



**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

**INTERVENUE ENTRE**

**LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES(EURS)  
DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE  
DE MONTRÉAL ET LAVAL - CSN**

**ET**

**LE CENTRE DE LA PETITE ENFANCE  
A.M.B.C.A.L.**

**2015-2020**



## Table de matières

|           |  |   |
|-----------|--|---|
| ARTICLE 1 | IDENTIFICATION DES PARTIES ET BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE..... | 1 |
| 1.1       | Les parties .....  | 1 |
| 1.2       | But de la convention collective .....                              | 1 |
| 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 fusionné.....  | 2 |
| 2.7       | Conjointe-conjoint.....  | 3 |
| 2.8       | Stagiaire.....   | 3 |
| 2.9       | Année de service .....   | 3 |
| 2.10      | Personne bénéficiant d'un programme gouvernemental .....           | 3 |
| ARTICLE 3 | CHAMPS D'APPLICATION .....   | 5 |
| 3.1       | Juridiction .....  | 5 |
| 3.2       | Interprétation du certificat d'accréditation .....                 | 5 |
| 3.3       | Agent-négociateur.....   | 5 |
| 3.4       | Ententes particulières .....                                       | 5 |
| 3.5       | Sous-contrats.....   | 5 |
| 3.6       | Comité de relations de travail .....                               | 6 |
| 3.7       | Comité de relations de travail national.....                       | 7 |
| 3.8       | Travail hors de l'unité d'accréditation .....                      | 7 |
| ARTICLE 4 | DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....  | 8 |
| 4.1       | Féminisation des textes.....                                       | 8 |

|           |  |    |
|-----------|--|----|
| 4.2       | Non-discrimination.....                            | 8  |
| 4.3       | Liberté pédagogique .....                          | 8  |
| 4.4       | Harcèlement psychologique.....                     | 8  |
| 4.5       | Harcèlement sexuel.....                            | 9  |
| ARTICLE 5 | GESTION DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE .....     | 10 |
| 5.1       | Droits de la direction.....                        | 10 |
| 5.2       | Participation des travailleuses .....              | 10 |
| 5.3       | Équipe de travail.....                             | 10 |
| ARTICLE 6 | RÉGIME SYNDICAL.....                               | 13 |
| 6.1       | Obligation d'adhésion au syndicat .....            | 13 |
| 6.2       | Adhésion des nouvelles travailleuses .....         | 13 |
| 6.3       | Exception à la règle .....                         | 13 |
| 6.4       | Déduction des cotisations syndicales.....          | 13 |
| 6.5       | Cas litigieux.....                                 | 13 |
| 6.6       | Informations fournies au syndicat .....            | 14 |
| 6.7       | Informations financières fournies au syndicat..... | 14 |
| ARTICLE 7 | LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE .....                   | 15 |
| 7.1       | Utilisation des locaux .....                       | 15 |
| 7.2       | Tableau d'affichage .....                          | 15 |
| 7.3       | Représentantes syndicales.....                     | 15 |
| 7.4       | Libération pour activités syndicales .....         | 16 |
| 7.5       | Libération pour fonction syndicale .....           | 16 |
| 7.6       | Comité de négociation locale.....                  | 17 |
| 7.7       | Comité de négociation régional .....               | 17 |
| ARTICLE 8 | ANCIENNETÉ.....                                    | 18 |
| 8.1       | Définition.....                                    | 18 |
| 8.2       | Calcul de l'ancienneté .....                       | 18 |

|            |   |    |
|------------|---|----|
| 8.3        | Cumul de l'ancienneté.....                      | 18 |
| 8.4        | Conservation de l'ancienneté .....              | 19 |
| 8.5        | Perte de l'ancienneté .....                     | 20 |
| 8.6        | Liste d'ancienneté .....                        | 20 |
| ARTICLE 9  | PROCÉDURE D'ACQUISITION DE LA PERMANENCE .....  | 22 |
| 9.1        | Comité de permanence .....                      | 22 |
| 9.2        | Période d'acquisition de la permanence .....    | 23 |
| 9.3        | Procédure d'acquisition de la permanence .....  | 23 |
| ARTICLE 10 | PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DE POSTE .....          | 25 |
| 10.1       | Affichage de poste.....                         | 25 |
| 10.2       | Candidature .....                               | 25 |
| 10.3       | Registre de postes .....                        | 26 |
| 10.4       | Attribution du poste .....                      | 26 |
| 10.5       | Période d'essai .....                           | 26 |
| 10.6       | Recrutement externe .....                       | 27 |
| ARTICLE 11 | MISE À PIED.....                                | 28 |
| 11.1       | Abolition de poste .....                        | 28 |
| 11.2       | Procédure de mise à pied.....                   | 28 |
| 11.3       | Avis et délai .....                             | 29 |
| 11.4       | Relevé d'emploi .....                           | 29 |
| 11.5       | Procédure de rappel au travail.....             | 29 |
| 11.6       | Fermeture du CPE .....                          | 29 |
| 11.7       | Réouverture du CPE .....                        | 30 |
| 11.8       | Indemnité de licenciement .....                 | 30 |
| ARTICLE 12 | REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE RAPPEL..... | 31 |
| 12.1       | Poste temporairement dépourvu de titulaire..... | 31 |
| 12.2       | Composition de la liste de rappel.....          | 31 |

|            |  |    |
|------------|--|----|
| 12.3       | Utilisation de la liste de rappel.....                 | 31 |
| 12.4       | Qualifications.....                                    | 33 |
| 12.5       | Disponibilités.....                                    | 34 |
| ARTICLE 13 | PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE .....                  | 36 |
| 13.1       | Définition du grief .....                              | 36 |
| 13.2       | Discussion préliminaire .....                          | 36 |
| 13.3       | Dépôt du grief .....                                   | 36 |
| 13.4       | Comité de relations de travail (CRT) .....             | 37 |
| 13.5       | Deuxième étape : arbitrage .....                       | 37 |
| 13.6       | Pouvoirs de l'arbitre .....                            | 37 |
| 13.7       | Frais d'arbitrage .....                                | 38 |
| 13.8       | Dispositions particulières .....                       | 38 |
| ARTICLE 14 | MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES.....         | 39 |
| 14.1       | Principe et définition.....                            | 39 |
| 14.2       | Avis de mesure disciplinaire.....                      | 39 |
| 14.3       | Recours de la travailleuse .....                       | 40 |
| 14.4       | Délai de péremption .....                              | 40 |
| 14.5       | Dossier personnel.....                                 | 40 |
| 14.6       | Fardeau de la preuve.....                              | 41 |
| 14.7       | Mesure administrative .....                            | 41 |
| ARTICLE 15 | SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL .....                     | 42 |
| 15.1       | Prévention .....                                       | 42 |
| 15.2       | Comité paritaire en santé et sécurité au travail ..... | 42 |
| 15.3       | Retour au travail.....                                 | 43 |
| 15.4       | Équipement de protection individuelle .....            | 43 |
| ARTICLE 16 | HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL.....                      | 44 |
| 16.1       | Durée du travail.....                                  | 44 |

|                                       |  |    |
|---------------------------------------|--|----|
| 16.2                                  | Aménagement du temps de travail .....                                    | 44 |
| 16.3                                  | Répartition des horaires.....  | 45 |
| 16.4                                  | Choix de groupe .....  | 45 |
| 16.5                                  | Période de repos .....   | 45 |
| 16.6                                  | Activités d’encadrement pédagogique et réunions d’équipe (quantum) ..... | 46 |
| 16.7                                  | Gestion à la cuisine.....  | 47 |
| 16.8                                  | Activités à caractère spécial.....                                       | 47 |
| 16.9                                  | Travailleuse ayant en charge une stagiaire.....                          | 47 |
| 16.10                                 | Intempérie ou événement incontrôlable .....                              | 47 |
| 16.11                                 | Rémunération à taux régulier .....                                       | 47 |
| 16.12                                 | Baisse du taux de fréquentation .....                                    | 48 |
| 16.13                                 | Durée maximale des périodes de pauses .....                              | 48 |
| ARTICLE 17 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ..... |  | 49 |
| 17.1                                  | Définition du temps supplémentaire .....                                 | 49 |
| 17.2                                  | Répartition du temps supplémentaire.....                                 | 49 |
| 17.3                                  | Rémunération du temps supplémentaire.....                                | 49 |
| 17.4                                  | Rappel au travail.....   | 50 |
| 17.5                                  | Heures en surplus de la semaine normale de travail.....                  | 50 |
| ARTICLE 18 CONGÉS ANNUELS .....       |  | 51 |
| 18.1                                  | Durée du congé annuel .....  | 51 |
| 18.2                                  | Années de service et période de référence .....                          | 51 |
| 18.3                                  | Période de prise de congé annuel.....                                    | 52 |
| 18.4                                  | Choix des dates du congé annuel.....                                     | 52 |
| 18.5                                  | Indemnité de congé annuel .....  | 53 |
| ARTICLE 19 CONGÉS FÉRIÉS .....        |  | 55 |
| 19.1                                  | Énumération des congés fériés.....                                       | 55 |
| 19.2                                  | Paiement du congé férié .....  | 56 |

|  |  |    |
|--|--|----|
| 19.3   | Travailleuse en congé.....   | 56 |
| 19.4   | Travail lors d'un jour de congé férié .....  | 57 |
| ARTICLE 20 CONGÉS DE MALADIE, PERSONNELS ET POUR OBLIGATIONS FAMILIALES  |  | 58 |
| 20.1   | Conditions de prise des congés de maladie, personnels et pour obligations familiales ..... | 58 |
| 20.2   | Banque de congés de maladie ou personnels .....  | 58 |
| 20.3   | Remboursement de congés utilisés en trop .....   | 59 |
| 20.4   | Fractionnement.....  | 59 |
| 20.5   | Ajustement au départ .....   | 59 |
| 20.6   | Billet médical et motifs d'absence .....   | 59 |
| 20.7   | Congé pour obligations familiales.....   | 60 |
| ARTICLE 21 CONGÉS SOCIAUX .....  |  | 61 |
| 21.1   | Énumération des congés sociaux .....   | 61 |
| 21.2   | Prolongation sans traitement .....   | 62 |
| 21.3   | Droit aux congés sociaux.....  | 62 |
| 21.4   | Assignation comme jurée ou témoin .....  | 62 |
| ARTICLE 22 RETRAIT PRÉVENTIF, CONGÉS DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET ADOPTION |  | 64 |
| 22.1   | Retrait préventif.....   | 64 |
| 22.2   | Avis à l'employeur .....   | 64 |
| 22.3   | Maintien des avantages sociaux .....   | 64 |
| 22.4   | Examens médicaux reliés à la grossesse et avis à l'employeur .....                         | 64 |
| 22.5   | Congé de maternité spécial et interruption de grossesse .....                              | 65 |
| 22.6   | Congé de maternité.....  | 66 |
| 22.7   | Congé de naissance ou d'adoption .....   | 70 |
| 22.8   | Congé de paternité.....  | 71 |
| ARTICLE 23 CONGÉ PARENTAL.....   |  | 74 |
| 23.1   | Congé parental complémentaire .....  | 74 |

