

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

**ENTRE**

**L'ASSOCIATION PATRONALE DE LA MAURICIE ET DU CENTRE-DU-QUÉBEC**

**ET**

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

**2010 - 2015**

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 - IDENTIFICATION DES PARTIES ET BUT DE LA CONVENTION .....	1
1.1 Les parties.....	1
1.2 But de la convention.....	2
ARTICLE 2 - DÉFINITIONS.....	2
2.1 Travailleuse.....	2
2.2 Travailleuse à temps complet.....	2
2.3 Travailleuse à temps partiel.....	2
2.4 Travailleuse occasionnelle.....	2
2.5 Poste de travail .....	2
2.6 Poste combiné .....	2
2.7 Poste vacant .....	2
2.8 Conjoint/conjointe.....	3
2.9 Stagiaire .....	3
2.10 Personne bénéficiant d'un programme gouvernemental.....	3
2.11 Année de service .....	3
2.12 Année d'expérience.....	3
2.13 Jour ouvrable .....	4
ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION .....	4
3.1 Juridiction .....	4
3.2 Interprétation du certificat d'accréditation .....	4
3.3 Agent négociateur .....	4
3.4 Entente particulière ou modification de la convention.....	4
3.5 Sous-contrats et contrats à forfait.....	4
3.6 Comités de relations de travail.....	5
3.7 Travail hors de l'unité d'accréditation.....	6
ARTICLE 4 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....	6
4.1 Féminisation des textes.....	6
4.2 Non-discrimination .....	6
4.3 Autonomie professionnelle .....	6

4.4	Harcèlement psychologique et sexuel.....	6
ARTICLE 5 - GESTION DU CENTRE DE LA PETITE ENFANCE.....		7
5.1	Droit de la direction.....	7
5.2	Participation des travailleuses.....	7
5.3	Équipe de travail.....	7
ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL.....		8
6.1	Obligation d'adhésion au syndicat .....	8
6.2	Adhésion des nouvelles travailleuses.....	9
6.3	Exception à la règle.....	9
6.4	Déduction des cotisations syndicales .....	9
6.5	Cas litigieux.....	9
6.6	Informations fournies au syndicat.....	9
6.7	Informations financières.....	10
ARTICLE 7 - LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE.....		10
7.1	Utilisation des locaux.....	10
7.2	Tableau d'affichage .....	10
7.3	Représentante syndicale .....	10
7.4	Libérations pour activités syndicales.....	11
7.5	Libération pour fonction syndicale.....	11
7.6	Comité de négociation locale .....	12
7.7	Comité de négociation régionale.....	12
ARTICLE 8 - ANCIENNETÉ.....		12
8.1	Définition .....	12
8.2	Calcul de l'ancienneté.....	12
8.3	Cumul de l'ancienneté .....	13
8.4	Conservation de l'ancienneté.....	13
8.5	Perte d'ancienneté .....	14
8.6	Liste d'ancienneté.....	14
ARTICLE 9 - SÉLECTION DU PERSONNEL.....		14
9.1	Sélection du personnel .....	14
9.2	Acquisition du droit d'ancienneté .....	15
9.3	Période probatoire .....	15

9.4	Procédure d'évaluation de la probation.....	15
ARTICLE 10 - PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DE POSTES .....		16
10.1	Affichage du poste.....	16
10.2	Candidature .....	16
10.3	Registre de poste.....	16
10.4	Attribution du poste .....	17
10.5	Période d'essai.....	17
ARTICLE 11 - MISE À PIED.....		18
11.1	Abolition de poste .....	18
11.2	Procédure de mise à pied.....	18
11.3	Avis et délais .....	18
11.4	Relevé d'emploi .....	19
11.5	Procédure de rappel au travail .....	19
11.6	Fermeture du CPE.....	19
11.7	Réouverture du CPE.....	19
11.8	Diminution du taux de fréquentation.....	20
11.9	Indemnité de licenciement.....	20
ARTICLE 12 - REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE RAPPEL .....		20
12.1	Poste temporairement dépourvu de titulaire .....	20
12.2	Composition de la liste de rappel .....	20
12.3	Utilisation de la liste de rappel .....	21
12.4	Disponibilités exprimées.....	22
12.5	Qualifications d'une éducatrice.....	24
ARTICLE 13 - PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE.....		24
13.1	Définition du grief.....	24
13.2	Discussion préliminaire.....	24
13.3	Dépôt du grief.....	25
13.4	Deuxième étape: arbitrage.....	25
13.5	Pouvoirs de l'arbitre .....	25
13.6	Frais d'arbitrage.....	26
13.7	Dispositions particulières .....	26
ARTICLE 14 - MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES .....		26

14.1	Principe et définition .....	26
14.2	Avis de mesure disciplinaire .....	27
14.3	Recours de la travailleuse.....	27
14.4	Délai de péremption.....	27
14.5	Dossier personnel.....	27
14.6	Fardeau de la preuve .....	28
14.7	Mesure administrative .....	28
ARTICLE 15 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL .....		28
15.1	Prévention .....	28
15.2	Comité paritaire en santé et sécurité au travail.....	28
15.3	Retour au travail .....	29
ARTICLE 16 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL .....		29
16.1	Durée du travail.....	29
16.2	Aménagement du temps de travail.....	29
16.3	Répartition des horaires de travail.....	30
16.4	Choix de groupe.....	30
16.5	Période de repos.....	30
16.6	Activités d'encadrement pédagogique et réunions d'équipe (quantum) .....	30
16.7	Gestion à la cuisine.....	31
16.8	Travailleuse ayant en charge une stagiaire .....	31
16.9	Rémunération à taux régulier.....	31
16.10	Intempérie ou événement incontrôlable.....	32
ARTICLE 17 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....		32
17.1	Définition du temps supplémentaire.....	32
17.2	Répartition du temps supplémentaire .....	32
17.3	Rémunération du temps supplémentaire .....	32
17.4	Rappel au travail.....	32
ARTICLE 18 - CONGÉS ANNUELS.....		33
18.1	Durée du congé annuel.....	33
18.2	Années de service et période de référence.....	33
18.3	Période de prise de congé annuel .....	33
18.4	Choix des dates de vacances .....	33

18.5	Indemnité de congé annuel.....	34
ARTICLE 19 - CONGÉS FÉRIÉS .....		35
19.1	Énumération des congés fériés .....	35
19.2	Paiement du congé férié.....	35
19.3	Travailleuse en congé .....	35
19.4	Travail lors d'un jour de congé férié.....	36
ARTICLE 20 - CONGÉS DE MALADIE, PERSONNELS OU POUR OBLIGATIONS FAMILIALES .....		36
20.1	Congés de maladie ou personnels.....	36
20.2	Banque de congés de maladie ou personnels .....	36
20.3	Remboursement de congés utilisés en trop.....	37
20.4	Fractionnement .....	37
20.5	Ajustement au départ.....	37
20.6	Certificat médical et motifs d'absence .....	37
20.7	Congé pour obligations familiales .....	37
ARTICLE 21 - CONGÉS SOCIAUX.....		37
21.1	Énumération des congés sociaux .....	37
21.2	Prolongation sans traitement.....	38
21.3	Droit aux congés sociaux .....	38
21.4	Assignation comme jurée ou témoin.....	39
ARTICLE 22 - RETRAIT PRÉVENTIF, CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET ADOPTION .....		39
22.1	Retrait préventif .....	39
22.2	Avis à l'employeur .....	39
22.3	Maintien des avantages sociaux.....	39
22.4	Examens médicaux reliés à la grossesse et avis à l'employeur .....	39
22.5	Congé de maternité spécial et interruption de grossesse.....	40
22.6	Congé de maternité .....	41
22.7	Congé de naissance ou d'adoption.....	44
22.8	Congé de paternité.....	44
ARTICLE 23 - CONGÉ PARENTAL.....		46
23.1	Congé parental complémentaire.....	46
23.2	Avis à l'employeur et date de retour .....	46
23.3	Fractionnement .....	46

23.4	Suspension du congé .....	47
23.5	Retour au travail avant l'expiration du congé parental.....	47
23.6	Retour au travail .....	47
23.7	Réintégration de la travailleuse.....	47
23.8	Poste aboli .....	47
ARTICLE 24 - CONGÉS DE PERFECTIONNEMENT .....		47
24.1	Formation professionnelle .....	47
24.2	Budget alloué à la formation et au perfectionnement.....	48
24.3	Formation ou perfectionnement.....	48
ARTICLE 25 - CONGÉ SANS SOLDE .....		48
25.1	Congé sans traitement de quatre (4) semaines ou moins.....	48
25.2	Congé sans solde de quatre (4) semaines et plus .....	49
ARTICLE 26 - RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES .....		50
ARTICLE 27 - RÉGIME DE RETRAITE .....		50
27.1	Régime de retraite .....	50
27.2	Informations sur les bénéficiaires en vigueur .....	50
ARTICLE 28 - RETRAITE PROGRESSIVE .....		50
28.1	Définition .....	50
28.2	Demande .....	50
28.3	Période couverte et prise de la retraite .....	50
28.4	Droits et avantages.....	50
28.5	Cessation de l'entente .....	51
28.6	Application de la convention collective.....	51
ARTICLE 29 - CONGÉS AUTOFINANCÉS .....		51
29.1	Congés autofinancés.....	51
ARTICLE 30 - RÉMUNÉRATION .....		51
30.1	Appellations d'emplois et taux de salaires.....	51
30.2	Majoration des taux et échelles de salaires .....	52
30.3	Versement des salaires.....	54
30.4	Salaires et classification .....	54
30.5	Départ d'une travailleuse .....	56

30.6	Erreur sur la paie .....	56
ARTICLE 31 - RÉTROACTIVITÉ .....		56
31.1	Rétroactivité .....	56
ARTICLE 32 - DISPOSITIONS DIVERSES .....		57
32.1	Annexes et lettres d'entente .....	57
32.2	Local de repos.....	57
32.3	Droits acquis .....	57
32.4	Assurance-responsabilité et travailleuse seule .....	57
32.5	Contribution à Fondation CSN .....	57
32.6	Vérification d'absence d'empêchement.....	57
32.7	Banque de temps.....	57
32.8	Remboursement de frais de déplacement .....	58
32.9	Ratios .....	58
ARTICLE 33 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....		59
33.1	Durée .....	59
33.2	Modification de la convention collective .....	59
ANNEXE A - APPELLATIONS D'EMPLOIS, SOMMAIRE DESCRIPTIF DES TÂCHES ET CONDITIONS D'OBTENTION.....		60
ANNEXE B - TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRES .....		63
ANNEXE C - LISTE DES MATIÈRES VISÉES PAR LA NÉGOCIATION NATIONALE.....		67
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1 - ENCADREMENT DE LA PRÉSENCE DE TRAVAILLEUSES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION .....		72
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2 - CONGÉS ANNUELS .....		73
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3 - CONGÉS FÉRIÉS .....		75
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4 - CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS PERSONNELS.....		77
ANNEXE 4A – LISTE DES TRAVAILLEUSES BÉNÉFICIAIRE DU MAINTIEN DES CONDITIONS SUPÉRIEURES EN MATIÈRE DE CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS PERSONNELS .....		78
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5 - RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES .....		89
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6 - CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES .....		91
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7 - BUDGET DE FORMATION ET PERFECTIONNEMENT.....		92
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 8 - FONCTIONNEMENT SYNDICAL.....		94
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 9 – MESURES TRANSITOIRES.....		95



LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 10 – APPLICABLE UNIQUEMENT AU CPE L'ARBRE ENCHANTÉ .....	97
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 11 – APPLICABLE UNIQUEMENT AU CPE LE MANÈGE DES TOUT-PETITS.....	98
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 12 RELATIVE À LA TRANSITION VERS LE RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES .....	100
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 13 RELATIVE AUX APPELLATIONS D'EMPLOI NON PRÉVUES À L'ANNEXE A DE L'ENTENTE PORTANT SUR LES MATIÈRES NÉGOCIÉES À LA TABLE NATIONALE .....	101
ANNEXE NUMÉRO 13A RELATIVE AUX APPELLATIONS D'EMPLOI NON PRÉVUES À L'ANNEXE A DE L'ENTENTE PORTANT SUR LES MATIÈRES NÉGOCIÉES À LA TABLE NATIONALE .....	102
LETTRE D'INTENTION – ÉVALUATION DE CERTAINS EMPLOIS .....	107
ANNEXE NUMÉRO 5.2 CONCERNANT LA PARTICIPATION AU CONSEIL D'ADMINISTRATION.....	108
ANNEXE NUMÉRO 16.1 CONCERNANT LA SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL .....	109
ANNEXE NUMÉRO 16.7 CONCERNANT LA GESTION À LA CUISINE .....	111
ANNEXE NUMÉRO 17.1 CONCERNANT LA DÉFINITION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	112
ANNEXE NUMÉRO 17.3 CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	116
ANNEXE NUMÉRO 20.7 CONCERNANT LE CONGÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES .....	117
ANNEXE NUMÉRO 29.1 CONCERNANT LES CONGÉS AUTOFINANCÉS .....	120
ANNEXE NUMÉRO 32.7 CONCERNANT LA CONTRIBUTION À FONDACTION CSN .....	125
ANNEXE NUMÉRO 33.1 CONCERNANT LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ET DU SYNDICAT SUIVANT LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	126

## ARTICLE 1 - IDENTIFICATION DES PARTIES ET BUT DE LA CONVENTION

### 1.1 LES PARTIES

Les parties à la présente convention collective de travail sont :

D'une part,

ASSOCIATION PATRONALE DE LA MAURICIE ET DU CENTRE-DU-QUÉBEC

Ci-après appelée « l'association des employeurs »

Et d'autre part,

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

Ci-après appelé « le syndicat »

La présente convention collective s'applique aux membres de l'association des employeurs et aux travailleuses affiliées au syndicat en date de la signature de la présente convention collective.

Les centres de la petite enfance (CPE) qui sont membres actuels de l'association des employeurs sont :

- Saute-Mouton
- Le Papillon Enchanté
- Coopératif Les P'tites Abeilles
- Fleur de Soleil
- La Tourelle de L'Énergie
- Gripette
- Margo La Lune
- Le Manège des Tout-Petits
- La Maisonnée
- Centre Coopératif de la petite enfance La Maison des Amis région 17
- Clé des Champs
- L'Arbre Enchanté
- Mini Campus
- Jean-Noël Lapin

## **1.2 BUT DE LA CONVENTION**

Les présentes dispositions ont pour objet d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de favoriser de bonnes relations entre l'employeur et les travailleuses, ainsi que de déterminer pour ces dernières les conditions de travail applicables.

## **ARTICLE 2 - DÉFINITIONS**

### **2.1 TRAVAILLEUSE**

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

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

La travailleuse titulaire d'un poste dont le nombre d'heures de travail est celui prévu à la clause 16.1 pour son appellation d'emploi et dont les services sont retenus sur une base régulière, pour une période indéterminée.

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

La travailleuse titulaire d'un poste dont le nombre d'heures de travail est inférieur à celui prévu à la clause 16.1 pour son appellation d'emploi et dont les services sont retenus sur une base régulière, pour une période indéterminée.

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

### **2.4 TRAVAILLEUSE OCCASIONNELLE**

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

### **2.5 POSTE DE TRAVAIL**

Désigne une affectation de travail identifiée par les tâches prévues à l'une ou l'autre des appellations couvertes par la présente convention collective.

### **2.6 POSTE COMBINÉ**

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

### **2.7 POSTE VACANT**

Poste nouvellement créé ou dépourvu définitivement de sa titulaire.

## **2.8 CONJOINT/CONJOINTE**

Le terme conjoint/conjointe désigne deux personnes de sexes différents ou de même sexe:

- Qui sont mariées et cohabitent;
- Ou qui vivent maritalement depuis au moins un an, même si elles ne sont pas mariées;
- Ou qui vivent maritalement depuis moins d'un an si elles 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.

## **2.9 STAGIAIRE**

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

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

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

Une personne embauchée dans le cadre d'un programme d'aide ou de subvention gouvernementale. La durée d'emploi d'une telle personne est au maximum pour la durée du programme gouvernemental. Cette personne n'est pas couverte par les dispositions de la convention collective. Le salaire est celui prévu par le programme gouvernemental applicable ou à défaut celui convenu entre les parties.

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

## **2.11 ANNÉE DE SERVICE**

Une année de service est reconnue à toute travailleuse à la date anniversaire de son embauche (après une période de 12 mois consécutifs).

## **2.12 ANNÉE D'EXPÉRIENCE**

Une année d'expérience correspond au nombre d'heures travaillées reconnues, soit 1664 heures, dans une appellation d'emploi ou dans une appellation d'emploi comparable, et ce uniquement aux fins d'avancement dans l'échelle salariale.

### **2.13 JOUR OUVRABLE**

Désigne un jour de semaine, du lundi au vendredi, pendant lequel le CPE est en activité.

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

### **3.1 JURIDICTION**

La présente convention collective s'applique à toutes les travailleuses couvertes par les certificats d'accréditation des employeurs de l'association visés par la présente convention collective.

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

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

Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet de l'accréditation, les dispositions du Code du travail (L.R.Q., c. C-27) s'appliquent et aucun Tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.

### **3.3 AGENT NÉGOCIATEUR**

L'employeur, ou son représentant, 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 les certificats d'accréditations émis conformément aux dispositions du *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27).

Le syndicat reconnaît, par les présentes, l'association des employeurs comme l'unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail au nom de tous les centres de la petite enfance qui sont membres de l'Association et qui lui ont donné le mandat de négocier la convention.

### **3.4 ENTENTE PARTICULIÈRE OU MODIFICATION DE LA CONVENTION**

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

### **3.5 SOUS-CONTRATS ET CONTRATS À FORFAIT**

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

- Lorsque le contrat n'a pas pour effet de provoquer directement ou indirectement de mise à pied parmi les travailleuses représentées par le syndicat, de provoquer d'abolition de poste, ni de diminuer le nombre d'heures de travail de l'une d'entre

elles, ni de soustraire, en partie ou en totalité, des tâches accomplies par les travailleuses couvertes par l'unité d'accréditation, ni de limiter l'embauche à l'un ou l'autre des titres d'emploi;

- Lorsque ce contrat est déjà en vigueur à la date de la signature de cette convention. L'employeur fournit au syndicat la liste des sous-contrats en vigueur et en lien avec les appellations d'emploi et ce, dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective.

### **3.6 COMITÉS DE RELATIONS DE TRAVAIL**

#### a) Comité de relations de travail local

Le comité de relations de travail local est formé pour tenter de régler toutes les questions concernant l'application des clauses de la convention collective et toute autre question concernant les relations de travail au niveau local.

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

Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.

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

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

#### b) Comité de relations de travail régional

Un comité de relations de travail est formé pour tenter de régler toutes les questions d'application et de modification des clauses de la convention collective, incluant les griefs.

Le comité est paritaire et est composé d'un maximum de trois représentantes désignées par le syndicat régional et de trois représentantes désignées par l'association des employeurs.

Deux représentantes du syndicat sont libérées sans perte de traitement. Lorsque la rencontre a lieu à l'extérieur de son horaire de travail, la travailleuse est rémunérée au taux horaire régulier et ce, pour la durée de la rencontre.

Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.

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

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

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

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

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

## **ARTICLE 4 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **4.1 FÉMINISATION DES TEXTES**

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

### **4.2 NON-DISCRIMINATION**

Le syndicat, l'employeur, de même que leurs représentantes respectives et la travailleuse s'engagent à n'exercer aucune menace, contrainte ou discrimination contre toute personne œuvrant au sein du CPE à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son état de grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa situation parentale, de son lien de parenté, de son âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap, ou de l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap, ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.

### **4.3 AUTONOMIE PROFESSIONNELLE**

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

### **4.4 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL**

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

Aucune forme de harcèlement sexuel n'est tolérée. Ce type de harcèlement constitue une forme de harcèlement fondé sur le sexe, laquelle se manifeste par des avances sexuelles non-désirées ou imposées. L'employeur et le syndicat collaborent pour

prévenir les situations de harcèlement sexuel par de la sensibilisation et de l'information selon les modalités convenues entre les parties.

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

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

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

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

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

## **ARTICLE 5 - GESTION DU CENTRE DE LA PETITE ENFANCE**

### **5.1 DROIT DE LA DIRECTION**

L'employeur exerce ses fonctions d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

### **5.2 PARTICIPATION DES TRAVAILLEUSES**

#### a) Participation au conseil d'administration

Voir la lettre d'entente numéro 1 et l'Annexe 5.2.

#### b) Participation aux comités

Lorsque l'employeur forme un comité, les travailleuses syndiquées peuvent déléguer cinquante pour cent (50%) des participantes à ce comité sauf disposition contraire à la présente convention.

Les travailleuses membres de ces comités ne subissent aucune perte de salaire pour les activités s'y rattachant. Lorsque la rencontre a lieu à l'extérieur de son horaire de travail, la travailleuse est rémunérée au taux horaire régulier et ce, pour la durée de la rencontre.

Les comités sont consultatifs et émettent des recommandations à la direction.

### **5.3 ÉQUIPE DE TRAVAIL**

#### a) Composition



Toutes les travailleuses forment l'équipe de travail. Dans les CPE où il y a plus d'une installation, les parties peuvent convenir qu'il y ait plus d'une équipe de travail.

Au moins un membre de la direction participe à la consultation de l'équipe de travail.

b) Rôle

La direction doit consulter l'équipe de travail sur les sujets suivants :

- L'organisation quotidienne du travail;
- La formation;
- Les priorités d'amélioration des conditions de santé et de sécurité au travail;
- L'application du programme éducatif, tant en ce qui a trait à son développement qu'à sa mise à jour;
- L'organisation des activités communes à plusieurs groupes d'enfant.

L'équipe de travail peut également être consultée sur tout autre sujet d'intérêt pour l'amélioration des services du centre.

Sauf pour des raisons hors du contrôle de l'employeur, l'ordre du jour de la réunion d'équipe est affiché une (1) semaine à l'avance.

Le mode de consultation est défini par la direction et doit être approprié à l'objet de la consultation et à son contexte. Si le centre comporte plus d'une (1) installation, le mode de consultation doit en tenir compte.

c) Fonctionnement

Les décisions sont prises par la direction et l'équipe de travail doit lui présenter une recommandation sur toute matière au sujet de laquelle elle est consultée.

La recommandation de l'équipe de travail est élaborée en recherchant le consensus parmi les travailleuses formant l'équipe de travail. À défaut de consensus, les différentes hypothèses explorées par l'équipe de travail sont présentées à la direction.

La direction doit tenir compte de la recommandation ou des hypothèses qui lui sont présentées par l'équipe de travail au même titre qu'elle tient compte des autres paramètres et contraintes organisationnels, pédagogiques, réglementaires et financiers de l'employeur.

## **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 collective et toutes celles qui le deviendront par la suite doivent

maintenir leur adhésion au syndicat, pour la durée de la convention, comme condition du maintien de leur emploi.

## **6.2 ADHÉSION DES NOUVELLES TRAVAILLEUSES**

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

## **6.3 EXCEPTION À LA RÈGLE**

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

## **6.4 DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES**

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

En même temps que chaque remise, l'employeur complète et fournit les renseignements sur un rapport prévu à cet effet.

L'employeur doit voir à l'application intégrale de la présente clause.

## **6.5 CAS LITIGIEUX**

Lorsque l'une ou l'autre des parties demande à la Commission des relations du travail de décider si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision de cet organisme, pour la remettre au syndicat s'il y a lieu suivant ladite décision et ce, sans admission pour l'employeur et sans préjudice à ses droits de contestation.

Cette retenue se fait à compter du début du mois suivant le dépôt d'une requête à cette fin.

L'employeur doit voir à l'application intégrale de la présente clause.

## **6.6 INFORMATIONS FOURNIES AU SYNDICAT**

L'employeur fournit au syndicat deux (2) fois par année, en avril et en octobre, vers le 15 du mois, une liste des travailleuses en indiquant les renseignements suivants :

- Nom;
- Date d'embauche;
- Adresse;
- Appellation d'emploi;
- Statut (temps complet, temps partiel, occasionnelle);
- La liste des absences prolongées avec le motif;

- La liste des travailleuses qui ont quitté définitivement avec leur date de départ.

## **6.7 INFORMATIONS FINANCIÈRES**

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

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

### **7.1 UTILISATION DES LOCAUX**

Le syndicat a le droit de tenir des réunions pour les travailleuses dans les locaux du CPE et ce, en dehors des heures d'ouverture, et sauf en cas de grève ou de lock-out.

L'employeur doit être avisé quarante-huit (48) heures à l'avance, de l'intention du syndicat d'utiliser ses locaux. Cette utilisation est sans frais. À la fin de la réunion, les locaux doivent être remis dans le même état.

Si les locaux sont situés dans un édifice public, le syndicat se conforme aux procédures en vigueur.

### **7.2 TABLEAU D'AFFICHAGE**

L'employeur met à la disposition du syndicat et de ses membres un tableau d'affichage par installation servant exclusivement à des fins syndicales. Celui-ci est responsable de l'affichage, de sa mise à jour et de s'assurer qu'aucun propos injurieux n'y figurent.

### **7.3 REPRÉSENTANTE SYNDICALE**

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

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

La directrice générale est la représentante officielle de l'employeur.

#### **b) Déléguée syndicale locale**

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

La déléguée peut également, durant les heures de travail, rencontrer ou contacter les travailleuses du CPE sur les lieux de travail, dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail, après demande à l'employeur. Les travailleuses concernées et la déléguée syndicale du CPE ne subissent aucune perte de salaire.

Ces rencontres ou contacts sont d'une durée raisonnable et ne doivent pas nuire au bon fonctionnement du CPE. De plus, elles doivent se faire dans un local réservé à cette fin.

c) Représentante du syndicat régional

La représentante du syndicat régional, après entente avec la représentante de l'employeur, peut contacter ou rencontrer au CPE dans un local réservé à cette fin, durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci.

Ces rencontres ou contacts sont d'une durée raisonnable et ne doivent pas nuire au bon fonctionnement du CPE.

d) Rencontre avec l'employeur

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

#### **7.4 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**

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

b) Nonobstant le paragraphe précédent, toute travailleuse peut s'absenter du CPE afin de participer à des activités syndicales.

Cette demande doit être présentée par écrit, sauf exception, cinq (5) jours à l'avance. Lors de cette absence, la travailleuse conserve et accumule son ancienneté. L'employeur continue de verser le salaire de la travailleuse libérée et le syndicat le rembourse sur présentation d'une facture à cet effet.

Un maximum d'une travailleuse par installation peut s'absenter en même temps.

#### **7.5 LIBÉRATION POUR FONCTION SYNDICALE**

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

À l'expiration de cette libération, la travailleuse avise par écrit l'employeur du renouvellement ou de la prolongation de son mandat.

En tout temps durant la période définie à la demande de libération, moyennant un préavis écrit de trente (30) jours, la travailleuse peut réintégrer son poste ou le

remplacement qu'elle occupait s'il se poursuit, ou elle retourne sur la liste de rappel avec tous ses droits et privilèges comme si elle n'avait jamais quitté ses fonctions.

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

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

## **7.6 COMITÉ DE NÉGOCIATION LOCALE**

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

## **7.7 COMITÉ DE NÉGOCIATION RÉGIONALE**

Parmi le groupe d'employeurs visés par la négociation régionale, l'employeur libère les travailleuses conformément au protocole de négociation régional convenu entre les parties, ou à être convenu entre les parties, afin d'assister à toutes séances de préparation de négociation et de négociation régionale, y compris la conciliation et la médiation. L'employeur continue de verser le salaire de la travailleuse libérée et le syndicat le rembourse sur présentation d'une facture à cet effet.

## **ARTICLE 8 - ANCIENNETÉ**

### **8.1 DÉFINITION**

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

### **8.2 CALCUL DE L'ANCIENNETÉ**

L'ancienneté s'exprime en années et en heures :

1664 heures = 1 année

L'ancienneté de la travailleuse à temps complet est calculée de façon à ce qu'une affectation de travail hebdomadaire de trente-deux (32) heures et plus équivaille à une (1) semaine d'ancienneté et ce, tous titres d'emploi confondus.

L'ancienneté de la travailleuse à temps partiel ou occasionnelle est calculée en fonction des heures travaillées ou reconnues comme telles, celle-ci ne pouvant accumuler plus de trente-deux (32) heures d'ancienneté pendant une semaine.

Dans tous les cas, le calcul de l'ancienneté ne doit pas tenir compte des heures supplémentaires effectuées par la travailleuse.

En aucun cas, la travailleuse à temps complet, à temps partiel ou la travailleuse occasionnelle ne peut accumuler plus de trente-deux (32) heures dans une semaine.

Malgré ce qui précède, la travailleuse à temps complet bénéficiant à la date de la signature de la convention collective, d'une reconnaissance d'une semaine de travail inférieure à 32 heures à des fins de calcul de son ancienneté, la maintient pour la durée de la présente convention.

### **8.3 CUMUL DE L'ANCIENNETÉ**

La travailleuse à temps complet accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- a) Mise à pied, pendant les douze (12) premiers mois;
- b) Lorsque la travailleuse reçoit un avis de mise à pied, qui a pour conséquence une réduction du nombre d'heures hebdomadaires suite à l'application de la procédure de supplantation, elle cumule son ancienneté comme si elle n'avait pas subi de réduction d'heures de travail et ce, pendant les douze (12) premiers mois;
- c) Congé de perfectionnement prévu à l'article 24;
- d) Retrait préventif, congés de maternité, de paternité, parental ou d'adoption, avec ou sans traitement;
- e) Absence pour accident de travail ou maladie professionnelle reconnue en vertu de la Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles;
- f) Absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle, pendant les vingt-quatre (24) premiers mois;
- g) Congé sans traitement;
- h) Toute autre absence prévue dans la présente convention collective, à moins d'indication contraire.

La travailleuse à temps partiel ou la travailleuse occasionnelle bénéficie de la présente clause proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service, selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces heures sont considérées quant au calcul de l'ancienneté et sont comptabilisées au fur et à mesure.

Malgré ce qui précède, la travailleuse à temps partiel ou occasionnelle peut demander à faire relever le calcul de l'ancienneté qu'elle aurait pu accumuler durant son absence et bénéficier du calcul le plus avantageux pour elle.

### **8.4 CONSERVATION DE L'ANCIENNETÉ**

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

- a) Durant une absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle du vingt-cinquième (25e) au trente-sixième (36e) mois de cet accident ou de cette maladie;
- b) Après le douzième (12e) mois de la mise à pied.

### **8.5 PERTE D'ANCIENNETÉ**

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

- a) Lors d'un congédiement;
- b) Lors de sa démission;
- c) Lors d'une absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle, après le trente-sixième (36e) mois d'absence;
- d) Après le vingt-quatrième (24e) mois d'une mise à pied;
- e) Lorsque la travailleuse quitte l'unité de négociation tel que prévu à la clause 3.7.

### **8.6 LISTE D'ANCIENNETÉ**

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

Cette liste comprend :

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

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

Sur demande à l'employeur, la travailleuse absente durant toute la période d'affichage reçoit de l'employeur une copie de la liste d'ancienneté. La travailleuse peut demander une correction de la liste d'ancienneté en respectant les délais prévus au présent article.

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

## **ARTICLE 9 - SÉLECTION DU PERSONNEL**

### **9.1 SÉLECTION DU PERSONNEL**

L'embauche et la sélection du personnel est du ressort de l'employeur et relève de la direction.

## **9.2 ACQUISITION DU DROIT D'ANCIENNETÉ**

La travailleuse obtient sa permanence au terme de la réussite de la période probatoire. L'ancienneté de la travailleuse rétroagit alors à sa date d'embauche.