|            |   |    |
|------------|---|----|
| 23.2       | Avis à l'employeur et date de retour .....  | 74 |
| 23.3       | Fractionnement.....   | 74 |
| 23.4       | Suspension du congé.....  | 75 |
| 23.5       | Retour au travail avant l'expiration du congé parental .....  | 75 |
| 23.6       | Retour au travail.....  | 75 |
| 23.7       | Réintégration de la travailleuse .....  | 75 |
| 23.8       | Poste aboli .....   | 75 |
| 23.9       | Maintien des avantages sociaux .....  | 76 |
| ARTICLE 24 | FORMATION ET PERFECTIONNEMENT .....   | 77 |
| 24.1       | Congé de perfectionnement sans traitement.....  | 77 |
| 24.2       | Budget alloué à la formation et au perfectionnement .....   | 79 |
| 24.3       | Formation et perfectionnement exigé par l'employeur .....   | 79 |
| ARTICLE 25 | CONGÉ SANS TRAITEMENT .....   | 80 |
| 25.1       | Congé sans traitement de quatre (4) semaines ou moins .....   | 80 |
| 25.2       | Congé sans traitement de plus de quatre semaines.....   | 80 |
| ARTICLE 26 | RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET<br>DES GARDERIES SUBVENTIONNÉES ..... | 83 |
| 26.1       | Contribution de l'employeur.....  | 83 |
| ARTICLE 27 | RÉGIME DE RETRAITE.....   | 84 |
| 27.1       | Régime de retraite.....   | 84 |
| 27.2       | Informations sur les bénéficiaires en vigueur .....   | 84 |
| ARTICLE 28 | RETRAITE PROGRESSIVE.....   | 85 |
| 28.1       | Définition.....   | 85 |
| 28.2       | Demande .....   | 85 |
| 28.3       | Période couverte et prise de la retraite .....  | 85 |
| 28.4       | Droits et avantages .....   | 86 |
| 28.5       | Cessation de l'entente.....   | 86 |

|            |  |     |
|------------|--|-----|
| 28.6       | Application de la convention collective .....        | 86  |
| ARTICLE 29 | CONGÉS AUTOFINANCÉS .....                            | 87  |
| ARTICLE 30 | RÉMUNÉRATION .....                                   | 88  |
| 30.1       | Appellations d'emploi et taux de salaires .....      | 88  |
| 30.2       | Majoration des taux et échelles de salaires .....    | 88  |
| 30.3       | Salaires et classification .....                     | 89  |
| 30.4       | Versement des salaires .....                         | 92  |
| 30.5       | Départ d'une travailleuse .....                      | 93  |
| 30.6       | Erreur sur la paie .....                             | 94  |
| ARTICLE 31 | RÉTROACTIVITÉ .....                                  | 95  |
| 31.1       | Rétroactivité .....                                  | 95  |
| ARTICLE 32 | DISPOSITIONS DIVERSES .....                          | 96  |
| 32.1       | Annexes et lettres d'entente .....                   | 96  |
| 32.2       | Repas .....  | 96  |
| 32.3       | Local de repos .....                                 | 96  |
| 32.4       | Droits acquis .....                                  | 96  |
| 32.5       | Disparités régionales .....                          | 96  |
| 32.6       | Assurance responsabilité et travailleuse seule ..... | 97  |
| 32.7       | Contribution à Fondation CSN .....                   | 97  |
| 32.8       | Vérification d'absence d'empêchement .....           | 97  |
| 32.9       | Banque de temps .....                                | 97  |
| 32.10      | Remboursement des frais de déplacement .....         | 98  |
| 32.11      | Ratios .....   | 99  |
| 32.12      | Langue au travail .....                              | 99  |
| 32.13      | Intégration des dispositions nationales .....        | 99  |
| ARTICLE 33 | DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....              | 100 |
| 33.1       | Durée de la convention .....                         | 100 |

|      |  |     |
|------|--|-----|
| 33.2 | Modification de la convention .....  | 100 |
|      | ANNEXE A - APPELLATIONS D'EMPLOI, SOMMAIRE DESCRIPTIF DES TÂCHES ET<br>CONDITIONS D'OBTENTION .....  | 101 |
|      | ANNEXE B - TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE .....   | 105 |
|      | ANNEXE C - LISTE DES MATIÈRES DE NÉGOCIATION NATIONALE .....   | 110 |
|      | ANNEXE D - LISTE D'ANCIENNETÉ .....  | 115 |
|      | LETTRE D'ENTENTE - 16.3 - RÉPARTITION DES HORAIRES .....   | 116 |
|      | LETTRE D'ENTENTE - RÉDUCTION DE LA SEMAINE DE TRAVAIL DE 40 H À 36 H.....  | 117 |
|      | ANNEXE - COMITÉ SUR L'INTÉGRATION DES ENFANTS À BESOINS PARTICULIERS ....  | 122 |
|      | LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1 - ENCADREMENT DE LA PRÉSENCE DE TRAVAILLEUSES<br>AU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE .....               | 124 |
|      | LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2 - CONGÉS ANNUELS .....   | 126 |
|      | LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3 - CONGÉS FÉRIÉS .....  | 128 |
|      | LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4 - CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS PERSONNELS...  | 130 |
|      | ANNEXE 4A - LISTE DES TRAVAILLEUSES BÉNÉFICIAIRE DU MAINTIEN DES CONDITIONS<br>SUPÉRIEURES EN MATIÈRE DE CONGÉS DE MALADIE ET DE CONGÉS PERSONNELS . | 131 |
|      | LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5 - RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE<br>LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES SUBVENTIONNÉES DU QUÉBEC .....        | 132 |
|      | LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6 - COMITÉ SUR LA GESTION DE LA CUISINE .....  | 134 |
|      | LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7 - RELATIVE À LA SOUSCRIPTION À FONDATION ....  | 135 |
|      | LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 8 - FONCTIONNEMENT SYNDICAL.....   | 136 |
|      | LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 9 - PÉRIODES DE PAUSES RÉMUNÉRÉES .....  | 138 |
|      | LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 10 - CONCERNANT LES RELATIVITÉS SALARIALES .....   | 139 |
|      | ANNEXE 1 .....   | 141 |
|      | ANNEXE 2 .....   | 142 |
|      | LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 11 - RETRAIT DES GRIEFS LIÉS AU PIB NOMINAL .....  | 143 |

|   |     |
|---|-----|
| MATIÈRES NON ARBITRABLES ET EXCLUES DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....   | 144 |
| LETTRE D'ENTENTE.....   | 145 |
| ENTENTE DE CONCILIATION VISANT LE RETRAIT DES PLAINTES DÉPOSÉES DANS LE CADRE DE L'ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 2010 ET 2015..... | 151 |

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

### **1.1 Les parties**

Les parties à la présente convention collective sont, d'une part :

le Centre de la petite enfance A.M.B.C.A.L., 9050, avenue Cérés à Montréal (Québec) H8Y 3P1  
ci-après appelé l'employeur,

et d'autre part,

le Syndicat des travailleuses(eurs) des centres de la petite enfance de Montréal et Laval - CSN, 1601, rue De Lorimier à Montréal (Québec) H2K 4M5  
ci-après appelé le syndicat.

### **1.2 But de la convention collective**

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

## ARTICLE 2 DÉFINITIONS

### 2.1 Travailleuse

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

### 2.2 Travailleuse à temps complet

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

### 2.3 Travailleuse à temps partiel

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

### 2.4 Travailleuse occasionnelle

Toute travailleuse 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 d'emploi couvertes par la présente convention collective.

### 2.6 Poste fusionné

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

## **2.7 Conjointe-conjoint**

Le terme conjointe-conjoint désigne les personnes :

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

## **2.8 Stagiaire**

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

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

## **2.9 Année de service**

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

## **2.10 Personne bénéficiant d'un programme gouvernemental**

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

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

## **ARTICLE 3 CHAMPS D'APPLICATION**

### **3.1 Juridiction**

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

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

### **3.2 Interprétation du certificat d'accréditation**

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

### **3.3 Agent-négociateur**

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

### **3.4 Ententes particulières**

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 collective entre une ou des travailleuses et l'employeur n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat.

### **3.5 Sous-contrats**

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

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

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

- lorsque ce contrat est déjà en vigueur à la date de la signature de cette convention collective. L'employeur fournit au syndicat la liste des sous-contrats en vigueur.

À l'exception du paragraphe précédent, lorsqu'un contrat entre un tiers et l'employeur est en cours, ce dernier doit verser l'équivalent des cotisations syndicales pour toutes les heures effectuées dans le cadre de ce contrat. L'employeur doit également fournir au syndicat une copie du contrat de service.

### **3.6 Comité de relations de travail**

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

Le comité est composé d'au plus deux (2) représentantes de l'employeur et de deux (2) représentantes locales désignées par les travailleuses syndiquées. L'une ou l'autre des parties peut s'adjoindre un maximum de deux (2) personnes ressources.

Les représentantes locales sont libérées, sans perte de traitement, trente (30) minutes avant la rencontre, et ce, pour la préparation ainsi que pour toute la durée de la rencontre.

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, sauf si le total d'heures est supérieur à quarante (40) heures dans une semaine; à ce moment, la portion des heures dépassant quarante (40) heures est rémunérée au taux du temps supplémentaire.

Les efforts nécessaires sont faits pour que le comité puisse se réunir pendant les heures d'ouverture du CPE.

Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. Le comité doit tenir un minimum de quatre (4) rencontres par année.

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

### **3.7 Comité de relations de travail national**

- a) Un comité de relations du travail national est formé de la FSSS-CSN, des syndicats, des regroupements patronaux signataires du protocole de négociation nationale, du ministère de la Famille et des employeurs ayant signé le protocole de négociation locale.

Ce comité est composé de quatre (4) représentants désignés par la FSSS-CSN et les syndicats, de deux (2) représentants des regroupements patronaux et/ou des employeurs et de deux (2) représentants désignés par le ministère.

Le comité se réunit à la demande de l'un de ses membres. La partie qui désire tenir une rencontre doit contacter l'autre partie afin de convenir de l'heure, de la date, de l'endroit et du ou des sujets de la rencontre.

- b) Le mandat du comité consiste :

À discuter de toute question relative à l'interprétation et l'application des matières nationales prévues à l'Annexe C, à l'exception de l'article 14, en vue d'aplanir toute difficulté s'y rapportant.

### **3.8 Travail hors de l'unité d'accréditation**

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

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

## ARTICLE 4 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### 4.1 Féminisation des textes

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

### 4.2 Non-discrimination

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

### 4.3 Liberté pédagogique

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

### 4.4 Harcèlement psychologique

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

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

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

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

Malgré toute disposition contraire, tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans un délai de deux (2) ans suivant la dernière manifestation de cette conduite.

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

#### **4.5 Harcèlement sexuel**

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

L'employeur et le syndicat collaborent pour prévenir les situations de harcèlement sexuel par de la sensibilisation et de l'information, selon les modalités convenues entre les parties. L'employeur et le syndicat s'engagent à ne pas publier, distribuer ou afficher de publicité ou de brochures sexistes, ainsi qu'à intervenir dans toutes situations connues de harcèlement.