## **9.3 PÉRIODE PROBATOIRE**

Toute travailleuse nouvellement embauchée est soumise à une période de probation de sept cent soixante (760) heures de travail.

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

La travailleuse embauchée à titre d'éducatrice doit travailler huit (8) périodes de quatre (4) ou cinq (5) jours consécutifs, en lien avec l'article 16.1, comme titulaire de groupes à l'intérieur des 760 heures de probation exigées ou de la prolongation de celle-ci. Une période n'est pas interrompue lorsque l'employeur se prévaut de l'article 11.8.

## **9.4 PROCÉDURE D'ÉVALUATION DE LA PROBATION**

Deux (2) travailleuses désignées par le syndicat se joignent à la direction pour évaluer la qualité de la prestation de travail de la travailleuse en probation en utilisant le formulaire prévu à cet effet. Dans la mesure du possible, une des travailleuses désignées à ce comité doivent être en mesure d'évaluer et d'observer elles-mêmes la personne en probation.

Avant la fin de sa période probatoire, la direction communique à la travailleuse les observations du comité relativement à la qualité de sa prestation de travail. La travailleuse a le droit d'être entendue par le comité avant qu'une décision finale soit prise. La direction ne peut congédier ou mettre à pied une travailleuse, avant la fin de la période initiale de probation, sans avoir effectué un suivi relatif à la qualité de sa prestation de travail.

La décision à l'effet que la probation est réussie doit être prise par consensus. Advenant une absence de consensus suite à la période de sept cent soixante (760) heures de probation, une période de prolongation de la probation de cent quarante (140) heures de travail ou pour une période équivalente au nombre de semaines de prise en charge d'un groupe restantes est alors appliquée. À la fin de cette période de prolongation, advenant une absence de consensus, la travailleuse est congédiée.

La décision finale est transmise par la direction à la travailleuse concernée, avec copie au syndicat au plus tard quinze (15) jours après la fin de la période probatoire ou de sa prolongation s'il y a lieu.

Les travailleuses sont libérées sans perte de salaire pour les travaux du comité. Lorsque la rencontre a lieu à l'extérieur de son horaire de travail, la travailleuse est rémunérée au taux horaire régulier, et ce, pour la durée de la rencontre.



## **ARTICLE 10 - PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DE POSTES**

### **10.1 AFFICHAGE DU POSTE**

Tout poste vacant ou nouvellement créé doit faire l'objet d'un affichage au tableau dans un délai maximum de trente (30) jours de la vacance ou de la création du poste ou à moins d'entente contraire entre les parties.

La durée de l'affichage est de cinq (5) jours ouvrables, à moins d'entente contraire entre les parties. L'affichage externe peut être fait simultanément sans léser les droits des travailleuses à l'interne.

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

- L'appellation d'emploi;
- La description de tâche;
- Le statut (temps complet, temps partiel);
- Le nombre d'heures de travail par semaine;
- Les exigences et les conditions d'obtention à l'emploi;
- L'endroit / l'installation concernée;
- La date d'entrée en fonction;
- Le groupe d'âge à titre indicatif en lien avec l'article 16.4.

### **10.2 CANDIDATURE**

La travailleuse peut poser sa candidature par écrit dans le délai prévu à cet effet. L'employeur doit remettre à la travailleuse un accusé réception de sa candidature et ce, dans les plus brefs délais.

L'employeur doit remettre à la déléguée une liste des travailleuses ayant posé leur candidature dans les quarante-huit (48) heures suivant la fin de l'affichage.

### **10.3 REGISTRE DE POSTE**

L'employeur établit un registre de postes. Les travailleuses pouvant s'inscrire au registre de postes sont :

Toutes travailleuses absentes pour l'une des raisons prévues à la convention et désirant postuler sur un poste peuvent s'inscrire au registre de postes.

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

L'inscription est valide pour une année soit du 1er avril au 31 mars.

#### **10.4 ATTRIBUTION DU POSTE**

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.

Le poste est accordé à la candidate ayant le plus d'ancienneté parmi celles qui détiennent les exigences et conditions d'obtention à l'emploi. La candidate retenue entre en fonction selon la date d'entrée inscrite sur l'avis d'affichage ou lors de son retour au travail suite à une période d'absence autorisée.

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

#### **10.5 PÉRIODE D'ESSAI**

- a) La travailleuse candidate à laquelle le poste est attribué et qui n'a pas déjà effectué avec succès une période d'essai sur un poste du même appellation d'emploi ou, dans le cas d'un poste d'éducatrice auprès d'un groupe d'âge semblable (0-17 mois, 18-35 mois, 36 mois et plus) à ceux du poste obtenu conformément à l'article 10.1 a droit à une période d'essai d'une durée maximum de vingt (20) jours de travail.

Toutefois, la travailleuse qui conformément à l'article 16.4 a déjà effectué plus de 12 semaines dans un groupe d'âge semblable au poste obtenu n'a pas droit à une période d'essai.

- b) Avant la fin de sa période d'essai, l'employeur, prend l'une ou l'autre des décisions suivantes :
- 1) La travailleuse est maintenue dans son nouveau poste;
  - 2) La période d'essai de la travailleuse est prolongée de vingt (20) jours de travail;
  - 3) La travailleuse est réintégrée dans le poste ou le remplacement qu'elle occupait.
- c) Avant la fin de la prolongation de la période d'essai, l'employeur prend l'une ou l'autre des décisions suivantes :
- 1) La travailleuse est maintenue dans son nouveau poste;
  - 2) La travailleuse est réintégrée dans le poste ou le remplacement qu'elle occupait.
- d) Si la travailleuse est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, elle est réputée, à ce moment-là satisfaire aux exigences et conditions d'obtention à l'emploi.

- e) Au cours de cette période, la travailleuse qui décide de réintégrer le poste ou le remplacement qu'elle occupait ou qui est appelée à le faire à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis au poste ou au remplacement qu'elle occupait. Dans le dernier cas, l'employeur motive sa décision par écrit et en remet copie à la travailleuse et au syndicat.

En cas de contestation, il incombe à l'employeur de prouver que la travailleuse ne peut satisfaire aux exigences et conditions d'obtention à l'emploi.

## **ARTICLE 11 - MISE À PIED**

### **11.1 ABOLITION DE POSTE**

Dans le cas d'une abolition d'un ou de plusieurs postes, l'employeur donne un avis écrit d'au moins quatorze (14) jours au syndicat et à la déléguée syndicale en indiquant le ou les postes à être abolis. Sur demande de l'une ou de 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 de poste, la procédure suivante s'applique:

- a) Dans le cas de mise à pied ou de l'abolition d'un poste, l'employeur transmet par écrit un avis à la travailleuse ainsi affectée;
- b) La travailleuse affectée peut supplanter une travailleuse ayant moins d'ancienneté qu'elle à condition qu'elle puisse remplir les exigences et conditions d'obtention à l'emploi. Elle peut également supplanter une travailleuse ayant moins d'ancienneté qui comble un poste temporairement dépourvu de sa titulaire;

Elle peut aussi supplanter une travailleuse moins ancienne dans une autre appellation d'emploi, en autant qu'elle détienne les exigences et conditions d'obtention à l'emploi. Dans ce dernier cas, la période d'essai prévue à l'article 10.5 s'applique;

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

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

### **11.3 AVIS ET DÉLAIS**

La travailleuse affectée par une abolition de poste reçoit un avis écrit de la part de l'employeur au moins quatorze (14) jours avant la date prévue de la mise à pied. À

compter de la date de réception de cet avis, elle a un délai de trois (3) jours pour exprimer son intention de supplanter, à défaut de quoi elle est mise à pied à la date prévue.

La travailleuse supplantée 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.

#### **11.4 RELEVÉ D'EMPLOI**

Au plus tard lors de la remise de la paie suivant le départ, l'employeur remet à la travailleuse un relevé d'emploi et toute somme due à cette date.

Les sommes que la travailleuse doit à l'employeur à titre de trop-payé sont soustraites de ce versement.

#### **11.5 PROCÉDURE DE RAPPEL AU TRAVAIL**

- a) La travailleuse mise à pied est inscrite automatiquement sur la liste de rappel;
- b) La travailleuse détentrice d'un poste qui se voit mise à pied bénéficie d'une priorité de retour au travail lorsqu'un poste du même statut que celui qu'elle détenait devient vacant ou disponible dans son appellation d'emploi. Toutefois, la travailleuse qui utilise sa priorité pour un poste comportant moins d'heures de travail que celui qu'elle détenait est réputée avoir utilisé sa priorité de rappel;
- c) L'employeur qui rappelle une travailleuse mise à pied dans ses fonctions qui bénéficie d'une telle priorité doit l'aviser par lettre recommandée permettant d'attester sa signification, avec copie à la représentante syndicale;
- d) Sur réception de l'avis de retour au travail, la travailleuse a dix (10) jours ouvrables pour répondre, à défaut de quoi, elle est considérée comme ayant remis sa démission.

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

L'employeur avise les travailleuses et le syndicat de toute fermeture éventuelle, temporaire ou définitive, aussitôt la date de fermeture arrêtée.

Dans le cas d'une fermeture définitive du CPE, ce délai est d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours.

Le délai de mise à pied peut être réduit à dix (10) jours ouvrables dans le cas d'une fermeture temporaire, ou définitive imputable à un événement imprévu ou de force majeure qui ne relève pas du contrôle de l'employeur.

#### **11.7 RÉOUVERTURE DU CPE**

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

## **11.8 DIMINUTION DU TAUX DE FRÉQUENTATION**

Lorsqu'il y a diminution du taux de fréquentation de façon quotidienne, l'employeur peut proposer 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 parmi les occasionnelles en commençant par la travailleuse ayant le moins d'ancienneté.

## **11.9 INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT**

Lors d'une fermeture définitive, l'employeur s'engage à verser aux travailleuses à temps complet l'équivalent d'une semaine de salaire par année de service à titre d'indemnité de licenciement, et ce, en autant que le CPE dispose des moyens financiers pour le faire.

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

Cette indemnité de licenciement inclut la période de temps prévue à l'article 11.6 de la présente convention collective.

Ne constituent pas une fermeture définitive, la fusion, le changement de structure juridique ou l'aliénation, totale ou partielle, qui ne met pas fin au service de garde dispensé par l'employeur.

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

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

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

### **12.2 COMPOSITION DE LA LISTE DE RAPPEL**

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

### 12.3 UTILISATION DE LA LISTE DE RAPPEL

- a) La liste de rappel est utilisée pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
1. Combler le poste temporairement dépourvu de sa titulaire;
  2. Faire face à un surcroît temporaire de travail ou exécuter tout travail de nature inhabituelle ou exceptionnelle;
  3. Toute autre raison convenue entre les parties.
- b) Avant de puiser à l'extérieur, le CPE fait appel à la travailleuse inscrite sur la liste de rappel selon la procédure suivante :
1. La liste de rappel est appliquée par appellation d'emploi. Une travailleuse peut être inscrite pour plus d'une appellation d'emploi si elle détient les exigences et conditions d'obtention à l'emploi;
  2. Les travailleuses sont appelées par ordre d'ancienneté et compte tenu de la disponibilité exprimée par écrit;  
  
L'employeur est tenu de rappeler une travailleuse inscrite sur la liste de rappel en autant que sa disponibilité correspond au remplacement à effectuer.
  3. L'appel se fait par téléphone ou en personne et la travailleuse est tenue de se présenter au travail dans la mesure où le remplacement à effectuer correspond à la disponibilité exprimée préalablement;
    - i) La travailleuse qui ne répond pas à l'appel logé à son endroit, entre six (6) heures et neuf (9) heures du matin, pour un remplacement la même journée, est réputée avoir refusé sauf si elle justifie son absence dans un délai de vingt-quatre (24) heures tel que stipulé à l'article 12.4 b). Cependant, la travailleuse qui rappelle avant neuf (9) heures suivant l'appel logé à son endroit, et qui était disponible pour effectuer le remplacement, n'est réputée avoir refusé qu'à la troisième occasion dans une même période;
    - ii) Lorsqu'elle accepte un remplacement, la travailleuse est réputée disponible pour une nouvelle affectation et ce, tant qu'elle n'a pas débuté ledit remplacement;
    - iii) Lorsqu'un remplacement d'une durée de plus de douze (12) semaines débute alors qu'une travailleuse est déjà assignée à un remplacement de courte durée, cette dernière est réputée disponible pour un tel remplacement. Dans le cas où la travailleuse se prévaut, en cours de remplacement, de son droit de prendre le nouveau remplacement de plus de douze (12) semaines l'employeur détermine si elle termine son remplacement actuel avant d'entreprendre le nouveau.

Toutefois, l'ensemble des remplacements sont réaffectés, par ordre d'ancienneté, au moment des choix de groupe.

4. Si la travailleuse refuse, la suivante est rappelée et ainsi de suite;
5. Dans tous les cas de remplacement temporaire d'une durée prévisible de plus de douze (12) semaines, la travailleuse à temps partiel conserve la possibilité de quitter temporairement son affectation afin d'effectuer le remplacement d'un poste comportant plus d'heures de travail que le sien.

Durant la période estivale, la travailleuse à temps partiel conserve la possibilité de quitter temporairement son affectation afin d'effectuer le ou les remplacements d'une travailleuse ayant pris son congé annuel et comportant plus d'heures de travail que le sien. Elle doit effectuer la totalité de ce ou ces remplacements à moins d'entente contraire entre les parties. Ce choix doit être effectué au début de la période estivale par la travailleuse et ne peut être modifié pendant la période estivale par la travailleuse à moins d'entente contraire entre les parties.

Dans les cas de remplacement à durée indéterminée dont la date de la prochaine visite médicale est prévue pour deux (2) semaines et plus, la travailleuse à temps partiel conserve la possibilité de quitter temporairement son affectation afin d'effectuer le remplacement d'un poste comportant plus de cinq (5) heures de travail que le sien, à moins d'entente contraire entre les parties.

6. Une travailleuse à temps complet ou à temps partiel a la possibilité de remplacer une appellation d'emploi différent de celui qu'elle occupe, temporairement dépourvu de sa titulaire, en autant qu'il n'y ait personne de disponible sur la liste de rappel pour cette appellation d'emploi et en autant qu'elle détienne les exigences et conditions d'obtention à l'emploi;
7. La travailleuse qui effectue un remplacement temporaire reçoit un préavis de fin du remplacement équivalent à celui que l'employeur a reçu de la part de la travailleuse absente;
8. La travailleuse qui effectue un remplacement d'une durée prévisible de douze (12) semaines et plus bénéficie des avantages du poste qu'elle remplace, à partir de la douzième (12<sup>e</sup>) semaine;

La travailleuse qui effectue un remplacement d'une durée imprévisible, bénéficie des avantages du poste qu'elle remplace à compter de la douzième (12<sup>e</sup>) semaine.

#### **12.4 DISPONIBILITÉS EXPRIMÉES**

- a) La travailleuse inscrite à la liste de rappel exprime ses disponibilités par écrit pour les périodes suivantes :
  - i) 1er janvier au 30 avril : minimum deux (2) jours de travail /semaine; sauf pour la semaine de relâche : disponibilité complète;

- ii) 1er mai au 31 août :
  - 1er mai au 23 juin : deux (2) jours/semaine;
  - 24 juin au 31 août : disponibilité complète;
- iii) 1er septembre au 31 décembre : minimum deux (2) jours de travail /semaine; sauf pour la période des fêtes : disponibilité complète.

La travailleuse peut modifier sa disponibilité une (1) fois par période, sauf pour la période du 24 juin au 31 août.

Durant les périodes du 1<sup>er</sup> janvier au 23 juin et du 1<sup>er</sup> septembre au 31 décembre, l'étudiante qui fréquente, à temps complet, un établissement d'enseignement reconnu par le gouvernement du Québec et l'enseignante suppléante à un établissement du même type ne sont pas tenues d'offrir à l'employeur la totalité de la disponibilité prescrite précédemment;

- b) La travailleuse qui refuse trois (3) rappels dans une période de huit (8) semaines, sans motif valable et durant la disponibilité qu'elle a indiqué à l'employeur, ou celle qui omet d'émettre sa disponibilité conformément à l'alinéa b) du présent article, est considérée non disponible pour une période d'un mois;
- c) La travailleuse qui refuse trois (3) rappels dans une période de huit (8) semaines, sans motif valable et durant la disponibilité qu'elle a indiqué à l'employeur, ou celle qui omet d'émettre sa disponibilité conformément à l'alinéa b) du présent article pour une deuxième (2e) fois à l'intérieur d'une période de trois (3) ans est considérée la moins ancienne de la liste de rappel pour une période d'un an. Pour la travailleuse à temps partiel, elle ne peut s'inscrire sur la liste de rappel pour une période d'un (1) an;
- d) La travailleuse qui refuse trois (3) rappels dans une période de huit (8) semaines, sans motif valable et durant la disponibilité qu'elle a indiqué à l'employeur, ou celle qui omet d'émettre sa disponibilité conformément à l'alinéa b) du présent article pour une troisième (3e) fois à l'intérieur d'une période de trois (3) ans, est considérée comme ayant démissionné. Pour la travailleuse à temps partiel, elle ne peut s'inscrire sur la liste de rappel de façon permanente et définitive;
- e) Une absence pour remplir des obligations reliées à la maladie ou à un accident de la travailleuse, de ses enfants, de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou de l'un de ses grands-parents, la mortalité au sein de la famille, le fait de travailler dans un autre CPE ou une commission scolaire ou lorsque l'offre de travail est de moins de trois (3) heures constituent d'office des motifs valables pour la travailleuse.
- f) La travailleuse peut exprimer une non-disponibilité pour une période maximale de douze (12) mois auquel cas, elle doit en aviser par écrit l'employeur. Une telle demande peut être fractionnée en semaines ou en mois pour la durée de la présente convention et ne peut viser la période estivale à moins d'entente contraire entre les parties.



Pour être réinscrite sur la liste de rappel, la travailleuse exprime à nouveau sa disponibilité par écrit.

- g) Lorsqu'un remplacement d'une durée de quatre (4) semaines et plus (incluant les congés de maladie indéterminés) débute alors qu'une salariée ayant plus d'ancienneté est déjà assignée à un remplacement, cette dernière est réputée disponible pour un tel remplacement pour autant qu'il reste plus de cinq (5) jours à celui-ci. Dans ce cas, elle termine d'abord son remplacement à moins d'entente contraire entre les parties.

Dans le cas d'un remplacement à durée indéterminée, la date de la prochaine visite médicale détermine la durée du remplacement.

- h) Une travailleuse peut quitter son remplacement lorsque le nombre d'heures qu'il comporte est réduit. Dans ce cas, la travailleuse est inscrite sur la liste de rappel et elle est réputée disponible pour effectuer un nouveau remplacement.

## **12.5 QUALIFICATIONS D'UNE ÉDUCATRICE**

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

## **ARTICLE 13 - PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE**

### **13.1 DÉFINITION DU GRIEF**

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

### **13.2 DISCUSSION PRÉLIMINAIRE**

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

### 13.3 DÉPÔT DU GRIEF

- a) Toute travailleuse, seule ou accompagnée d'une ou des déléguées désignées par le syndicat, dans les trente (30) jours de la connaissance par la travailleuse du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'événement qui donne lieu au grief, dépose un grief par écrit à la représentante de la direction. Le grief doit contenir la description de l'objet du litige et préciser la correction ou la solution recherchée. Si la connaissance de l'événement dont le grief découle survient durant les mois de juillet et août, les délais prévus au présent paragraphe sont prolongés de trente (30) jours;
- b) L'employeur doit répondre par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date où le grief lui est soumis;  
  
Si le grief lui a été soumis au mois de juillet ou au mois d'août, les délais sont prolongés de trente (30) jours;
- c) Le syndicat peut également déposer un grief en lieu et place de la travailleuse, sauf dans le cas de congédiement si elle s'y oppose;
- d) Plusieurs travailleuses, collectivement, ou le syndicat peuvent présenter un grief en suivant la procédure précédemment décrite;
- e) La travailleuse qui a quitté son emploi conserve le droit de déposer un grief relatif à toutes sommes dues par l'employeur.

### 13.4 DEUXIÈME ÉTAPE: ARBITRAGE

- a) Le dépôt du grief constitue une demande d'arbitrage;
- b) L'audition est tenue devant un arbitre unique;  
  
Les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre. Cependant, à défaut d'entente, les parties se réservent le droit de demander au ministre du Travail de procéder à sa nomination, conformément aux dispositions du Code du travail;
- c) Si aucune discussion n'a eu lieu afin de tenter de régler le grief, l'une ou l'autre des parties peut demander une rencontre par écrit avant de procéder à la nomination de l'arbitre. Cette rencontre doit avoir lieu dans les dix (10) jours ouvrables de la demande;
- d) À défaut de procéder à la demande de nomination d'un arbitre dans les douze (12) mois du dépôt du grief, celui-ci est considéré comme ayant été retiré.

### 13.5 POUVOIRS DE L'ARBITRE

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

### 13.6 FRAIS D'ARBITRAGE

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

### 13.7 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

#### a) Démission contestée

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

#### b) Aveu signé

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

#### c) Non-discrimination

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

## ARTICLE 14 - MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES

### 14.1 PRINCIPE ET DÉFINITION

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

## **14.2 AVIS DE MESURE DISCIPLINAIRE**

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

## **14.3 RECOURS DE LA TRAVAILLEUSE**

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

## **14.4 DÉLAI DE PÉREMPTION**

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

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

## **14.5 DOSSIER PERSONNEL**

- a) Sur demande et en présence du représentant de l'employeur, une travailleuse peut consulter son dossier, et ce, seule ou en présence d'une déléguée désignée par le syndicat. De plus, la travailleuse peut obtenir une copie dudit dossier.
- b) Ce dossier comprend :
  - curriculum vitae;
  - formulaire de demande d'emploi;
  - formulaire d'embauche;
  - toute autorisation de déduction;
  - demande de transfert et les avis de nomination;
  - copie des diplômes et attestations d'études ou d'expérience;
  - copie des rapports disciplinaires ou administratifs;

- formulaire de disponibilité;
- copie des rapports d'évaluation;
- copie des rapports d'accident de travail;
- copie des rapports de santé;
- demande de congé avec ou sans traitement;
- lettre de démission;
- lettre attestant la vérification de l'absence d'empêchement;
- attestation de premiers soins.

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

#### **14.6 FARDEAU DE LA PREUVE**

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

#### **14.7 MESURE ADMINISTRATIVE**

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

### **ARTICLE 15 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

#### **15.1 PRÉVENTION**

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

#### **15.2 COMITÉ PARITAIRE EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

- a) Un comité paritaire en santé et sécurité au travail est mis en place. Le comité est constitué d'une travailleuse désignée par le syndicat et d'un représentant de l'employeur, par installation;
- b) Le comité a pour rôle de :
- Analyser les risques présents au centre de la petite enfance;
  - Développer des solutions et convenir d'actions concrètes visant à protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des travailleuses;
  - Décider des modalités d'inspection des lieux de travail;
  - Faire les recommandations appropriées à l'employeur;
  - Recevoir copie des avis d'accident.
- c) La mise en œuvre des décisions est de la responsabilité de l'employeur;

- d) Le comité se réunit au minimum à tous les trois (3) mois. Il peut aussi se réunir à la demande de l'une ou l'autre des parties;
- e) Les rencontres se tiennent sur les heures de travail et sans perte de traitement pour les travailleuses, à moins d'entente contraire entre les parties.

### **15.3 RETOUR AU TRAVAIL**

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

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

## **ARTICLE 16 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL**

### **16.1 DURÉE DU TRAVAIL**

La semaine normale de travail du personnel éducateur est d'au moins trente-deux (32) heures et d'au plus trente-six (36) heures par semaine réparties entre quatre (4) ou cinq (5) jours compris entre le lundi et le vendredi inclusivement, incluant dans la mesure du possible, le temps alloué pour les activités d'encadrement pédagogique et le travail d'équipe.

Nonobstant ce qui précède, la pratique existante concernant le nombre de jours par semaine uniquement (voir Annexe 16.1) demeure en vigueur pour la durée de la convention collective avec la possibilité pour l'employeur d'ajouter ou de retrancher un maximum de deux (2) heures par semaine tout en demeurant dans le cadre de la semaine normale de travail prévue au paragraphe 1, sauf deux (2) exceptions (**ANNEXE 16.1 CONCERNANT LA SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL**).

L'employeur avise par écrit le syndicat de sa décision quant à l'amplitude de deux (2) heures désirée à partir du nombre d'heures de la semaine de travail régulière en vigueur au CPE et ce, dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective.

Pour le personnel administratif et de soutien, la semaine normale de travail est de trente-deux (32) à trente-cinq (35) heures réparties sur quatre (4) ou cinq (5) jours compris entre le lundi et le vendredi inclusivement, incluant dans la mesure du possible, le temps alloué pour les activités d'encadrement pédagogique et le travail d'équipe.

Nonobstant ce qui précède, la pratique existante concernant le nombre de jours uniquement demeure en vigueur pour la durée de la convention collective (**ANNEXE 16.1 CONCERNANT LA SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL**).

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

L'employeur s'engage à ne pas créer de postes à heures brisées ou de postes combinés qu'après entente entre les parties.

### **16.3 RÉPARTITION DES HORAIRES DE TRAVAIL**

Les horaires de travail sont établis par la direction.

L'équipe de travail répartit, une (1) fois par année, les horaires à chaque travailleuse et ce, par ancienneté. Les horaires sont en vigueur pour une période de douze (12) mois.

Toute modification d'horaire sera appliquée suite à la recommandation de l'équipe de travail conformément à l'article 5.3.

L'équipe de travail peut décider pour la durée de la convention collective de ne pas appliquer le 2e paragraphe de cette clause et/ou de procéder par l'entremise d'un horaire rotatif, de choisir la journée de congé hebdomadaire, d'avoir un fonctionnement différent pour la pouponnière et pour une organisation physique différente. Elle en informe alors par écrit la directrice générale dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective.

### **16.4 CHOIX DE GROUPE**

L'équipe de travail répartit les choix de groupe par ordre d'ancienneté en tenant compte des préférences des travailleuses et ce, au plus tard le 31 août de chaque année. Les changements prennent effet au plus tard la première semaine de septembre.

L'équipe peut décider pour la durée de la convention collective de ne pas appliquer cette clause. Elle en informe alors la directrice générale dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective.

### **16.5 PÉRIODE DE REPOS**

La travailleuse qui effectue au moins 5 heures consécutives de travail par jour bénéficie, à l'intérieur de son horaire normal de travail, de 30 minutes rémunérées de pause par jour.

Au lieu d'une période de repos, une compensation monétaire de quinze (15) minutes de salaire est offerte à la travailleuse ayant complété entre quatre (4) et cinq (5) heures de travail consécutives.

L'équipe de travail sera consultée par la directrice générale conformément à la clause 5.3 concernant l'organisation quotidienne du travail, notamment les pauses et la période de repas.

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

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

- c) Cette banque annuelle d'heures peut être rehaussée après entente avec l'employeur.

La direction se joint à l'équipe de travail pour effectuer la répartition de ces heures dans les domaines suivants :

- Temps individuel de planification pédagogique ;
- Réunion pédagogique ;
- Réunion d'équipe ;
- Journée pédagogique ;
- Réunions en dyade ;
- Rencontre des parents ;
- Évaluation des enfants ;
- Préparation des locaux ;

Ces heures doivent être faites sur les lieux du CPE.

La participation aux réunions est obligatoire.

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

À défaut de consensus, les décisions sont prises par majorité des voix. En cas d'égalité entre les membres de l'équipe, la direction bénéficie d'un vote prépondérant.

## **16.7 GESTION À LA CUISINE**

Intégration des dispositions prévues aux conventions collectives applicables le jour précédant la signature de la convention collective, le cas échéant. **(ANNEXE NUMÉRO 16.7 CONCERNANT LA GESTION DE LA CUISINE)**

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

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

## **16.9 RÉMUNÉRATION À TAUX RÉGULIER**

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



## **16.10 INTEMPÉRIE OU ÉVÉNEMENT INCONTRÔLABLE**

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

## **ARTICLE 17 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

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

Les heures d'activités d'encadrement pédagogique prévues à l'article 16.6 ne peuvent pas constituer du temps supplémentaire.

Intégration des dispositions prévues aux conventions collectives applicables le jour précédant la signature de la convention collective, le cas échéant. **(ANNEXE NUMÉRO 17.1 CONCERNANT LA DÉFINITION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE)**

### **17.2 RÉPARTITION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

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

### **17.3 RÉMUNÉRATION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

- a) Tout travail supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demie (1½) le taux de salaire régulier;
- b) Le travail supplémentaire est payé au plus tard quinze (15) jours ouvrables après que la travailleuse ait remis une feuille de temps indiquant le temps supplémentaire effectué;
- c) Malgré ce qui précède, la travailleuse peut mettre dans la banque de temps prévue à l'article 32.7, l'équivalent du temps supplémentaire effectué, majoré de cinquante pour cent (50%) ou à taux simple si la convention le prévoit. **(ANNEXE NUMÉRO 17.3 CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE)**

### **17.4 RAPPEL AU TRAVAIL**

De façon exceptionnelle, à l'exclusion des rappels au travail effectués conformément à l'article 12, la travailleuse qui est rappelée pour effectuer du travail après avoir quitté le CPE, est rémunéré à raison d'une fois et demie (1½) le taux de salaire régulier. Chaque fraction d'heure est comptée pour une (1) heure.

## **ARTICLE 18 - CONGÉS ANNUELS**

### **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 DE VACANCES**

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

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

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

En ce qui concerne le choix des dates de prise des vacances, l'équipe de travail peut décider de conserver pour la durée de la convention collective une pratique déjà en vigueur concernant spécifiquement le 1er tour et 2e tour, l'affichage par installation, le nombre maximal de semaines consécutives. Elle en informe alors par écrit la directrice générale dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective.

- b) Une travailleuse ayant cinq (5) semaines et plus de congé annuel peut fractionner une (1) semaine en journées.
- c) La travailleuse incapable de prendre son congé annuel à la période établie en raison de maladie, accident, accident de travail ou jury survenu avant le début de sa période de congé annuel, peut reporter son congé annuel à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son employeur avant la date fixée pour sa période de congé annuel, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique auquel cas, son congé annuel sera reporté automatiquement.

Dans ces cas, la travailleuse ne peut se servir de son ancienneté pour déplacer les dates de congé annuel choisies par les autres travailleuses.

## **18.5 INDEMNITÉ DE CONGÉ ANNUEL**

À compter du 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 - CONGÉS FÉRIÉS**

### **19.1 ÉNUMÉRATION DES CONGÉS FÉRIÉS**

- a) La travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de cinq (5) jours par semaine bénéficie annuellement de treize (13) jours de congé férié sans perte de traitement;
- b) La travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de quatre (4) jours par semaine bénéficie annuellement de onze (11) journées de congé férié sans perte de traitement;
- c) La travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de neuf (9) jours par période de quatorze (14) jours bénéficie annuellement de douze (12) jours de congé férié sans perte de traitement;
- d) Les jours fériés sont :
  - 1. Le 1<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 LORS D'UN JOUR DE CONGÉ FÉRIÉ**

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

### **ARTICLE 20 - CONGÉS DE MALADIE, PERSONNELS OU POUR OBLIGATIONS FAMILIALES**

#### **20.1 CONGÉS DE MALADIE OU PERSONNELS**

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

#### **20.2 BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE OU PERSONNELS**

- a) Au 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**

Intégration des dispositions prévues aux conventions collectives applicables le jour précédant la signature de la convention collective, le cas échéant. **(ANNEXE NUMÉRO 20.7 CONCERNANT LE CONGÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES)**

## **ARTICLE 21 - CONGÉS SOCIAUX**

### **21.1 ÉNUMÉRATION DES CONGÉS SOCIAUX**

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

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

3. Du père du conjoint, de la mère du conjoint, du gendre, de la bru, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un des grands-parents : deux (2) jours ouvrables pour la travailleuse;
  4. La travailleuse a droit à une (1) journée additionnelle si le lieu des funérailles se situe à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de sa résidence;
  5. Ces congés peuvent être reportés ou divisés en deux (2) périodes en cas de crémation ou d'enterrement reporté. Dans ce cas, la travailleuse avise l'employeur vingt-quatre (24) heures à l'avance de la prise de ces congés.
- b) Mariage
1. À l'occasion du mariage de la travailleuse : deux (2) jours;
  2. Le jour du mariage du père de la travailleuse, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses enfants lorsque celui-ci a lieu un jour ouvrable : un (1) jour.
- c) Déménagement
- Un (1) jour pour son déménagement, une (1) fois par année.