## ARTICLE 5 GESTION DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE

### 5.1 Droits de la direction

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

### 5.2 Participation des travailleuses

a) Participation à l'assemblée générale

Voir la lettre d'entente numéro 1.

b) Participation au conseil d'administration

Voir la lettre d'entente numéro 1.

c) Participation aux comités

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

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

### 5.3 Équipe de travail

a) Composition

Toutes les travailleuses ainsi que le personnel de direction 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.

b) Rôle

En collaboration avec la direction, l'équipe de travail a pour rôle :

- de faire des propositions et de convenir de l'ordre du jour de la réunion d'équipe;
- d'organiser des activités communes à plusieurs groupes d'enfants;
- d'adopter les programmes pédagogiques, les méthodes d'intervention et l'organisation quotidienne du travail;
- d'informer et de discuter des mesures à mettre en place pour les actions communes auprès des enfants à défi particulier ;
- de convenir, en tenant compte du plan d'intervention de l'enfant, des mesures et des actions communes à mettre en place pour le soutien aux éducatrices ;
- de décider du mode et de la répartition des horaires de travail, tel que prévu à la clause 16.3;
- de décider de l'attribution des groupes d'enfants, tel que prévu à la clause 16.4 et d'être consulté sur la composition de ceux-ci ;
- de planifier la répartition des heures pour l'encadrement pédagogique et les réunions d'équipe ;
- de contribuer à l'élaboration de la plate-forme pédagogique du CPE et d'en assurer la mise à jour;
- d'élaborer un calendrier pour les réunions d'équipe et pour les formations de l'année à venir;
- de décider des priorités de formation du personnel syndiqué;
- de décider des priorités d'amélioration des conditions de santé et de sécurité du personnel;
- de discuter et de faire des recommandations sur tout sujet d'intérêt pour l'amélioration des services du CPE.

c) Mode de décision

Les décisions et recommandations s'élaborent en recherchant le consentement de chacun des membres de l'équipe. À défaut de consensus, lorsqu'un vote est demandé par un membre de l'équipe de

travail, les décisions et les recommandations sont prises à la majorité des voix.

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

## **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**

Pour la durée de la présente convention collective, l'employeur retient, sur la paie de chaque travailleuse, la cotisation syndicale fixée par le syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet, le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois suivant, les sommes ainsi perçues à la trésorière du syndicat.

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

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

### **6.5 Cas litigieux**

Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Tribunal administratif du travail de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'employeur retient la cotisation syndicale, ou son équivalent, jusqu'à la décision du Tribunal administratif du travail pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.

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

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

## **6.6 Informations fournies au syndicat**

Deux (2) fois par année, (entre le 1<sup>er</sup> et le 30 avril et entre le 1<sup>er</sup> et le 30 septembre) l'employeur fournit au syndicat et à la déléguée, une liste indiquant les renseignements suivants pour chacune des travailleuses, et ce, conformément à l'annexe E :

Une liste indiquant les renseignements suivants pour chacune des travailleuses :

- nom
- date d'embauche
- adresse
- appellation d'emploi
- statut (temps complet, temps partiel, occasionnel)

Ainsi que les documents énumérés ci-dessous :

- la liste des travailleuses en absences prolongées avec le motif
- la liste des travailleuses qui ont quitté définitivement avec leur date de départ
- un rapport des cas d'accident de travail et de maladie professionnelle.

## **6.7 Informations financières fournies au syndicat**

Sur demande, l'employeur transmet au syndicat copie de ses états financiers annuels vérifiés.

Si l'employeur rencontre des difficultés financières et que les conditions de travail prévues à la convention collective, la structure des postes de l'unité de négociation ou les activités pédagogiques risquent d'être touchées de façon significative, l'employeur s'engage à déposer au comité des relations du travail une mise à jour de l'état des dépenses de même que les prévisions budgétaires en cours et les états financiers de l'année précédente.

## ARTICLE 7 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

### 7.1 Utilisation des locaux

Le syndicat a le droit de tenir des réunions pour les travailleuses dans les locaux du CPE. L'employeur doit être avisé quarante-huit (48) heures à l'avance, si possible, de l'intention du syndicat d'utiliser ses locaux et cette utilisation est sans frais. Si les locaux sont situés dans un édifice public, le syndicat se conforme aux procédures en vigueur.

### 7.2 Tableau d'affichage

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

### 7.3 Représentantes syndicales

#### a) Liste des représentantes syndicales

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

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

#### b) Déléguée syndicale locale

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

La déléguée peut également, durant les heures de travail en excluant la période de repos (pauses-santé et dîner), rencontrer ou contacter les travailleuses du CPE sur les lieux de travail, dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail, après demande à l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les travailleuses concernées et la déléguée syndicale du CPE ne subissent aucune perte de salaire. Ces rencontres ne doivent pas se dérouler en présence des

enfants. Elles ne doivent pas nuire au bon fonctionnement du CPE et doivent être d'une durée raisonnable.

c) Représentante du syndicat régional

La représentante du syndicat régional, après en avoir avisé la représentante de l'employeur au moins trois (3) jours à l'avance, peut contacter ou rencontrer au CPE dans un local réservé à cette fin, durant les heures de travail en excluant la période de repos (pauses-santé et dîner), toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci.

d) Rencontre avec l'employeur

Une travailleuse convoquée par l'employeur pour un motif lié à ses conditions de travail peut, si elle le désire, être accompagnée d'une représentante syndicale. Lorsque l'employeur convoque une travailleuse à une rencontre, il doit préalablement lui en invoquer les motifs.

#### **7.4 Libération pour activités syndicales**

Une travailleuse par installation peut s'absenter du CPE afin de participer à des activités syndicales, pourvu qu'elle avise l'employeur, sauf exception, sept (7) 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.

#### **7.5 Libération pour fonction syndicale**

Si une travailleuse est appelée à occuper un poste électif ou une fonction de permanence à un organisme affilié à la CSN, l'employeur, sur demande adressée par écrit vingt et un (21) jours à l'avance, libère cette travailleuse pour la période définie à la demande de libération.

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

En tout temps, moyennant un préavis écrit de vingt et un (21) jours, la travailleuse peut réintégrer son poste ou le remplacement qu'elle occupait s'il

se poursuit, ou elle retourne sur la liste de 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.

#### **7.7 Comité de négociation régional**

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 du temps travaillé ou reconnu comme tel dans l'unité de négociation à partir de la dernière date d'embauche.

### 8.2 Calcul de l'ancienneté

L'ancienneté s'exprime en années et en heures : 1 664 heures = 1 année.

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

La travailleuse ne peut accumuler plus d'une (1) année d'ancienneté par année financière (1<sup>er</sup> avril au 31 mars).

Chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'une travailleuse à temps complet et celle d'une travailleuse à temps partiel ou d'une travailleuse occasionnelle, ces dernières ne peuvent se voir reconnaître plus d'ancienneté que la travailleuse à temps complet pour la période écoulée du 1<sup>er</sup> avril à la date à laquelle la comparaison doit s'effectuer.

### 8.3 Cumul de l'ancienneté

La travailleuse à temps complet conserve et 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 à la suite de 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;
- d) retrait préventif, congé de maternité, parental, de paternité ou d'adoption ainsi que durant tous les congés sans traitement reliés au

congé de maternité, congé de paternité et au congé d'adoption prévus à la présente convention;

- e) absence pour accident de travail ou maladie professionnelle reconnu 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 trente-six (36) premiers mois;
- g) congé sans traitement;
- h) toute autre absence prévue à 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 jours sont considérés comme des jours de travail quant au calcul de l'ancienneté et sont comptabilisés 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 trente-septième (37<sup>e</sup>) au quarante-huitième (48<sup>e</sup>) mois de cet accident ou de cette maladie;
- b) après le douzième (12<sup>e</sup>) mois de la mise à pied.

## 8.5 Perte de l'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 quarante-huitième (48<sup>e</sup>) mois d'absence, si la travailleuse ne peut reprendre le travail et qu'un retour au travail semble alors improbable dans un délai raisonnable et que tout accommodement en vue de son retour au travail entraîne pour l'employeur des contraintes excessives;
- d) après le vingt-quatrième (24<sup>e</sup>) mois d'une mise à pied;
- e) lorsque la travailleuse quitte l'unité de négociation tel que prévu à la clause 3.8.

## 8.6 Liste d'ancienneté

Une liste d'ancienneté est annexée à la présente convention collective indiquant le rang d'ancienneté de chaque travailleuse. 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 également :

- 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 à la liste d'ancienneté. L'employeur fait parvenir une copie de cette liste au syndicat.

La travailleuse absente durant toute la période d'affichage reçoit de l'employeur, au même moment, une copie de la liste d'ancienneté à son lieu de résidence, par courrier recommandé. L'employeur peut l'envoyer par autre moyen de communications à la demande de la travailleuse. Elle peut demander une correction de cette liste concernant son ancienneté accumulée depuis le dernier affichage, et ce, dans les trente (30) jours de sa réception.

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

## ARTICLE 9 PROCÉDURE D'ACQUISITION DE LA PERMANENCE

### 9.1 Comité de permanence

#### a) Composition

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

#### b) Quorum

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

#### c) Mode de décision

La décision d'accorder la permanence doit être prise à la majorité des voix des membres présents.

#### d) Mandat

Le comité a pour mandat de décider de l'octroi ou non de la permanence d'une candidate.

#### e) Libération

Les travailleuses sont libérées sans perte de salaire pour les travaux du comité. Il est entendu que les efforts nécessaires sont faits pour que le comité puisse se réunir pendant les heures d'ouverture du CPE.

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, sauf si le total d'heures est supérieur à quarante (40) heures dans une semaine; à ce moment, la portion des heures dépassant quarante (40) heures est rémunérée au taux du temps supplémentaire.

## 9.2 Période d'acquisition de la permanence

Toute travailleuse nouvellement embauchée est soumise à une période d'acquisition de permanence de neuf cents soixante (960) heures travaillées.

Aux fins de calcul des heures de travail, les heures reliées aux libérations pédagogiques et les heures supplémentaires sont réputées être des heures travaillées.

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 avant la fin de sa période d'acquisition de permanence.

Une liste des travailleuses en période d'acquisition de la permanence est transmise, aux membres du comité, une fois tous les trois (3) mois.

## 9.3 Procédure d'acquisition de la permanence

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

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

- a) Le comité effectue au moins un (1) suivi avec la travailleuse concernée durant la première moitié de la période d'acquisition de la permanence et lui transmet un écrit contenant, s'il y a lieu, les améliorations à apporter.

De plus, le comité doit se réunir au plus tard dix (10) jours avant la fin de la période d'acquisition de la permanence.

- b) La travailleuse a le droit d'être entendue par le comité avant qu'une décision soit adoptée par ce dernier.
- c) Avant la fin de cette période, le comité, à la suite des consultations faites auprès des travailleuses, prend l'une des décisions suivantes :
  1. la reconnaissance de la permanence;

2. la prolongation de la période d'acquisition de la permanence pour une période de cent soixante (160) heures travaillées;
3. le congédiement.

Lorsque le comité ne s'entend pas ou ne se réunit pas, cette situation équivaut à une prolongation. La décision de prolonger la période d'acquisition de la permanence est transmise par écrit, avec les améliorations à apporter, par l'employeur à la travailleuse concernée avec copie aux membres du comité, au plus tard cinq (5) jours avant de débiter la prolongation.

- d) Dans le cas où il y a prolongation, le comité prend l'une des décisions suivantes :
  1. la reconnaissance de la permanence;
  2. le congédiement.

Lorsque le comité ne s'entend pas, cette situation équivaut à un congédiement.

- e) Cette décision finale est transmise par l'employeur à la travailleuse concernée, avec copie au syndicat et à la déléguée syndicale, au plus tard quinze (15) jours après la fin de la période d'acquisition de la permanence ou de sa prolongation, s'il y a lieu.

## ARTICLE 10 PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DE POSTE

### 10.1 Affichage de poste

Tout poste vacant ou nouvellement créé doit faire l'objet d'un affichage au tableau d'affichage syndical de chaque installation du CPE dans un délai maximum de trente (30) jours de la vacance ou de la création du poste. Une copie de cet affichage est transmise au syndicat.

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

L'avis d'affichage, est affiché simultanément dans les deux installations et doit comprendre les indications suivantes :

- l'appellation d'emploi;
- le groupe d'âge, lorsqu'il s'agit d'un poste d'éducatrice;
- l'installation visée;
- le statut (temps complet, temps partiel);
- le nombre d'heures de travail par semaine;
- les exigences et les qualifications requises apparaissant au libellé de l'appellation d'emploi de l'annexe A;
- la date du début et de fin d'affichage;
- la date d'entrée en fonction.

### 10.2 Candidature

Toute travailleuse peut poser sa candidature par écrit à l'employeur dans le délai prévu à cet effet. L'employeur doit, sur demande, remettre à la travailleuse un accusé réception de sa candidature, et ce, sans délai.

L'employeur doit remettre aux déléguées une liste des travailleuses ayant posé leur candidature dans les cinq (5) jours suivant la fin de l'affichage.

### 10.3 Registre de postes

La travailleuse qui s'absente peut signifier son intention de poser sa candidature à un poste en transmettant un avis écrit à cet effet à l'employeur. L'employeur transmet un accusé de réception à la travailleuse par courriel.

### 10.4 Attribution du poste

Le poste est accordé à la candidate ayant le plus d'ancienneté parmi celles qui détiennent les exigences et qualifications requises apparaissant au libellé de l'appellation d'emploi. La candidate retenue entre en fonction dans les dix (10) jours ouvrables suivant sa nomination ou lors de son retour au travail à la suite d'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.

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

### 10.5 Période d'essai

- a) La candidate à qui le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximale de vingt (20) jours de travail.
- 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 :
  - la travailleuse est maintenue dans son nouveau poste;

- la travailleuse est réintégrée dans le poste ou le remplacement qu'elle occupait.
- d) Si la travailleuse est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, elle est réputée satisfaire aux exigences requises de la tâche.
- e) Au cours de cette période, la travailleuse qui décide de réintégrer le poste ou le remplacement qu'elle occupait ou qui est appelée à le faire à la demande 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 requises de la tâche.

#### **10.6 Recrutement externe**

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

## ARTICLE 11 MISE À PIED

### 11.1 Abolition de poste

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

### 11.2 Procédure de mise à pied

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

Elle peut aussi supplanter une travailleuse moins ancienne dans une autre appellation d'emploi, pourvu qu'elle détienne les exigences et les qualifications requises apparaissant au libellé de l'appellation d'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 à la suite d'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 délai**

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

### **11.4 Relevé d'emploi**

Au moment du départ ou lors de la période de paie suivant son départ, l'employeur doit émettre à la travailleuse un relevé d'emploi et lui remettre toute somme due à cette date.

### **11.5 Procédure de rappel au travail**

- a) La travailleuse mise à pied est inscrite automatiquement sur la liste de rappel.
- b) La travailleuse détentrice d'un poste qui se voit mise à pied bénéficie d'une priorité de retour au travail lorsqu'un poste du même statut que celui qu'elle détenait devient vacant ou disponible dans son appellation d'emploi.
- c) L'employeur qui réintègre une travailleuse mise à pied dans ses fonctions doit aviser cette dernière par courrier recommandé à la dernière adresse connue, avec copie à la déléguée syndicale.
- d) À la réception de l'avis de retour au travail, la travailleuse a quinze (15) jours ouvrables pour reprendre le travail, à défaut de quoi, elle est considérée comme ayant remis sa démission, à moins d'incapacité physique ou de raison valable ou à moins qu'elle avise l'employeur qu'elle renonce à sa priorité tout en demeurant sur la liste de rappel.

### **11.6 Fermeture du CPE**

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

### **11.7 Réouverture du CPE**

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

### **11.8 Indemnité de licenciement**

Lors d'une fermeture définitive du CPE, 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 jusqu'à un maximum de douze (12) semaines.

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

### 12.2 Composition de la liste de rappel

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

La travailleuse qui démissionne ainsi de son poste conserve son ancienneté.

### 12.3 Utilisation de la liste de rappel

- a) La liste de rappel est utilisée pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
  - 1. Comblent les postes temporairement dépourvus de leur titulaire;
  - 2. Faire face à un surcroît temporaire de travail ou exécuter tout travail de nature inhabituelle ou exceptionnelle, et ce, d'une durée inférieure à douze (12) semaines;
  - 3. Toute autre raison convenue entre les parties.

- b) Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux travailleuses inscrites sur la liste de rappel selon la procédure suivante :
1. La liste de rappel est appliquée par appellation d'emploi. Une travailleuse peut être inscrite pour plus d'une appellation d'emploi si elle détient les qualifications requises prévues au libellé de l'appellation d'emploi.
  2. Les travailleuses sont appelées par ordre d'ancienneté en tenant compte de la disponibilité exprimée par écrit.  
  
L'employeur est tenu de rappeler une travailleuse inscrite sur la liste de rappel pourvu que sa disponibilité corresponde au remplacement à effectuer.
  3. La demande se fait par téléphone ou en personne et la travailleuse est tenue de se présenter au travail dans la mesure où le remplacement à effectuer correspond à la disponibilité exprimée préalablement.
  4. Si la travailleuse refuse, la suivante est rappelée et ainsi de suite.
  5. Une travailleuse à temps partiel, peut dans tous les cas de remplacement temporaire d'une durée prévisible de deux semaines et plus, quitter temporairement son poste afin d'effectuer le remplacement d'un poste comportant plus d'heures de travail que son poste.
  6. Une travailleuse occasionnelle, peut dans tous les cas de remplacement temporaire d'une durée prévisible de quatre (4) semaines et plus, quitter son remplacement afin d'effectuer le remplacement d'un poste comportant plus d'heures de travail que son remplacement actuel.
  7. Une travailleuse à temps complet non titulaire de groupe, a la possibilité de quitter temporairement son poste pour effectuer un remplacement d'une durée prévisible de quatre (4) semaines et plus d'une travailleuse à temps complet responsable de groupe, pourvu qu'elle possède plus d'ancienneté que les travailleuses disponibles sur la liste de rappel.
  8. Une travailleuse à temps complet ou à temps partiel, a la possibilité de remplacer une appellation d'emploi différente de celle qu'elle

occupe, temporairement dépourvue de sa titulaire, pourvu qu'il n'y ait personne de disponible sur la liste de rappel pour cette appellation d'emploi.

9. 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.
10. Durant la période du 24 juin au 31 août, l'employeur peut lier plusieurs absences à temps complet.

#### 12.4 Qualifications

- 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 prévisible de plus de douze (12) semaines. Par contre, si aucune éducatrice qualifiée n'est disponible sur la liste de rappel, l'employeur accorde le remplacement à l'éducatrice non qualifiée disponible selon les modalités prévues au présent article. Une fois le remplacement accordé, l'éducatrice doit le terminer, et ce, même si une éducatrice qualifiée devenait disponible pendant la durée du remplacement.
- b) Les qualifications ne sont pas requises pour obtenir un remplacement prévisible 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 prévisible de douze (12) semaines ou moins à une éducatrice 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.
- d) Si aucune date de retour au travail n'est inscrite sur le billet médical, le remplacement est automatiquement considéré prévisible de plus de douze (12) semaines.

## 12.5 Disponibilités

- a) La travailleuse exprime sa disponibilité par écrit.

La travailleuse peut modifier en tout temps sa disponibilité à la suite d'un préavis écrit à l'employeur d'un (1) mois.

Une période de congé annuel n'est pas considérée comme une période de non-disponibilité.

- b) La travailleuse qui refuse trois (3) rappels sans motif valable, selon la disponibilité qu'elle a fournie à l'employeur, et ce, à l'intérieur d'une période de trente (30) jours, est considérée comme non disponible pour une période de quinze (15) jours.

Est considéré comme un motif valable :

- Une absence prévue à la convention collective;
- Lorsque l'offre de travail est de moins de trois (3) heures;
- Le fait de travailler dans un autre CPE.

- c) 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 quatre (4) semaines à l'avance.

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

- d) Lorsqu'un remplacement débute alors qu'une travailleuse ayant plus d'ancienneté est déjà assignée à un remplacement, cette dernière est réputée disponible pour un tel remplacement. Dans ce cas, elle termine d'abord son remplacement, à moins d'entente contraire entre les parties.
- e) Lorsque le nombre d'heures d'un remplacement est réduit, la travailleuse peut, lors de la première réduction d'heure, décider de quitter son remplacement. Dans ce cas, la travailleuse est inscrite sur la liste de rappel et elle est réputée disponible pour effectuer un autre remplacement.

Le remplacement réduit devient alors disponible, cependant la travailleuse qui accepte ledit remplacement ne peut pas se prévaloir de cette clause et doit terminer ledit remplacement, même si les heures en sont réduites à nouveau par la suite.

## 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

La travailleuse qui se croit lésée d'une façon quelconque peut, avant de déposer un grief, discuter du litige avec une représentante de la direction afin de trouver une solution. Celle-ci peut être accompagnée d'une déléguée désignée par le syndicat. Si le désaccord persiste, 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.

L'employeur qui reçoit un grief portant sur une matière visée par la négociation nationale doit le transmettre au ministère dans les 10 jours du dépôt du grief.

- 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 Comité de relations de travail (CRT)**

Suite au dépôt d'un grief, l'une ou l'autre des parties peut demander la tenue d'une rencontre du Comité de relations de travail concerné par les clauses en litige en signifiant à l'autre partie un avis écrit à cet effet. Les parties tiennent alors une rencontre dans les meilleurs délais pour tenter de convenir d'un règlement. À défaut d'un règlement, le grief suit son cours.

#### **13.5 Deuxième étape : arbitrage**

- a) Le dépôt du grief constitue une demande d'arbitrage.
- b) 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.
- c) 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.

- 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.

#### **13.6 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 pas le pouvoir de modifier ou d'ajouter au texte de la présente convention.