## **21.2 PROLONGATION SANS TRAITEMENT**

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

## **21.3 DROIT AUX CONGÉS SOCIAUX**

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

#### **21.4 ASSIGNATION COMME JURÉE OU TÉMOIN**

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

### **ARTICLE 22 - RETRAIT PRÉVENTIF, 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;
- 4) La travailleuse qui n'a pas obtenu de nouvelle affectation retourne sur la liste de rappel.

m) Maintien des avantages sociaux

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

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

n) Indemnité de congé de maternité

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

## 22.7 CONGÉ DE NAISSANCE OU D'ADOPTION

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

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

f) Poste aboli et fin d'affectation

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

g) Maintien des avantages sociaux

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

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

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

## **ARTICLE 23 - CONGÉ PARENTAL**

### **23.1 CONGÉ PARENTAL COMPLÉMENTAIRE**

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

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

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

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

### **23.3 FRACTIONNEMENT**

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

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

#### **23.4 SUSPENSION DU CONGÉ**

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

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

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

#### **23.6 RETOUR AU TRAVAIL**

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

#### **23.7 RÉINTÉGRATION DE LA TRAVAILLEUSE**

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

#### **23.8 POSTE ABOLI**

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

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

### **ARTICLE 24 - CONGÉS DE PERFECTIONNEMENT**

#### **24.1 FORMATION PROFESSIONNELLE**

- a) Toute travailleuse à temps complet ou à temps partiel qui a accumulé un 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 ou à temps partiel, selon la demande et pour une durée maximale de deux (2) ans;
- c) Pour obtenir un tel congé, la travailleuse doit en faire la demande au moins quinze (15) jours à l'avance et faire la preuve de son inscription ou de sa demande d'inscription;
- d) Au cours de son congé de perfectionnement, la travailleuse accumule son ancienneté. Elle peut aussi continuer à participer aux régimes d'assurance qui



lui sont applicables aux conditions énoncées dans le contrat d'assurance, si elle en fait la demande au début du congé et si elle verse la totalité des primes;

- e) À l'expiration de son congé de perfectionnement ou en tout temps, moyennant un préavis de retour au travail d'au moins quinze (15) jours à l'avance, la travailleuse reprend son poste ou le remplacement qu'elle détenait avant son départ.

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

## **24.2 BUDGET ALLOUÉ À LA FORMATION ET AU PERFECTIONNEMENT**

Intégration des dispositions prévues aux conventions collectives applicables le jour précédant la signature de la convention collective, le cas échéant. **(Voir Lettre d'entente numéro 7)**

## **24.3 FORMATION OU PERFECTIONNEMENT**

Dans tous les cas de perfectionnement exigé par l'employeur à l'exception de l'article 22 du Règlement sur les Centres de la petite enfance, celui-ci s'engage à assumer les frais reliés à l'inscription, à la scolarité et à la documentation nécessaire ainsi qu'à verser le salaire régulier des travailleuses qui sont tenues de suivre les cours, et ce, pour la totalité des cours exigés. De plus, l'employeur rembourse les coûts afférents aux formations conformément à la clause 32.8.

Si les cours ont lieu en dehors de l'horaire normal du CPE, la travailleuse à temps complet ou à temps partiel reprend en congé une période équivalente à la durée du cours incluant le temps de transport ou est rémunérée au taux régulier, au choix de la travailleuse. Le nombre d'heures ainsi accumulées est inclus, le cas échéant, dans la banque de temps prévue à la clause 32.7.

## **ARTICLE 25 - CONGÉ SANS SOLDE**

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

- a) Après un an de service, la travailleuse à temps complet ou à temps partiel obtient un congé sans traitement à chaque année, d'une durée maximale de quatre (4) semaines, en autant qu'elle en fasse la demande au moins quinze (15) jours à l'avance. L'employeur peut refuser un tel congé pour un motif valable;
- b) Ce congé ne peut être fractionné en jours. Il doit être pris en bloc de semaines. La demande d'un tel congé peu importe la durée, se fait une seule fois dans l'année;
- c) Lors de ce congé sans traitement, la travailleuse accumule son ancienneté et maintient son adhésion au régime d'assurances collectives qui lui est applicable

aux conditions de celui-ci, si elle en fait la demande au début du congé et si elle verse la totalité de la prime exigible de sa part et de celle de l'employeur;

- d) Ce congé ne peut être annexé à des vacances si celui-ci a pour effet d'empêcher la prise de vacances des autres travailleuses.

## **25.2 CONGÉ SANS SOLDE DE QUATRE (4) SEMAINES ET PLUS**

- a) Après trois (3) ans de service et une (1) fois par période de trois (3) ans par la suite, la travailleuse à temps complet ou à temps partiel obtient un congé sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an, incluant le congé prévu à la clause précédente, en autant qu'elle en fasse la demande au moins trente (30) jours à l'avance. Le délai peut être réduit après entente entre les parties. L'employeur peut refuser un tel congé pour un motif valable;

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

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

- 1) Congé annuel

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

- 2) Assurance collective

La travailleuse peut aussi continuer à participer au régime d'assurance collective qui lui est applicable aux conditions énoncées dans ce régime, si elle en fait la demande au début du congé et si elle verse la totalité de la prime exigible de sa part et celle de l'employeur.

- 3) Modalités de retour

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

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

- d) Ce congé ne peut être annexé à des vacances si celui-ci a pour effet d'empêcher la prise de vacances des autres travailleuses.

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

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

## **ARTICLE 27 - RÉGIME DE RETRAITE**

### **27.1 RÉGIME DE RETRAITE**

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

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

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

## **ARTICLE 28 - RETRAITE PROGRESSIVE**

### **28.1 DÉFINITION**

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

### **28.2 DEMANDE**

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

### **28.3 PÉRIODE COUVERTE ET PRISE DE LA RETRAITE**

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

### **28.4 DROITS ET AVANTAGES**

- a) Ancienneté et expérience

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

b) Régime d'assurance

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

c) Régime de retraite

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

d) Supplantation ou mise à pied

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

## **28.5 CESSATION DE L'ENTENTE**

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

## **28.6 APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

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

## **ARTICLE 29 - CONGÉS AUTOFINANCÉS**

### **29.1 CONGÉS AUTOFINANCÉS**

Maintien des textes contenus aux conventions collectives locales applicables le jour précédant la signature de la convention collective quant aux congés autofinancés, le cas échéant. **(ANNEXE NUMÉRO 29.1 CONCERNANT LES CONGÉS AUTOFINANCÉS)**

## **ARTICLE 30 - RÉMUNÉRATION**

### **30.1 APPELLATIONS D'EMPLOIS ET TAUX DE SALAIRES**

a) Les appellations d'emplois et conditions d'obtention requises apparaissent à l'annexe A.

b) Les taux de salaires et échelles de salaires apparaissent à l'annexe B.

### 30.2 MAJORATION DES TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRES

a) Période du 1<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%)<sup>1</sup>.

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%)<sup>1</sup>.

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%)<sup>1</sup>.

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) nominal<sup>2</sup> du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 et 2011<sup>3</sup> et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du Produit intérieur brut (PIB) nominal du Québec pour les mêmes années, établies à trois virgule huit pour cent (3,8%) pour l'année 2010 et à quatre virgule cinq pour cent (4,5%) pour l'année 2011. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à zéro virgule cinq pour cent (0,5%).

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

d) Période du 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%)<sup>4</sup>.

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

<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.

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

cumulative (somme des variations annuelles) du Produit intérieur brut (PIB) nominal<sup>5</sup> du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012<sup>6</sup> et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du Produit intérieur brut (PIB) nominal du Québec pour les mêmes années, établies à trois virgule huit pour cent (3,8%) pour l'année 2010, à quatre virgule cinq pour cent (4,5%) pour l'année 2011 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%)<sup>1</sup>.

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 nominal<sup>2</sup> du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011, 2012 et 2013<sup>7</sup> et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du Produit intérieur brut (PIB) nominal du Québec pour les mêmes années, établies à trois virgule huit pour cent (3,8%) pour l'année 2010, à quatre virgule cinq pour cent (4,5%) pour l'année 2011, à quatre virgule quatre pour cent (4,4%) pour l'année 2012 et à quatre virgule trois pour cent (4,3%) pour l'année 2013. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à trois virgule cinq pour cent (3,5%), moins la majoration accordée au 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

<sup>5</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>6</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>7</sup> Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2013 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010, 2011 et 2012.

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

### **30.3 VERSEMENT DES SALAIRES**

- a) Le versement des salaires s'effectue à un jour fixe à toutes les deux semaines par dépôt direct. Malgré ce qui précède les travailleuses bénéficiant d'un régime de versement salarial différent au moment de la signature de la convention collective le maintien, à moins d'entente entre les parties.

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.

### **30.4 SALAIRES ET CLASSIFICATION**

- a) Expérience antérieure pour fins de classification

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Expérience reconnue pour fins de qualification

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

d) Poste fusionné (combiné)

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

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

e) Promotion

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

f) Taux supérieur

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



### **30.5 DÉPART D'UNE TRAVAILLEUSE**

Dans tous les cas de démission ou de fin d'emploi définitive, l'employeur doit remettre à la travailleuse toute somme due ainsi que le relevé d'emploi au moment du départ, en autant que la travailleuse l'avise de la date de son départ au moins deux semaines à l'avance. Sinon, les sommes qui lui sont dues lui sont remises à la prochaine période de paie suivant la date de départ.

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

- Nom et coordonnées du CPE;
- Appellation d'emploi et description des fonctions exercées par l'employée;
- Poste à temps plein ou à temps partiel;
- Nombre d'heures travaillées par semaine et période couverte par l'emploi;
- Salaire horaire versé et positionnement dans l'échelle salariale;
- Date anniversaire de changement d'échelon ou nombre d'heures de travail accompli depuis le dernier changement d'échelon.

Toute somme due à l'employeur au moment du départ sera prélevée sur le dernier paiement.

### **30.6 ERREUR SUR LA PAIE**

Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à une travailleuse par l'employeur, la travailleuse rembourse l'employeur. Lorsque le montant est supérieur à 25 \$ ou à 50 \$ lorsque son salaire est versé aux deux semaines, la travailleuse rembourse l'employeur à raison de 10% du montant versé ou retenu par période de paie jusqu'à acquittement de la dette. Toutefois, il est possible de prendre entente avec l'employeur pour s'acquitter de la somme due.

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

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

## **ARTICLE 31 - RÉTROACTIVITÉ**

### **31.1 RÉTROACTIVITÉ**

Les montants rétroactifs sur le salaire, le temps supplémentaire et les indemnités de congé annuel depuis le 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 - DISPOSITIONS DIVERSES**

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

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

### **32.2 LOCAL DE REPOS**

L'employeur met à la disposition des travailleuses un local de repos.

### **32.3 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.

### **32.4 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.

### **32.5 CONTRIBUTION À FONDACTION CSN**

Maintien des textes contenus aux conventions collectives locales applicables le jour précédant la signature de la convention collective quant à la contribution des travailleuses à Fondation CSN, le cas échéant. **(ANNEXE NUMÉRO 32.7 CONCERNANT LA CONTRIBUTION À FONDACTION CSN)**

### **32.6 VÉRIFICATION D'ABSENCE D'EMPÊCHEMENT**

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

### **32.7 BANQUE DE TEMPS**

Du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, la travailleuse peut accumuler dans une banque les heures effectuées en plus de sa journée ou de sa semaine normale de travail.

Une telle banque ne peut contenir plus que l'équivalent de deux journées normales de travail. La travailleuse doit informer l'employeur de son intention d'accumuler dans sa banque lesdites heures ou partie d'heures effectuées.

La travailleuse peut prendre son temps accumulé, après avoir avisé l'employeur au moins quarante-huit (48) heures à l'avance. Une reprise de temps doit être d'une durée minimum de trois (3) heures.

L'employeur doit autoriser la reprise de temps et peut la refuser pour un motif valable.

Le 31 mars de chaque année, l'employeur rembourse à chaque travailleuse les heures en banque non utilisées. Le paiement s'effectue lors de la 1<sup>ère</sup> période de paie suivant le 31 mars.

### **32.8 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.

### **32.9 RATIOS**

Les ratios concernant le nombre d'enfants par éducatrice établis au centre de la petite enfance doivent respecter les dispositions prévues au Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance.

## ARTICLE 33 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

### 33.1 DURÉE

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

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

Les parties conviennent également que les clauses prévues à l'annexe 33.1 devront être mises en application à la plus proche convenance des parties et au plus tard, le selon le délai prévu.

### 33.2 MODIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

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 ont signé à Trois-Rivières, ce       <sup>e</sup> jour du mois de février 2013.

**ASSOCIATION PATRONALE DE LA MAURICIE ET DU CENTRE-DU-QUÉBEC**

**LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS EN CPE DU CŒUR DU QUÉBEC (CSN)**

Par : Renée Boulanger, représentante dûment autorisée

Par : Julie Sylvestre

Par : Sylvie Dumais, représentante dûment autorisée

Par : Luc Deschênes

Par : Sylvie Dupuis

Par : Maryse Lampron

**CPE**

Par :

Par :

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

### **Adjointe administrative**

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

#### **Conditions d'obtention**

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

### **Éducatrice**

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

#### **Conditions d'obtention**

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

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

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

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

### **Agente de conformité**

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

#### **Conditions d'obtention**

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

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

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

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

#### Conditions d'obtention

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

#### **Préposée**

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

#### Conditions d'obtention

Aucune condition d'obtention particulière.

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

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

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

#### Conditions d'obtention

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

ou

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

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

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

#### Conditions d'obtention

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

#### **Secrétaire-réceptionniste**

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

### Conditions d'obtention

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

### **Aide-éducatrice ou aide générale**

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

### **Éducatrice spécialisée**

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

## ANNEXE B -TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRES

Les taux et échelles de salaires applicables sont les suivants<sup>8</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>8</sup> Note : Les taux de chaque échelle salariale incluent :

- Les majorations salariales annuelles;
- Les majorations relatives à la croissance du PIB nominal au 1<sup>er</sup> avril 2012. Les majorations possibles relatives à la croissance du PIB nominal au 1<sup>er</sup> avril 2013 et au 1<sup>er</sup> avril 2014 seront connues au moment de la publication des données officielles par Statistiques Canada.



**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 ou 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 annexe 4A, 5, 6, 7, 8
- Lettre d'entente concernant l'Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec et Saguenay-Lac-Saint-Jean
- Lettre d'entente concernant l'Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec, Estrie et Lanaudière
- Lettre d'intention relative à l'évaluation de certains emplois



## LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 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.

## LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 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.

<b>Conditions supérieures</b>		
<b>Nom du CPE</b>	<b>Année de service</b>	<b>Indemnité versée</b>
Clé des Champs	1 an	3 semaines
	4 ans	4 semaines
	10 ans	5 semaines
Fleur de Soleil	2 ans	3 semaines / 6%
	4 ans	4 semaines / 8%
	10 ans	5 semaines / 10%
Jean Noël Lapin	2 ans	3 semaines / 6%
	10 ans	5 semaines / 10%
La Maison des Amis région 17	10 ans	5 semaines / 10%
La Tourelle de L'Énergie	1 an	3 semaines / 6%
	3 ans	4 semaines / 8%
	5 ans	5 semaines / 10%
Le Manège des Tout-Petits	10 ans	5 semaines / 10%
	20 ans	6 semaines / 12%
Le Papillon Enchanté	10 ans	5 semaines / 10%
Saute-Mouton	10 ans	5 semaines
	20 ans	5 semaines + 1 jour
	21 ans	5 semaines + 2 jours
	22 ans	5 semaines + 3 jours
	23 ans	5 semaines + 4 jours
Gripette	2 ans	3 semaines / 6%
	11 ans	4 semaines + 1 jour / 8.4%
	12 ans	4 semaines + 2 jours / 8.8%
	13 ans	4 semaines + 3 jours / 9.2%
	14 ans	4 semaines + 4 jours / 9.6%
Margo La Lune	2 ans	3 semaines / 6%
	10 ans	5 semaines / 10%
La Maisonnée	20 ans et +	1 jour / année
<b>Nom du CPE</b>	<b>Année d'expérience</b>	<b>Indemnité versée</b>
L'Arbre Enchanté	2 ans	3 semaines
	4 ans	4 semaines
	8 ans	5 semaines

### LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 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>er</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.

<b>Conditions supérieures</b>		
<b>Nom du CPE</b>	<b>Nbr de congé</b>	<b>Indemnité versée</b>
Clé des Champs	TC : 13 – 4 jours	Même que l'horaire prévu
Fleur de Soleil	TC : 13 – 4 jrs TP : Au prorata OCC :	Même que l'horaire prévu Même que l'horaire prévu 6.25%
Jean Noël Lapin	TC : 13 – 4 jours TP : 13 – 4 jours	Même que l'horaire prévu Jusqu'à concurrence de 8 hres
La Maison des Amis région 17	TC : 13 – 4 jours TP : Au prorata	7 heures Jusqu'à concurrence de 7 hres
La Tourelle de L'Énergie	TC : 13 - 4 jrs	Même que l'horaire prévu
Le Manège des Tout-Petits	TC : 13 – 4 jrs	Même que l'horaire prévu
Le Papillon Enchanté	TC : 11+ 1 mobile TP : 11+ 1 mobile	Même que l'horaire prévu Même que l'horaire prévu
Coopératif Les P'tites Abeilles	TC : 13 – 4 jrs	Même que l'horaire prévu
Saute-Mouton	TC : 11 + 2 mobiles	Même que l'horaire prévu
Margo La Lune	TC : 13	Même que l'horaire prévu
L'Arbre Enchanté	TC : 13 TP : 13	Même que l'horaire prévu Même que l'horaire prévu

## **LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4 - CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS PERSONNELS**

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

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

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



























## LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 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.

## **LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 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.

## **LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 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.

### **CPE Saute-Mouton**

#### **3- BUDGET ALLOUÉ À LA FORMATION**

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

### **CPE Le Papillon Enchanté**

#### **24.2 BUDGET ALLOUÉ A LA FORMATION**

L'employeur alloue un montant annuel d'au moins 1% de la masse salariale de l'année précédente aux fins de formation des travailleuses. L'utilisation de ce montant est établie par l'équipe de travail selon la procédure prévue à la clause 5.3.

### **CPE Coopératif Les P'tites Abeilles**

L'employeur alloue un montant annuel d'au moins 1% de la masse salariale de l'année précédente aux fins de formation des travailleuses. L'utilisation de ce montant est déterminée selon la procédure établie à la clause 5.3.

### **CPE La Tourelle de L'Énergie**

#### **24.2 BUDGET ALLOUÉ A LA FORMATION**

Budget alloué à la formation

L'employeur alloue un montant annuel d'au moins un pour cent (1%) de la masse salariale de l'année précédente aux fins de formation des travailleuses (mise à jour, cours de premiers soins). L'utilisation de ce montant est déterminée par l'équipe de travail.

## **CPE Margo La Lune**

### 24.2 BUDGET ALLOUÉ À LA FORMATION

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

## **CPE Clé des Champs**

### 24.2 BUDGET ALLOUÉ À LA FORMATION

L'employeur alloue un montant annuel d'au moins un pourcent (1%) de la masse salariale de l'année précédente aux fins de formation des travailleuses. L'utilisation de ce montant est déterminée par l'équipe de travail pour établir les priorités de formation en tenant compte des orientations.

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.

## **CPE Fleur de Soleil**

### 24.2 Aide financière

- a) L'employeur s'engage à investir la somme de 1 % de sa masse salariale aux fins de formation, de perfectionnement et de mise à jour pour les travailleuses syndiquées du CPE.

## **CPE Le Manège des Tout-Petits**

### 24.2 Budget alloué à la formation

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

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 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 relation 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 relation du travail régional n'a été convenu entre les parties.

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 9 – MESURES TRANSITOIRES****Entre****Les groupes d'employeurs****et****La Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN)****et****Le ministère de la Famille**

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

**ATTENDU QUE** la prise d'effet de la convention collective est à compter de la date de signature;

**ATTENDU QUE** les parties conviennent de prévoir des mesures de transition de certaines matières nationales pour la période se terminant le 31 mars 2013;

**ATTENDU QUE** les parties doivent compléter le processus de ratification de la convention collective;

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

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Pour les travailleuses bénéficiant de congés annuels supérieurs à la convention collective précédente, la prise des congés annuels supplémentaires doit faire l'objet d'une entente avec l'employeur. Exceptionnellement, dans le cas où l'employeur est dans l'impossibilité de les accorder, il doit les monnayer au plus tard à la première (1<sup>ère</sup>) paie du mois d'avril 2013.
3. Les Centres de la petite enfance dont la période de référence est différente de celle convenue à l'article 18.2 c) dans la convention collective (1<sup>er</sup> avril au 31 mars) doivent se référer à l'annexe 2A afin de se conformer à la période de référence négociée. Les parties doivent s'entendre sur l'une des propositions présentées concernant l'indemnité de congés annuels pour les travailleuses à temps partiel et occasionnelles.

Toute travailleuse qui détient un poste à temps complet depuis le début de l'année de référence et qui ne s'est pas prévalu des congés prévus à la clause 18.5 b), reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail et n'est pas visée par l'annexe 2A.

4. Toute travailleuse bénéficiant, dans la nouvelle convention collective, d'un nombre de congés de maladie ou personnels supérieurs à la convention collective précédente, le



nombre de congé additionnel est établi au prorata à compter du premier (1<sup>er</sup>) jour du mois suivant la date de signature de la convention collective et le 31 mars 2013.

5. Toute travailleuse bénéficiant d'un nombre d'heures d'encadrement pédagogique et réunions d'équipe supérieur à la convention collective précédente, le nombre d'heures prévu sera établi au prorata à compter du premier (1<sup>er</sup>) jour du mois suivant la date de signature de la convention collective et le 31 mars 2013.
6. Les autres matières nationales prévues à la convention collective sont applicables à la date de la signature, à moins qu'il en soit prévu autrement dans la convention collective.
7. Toute difficulté d'application de la présente lettre d'entente peut être discutée entre les représentants des parties patronale, gouvernementale et syndicale.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ LE VINGT ET UN (21<sup>e</sup>) JOUR DU MOIS DE NOVEMBRE 2012.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 10 – APPLICABLE UNIQUEMENT AU CPE L'ARBRE ENCHANTÉ**

**Entre**

**Le Centre de la petite enfant L'Arbre Enchanté**

**(ci-après appelé « l'employeur »)**

**et**

**Le Syndicat régional des travailleuses et travailleurs en CPE du Cœur du Québec (CSN)**

**(ci-après appelé « le syndicat »)**

**OBJET : NON AFFICHAGE DES POSTES PAUSES (REPLACEMENT DES ÉDUCATRICES LORS DE LA PAUSE, DU DÎNER ET DE LA PLANIFICATION**

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Les heures de travail, attribuées aux remplacements des pauses, des dîners et à la planification des éducatrices titulaires d'un groupe, ne font pas l'objet d'un affichage de poste d'éducatrice;
2. Les heures de travail, attribuées aux remplacements des pauses, des dîners et à la planification des éducatrices titulaires d'un groupe, sont comblées par la liste de rappel;
3. La semaine de travail des éducatrices, affectées à ces remplacements, est répartie comme suit : sur cinq (5) jours et réévaluable, en fonction des besoins;
4. Dans les trente (30) jours de la signature de la présente, les parties se rencontrent afin de déterminer les règles applicables de la liste de rappel pour les éducatrices affectées à ces remplacements;
5. La présente entente prend effet au moment de sa signature et s'applique jusqu'au renouvellement de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à \_\_\_\_\_ ce 11<sup>e</sup> jour du mois de mars 2008.

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 11 – APPLICABLE UNIQUEMENT AU CPE LE MANÈGE  
DES TOUT-PETITS**

**Entre**

**Le Centre de la petite enfance Le Manège des Tout-Petits**

**(ci-après appelé « l'employeur »)**

**et**

**Le Syndicat régional des travailleuses et travailleurs en CPE du Cœur du Québec (CSN) –  
section Le Le Manège des Tout-Petits**

**(ci-après appelé « le syndicat »)**

**Objet : Entente relative aux remplacements de madame Julie Sylvestre**

CONSIDÉRANT l'élection de madame Julie Sylvestre au sein du comité exécutif du syndicat régional des travailleuses et travailleurs des Centres de la Petite Enfance du Cœur du Québec;

CONSIDÉRANT le début de la ronde de négociation régionale dans les Centres de la Petite Enfance;

CONSIDÉRANT que les activités syndicales de madame Julie Sylvestre l'amènent à être libérée fréquemment;

CONSIDÉRANT que les parties désirent assurer, dans la mesure du possible, une stabilité aux enfants;

Après discussions et négociations, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Préambule
  - 1.1 Le préambule fait partie intégrante de la présente entente et procède à son interprétation;
2. Postes de remplacement
  - 2.1 Le remplacement de madame Julie Sylvestre se donne en respectant la procédure prévue à la convention collective;
  - 2.2 Cependant, la personne qui obtient le remplacement de cette manière devient prioritaire sur tous les remplacements de madame Julie Sylvestre;
  - 2.3 Toutefois, la personne retenue conserve la possibilité de quitter son assignation pour en débiter une autre de plus de deux (2) semaines, de même que pour la période estivale;

3. Modalités

- 3.1 Les parties se réservent le droit de mettre fin en tout temps à cette entente après en avoir avisé l'autre partie au moins dix (10) jours à l'avance.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Grand-Mère ce 28<sup>e</sup> jour du mois de janvier 2010.

## **LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 12 RELATIVE À LA TRANSITION VERS LE RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES**

**Cette lettre d'entente est uniquement applicable aux CPE suivants :**

CPE Papillon Enchanté

CPE Saute Mouton

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

CONSIDÉRANT les dispositions prévues à l'article 26, l'article 22.6 n) et à la lettre d'entente numéro 5 relative au régime d'assurance collective des Centres de la petite enfance et des garderies;

CONSIDÉRANT QUE le Centre de la petite enfance le Papillon Enchanté ne souscrit pas au régime d'assurance collective des Centres de la petite enfance et des garderies;

CONSIDÉRANT que la prise d'effet de la convention collective est à compter de la date de signature;

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

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Le Centre de la petite enfance le Papillon Enchanté s'engage à souscrire au régime d'assurance collective des Centres de la petite enfance et des garderies le 1er janvier 2013, conformément aux critères d'admissibilité et aux dispositions du contrat en vigueur qui y sont prévus.
3. En contrepartie de ce qui précède, les dispositions prévues à l'article 26, à l'article 22.6 n) et à la lettre d'entente numéro 5 sont suspendues jusqu'au plus tard au 31 mars 2014.
4. Les autres matières nationales prévues à l'entente sur l'ensemble des dispositions nationales sont applicables à la date de la signature de la convention collective.

Toutes difficultés d'application de la présente lettre d'entente pourront être discutées entre les représentants des parties patronale, gouvernementale et syndicale.

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 13 RELATIVE AUX APPELLATIONS D'EMPLOI NON PRÉVUES À L'ANNEXE A DE L'ENTENTE PORTANT SUR LES MATIÈRES NÉGOCIÉES À LA TABLE NATIONALE**

**Cette lettre d'entente est uniquement applicable aux CPE suivants :**

**Le CPE La Tourelle de L'Énergie**

**Le CPE Papillon Enchanté**

**Le CPE L'Arbre Enchanté**

**La CCPE La Maison des Amis (région 17)**

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

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

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

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

## ANNEXE NUMÉRO 13A RELATIVE AUX APPELLATIONS D'EMPLOI NON PRÉVUES À L'ANNEXE A DE L'ENTENTE PORTANT SUR LES MATIÈRES NÉGOCIÉES À LA TABLE NATIONALE

### LA TOURELLE DE L'ÉNERGIE

#### Éducatrice spécialisée

Sous la responsabilité de la directrice générale, personne qui, en collaboration avec les éducatrices, applique des techniques et des méthodes d'éducation spécialisées soit dans le cadre d'un plan d'intervention destiné aux enfants handicapés ou en difficultés d'apprentissage. Dans l'exercice de ses fonctions, elle réalise le plan d'intervention en coopération avec d'autres professionnels. Elle conseille d'autres travailleuses du C.P.E. Elle participe aux réunions d'équipe des travailleuses du CPE. Elle peut participer aux comités mis sur pied par le CPE et aux assemblées générales du CPE. Elle maintient le lien avec les parents au sujet des besoins et du comportement de l'enfant.

#### CONDITION D'OBTENTION

- Diplôme d'études collégiales en éducation spécialisée (DEC) ou l'équivalent.

#### TAUX ET ÉCHELLE DE SALAIRES<sup>9</sup>

##### Éducatrice spécialisée

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	23,12	23,47	23,88	24,36
9	22,32	22,81	23,15	23,56	24,03
8	22,01	22,51	22,85	23,24	23,71
7	21,40	21,87	22,20	22,59	23,04
6	20,80	21,26	21,58	21,95	22,39
5	20,23	20,66	20,97	21,34	21,77
4	19,68	20,10	20,40	20,76	21,17
3	19,14	19,54	19,83	20,18	20,58
2	18,51	18,99	19,28	19,61	20,00
1	18,09	18,47	18,74	19,07	19,45

<sup>9</sup> Note : Les taux de chaque échelle salariale incluent :

- Les majorations salariales annuelles;
- Les majorations relatives à la croissance du PIB nominal au 1<sup>er</sup> avril 2012.

#### AGENTE DES RESSOURCES FINANCIÈRES ET ADMINISTRATIVES

Sous l'autorité de la directrice générale, l'agente des ressources financières et administratives seconde cette dernière dans l'exécution de son mandat et dans l'exercice de ses fonctions. Elle s'occupe de la tenue des livres comptables et de l'administration financière du CPE. SALAIRE: gestionnaire, niveau I.

## CONDITION D'OBTENTION

La formation est jugée pertinente si elle est directement liée aux fonctions exercées par l'employée. Elle relève davantage des secteurs du secrétariat, de la comptabilité. Elle peut avoir été acquise à un niveau secondaire (ASP, DEP), collégial (AEC, DEC) ou universitaire (certificat, baccalauréat, etc.). Toute formation reconnue entraîne une progression d'un échelon dans l'échelle salariale appropriée et toute formation au-delà des exigences requises n'entraîne pas de progression d'échelons supplémentaires.

## TAUX ET ÉCHELLE DE SALAIRES

### Agente des ressources financières et administratives

Échelon	1 avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
1	27,06	27,67	28,08	28,57	29,14

### Aide technique à l'alimentation

Sous la responsabilité de la responsable à l'alimentation, personne qui fait l'ouvrage générale au service alimentaire (distribution des repas, entretien vaisselle, ustensiles, appareils de cuisine, etc.). Elle collabore à la préparation des aliments, repas ou collations selon les besoins exprimés par la responsable à l'alimentation.