### 13.7 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 l'arbitrage sont libérées sans perte de traitement pour les jours d'audition.
- d) Chaque partie assume les frais de ses témoins.

### 13.8 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 fautes 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, la travailleuse peut obtenir une copie de son dossier personnel.
- b) Sur demande et en présence du représentant de l'employeur, une travailleuse peut gratuitement consulter et photographier son dossier, et ce, seule ou en présence d'une déléguée désignée par le syndicat.
- c) 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.

d) 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; le syndicat et la travailleuse y collaborent. L'employeur alloue les sommes requises.

### 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;
  - déterminer l'utilisation des sommes en prévention;
  - une fois par année, le comité présente à l'équipe de travail un sommaire des travaux accomplis.
- c) La mise en œuvre des décisions est de la responsabilité de l'employeur.
- d) Le comité se réunit au minimum trois (3) fois par année. 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 (2) ans. Au-delà de cette période, la travailleuse peut s'inscrire sur la liste de rappel.

### **15.4 Équipement de protection individuelle**

L'employeur fournit gratuitement aux travailleuses tous les moyens et équipements de protection individuelle choisis par le comité de santé et de sécurité.

## ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

### 16.1 Durée du travail

Le nombre hebdomadaire d'heures de travail des éducatrices titulaires de groupes et de rotation est de trente-six (36) heures, à raison de neuf (9) heures de travail par jour, sur une période de quatre (4) jours compris entre le lundi et le vendredi inclusivement.

Le nombre hebdomadaire d'heures de travail des éducatrices non-titulaires de groupes est de trente-deux (32) heures réparties à raison :

- de huit (8) heures de travail par jour sur une période de quatre (4) jours compris entre le lundi et le vendredi inclusivement ou,
- de six (6.4) heures de travail par jour sur une période de cinq (5) jours, compris entre le lundi et le vendredi inclusivement.

Le nombre hebdomadaire d'heures de travail de l'éducatrice spécialisée est de trente-quatre (34) heures réparties à raison de six (6.8) heures de travail par jour sur une période de cinq (5) jours compris entre le lundi et le vendredi inclusivement.

Le nombre hebdomadaire d'heures de travail de l'adjointe administrative est de trente-cinq (35) heures réparties à raison de sept (7) heures de travail par jour sur une période de cinq (5) jours compris entre le lundi et le vendredi inclusivement.

Le nombre hebdomadaire d'heures de travail de la préposée est de trente (30) heures, réparties à raison de six (6) heures de travail par jour sur une période de cinq (5) jours, compris entre le lundi et le vendredi inclusivement. Une fois par mois, la préposée effectue trois (3) heures de travail de plus que sa semaine normale de travail, afin de compléter des tâches additionnelles.

### 16.2 Aménagement du temps de travail

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

### **16.3 Répartition des horaires**

Les horaires de travail sont établis par l'employeur.

L'équipe de travail répartit, une (1) fois par année, les horaires et les congés hebdomadaires à chaque travailleuse, et ce, par ancienneté.

Les horaires et les jours de congé hebdomadaire sont en vigueur pour une période de douze (12) mois.

Toute modification d'horaire doit faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat, sauf dans le cas où en début d'année et après l'accord de l'équipe, les horaires d'origine doivent être décalés de quinze (15) minutes en fonction des besoins du service.

### **16.4 Choix de groupe**

La liste des groupes est élaborée annuellement par l'employeur, selon les besoins du CPE. La liste des groupes ainsi élaborée est affichée au plus tard le 15 mai.

Lorsque l'équipe de travail décide qu'il y aura un changement 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 1er juin de chaque année. Les changements prennent effet au plus tard la première semaine de septembre.

Lorsque l'équipe de travail décide qu'il n'y aura pas de changement de groupe, une travailleuse peut échanger son groupe avec l'accord de l'équipe si elle en fait la demande au plus tard le 1er juin, tel que prévu au paragraphe précédent. Ce changement s'effectue, au plus tard, la première semaine de septembre.

Les choix de groupe sont en vigueur pour une période de douze (12) mois.

### **16.5 Période de repos**

La travailleuse qui effectue au moins cinq (5) heures de travail par jour bénéficie, à l'intérieur de son horaire normal de travail, de quarante-cinq (45) minutes de repos par jour dont trente (30) minutes sont payées.

## 16.6 Activités d'encadrement pédagogique et réunions d'équipe (quantum)

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

La banque vise les activités suivantes :

- le temps de planification pédagogique;
- le temps de préparation pédagogique;
- les journées pédagogiques;
- le temps pour définir le profil de l'enfant;
- le temps pour la préparation et pour la rencontre des parents;
- les rencontres d'équipe ou le travail d'équipe;
- toute autre activité d'ordre pédagogique.

L'heure de planification pédagogique hebdomadaire peut être exécutée à l'extérieur du CPE ou au CPE avant ou après le quart de travail régulier de la travailleuse. À cet effet, l'employeur met à la disposition des travailleuses le matériel pédagogique dans chacune des installations.

La travailleuse qui ne bénéficie pas de cette banque est rémunérée lorsque l'employeur la convoque à une réunion d'équipe.

- f) Participation de la travailleuse au plan d'intervention/d'intégration

L'éducatrice titulaire d'un groupe contenant au moins un enfant à besoins particuliers doit, en collaboration avec les spécialistes et les parents de l'enfant, participer à l'élaboration, à la mise en application, ainsi qu'au suivi du plan d'intervention/d'intégration.

**16.7 Gestion à la cuisine**

Voir la lettre d'entente numéro 6.

**16.8 Activités à caractère spécial**

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

**16.9 Travailleuse ayant en charge une stagiaire**

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 ainsi occasionnées. Le temps nécessaire est alloué à la travailleuse à l'intérieur de son horaire de travail, à l'exception de sa période de repos (pauses-santé et dîner), après autorisation de l'employeur. En aucun cas, une travailleuse ne peut se faire imposer la responsabilité d'une stagiaire.

**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) ou lors de fermeture totale ou partielle en vertu de la Loi sur la santé publique (L.R.Q. C s 2.2) ou de la Loi sur la santé et sécurité au travail (L.R.Q. C s-2.1), les travailleuses qui sont empêchées d'accomplir leur travail ne subissent aucune perte de traitement, jusqu'à concurrence de trois (3) jours consécutifs.

**16.11 Rémunération à taux régulier**

Les heures effectuées en vertu des clauses 16.6 à 16.10 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; la portion des heures dépassant quarante (40) heures est alors rémunérée à taux supplémentaire.

### **16.12 Baisse du taux de fréquentation**

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

Ce congé est sans traitement et n'affecte pas les dispositions prévues à l'article traitant des congés sans traitement. Cependant, la travailleuse peut utiliser sa banque de temps, ses congés personnels ou toute autre accumulation de temps que prévoit la convention collective pour se faire rémunérer ce congé.

Si aucune travailleuse n'accepte de se prévaloir de ce congé, l'employeur peut assigner une (1) ou des travailleuses à d'autres tâches reliées à leur appellation d'emploi. Lorsque l'employeur utilise une telle affectation, il doit le faire par ordre inverse d'ancienneté et selon les besoins du service.

L'employeur peut aussi, et ce, une seule fois par jour, imposer un ou des départs hâtifs pour les travailleuses occasionnelles ou à temps partiel, en commençant par le personnel d'agence de placement s'il y a lieu et par la suite par la moins ancienne des travailleuses occasionnelles ou à temps partiel. En aucun temps, la travailleuse à temps partiel visée ne peut effectuer hebdomadairement moins d'heures que le nombre d'heures de travail prévu à son poste.

La travailleuse qui accepte de prendre un congé autorisé ou qui se fait imposer un départ hâtif continue de cumuler son ancienneté comme si elle était au travail.

L'employeur ne peut en aucun cas diminuer sous vingt (20) heures la semaine d'une travailleuse occasionnelle ou d'une travailleuse temps partiel si cela a pour effet de reporter ou de lui faire perdre son admissibilité aux assurances collectives.

### **16.13 Durée maximale des périodes de pauses**

Voir la lettre d'entente numéro 9.

## ARTICLE 17 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

### 17.1 Définition du temps supplémentaire

- a) La travailleuse qui accomplit du travail au-delà de quarante (40) heures pour une période d'une semaine, à la demande de l'employeur, est réputée travailler en temps supplémentaire.
- b) La travailleuse qui doit demeurer au CPE après la fermeture à la suite du retard d'un parent est réputée travailler en temps supplémentaire.
- c) Tout travail effectué en plus de la journée normale de travail d'une travailleuse, à la suite de l'application des dispositions prévues à l'article 16.12, est réputé être du temps supplémentaire.

### 17.2 Répartition du temps supplémentaire

Avant d'offrir du travail en temps supplémentaire, l'employeur offre le travail, dans la mesure du possible, par appellation d'emploi et en ordre d'ancienneté, à la travailleuse qui n'a pas complété le nombre d'heures hebdomadaires de travail de son appellation d'emploi.

Le travail en temps supplémentaire est offert aux travailleuses par ordre d'ancienneté, sauf en cours de journée où il peut être offert aux travailleuses disponibles sur place. À défaut de volontaires, ce travail est obligatoire et est assigné, par appellation d'emploi et en ordre inverse d'ancienneté, à la travailleuse qui rencontre les exigences et qualifications requises.

### 17.3 Rémunération du temps supplémentaire

- a) Tout temps effectué au-delà du maximum d'heures prévues à l'article 17.1 a) ainsi que selon les dispositions des articles 17.1 b) et c) est rémunérée 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 toute banque de temps prévue spécifiquement à cette fin à la convention collective, si

applicable, l'équivalent du temps supplémentaire effectué, majoré de cinquante pourcent (50 %) ou à taux simple, si la convention le prévoit.

#### **17.4 Rappel au travail**

La travailleuse qui est rappelée en cas d'imprévu après avoir quitté le CPE voit son taux de salaire régulier majoré de cinquante pourcent (50 %). Chaque fraction d'heure est comptée pour une heure.

#### **17.5 Heures en surplus de la semaine normale de travail**

Les heures effectuées au-delà de la semaine normale de travail ne peuvent pas être effectuées sur une base régulière.

## ARTICLE 18 CONGÉS ANNUELS

### 18.1 Durée du congé annuel

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 premier lundi de juin et le dimanche précédent le dernier lundi d'août de chaque année est considérée comme la période normale pour prendre son congé annuel. Durant cette période, l'employeur ne peut établir une politique interdisant à toutes les travailleuses de prendre des vacances.

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 et sérieux.

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

### 18.4 Choix des dates du congé annuel

- a) Le calendrier du congé annuel de la période estivale doit être établi avant le 1<sup>er</sup> avril de chaque année.

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

- b) Une travailleuse ayant droit à trois (3) semaines et plus de congé annuel peut fractionner une (1) semaine en journées. Ces journées sont choisies par la travailleuse avec accord de l'employeur, lequel ne peut refuser à moins qu'il ne démontre l'impossibilité de remplacer la travailleuse.
- c) Une travailleuse incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, accident, accident du travail ou maladie professionnelle survenu avant le début de sa période de congé peut reporter sa période de congé annuel à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son employeur avant la date fixée pour sa période de congé annuel, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas, son congé annuel est reporté automatiquement. Dans ces cas, la travailleuse ne peut se servir de son ancienneté pour déplacer les dates de congé annuel choisies par les autres travailleuses.