SALAIRE: cuisinière

## LA FORMATION

La formation est jugée pertinente si elle est directement liée aux fonctions exercées par l'employée. Elle relève davantage des secteurs du secrétariat, de la comptabilité ou de l'alimentation. Elle peut avoir été acquise à un niveau secondaire (ASP, DEP), collégial (AEC, DEC) ou universitaire (certificat, baccalauréat, etc.). Toute formation reconnue entraîne une progression d'un échelon dans l'échelle salariale appropriée et toute formation au-delà des exigences requises n'entraîne pas de progression d'échelons supplémentaires.



## LE PAPILLON ENCHANTÉ

### Éducatrice Spécialisée

Personne qui, en collaboration avec les éducatrices, applique des techniques et des méthodes d'éducation spécialisée soit dans le cadre d'un plan d'intervention destiné aux enfants handicapés ou en difficultés d'adaptation ou d'apprentissage. Dans l'exercice de ses fonctions, elle réalise le plan d'intervention en coopération avec d'autres professionnels. Elle conseille d'autres travailleuses du C.P.E. Elle participe aux réunions d'équipe des travailleuses du CPE. Elle peut participer aux comités mis sur pied par le CPE et aux assemblées générales du CPE. Elle maintient le lien avec les parents au sujet des besoins et du comportement de l'enfant.

## TAUX ET ÉCHELLE DE SALAIRES

### Éducatrice Spécialisée

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

## L'ARBRE ENCHANTÉ

### Conseillère pédagogique et adjointe à la gestionnaire

Personne qui assure le soutien pédagogique auprès des éducatrices en installation. Elle offre un support conseil aux éducatrices, elle exerce des fonctions inhérentes au soutien pédagogique et voit à assurer un suivi régulier afin que la garde effectuée soit conforme aux normes stipulées dans la réglementation. Elle participe aux réunions d'équipe des travailleuses du CPE. Elle peut participer aux comités mis sur pied par le CPE et aux assemblées générales du CPE. Sous la direction de la gestionnaire, elle effectue diverses tâches administratives.

## TAUX ET ÉCHELLE DE SALAIRES

### Conseillère pédagogique et adjointe à la gestionnaire

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	23,12	23,47	23,88	24,36
9	22,32	22,81	23,15	23,56	24,03
8	21,01	22,51	22,85	23,24	23,71
7	21,40	21,87	22,20	22,59	23,04
6	20,80	21,26	21,58	21,95	22,39
5	20,23	20,66	20,97	21,34	21,77
4	19,68	20,10	20,40	20,76	21,17
3	19,14	19,54	19,83	20,18	20,58
2	18,60	18,99	19,28	19,61	20,01
1	18,08	18,42	18,70	19,03	19,41

### CCPE La Maison des Amis région 17

#### AIDE-CUISINIÈRE

##### FONCTIONS

- Effectuer les travaux d'assistance à la cuisine
- Aider la cuisinière dans la préparation des aliments
- Répartir les portions, distribuer et servir les repas et collations
- Assurer les services d'alimentation dans un contexte éducatif en conformité avec la philosophie du centre
- Nettoyer et entretenir la cuisine quotidiennement

##### QUALIFICATIONS

- Formation MAPAQ
- Toute autre formation pertinente à l'emploi
- L'expérience peut remplacer la formation
- Connaître l'importance d'une saine alimentation
- Connaître le fonctionnement d'une cuisine
- Connaître la cuisine végétarienne et traditionnelle
- Connaître le guide alimentaire canadien
- Être capable de travailler en équipe
- Efficacité, débrouillardise et initiative

**ÉCHELLE SALARIALE**

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	14,04	14,14	14,29	14,54	14,83

## LETTRE D'INTENTION – ÉVALUATION DE CERTAINS EMPLOIS

entre

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

et

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

et

Le ministère de la Famille et des Aînés (MFA)

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

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

**ANNEXE NUMÉRO 5.2 CONCERNANT LA PARTICIPATION AU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

Pour les CPE suivants, un (1) siège avec droit de parole et de vote est réservé à une travailleuse :

**CPE Clé des Champs**

**CPE Gripette**

**CPE La Maisonnée**

**CPE L'Arbre Enchanté**

**CPE Le Manège des Tout-Petits**

**CPE Margo La Lune**

**CPE Saute-Mouton**

**CPE Tourelle de l'Énergie**

Pour le CPE suivant, un (1) siège est réservé à deux (2) travailleuses désignées par le personnel :

**CPE Fleur de Soleil**

Pour le CPE suivant, un (1) siège avec uniquement un droit de parole est réservé à une travailleuse :

**CPE Coopératif Les P'tites Abeilles**

Pour le CPE suivant, deux (2) sièges avec uniquement un droit de parole (un par installation) sont réservés aux travailleuses :

**Centre Coopératif de la petite enfance La Maison des Amis région 17**

Il n'y a aucun siège réservé pour les membres du personnel des CPE suivants :

**CPE Jean Noël Lapin**

**CPE Le Papillon Enchanté**

**CPE Mini Campus**

## ANNEXE NUMÉRO 16.1 CONCERNANT LA SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

La pratique existante concernant le nombre de jours uniquement pour le personnel éducateur et le personnel administratif et de soutien est la suivante pour chacun des CPE :

<b>SEMAINE DE TRAVAIL DE 4 JOURS</b>	
<b>PERSONNEL ÉDUCATEUR</b>	<b>PERSONNEL ADMINISTRATIF ET DE SOUTIEN</b>
Centre Coopératif de la petite enfance La Maison des Amis région 17 CPE Fleur de Soleil CPE Saute-Mouton CPE Coopératif Les P'tites Abeilles CPE Le Papillon Enchanté CPE L'Arbre Enchanté (sauf exceptions visées à la lettre d'entente numéro 10) CPE Clé des Champs CPE Le Manège des Tout-Petits (sauf une exception, à savoir l'éducatrice programmation et remplacement)	Centre Coopératif de la petite enfance La Maison des Amis région 17 CPE Fleur de Soleil

<b>SEMAINE DE TRAVAIL DE 5 JOURS</b>	
<b>PERSONNEL ÉDUCATEUR</b>	<b>PERSONNEL ADMINISTRATIF ET DE SOUTIEN</b>
CPE Gripette	CPE Gripette CPE Le Manège des Tout-Petits CPE Tourelle de l'Énergie CPE Jean Noël Lapin CPE Mini Campus CPE Margo La Lune CPE Le Papillon Enchanté CPE La Maisonnée

<b>SEMAINE DE TRAVAIL MIXTE DE 4 ET 5 JOURS</b>	
<b>PERSONNEL ÉDUCATEUR</b>	<b>PERSONNEL ADMINISTRATIF ET DE SOUTIEN</b>
CPE Tourelle de l'Énergie CPE Jean Noël Lapin CPE Margo La Lune CPE La Maisonnée CPE Mini Campus	CPE Coopératif Les P'tites Abeilles CPE Clé des Champs CPE L'Arbre Enchanté (sauf exception cuisine 5 jours) CPE Saute-Mouton

Les exceptions à l'obligation de l'employeur d'ajouter ou de retrancher un maximum de deux (2) heures sont : CPE Tourelle de l'Énergie : 4 ou 5 jours- 32h à 36h et CPE Le Papillon Enchanté : 4 jours-32h à 36h)

## **ANNEXE NUMÉRO 16.7 CONCERNANT LA GESTION À LA CUISINE**

Les dispositions suivantes sont applicables le jour précédant la signature de la convention collective dans les CPE suivants :

### **CPE Coopératif Les P'tites abeilles**

La cuisinière bénéficie de deux journées par année pour la préparation des menus d'été et d'hiver.

### **CPE Fleur de Soleil**

Temps de préparation pédagogique

La cuisinière à temps complet, de même que la cuisinière occasionnelle qui comble un poste temporairement dépourvu de sa titulaire pour période de plus de quatre (4) semaines, bénéficient à l'intérieur de leur horaire normal de travail d'une période de deux (2) heures par mois pour l'organisation des activités de la cuisine et de cinq (5) jours par année pour la planification des menus.



## **ANNEXE NUMÉRO 17.1 CONCERNANT LA DÉFINITION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

Les dispositions suivantes sont applicables le jour précédant la signature de la convention collective dans les CPE suivants :

### **CPE Jean Noël Lapin**

### **CPE Mini Campus**

### **CPE Gripette**

### **CPE La Maisonnée**

#### **17.1 Définition du temps supplémentaire**

Toute personne salariée qui fait plus de quarante (40) heures par semaines est réputée avoir fait du temps supplémentaire.

### **CPE Saute-Mouton**

L'article 17 se compose de 3 éléments :

#### **1- DÉFINITION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

- A) Toute travailleuse à temps complet qui fait plus que l'horaire normal de sa fonction par jour ou par semaine est réputée avoir fait du temps supplémentaire. (8hres/ jr ou 32 hres/sem).
- B) Pour les travailleuses à temps partiel et les travailleuses occasionnelles, le temps supplémentaire s'applique au-delà de la semaine normale de travail de leur titre d'emploi.
- C) Lorsque la travailleuse doit demeurer au CPE après la fermeture habituelle, à cause du retard d'un parent.

### **CPE Le Papillon Enchanté**

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

Le temps supplémentaire est une procédure d'exception autorisée par une des représentantes de l'employeur uniquement.

- A) Toute travailleuse à temps complet qui fait plus que l'horaire normal de sa fonction par jour ou plus de soixante douze (72) heures par deux (2) semaines est réputée avoir fait du temps supplémentaire.

- B) Pour les travailleuses à temps partiel et les travailleuses occasionnelles, le temps supplémentaire s'applique au-delà de la semaine normale de travail de leur titre d'emploi.
- 17.3 B) Au-delà de quatre vingt (80) heures, tout travail supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demie le taux de salaire régulier.

### **CPE Coopératif Les P'tites Abeilles**

#### 17.1 DÉFINITION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- A) Toute travailleuse à temps complet qui fait plus que l'horaire normal de sa fonction par jour ou par semaine est réputée avoir fait du temps supplémentaire.
  - B) Pour les travailleuses à temps partiel et les travailleuses occasionnelles, le temps supplémentaire s'applique au-delà de la semaine normale de travail de leur titre d'emploi.
  - C) Lorsque la travailleuse doit demeurer au CPE après la fermeture habituelle, à cause du retard d'un parent.
- 17.3 B) Tout travail supplémentaire au-delà de 40 heures est rémunéré à raison d'une fois et demie le taux de salaire.

### **CPE Fleur de Soleil**

#### 17.1 Définition du temps supplémentaire

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

### **CPE Tourelle de l'Énergie**

#### 17.1 DÉFINITION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- A) Toute travailleuse à temps complet qui fait plus que l'horaire normal de sa fonction par jour ou par semaine, tel que prévu à l'article 16.1, est réputée avoir fait du temps supplémentaire. Toutefois, dans le cas des éducatrices, la semaine normale de travail pour fin de temps supplémentaire est de trente-deux et demi (32½ heures).
- B) Pour les travailleuses à temps partiel et les travailleuses occasionnelles, le temps supplémentaire s'applique au-delà de la semaine normale de travail de leur titre d'emploi.

- C) Lorsque la travailleuse doit demeurer au CPE après la fermeture habituelle, à cause du retard d'un parent.
- D) Le temps supplémentaire doit être autorisé par l'employeur sauf en cas de force majeure.

### **CPE Margo La Lune**

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

- A) Toute travailleuse à temps complet qui fait plus que l'horaire normal de sa fonction par jour ou par semaine est réputée avoir fait du temps supplémentaire.
- B) Pour les travailleuses à temps partiel et les travailleuses occasionnelles, le temps supplémentaire s'applique au-delà de la semaine normale de travail de leur titre d'emploi.
- C) Lorsque la travailleuse doit demeurer au CPE après la fermeture habituelle, à cause du retard d'un parent.

- 17.3 A) Tout travail supplémentaire, au-delà de quarante (40) heures par semaine, est rémunéré à raison d'une fois et demie (1,5) le taux de salaire régulier ou en reprise de congé selon le choix de la travailleuse. Tout travail supplémentaire entre trente-quatre (34) et quarante (40) heures par semaine, est rémunéré à raison du taux de salaire régulier ou en reprise de temps selon le choix de la travailleuse.
- B) Dans les cas de retard d'un parent, celui-ci verse une pénalité au CPE et l'éducatrice est rémunérée à taux double pour une demi-heure (1/2) minimum. Cette rémunération est ajoutée à son salaire hebdomadaire. Si le retard du parent engendre des frais supplémentaires à l'éducatrice, celle-ci sera remboursée par le CPE sur présentation de pièces justificatives signées.

### **CPE Le Manège des Tout-Petits**

#### **17.01 Définition du temps supplémentaire**

- A) Toute travailleuse à temps complet qui fait plus que l'horaire normal de sa fonction, prévu à la clause 16.01 par jour ou par semaine est réputée avoir fait du temps supplémentaire.
- B) Pour les travailleuses à temps partiel et les travailleuses occasionnelles, le temps supplémentaire s'applique au-delà de la semaine normale de travail de leur titre d'emploi.
- C) Lorsque la travailleuse doit demeurer au CPE après la fermeture habituelle, à cause du retard d'un parent.

## **Centre Coopératif de la petite enfance La Maison des Amis région 17**

- A) Tout travail supplémentaire d'une travailleuse à temps complet est rémunéré à raison d'une fois et demi le taux de salaire régulier sauf où il en est prévu autrement, à compter de huit (8) heures quinze (15) minutes de travail par jour (\*) ou quarante (40) heures de travail dans une semaine ou lorsqu'elle doit demeurer au CPE lors de la fermeture due au retard d'un parent.
- B) Tout travail supplémentaire d'une travailleuse à temps partiel ou occasionnelle est rémunéré à raison d'une fois et demi (1 ½) le taux de salaire régulier après quarante (40) heures de travail dans une semaine ou lorsqu'elle doit demeurer au CPE lors de la fermeture due au retard d'un parent.
- (\*) Il ne doit pas être interprété que systématiquement une travailleuse à temps complet doit travailler plus de huit (8) heures dans une journée.

### **CPE Clé des Champs**

#### **1. DÉFINITION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

- A) Sauf où il en est autrement indiqué à cette convention collective, toute travailleuse à temps complet selon le titre d'emploi qui fait plus que l'horaire normal de sa fonction par jour ou par semaine est réputée avoir fait du temps supplémentaire.
- B) Pour les travailleuses à temps partiel et les travailleuses occasionnelles, le temps supplémentaire s'applique au-delà de la semaine normale de travail de leur titre d'emploi.
- C) Lorsque la travailleuse doit demeurer au CPE pour dépassement de ratio pour une durée de quinze (15) minutes cette période est rémunérée à taux simple. Au-delà de cette période le temps est payé à taux et demi.

### **CPE L'Arbre Enchanté**

#### **17.1 Définition du temps supplémentaire**

- a) Toute travailleuse qui fait plus que l'horaire normal de sa fonction, par jour ou sur une semaine, est réputée avoir fait du temps supplémentaire.

**ANNEXE NUMÉRO 17.3 CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

Pour les CPE suivants, la travailleuse peut mettre dans toute banque de temps prévue spécifiquement à cette fin à la convention collective, si applicable, l'équivalent du temps supplémentaire effectué à taux simple :

CPE Le Le Manège des Tout-Petits  
CPE Gripette  
CPE Papillon Enchanté  
CPE Margo La Lune

## **ANNEXE NUMÉRO 20.7 CONCERNANT LE CONGÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES**

Les dispositions suivantes sont applicables le jour précédant la signature de la convention collective dans les CPE suivants :

### **CPE Le Papillon Enchanté**

#### 21.6 Banque de congés pour responsabilités familiales

La travailleuse bénéficie d'une banque de congés pour responsabilités familiales à raison de dix (10) jours par année civile. Ces congés sont sans solde.

Lorsque les conjoints sont à l'emploi du CPE, ils partagent la même banque.

### **CPE Coopératif Les P'tites Abeilles**

#### 0.7 Banque de congés pour responsabilités familiales

A) La travailleuse bénéficie d'une banque de dix jours de congés sans solde pour responsabilités familiales.

Lorsque les conjoints sont à l'emploi du CPE, ils partagent la même banque.

B) La travailleuse à temps partiel bénéficie de cette disposition au prorata de son temps de travail par rapport à celui de la travailleuse à temps complet.

C) La travailleuse occasionnelle qui comble un poste temporairement dépourvu de titulaire pour une durée prévisible de plus de huit semaines bénéficie de cette disposition proportionnellement à la durée du remplacement effectué.

### **CPE Tourelle de l'Énergie**

#### 21.6 Banque de congés pour responsabilités familiales

La travailleuse bénéficie d'une banque de congés pour responsabilités familiales à raison de dix (10) jours sans solde par année civile. À la demande de l'employeur, la travailleuse doit fournir une justification écrite concernant la raison de son absence.

### **CPE Gripette**

Si à l'intérieur d'une journée l'employé est requis auprès de sa famille immédiate pour des raisons urgentes et imprévisibles, elle peut s'absenter sans perte de traitement avec autorisation de la directrice.

Quatre fois par année seulement

### **CPE Margo La Lune**

#### 21.6 Banque de congés pour responsabilités familiales

Toute travailleuse a droit à trois (3) jours par année quand celle-ci a une responsabilité parentale qui l'empêche de se présenter au travail; la demande est référée au comité de négociation et relations de travail. Cette clause s'applique aux détentrices de poste seulement.

#### 21.7 Toute travailleuse a droit à deux (2) jours de congé sans solde sans motif par année.

#### 21.9 Les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales

Une 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.

### **CPE Le Manège des Tout-Petits**

#### 23.06 Congé pour responsabilités parentales

- a) La travailleuse bénéficie d'une banque de congés pour responsabilités parentales à raison de 3 jours par année financière pour chaque enfant âgé de moins de 18 ans. Lorsque le père et la mère sont à l'emploi du CPE, ils partagent la même banque. Cependant, un sans solde a pour effet de diminuer la banque proportionnellement à la durée du congé sans solde.
- b) La travailleuse à temps partiel bénéficie de cette disposition au prorata de son temps de travail par rapport à celui de la travailleuses à temps complet.
- c) La travailleuse occasionnelle qui comble un poste temporairement dépourvu de titulaire pour un durée prévisible de plus de 26 semaines bénéficie de cette disposition proportionnellement à la durée du remplacement effectué.
- d) En cas de départ définitif ou de prise de congé sans solde, le réajustement des jours de congé sera effectué sur le dernier versement.

### **CPE Clé des Champs**

#### Banque de congés pour responsabilités familiales

- A) La travailleuse bénéficie d'une banque de congés pour responsabilités familiales à raison de dix (10) jours sans solde par année civile.

Lorsque les conjoints sont à l'emploi du CPE, ils partagent la même banque.

- B) La travailleuse à temps partiel bénéficie de cette disposition au prorata de son temps de travail par rapport à celui de la travailleuse à temps complet.
- C) La travailleuse occasionnelle qui comble un poste temporairement dépourvu de titulaire pour une durée prévisible de plus de huit semaines bénéficie de cette disposition proportionnellement à la durée du remplacement effectué.

### **CPE L'Arbre Enchanté**

#### **ARTICLE 22 Banque de congés pour responsabilités familiales**

La travailleuse permanente bénéficie d'une banque de congés pour responsabilités familiales à raison de six (6) jours par année civile.

La travailleuse permanente à temps partiel bénéficie de cette disposition au prorata de son temps de travail par rapport à celui de la travailleuse à temps complet.

### **CPE Jean Noël Lapin**

Une personne salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) jours 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, de son père, de sa mère, d'une frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. Ces journées peuvent être prises en demi-journée après entente avec l'employeur.



## **ANNEXE NUMÉRO 29.1 CONCERNANT LES CONGÉS AUTOFINANCÉS**

Les dispositions suivantes sont applicables le jour précédant la signature de la convention collective dans les CPE suivants :

### **CPE Le Papillon Enchanté (Article 27)**

### **CPE Fleur de Soleil (Article 27)**

### **CPE Tourelle de l'Énergie (Article 30)**

## **ARTICLE 27 RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

### **27.1 DÉFINITION**

Le congé à traitement différé vise à permettre à une travailleuse de voir son salaire étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé. Ce régime comprend, d'une part, une période de contribution de la travailleuse et, d'autre part, une période de congé. Ce régime doit s'autofinancer, c'est-à-dire que la travailleuse doit avoir terminé sa période d'accumulation d'argent avant de pouvoir prendre son congé.

### **27.2 FIDUCIAIRE**

Les parties conviennent que l'administration de l'argent différé se fait par un fiduciaire choisi par le CPE. Le CPE doit faire parvenir au syndicat une copie du contrat conclut entre le fiduciaire et lui contenant les dispositions du congé autofinancé.

### **27.3 DURÉE DU RÉGIME**

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans à moins d'être prolongée suite à l'application des dispositions prévues aux alinéas e, f, g et h du paragraphe 27.7. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas excéder sept (7) ans.

### **27.4 DURÉE DU CONGÉ**

La durée du congé peut être de six (6) mois à un (1) an, tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 27.7. Sauf les dispositions du présent article, la travailleuse, durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur au CPE, tout comme si elle n'était pas à l'emploi du CPE sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement et des dispositions prévues aux articles 13 et 14.

### **27.5 CONDITIONS D'OBTENTION**

La travailleuse peut bénéficier du régime de congé à traitement différé après demande au CPE, lequel ne peut refuser sans motif valable. La travailleuse doit satisfaire aux conditions suivantes :

- a) être détentrice d'un poste à temps complet;
- b) avoir complété deux (2) ans de service;
- c) faire une demande écrite en précisant : la durée de participation au régime de congé à traitement différé;

la durée du congé;  
le moment de la prise du congé.

Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente avec le CPE et être consignées sous forme d'un contrat écrit lequel inclut également les dispositions du présent régime

- d) ne pas être en période d'invalidité ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat. L'employeur dispose d'un délai de trente (30) jours pour entamer le processus de congé à traitement différé à compter de la date de demande écrite présentée par la travailleuse. Une seule travailleuse à la fois, par établissement, peut bénéficier du congé en même temps.

## 27.6 RETOUR

À l'expiration de son congé, la travailleuse peut reprendre son poste au CPE. Toutefois, si le poste que la travailleuse détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la travailleuse doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de mise à pied prévues au paragraphe 1.1.

Au terme de son congé, la travailleuse doit demeurer au service du CPE pour une durée équivalente à celle de son congé.

## 27.7 MODALITÉS D'APPLICATION

- a) Salaire

Pendant chacune des années visées par le régime, la travailleuse reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

Durée du congé	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,0%	83,34%	87,5%	90,0%
7 mois	70,8%	80,53%	85,4%	88,32%
8 mois	N/A	77,76%	83,32%	86,6%
9 mois	N/A	75,0%	81,25%	85,0%
10 mois	N/A	72,2%	79,15%	83,32%
11 mois	N/A	N/A	77,07%	81,66%
12 mois	N/A	N/A	75,0%	80,0%

- b) Ancienneté

Durant son congé, la travailleuse conserve et accumule son ancienneté.

- c) Vacances annuelles

Durant son congé, la travailleuse est réputée accumuler du service aux fins des vacances annuelles. Pendant la durée du régime, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 27.7.

Si la durée du congé est d'un (1) an, la travailleuse est réputée avoir pris le quantum de congé annuel auquel elle a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an la travailleuse est

réputée avoir pris le quantum de congé annuel payé auquel elle a droit au prorata de la durée du congé.

d) Congé de maladie

Durant son congé, la travailleuse est réputée accumuler des fractions de congés de maladie pour ceux effectivement pris pendant la participation au régime à traitement différé, afin de récupérer la différence entre ce à quoi elle aurait eu droit si elle avait reçu une paie régulière et ce qu'elle recevait en vertu du régime à traitement différé.

Ces fractions de congés seront accumulées et payées à la travailleuse à son retour après entente avec l'employeur.

Pendant la durée du régime, les jours de congés de maladie utilisés sont rémunérés selon le pourcentage reçu pendant la participation au régime.

e) Assurance salaire

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du régime de congé à traitement différé, les dispositions suivantes s'appliquent :

1- Si l'invalidité survient au cours du congé, elle est présumée ne pas avoir cours.

À la fin du congé, si la travailleuse est encore invalide, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à 66 2/3% du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 27.7 et ce tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions au contrat d'assurance. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la travailleuse est encore invalide, la pleine prestation d'assurance salaire s'applique.

2- Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris, la travailleuse pourra se prévaloir de l'un des choix suivants :

Elle pourra continuer sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à 66 2/3% du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 27.7 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du contrat d'assurance.

Dans le cas où la travailleuse est invalide au début de son congé et que la fin de ce congé coïncide avec la fin prévue du régime, elle pourra interrompre sa participation jusqu'à la fin de son invalidité. Durant cette période d'interruption, la travailleuse reçoit tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du contrat d'assurance une pleine prestation d'assurance salaire et elle devra débiter son congé le jour où cessera son invalidité. Elle pourra suspendre sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance salaire et ce tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du contrat d'assurance. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité. Si l'invalidité perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié, la travailleuse pourra reporter le congé à un moment où elle ne sera plus invalide.

3- Dans l'éventualité où la travailleuse est toujours invalide après l'expiration du délai à l'alinéa c) du paragraphe 8.5, le contrat cesse et les contributions retenues sur son salaire lui sont remboursées sans intérêt.

## f) Congé de maternité

Dans le cas du congé de maternité, la participation au régime est suspendue. Au retour, la période est prolongée de l'équivalent du nombre de semaines de congé de maternité (maximum vingt (20) semaines). Durant ce congé de maternité, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la salariée ne participait pas au régime.

## g) Retrait préventif

Pendant la durée du régime, la travailleuse qui se prévaut d'un retrait préventif voit sa participation au régime autofinancé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle du retrait préventif.

## h) Congé ou absence sans solde

Pendant la durée du régime, la travailleuse qui est en congé ou en absence sans solde voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle du congé ou de l'absence.

## i) Congés avec solde

Pendant la durée du régime, les congés avec solde non prévus au présent article, sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 27.7. Les congés avec solde survenant durant la période de congé sont réputés avoir été pris.

## j) Mise à pied

Dans le cas où la travailleuse est mise à pied, le contrat cesse à la date de la mise à pied et les dispositions prévues à l'alinéa k) s'appliquent.

k) Bris de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement, expiration du délai de sept (7) ans pour la durée du régime.

1- Si le congé n'a pas été pris, la travailleuse sera remboursée d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment du bris du contrat (sans intérêt).

2- Si le congé est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par la travailleuse durant le congé moins les montants déjà déduits sur le salaire de la travailleuse en application de son contrat. Si le solde obtenu est négatif, le CPE rembourse ce solde (sans intérêt) à la travailleuse; si le solde obtenu est positif, la travailleuse rembourse le solde à l'employeur (sans intérêt).

## l) Le bris de contrat pour raison de décès

Advenant le décès de la travailleuse pendant le durée du régime, le contrat prend fin à la date du décès et les contributions retenues sur le salaire seront remises aux ayant droit (sans intérêt).

## m) Renvoi

Advenant le renvoi de la travailleuse pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective du renvoi. Les conditions prévues à l'alinéa k) s'appliquent.

n) Travailleuse à temps partiel

La travailleuse à temps partiel peut participer au régime de congé à traitement différé. De plus, le salaire qu'elle recevra durant le congé sera établi à partir de la moyenne des heures travaillées, à l'exclusion du temps supplémentaire, au cours des années de participation précédant le congé.

O) Changement de statut

La travailleuse qui voit son statut changer durant sa participation au régime de congé à traitement différé pourra se prévaloir de l'un des deux (2) choix suivants :

1- elle pourra mettre un terme à son contrat et ce, aux conditions prévues à l'alinéa k) ;

2- elle pourra continuer sa participation au régime et sera traitée alors comme une travailleuse à temps partiel.

p) Régimes d'assurance groupe

Durant le congé, la travailleuse peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout, sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

q) Cotisation syndicale

Pendant l'année où la travailleuse est en congé, le fiduciaire verse la cotisation syndicale au syndicat.

**ANNEXE NUMÉRO 32.7 CONCERNANT LA CONTRIBUTION À FONDACTION CSN**

Les dispositions suivantes sont applicables le jour précédant la signature de la convention collective dans le CPE suivant :

**CPE Fleur de Soleil****ANNEXE G**

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

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

**ANNEXE NUMÉRO 33.1 CONCERNANT LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ET DU SYNDICAT SUIVANT LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

<b>OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR</b>	
<b>DÉLAI</b>	<b>CLAUSE ET OBLIGATION</b>
30 jours	<p>3.5 Sous-contrats et contrats à forfait</p> <p>L'employeur fournit au syndicat la liste des sous-contrats en vigueur et en lien avec les appellations d'emploi et ce, dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective.</p>
30 jours	<p>8.6 Liste d'ancienneté</p> <p>L'employeur transmet au syndicat la liste des travailleuses, indiquant leur ancienneté au 31 décembre 2012.</p>
30 jours	<p>16.1 Durée du travail</p> <p>L'employeur avise par écrit le syndicat de sa décision quant à l'amplitude de deux (2) heures désirée à partir du nombre d'heures de la semaine de travail régulière en vigueur au CPE et ce, dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective.</p>
60 jours	<p>16.3 Répartition des horaires de travail</p> <p>Selon les différents choix de l'équipe de travail, le cas échéant, faire les modifications des postes et des horaires.</p>
30 jours	<p>16.6 Activités d'encadrement pédagogique et réunions d'équipe (quantum)</p> <p>La direction se joint à l'équipe de travail pour effectuer la répartition de ces heures.</p>
30 jours	<p>19.1 e) Énumération des congés fériés</p> <p>Les jours supplémentaires sont déterminés par l'employeur.</p>
90 jours	<p>31.1 Rétroactivité</p> <p>Les montants rétroactifs sur le salaire, le temps supplémentaire et les indemnités de congé annuel depuis le 1er avril 2010 sont versés dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature des conventions collectives des employeurs visés par la négociation regroupée.</p>
30 jours	Application des échelles

<b>OBLIGATIONS DU SYNDICAT</b>	
<b>DÉLAI</b>	<b>CLAUSE ET OBLIGATION</b>
30 jours	<p>16.3 Répartition des horaires de travail</p> <p>L'équipe de travail peut décider pour la durée de la convention collective de ne pas appliquer le 2e paragraphe de cette clause et/ou de procéder par l'entremise d'un horaire rotatif, de choisir la journée de congé hebdomadaire, d'avoir un fonctionnement différent pour la pouponnière et pour une organisation physique différente. Elle en informe alors par écrit la directrice générale dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective.</p>
30 jours	<p>16.4 Choix de groupe</p> <p>L'équipe peut décider pour la durée de la convention collective de ne pas appliquer cette clause. Elle en informe alors la directrice générale dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective.</p>
30 jours	<p>16.6 Activités d'encadrement pédagogique et réunions d'équipe (quantum)</p> <p>La direction se joint à l'équipe de travail pour effectuer la répartition de ces heures.</p>
30 jours	<p>18.4 Choix des dates de vacances</p> <p>En ce qui concerne le choix des dates de prise des vacances, l'équipe de travail peut décider de conserver pour la durée de la convention collective une pratique déjà en vigueur concernant spécifiquement le 1er tour et 2e tour, l'affichage par installation, le nombre maximal de semaines consécutives. Elle en informe alors par écrit la directrice générale dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective.</p>