La travailleuse agissant comme juré durant sa période de congé annuel peut reporter la période de congé annuel non utilisée à une date ultérieure. Tout congé annuel en dehors de la période de congé annuel doit être demandé au moins trente (30) jours à l'avance.

- d) Une travailleuse qui veut faire une demande de congé en dehors de la période estivale doit faire une demande à l'employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

### **18.5 Indemnité de congé annuel**

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 brut 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;
  - absence de plus de 26 semaines pour cause de maladie autre que maladie professionnelle ;
  - absence de plus 26 semaines pour cause d'accident autre qu'accident de travail.
- 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 brut gagné pendant la période de référence pour chaque semaine de congé annuel à laquelle elle a droit.

L'indemnité de congé annuel de la travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle ne peut être diminuée lorsqu'elle s'est

prévalue de l'un des congés suivants et qu'elle a offert une prestation de travail durant la période de référence:

- congé de maternité ;
- congé de paternité ;
- absence de 26 semaines ou moins pour cause de maladie autre que maladie professionnelle ;
- absence de 26 semaines ou moins pour cause d'accident autre qu'accident de travail.

Durant ces absences, la travailleuse est réputée au travail aux fins du calcul de son indemnité de congé annuel.

## ARTICLE 19 CONGÉS FÉRIÉS

### 19.1 Énumération des congés fériés

- a) À compter du 15 août, la travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de cinq (5) jours par semaine bénéficie annuellement de treize (13) journées de congé férié sans perte de traitement, soit les huit (8) jours énumérés au paragraphe d) et cinq (5) jours supplémentaires déterminés par l'employeur.
- b) À compter du 15 août, 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, soit les huit (8) jours énumérés au paragraphe d) et trois (3) jours supplémentaires déterminés par l'employeur.
- c) À compter du 15 août, 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, soit les huit (8) jours énumérés au paragraphe d) et quatre (4) jours supplémentaires déterminés par l'employeur.
- d) Les jours fériés prévus 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) L'employeur affiche les jours supplémentaires qu'il détermine.

- f) La travailleuse qui a un nombre de congés fériés avec traitement inférieur à celui prévu à l'alinéa a) peut à l'occasion du douzième et/ou treizième jours fériés :
- S'absenter sans traitement;
  - Utiliser toute banque de temps prévue à la convention collective;
  - Utiliser la banque de congés de maladie ou personnels;
  - Utiliser la banque de congés annuels lorsque le fractionnement est permis;
  - Effectuer au CPE différentes tâches reliées à son appellation d'emploi selon les directives de l'employeur.
- g) En aucun temps, l'application des dispositions relatives aux congés fériés ne peut être assimilée à une fermeture du CPE.

### **19.2 Paiement du congé férié**

- a) La travailleuse à temps complet reçoit, pour chacun des jours de congé férié dont elle bénéficie en vertu de la clause 19.1 a), b) ou c), 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 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 d'une période de trente (30) jours et être convenue avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable et sérieux.

#### **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 ET POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

### 20.1 Conditions de prise des congés de maladie, personnels et pour obligations familiales

- 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 et sérieux.
- b) Pour les congés de maladie, la travailleuse doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.
- c) Pour les congés pour obligations familiales, la travailleuse doit aviser son employeur le plus tôt possible et prendre les moyens pour limiter la prise et la durée des congés.

### 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) Au 1<sup>er</sup> avril de chaque année, la travailleuse à temps complet ayant une semaine normale de quatre (4) jours se voit créditer une banque de huit (8) jours de congés maladie ou personnels pour l'année à venir.
- c) Au 1<sup>er</sup> avril de chaque année, 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 versé à la travailleuse à titre d'indemnité de congés de maladie ou personnels. À la demande de la travailleuse à temps partiel, cette indemnité est versée dans une banque afin qu'elle reçoive une indemnité lors de la prise du congé. Il est de même pour la travailleuse occasionnelle effectuant un remplacement de 12 semaines et plus durant cette période. 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, lequel ne peut refuser sans motif valable et sérieux.

### **20.5 Ajustement au départ**

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

### **20.6 Billet 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 billet

médical attestant la nature et la durée de la maladie de la part de la travailleuse absente.

## **20.7 Congé pour obligations familiales**

- a) Une travailleuse peut s'absenter du travail, pendant dix (10) journées sans salaire 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.
- b) Ce congé peut être fractionné en demi-journée si l'employeur y consent, lequel ne peut refuser sans motif valable et sérieux.
- c) Ces journées ne peuvent être assimilées à des congés de maladie ou personnels, et l'employeur ne peut en aucun cas exiger la prise du congé personnel avant la prise du congé pour obligations familiales.
- d) Lors de la prise d'un congé pour obligations familiales, la travailleuse peut, à son choix, utiliser sa banque de congés de maladie ou personnels ou prendre un congé sans salaire.

**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 consécutifs.
2. Du père, de la mère (reconnus légalement) : quatre (4) jours ouvrables consécutifs.
3. 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 consécutifs.
4. 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 consécutifs.
5. La travailleuse qui assiste aux funérailles a droit à une (1) journée additionnelle aux congés prévus aux clauses 21.1 a) 1 à 21.1 a) 3 si celles-ci ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de sa résidence.
6. 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 ouvrables consécutifs.
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 et qu'elle y assiste.

c) Déménagement

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

**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 ouvrables consécutifs.
- b) La travailleuse a droit à un congé sans traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs 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 a) dans les quinze (15) jours suivant l'événement. La travailleuse occasionnelle et à temps partiel 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 ou des jours de congé liés à l'événement sont pris durant sa période de congé annuel. Elle peut reporter les jours de congé annuel non utilisés après entente avec l'employeur.

**21.4 Assignation comme jurée ou témoin**

- a) La travailleuse appelée à agir comme jurée ou témoin un jour où elle est prévue au travail reçoit, pendant cette période, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la cour ou par la partie qui l'a assignée à comparaître.

- b) Dans le cas de poursuite judiciaire impliquant une travailleuse dans l'exercice normal de ses fonctions, celle-ci ne subit aucune perte de traitement pour le temps où sa présence est nécessaire à la cour, à moins que la poursuite ne résulte d'une faute lourde ou d'un acte frauduleux.
- c) La travailleuse agissant comme jurée pendant sa période de congé annuel peut reporter les jours de congé non utilisés après entente avec l'employeur.

**ARTICLE 22 RETRAIT PRÉVENTIF, CONGÉS DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET ADOPTION****22.1 Retrait préventif**

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

**22.2 Avis à l'employeur**

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

**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.

f) 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 retrait préventif 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.

## 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 et de l'indemnité afférente;
- accumulation de l'ancienneté;
- progression dans l'échelle salariale;
- droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir, conformément aux dispositions de la présente convention collective, comme si elle était au travail.

n) Indemnité de congé de maternité

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

## **22.7 Congé de naissance ou d'adoption**

- a) Un travailleur peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours, sans perte de traitement, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de grossesse.
- b) Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du travailleur. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.
- c) Le travailleur doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.
- d) La travailleuse dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

## 22.8 Congé de paternité

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

### a) Avis à l'employeur et date de retour

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

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

### b) Fractionnement

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

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

Le programme de prestation du Régime québécois d'assurance parentale prévoit cependant un nombre maximal de semaines de congé de paternité qui peut être suspendu, soit quinze (15) semaines pour cause de maladie ou d'accident affectant le travailleur, et six (6) semaines pour toutes les autres situations.

c) Suspension du congé

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

d) Retour au travail

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

e) Réintégration du travailleur

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

f) Poste aboli et fin d'affectation

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

### 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**

- a) 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.

- b) 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. Par contre, si une personne provenant d'une agence de remplacement a une affectation le jour du retour au travail de la travailleuse, cette dernière obtient l'affectation occupée par cette personne.

### **23.9 Maintien des avantages sociaux**

Durant le congé parental complémentaire, 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.

**ARTICLE 24 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT****24.1 Congé de perfectionnement sans traitement**

- a) Après deux (2) ans de service, et une seule fois pour la durée de la convention collective, la travailleuse à temps complet ou à temps partiel peut obtenir un congé de perfectionnement sans traitement pour s'inscrire et suivre un cours ou un programme de formation professionnelle relié à l'une des appellations d'emploi énoncées à l'annexe A et relié aux besoins du CPE. La travailleuse doit faire la demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance et faire la preuve de son inscription ou de sa demande d'inscription.
- b) Ce congé est accordé à temps complet ou à temps partiel, selon la demande, et pour une durée maximale de deux (2) ans. Si ce congé est demandé à temps partiel, les modalités doivent être convenues entre les parties. Ce congé peut être renouvelé pour une période maximale de douze (12) mois afin de permettre à la travailleuse de terminer sa formation.
- c) L'employeur ne peut refuser sans motif valable et sérieux un tel congé.
- d) Une (1) seule travailleuse à la fois, par installation, peut se prévaloir d'un tel congé. Dans le cas où plus d'une demande est présentée pour la même période, l'ancienneté prévaut.
- e) La travailleuse peut mettre fin à ce congé en tout temps et réintégrer son poste en faisant parvenir au CPE un préavis d'au moins trente (30) jours de la date de son retour au travail.

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, au retour du congé, la travailleuse à temps partiel reprend le remplacement qu'elle effectuait au moment de son départ, dans la mesure où ce remplacement se poursuit toujours et qu'il reste quatre (4) semaines et plus à celui-ci. 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.

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

1. Ancienneté

La travailleuse accumule son ancienneté durant son congé.

2. 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.

3. Congés de maladie ou personnels

Les modalités prévues aux articles 20.2e) et 20.3 s'appliquent pour le congé sans solde de plus de quatre semaines.

4. Assurances

Dans le cas d'un congé à temps partiel, la travailleuse peut maintenir son adhésion au régime d'assurances collectives qui lui est applicable aux conditions de celui-ci.

Dans le cas d'un congé à temps complet, la travailleuse peut maintenir 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.

5. Régime de retraite

La travailleuse peut maintenir son adhésion au régime de retraite qui lui est applicable aux conditions de celui-ci.

6. 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 à temps partiel reprend le remplacement qu'elle effectuait au moment de son départ, dans

la mesure où ce remplacement se poursuit toujours et qu'il reste (4) semaines et plus à celui-ci. 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.

#### **24.2 Budget alloué à la formation et au perfectionnement**

L'employeur reconnaît l'importance de la formation et du perfectionnement des travailleuses et il alloue un budget dédié à cette fin. Il s'engage à informer l'équipe de travail des sommes qu'il entend consacrer à la formation et au perfectionnement.

#### **24.3 Formation et perfectionnement exigé par l'employeur**

Dans tous les cas de formation et de perfectionnement exigés par l'employeur, autres que les formations initiales exigées par le ministère de la Famille, celui-ci s'engage à assumer les frais reliés à l'inscription et à la documentation nécessaire, ainsi qu'à verser le salaire régulier de la travailleuse, incluant le temps de déplacement. De plus, l'employeur rembourse, le cas échéant, les coûts afférents aux formations (transport, repas, hébergement), selon la politique en vigueur.

Dans le cas du cours visant la mise-à-jour du cours de secourisme adapté à la petite enfance, l'employeur s'engage à assumer les frais reliés à l'inscription et à la documentation nécessaire ainsi qu'à verser le salaire régulier de la travailleuse à temps complet et à temps partiel, incluant le temps de déplacement. De plus, l'employeur rembourse, le cas échéant, les coûts afférents aux formations (transport, repas, hébergement), selon la politique en vigueur. La travailleuse occasionnelle effectuant un remplacement de douze (12) semaines et plus et dont le certificat attestant de la réussite du cours vient à échéance durant cette période bénéficie des mêmes avantages.

## ARTICLE 25 CONGÉ SANS TRAITEMENT

### 25.1 Congé sans traitement de quatre (4) semaines ou moins

- a) Après (1) an de service, et une seule fois par période de référence, la travailleuse à temps complet ou à temps partiel a droit à un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quatre (4) semaines, et ce en fonction de sa semaine normale de travail. La travailleuse doit faire la demande écrite au moins quinze (15) jours à l'avance. Un maximum de deux (2) travailleuses à la fois par installation peuvent se prévaloir d'un tel congé sans traitement. L'employeur ne peut refuser sans motif valable et sérieux un tel congé sans traitement.
- b) Ce congé peut être fractionné en semaines ou en journée, et ce à la demande de la travailleuse. Le fractionnement peut faire l'objet d'un maximum quatre (4) demandes et périodes d'absence. L'employeur ne peut refuser sans motif valable et sérieux un tel fractionnement.
- c) Lors de ce congé sans traitement, la travailleuse maintient son adhésion au régime d'assurance collective ainsi qu'au régime de retraite, et ce, aux conditions de ces régimes sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles dont l'employeur assume sa part, le cas échéant.
- d) Une demande de congé sans traitement pendant la période normale de prise de congé annuel est attribuée, par ordre d'ancienneté, après avoir établi le calendrier de congé annuel de l'ensemble du personnel.

### 25.2 Congé sans traitement de plus de quatre semaines

- 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 a droit à un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel d'une durée maximale d'un (1) an, incluant le congé prévu à la clause précédente, pourvu qu'elle en fasse la demande au moins trente (30) jours à l'avance. L'employeur ne peut refuser sans motif valable et sérieux un tel congé. Le délai peut être réduit après entente entre les parties.

Un maximum de deux (2) travailleuses à la fois par installation peuvent se prévaloir d'un tel congé sans traitement.

- b) Lors de sa demande, la travailleuse précise la durée de son congé. Ce congé doit être pris de façon continue. Dans le cas d'un congé à temps partiel, la travailleuse précise également la ou les journées de la semaine correspondant au congé, laquelle doit être la même pour toute la durée du congé. Cependant, la travailleuse peut y mettre fin en tout temps en faisant parvenir à l'employeur un préavis d'au moins trente (30) jours 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. Congés de maladie ou personnels

Les modalités prévues aux articles 20.2e) et 20.3 s'appliquent pour le congé sans solde de plus de quatre (4) semaines.
  3. Assurances

Dans le cas d'un congé à temps partiel, la travailleuse peut maintenir son adhésion au régime d'assurances collectives qui lui est applicable aux conditions de celui-ci.

Dans le cas d'un congé à temps complet, la travailleuse peut maintenir 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.
  4. Régime de retraite

La travailleuse peut maintenir son adhésion au régime de retraite qui lui est applicable aux conditions de celui-ci.
  5. 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 à temps partiel reprend le remplacement qu'elle effectuait au moment de son départ, dans la mesure où ce remplacement se poursuit toujours et qu'il reste (4) semaines ou plus à celui-ci. 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.

6. La travailleuse à temps complet qui se prévaut du congé sans traitement à temps partiel et dont le nombre d'heures de travail est inférieur à la semaine normale de travail est régie par les dispositions qui s'appliquent à la travailleuse à temps partiel, et ce, pour toute la durée de son congé. Cependant, la travailleuse à temps complet qui se prévaut d'un congé à temps partiel accumule son ancienneté comme une travailleuse à temps complet.

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

**26.1 Contribution de l'employeur**

La contribution de l'employeur correspond à la subvention qu'il reçoit du ministère de la Famille, 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 bénéficiaires 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 selon les dispositions suivantes :
  1. soit pour un minimum de deux (2) jours par semaine de prestation de travail ou après entente avec l'employeur pour le nombre de jours;
  2. soit une prestation de travail à temps complet pendant neuf (9) mois suivi d'un arrêt de travail à temps complet de trois mois consécutifs, et ce, entre le 1<sup>er</sup> mai et le 1<sup>er</sup> septembre.

### 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 débute le 24 juin ou 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 et sérieux.

### 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

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.

## ARTICLE 30 RÉMUNÉRATION

### 30.1 Appellations d'emploi et taux de salaires

- a) Les appellations d'emploi et conditions d'obtention requises apparaissent à l'annexe A.
- b) Les taux de salaires et échelles de salaires apparaissent à l'annexe B.
- c) Aucune autre appellation d'emploi ni échelle salariale ne peut être créée sans l'autorisation écrite d'un représentant du ministère de la Famille, du représentant désigné des employeurs signataires de l'entente de principe et de la FSSS-CSN.
- d) Au moment de la signature, les CPE dont l'annexe A comporte des appellations d'emploi non prévues à la convention collective les intègrent à leur annexe A et maintiennent ces appellations tant que la ou les titulaires du poste sont en emploi.

### 30.2 Majoration des taux et échelles de salaires

#### Paramètres généraux d'augmentation salariale

1. Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur au 31 mars 2015 est maintenu sans majoration.

2. Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2016 au 31 mars 2017

Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur au 31 mars 2016 est majoré de 1.5% avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2016.

3. Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2017 au 31 mars 2018

Chaque taux et chaque échelle<sup>2</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2017 est majoré de 1.75% avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2017.

<sup>1</sup> La majoration des taux et échelles sont calculées sur la base du taux horaire

<sup>2</sup> La majoration des taux et échelles sont calculées sur la base du taux horaire

4. Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2018 au 31 mars 2019

Chaque taux et chaque échelle<sup>3</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2018 est majoré de 2.0% avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2018.

5. Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur au 31 mars 2019 est maintenu sans majoration.

Rémunération additionnelle

1. Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016

Une travailleuse a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,30\$ pour chaque heure rémunérée<sup>4</sup> du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016.

2. Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020

Une travailleuse a également droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,16\$ pour chaque heure rémunérée<sup>5</sup> du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020.

### 30.3 Salaires et classification

a) Expérience antérieure pour fins de classification

La travailleuse 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.

<sup>3</sup> La majoration des taux et échelles sont calculées sur la base du taux horaire

<sup>4</sup> Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance-salaire incluant celles versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

<sup>5</sup> Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance-salaire incluant celles versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

En cours d'emploi, la travailleuse peut se faire reconnaître de l'expérience de travail pertinente acquise ailleurs que dans son milieu de travail.

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 de participation au régime de retraite des CPE et des garderies conventionnées ou un relevé d'emploi, d'une copie du Relevé 1 ou d'une formule T4 couvrant la période visée, doivent être fournies à l'employeur.

Sous réserve de la validation des renseignements fournis, 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 et des documents mentionnés au paragraphe précédent, 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.

Aux fins de la reconnaissance d'expérience antérieure, pour la travailleuse au service du centre, les congés suivants sont considérés 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

La travailleuse est intégrée dans l'échelle salariale prévue à son appellation d'emploi selon sa formation et son expérience.

c) Changement d'échelon

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, à condition qu'il se soit écoulé douze (12) mois depuis la date anniversaire du dernier changement d'échelon.

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.

Les congés suivants sont considérés, aux fins du changement d'échelon, 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.

d) 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 concernant l'évaluation de la qualification du personnel de garde et les équivalences de formation reconnues.

e) Poste combiné

La travailleuse qui occupe un poste combiné est rémunérée selon chacune des échelles salariales visées des appellations d'emplois prévues 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.

f) 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 %).

g) Taux supérieur

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

**30.4 Versement des salaires**

- a) Le versement du salaire s'effectue par dépôt direct à jour fixe toutes les deux (2) semaines.
- b) L'employeur envoie le bulletin de paie par courriel.

Sur le bulletin de paie l'employeur inscrit :

- Le nom, l'adresse et le logo du CPE;
- les nom et prénom de la travailleuse;
- son adresse complète;

- l'appellation d'emploi;
  - la date de la période de paie et la date du paiement;
  - le nombre d'heures payées au taux normal;
  - les heures supplémentaires payées;
  - les heures accumulées dans la banque de temps;
  - les vacances accumulées;
  - le taux de salaire;
  - le montant du salaire brut;
  - la nature et le montant des déductions effectuées ainsi que le montant net du salaire.
- c) Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et sur la fiche de paie, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

### **30.5 Départ d'une travailleuse**

Dans tous les cas de démission ou de fin d'emploi définitive, l'employeur doit remettre à la travailleuse toute somme due ainsi que le relevé d'emploi au moment du départ, pourvu que la travailleuse l'avise de la date de son départ au moins une (1) semaine à l'avance, sinon, les sommes qui lui sont dues lui sont remises sur la paye suivant la date de départ.

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

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

### 30.6 Erreur sur la paie

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

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 verser 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 depuis le 1<sup>er</sup> avril 2016 sont versés dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature des conventions collectives.

Le montant de rémunération additionnelle prévue pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016 est versé dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective.

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 et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

### 32.2 Repas

Les parties confient au CRT national l'étude des règles relatives au calcul du coût des repas.

### 32.3 Local de repos

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

L'employeur met à la disposition des travailleuses, un ordinateur fonctionnel avec accès Internet, ainsi que l'accès à un photocopieur dans chaque installation.

### 32.4 Droits acquis

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

### 32.5 Disparités régionales

Les parties confient au CRT national l'étude des enjeux particuliers liés à la réalité régionale des CPE suivants :

- CPE Pidaban (Témiscamingue);
- CPE Au village des petits lutins inc. (Lorrainville);
- CPE Cannelle et Pruneau inc. (Témiscamingue);
- CPE Des p'tits maringouins (Matagami);
- CPE « Le mur-mûr » inc. (Fermont);

- CPE La ramée (Cap-aux-Meules);
- CPE « Chez ma Tante » (Fatima).

### **32.6 Assurance responsabilité et travailleuse seule**

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

### **32.7 Contribution à Fondation CSN**

Voir la lettre d'entente numéro 7.

### **32.8 Vérification d'absence d'empêchement**

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

### **32.9 Banque de temps**

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

La travailleuse peut prendre son temps accumulé après avoir avisé l'employeur au moins quarante-huit (48) heures à l'avance. La travailleuse peut reprendre son temps accumulé en journée complète ou en demi-journée à une date convenue avec l'employeur. La travailleuse peut également reprendre son temps accumulé pour quitter plus tôt lorsque le ratio le permet. L'employeur doit autoriser la reprise de temps, mais ne peut refuser sans motif valable.

Cette banque de temps ne doit pas excéder quarante (40) heures.

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>re</sup> paie du mois d'avril.

### **32.10 Remboursement des 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;
- indemnité de kilométrage : 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;
- une fois par année financière, l'agente de conformité, l'agente de soutien technique et pédagogique ou une travailleuse qui, à la demande de l'employeur, est appelée à utiliser régulièrement son véhicule dans le cadre de ses fonctions peut demander le remboursement du montant de sa prime d'assurance uniquement pour la portion afférente à l'assurance affaires, sur présentation d'une preuve de sa prime d'assurance affaires pour la période concernée.

- 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 ou le bureau coordonnateur. Ainsi, uniquement le kilométrage excédentaire parcouru par la travailleuse lui est remboursé.

### **32.11 Ratios**

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

### **32.12 Langue au travail**

L'employeur rédige et publie en français les communications qu'il adresse aux travailleuses.

Il est interdit à l'employeur d'exiger, pour l'accès à un emploi ou à un poste, la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que la langue française, à moins que les parties conviennent par entente écrite que l'accomplissement de la tâche nécessite une telle connaissance.

Il est interdit à l'employeur de congédier, de mettre à pied, de rétrograder ou de déplacer une travailleuse pour la seule raison que cette dernière ne parle que le français ou qu'elle ne connaît pas suffisamment une langue donnée autre que le français ou parce qu'elle a exigé le respect d'un droit découlant de la Charte de la langue française.

### **32.13 Intégration des dispositions nationales**

Advenant une entente intervenue entre le secteur des CPE FSSS-CSN et le gouvernement, les parties conviennent d'intégrer les clauses concernant la rémunération (article 30 et annexe B) à la présente convention collective.

**ARTICLE 33 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE****33.1 Durée de la convention**

La convention collective prend effet à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2020.

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

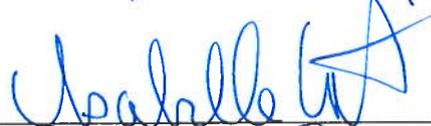
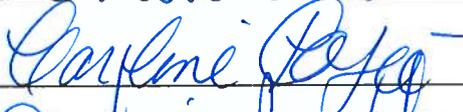
**33.2 Modification de la convention**

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

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

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal ce 15<sup>e</sup> jour du mois de

nov 2019.


Syndicat des travailleuses(eurs)  
des centres de la petite enfance  
de Montréal et Laval - CSN



Centre de la petite enfance A.M.B.C.A.L.

## **ANNEXE A - APPELLATIONS D'EMPLOI, 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 en milieu familial 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**

Sous la responsabilité d'une gestionnaire, l'aide-éducatrice accompagne, aide, seconde ou soutient l'éducatrice, veille à la santé, à la sécurité et au bien-être des enfants, et accomplit diverses tâches en installation.

Toute transformation de l'organisation du travail et des services ayant pour effet d'introduire l'appellation d'emploi d'aide-éducatrice ne peut avoir pour conséquence de mettre à pied, congédier ou licencier une éducatrice.

En aucun temps, l'aide-éducatrice ne peut être responsable d'un groupe.

### **Conditions d'obtention**

Aucune condition minimale particulière n'est exigée.

### **Éducatrice spécialisée**

Voir Entente de conciliation

**ANNEXE B - TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE**
**Personnel de garde**
**Éducatrice qualifiée**

| Échelon | 1 <sup>er</sup> avril 2015<br>au<br>31 mars 2016<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2016<br>au<br>31 mars 2017<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2017<br>au<br>31 mars 2018<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2018<br>au<br>31 mars 2019<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2019 <sup>1</sup><br>au<br>31 mars 2020<br>(\$) |
|---------|--|--|--|--|---|
| 10      | 23,32  | 23,67  | 24,08  | 24,56  | 25,15   |
| 9       | 22,60  | 22,94  | 23,34  | 23,81  | 24,37   |
| 8       | 21,90  | 22,23  | 22,62  | 23,07  | 23,62   |
| 7       | 21,23  | 21,55  | 21,93  | 22,37  | 22,89   |
| 6       | 20,57  | 20,88  | 21,25  | 21,68  | 22,18   |
| 5       | 19,94  | 20,24  | 20,59  | 21,00  | 21,50   |
| 4       | 19,34  | 19,63  | 19,97  | 20,37  | 20,84   |
| 3       | 18,74  | 19,02  | 19,35  | 19,74  | 20,20   |
| 2       | 18,16  | 18,43  | 18,75  | 19,13  | 19,58   |
| 1       | 17,59  | 17,85  | 18,16  | 18,52  | 18,98   |

**Éducatrice non qualifiée**

| Échelon | 1 <sup>er</sup> avril 2015<br>au<br>31 mars 2016<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2016<br>au<br>31 mars 2017<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2017<br>au<br>31 mars 2018<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2018<br>au<br>31 mars 2019<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2019 <sup>1</sup><br>au<br>31 mars 2020<br>(\$) |
|---------|--|--|--|--|---|
| 14      | 23,32  | 23,67  | 24,08  | 24,56  | 25,15   |
| 13      | 22,60  | 22,94  | 23,34  | 23,81  | 24,37   |
| 12      | 21,90  | 22,23  | 22,62  | 23,07  | 23,62   |
| 11      | 21,23  | 21,55  | 21,93  | 22,37  | 22,89   |
| 10      | 20,57  | 20,88  | 21,25  | 21,68  | 22,18   |
| 9       | 19,94  | 20,24  | 20,59  | 21,00  | 21,50   |
| 8       | 19,34  | 19,63  | 19,97  | 20,37  | 20,84   |
| 7       | 18,74  | 19,02  | 19,35  | 19,74  | 20,20   |
| 6       | 18,16  | 18,43  | 18,75  | 19,13  | 19,58   |
| 5       | 17,59  | 17,85  | 18,16  | 18,52  | 18,98   |
| 4       | 17,05  | 17,31  | 17,61  | 17,96  | 18,40   |
| 3       | 16,57  | 16,82  | 17,11  | 17,45  | 17,83   |
| 2       | 16,05  | 16,29  | 16,58  | 16,91  | 17,28   |
| 1       | 15,54  | 15,77  | 16,05  | 16,37  | 16,75   |

<sup>1</sup> Suite à un exercice de relativités salariales, une nouvelle structure salariale, composée d'échelles de traitement par rang, est introduite.

**Éducatrice spécialisée**

| Échelon | 1 <sup>er</sup> avril 2018<br>au<br>31 mars 2019<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2019 <sup>1</sup><br>au<br>31 mars 2020<br>(\$) |
|---------|--|---|
| 10      | 24,56  | 25,15   |
| 9       | 23,81  | 24,37   |
| 8       | 23,07  | 23,62   |
| 7       | 22,37  | 22,89   |
| 6       | 21,68  | 22,18   |
| 5       | 21,00  | 21,50   |
| 4       | 20,37  | 20,84   |
| 3       | 19,74  | 20,20   |
| 2       | 19,13  | 19,58   |
| 1       | 18,52  | 18,98   |

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

| Échelon | 1 <sup>er</sup> avril 2015<br>au<br>31 mars 2016<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2016<br>au<br>31 mars 2017<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2017<br>au<br>31 mars 2018<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2018<br>au<br>31 mars 2019<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2019 <sup>1</sup><br>au<br>31 mars 2020<br>(\$) |
|---------|--|--|--|--|---|
| 6       | 19,15  | 19,44  | 19,78  | 20,18  | 20,53   |
| 5       | 18,43  | 18,71  | 19,04  | 19,42  | 19,90   |
| 4       | 17,69  | 17,96  | 18,27  | 18,64  | 19,29   |
| 3       | 16,99  | 17,24  | 17,54  | 17,89  | 18,70   |
| 2       | 16,32  | 16,56  | 16,85  | 17,19  | 18,12   |
| 1       | 15,67  | 15,91  | 16,19  | 16,51  | 17,56   |

**Préposée**

| Échelon | 1 <sup>er</sup> avril 2015<br>au<br>31 mars 2016<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2016<br>au<br>31 mars 2017<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2017<br>au<br>31 mars 2018<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2018<br>au<br>31 mars 2019<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2019 <sup>1</sup><br>au<br>31 mars 2020<br>(\$) |
|---------|--|--|--|--|---|
| 1       | 14,28  | 14,49  | 14,74  | 15,03  | 15,92   |

<sup>1</sup> Suite à un exercice de relativités salariales, une nouvelle structure salariale, composée d'échelles de traitement par rang, est introduite.

## Aide-éducatrice

| Échelon | 1 <sup>er</sup> avril 2015<br>au<br>31 mars 2016<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2016<br>au<br>31 mars 2017<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2017<br>au<br>31 mars 2018<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2018<br>au<br>31 mars 2019<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2019 <sup>1</sup><br>au<br>31 mars 2020<br>(\$) |
|---------|--|--|--|--|---|
| 5       | 16,36  | 16,61  | 16,90  | 17,24  | 17,75*  |
| 4       | 15,69  | 15,93  | 16,21  | 16,53  | 17,75   |
| 3       | 15,03  | 15,26  | 15,53  | 15,84  | 17,20   |
| 2       | 14,42  | 14,64  | 14,90  | 15,20  | 16,67   |
| 1       | 13,83  | 14,04  | 14,29  | 14,58  | 16,16   |

## Personnel de soutien pédagogique et technique

## Agente-conseil en soutien pédagogique et technique

| Échelon | 1 <sup>er</sup> avril 2015<br>au<br>31 mars 2016<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2016<br>au<br>31 mars 2017<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2017<br>au<br>31 mars 2018<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2018<br>au<br>31 mars 2019<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2019 <sup>1</sup><br>au<br>31 mars 2020<br>(\$) |
|---------|--|--|--|--|---|
| 10      | 24,71  | 25,08  | 25,52  | 26,03  | 26,63   |
| 9       | 24,39  | 24,76  | 25,19  | 25,69  | 25,81   |
| 8       | 24,07  | 24,43  | 24,86  | 25,36  | 25,01   |
| 7       | 23,38  | 23,73  | 24,15  | 24,63  | 24,24   |
| 6       | 22,74  | 23,08  | 23,48  | 23,95  | 23,49   |
| 5       | 22,09  | 22,42  | 22,81  | 23,27  | 22,77   |
| 4       | 21,49  | 21,81  | 22,19  | 22,63  | 22,07   |
| 3       | 20,91  | 21,22  | 21,59  | 22,02  | 21,39   |
| 2       | 20,30  | 20,60  | 20,96  | 21,38  | 20,73   |
| 1       | 19,75  | 20,05  | 20,40  | 20,81  | 20,09   |

\* L'échelle salariale se compose de 4 échelons à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019.

<sup>1</sup> Suite à un exercice de relativités salariales, une nouvelle structure salariale, composée d'échelles de traitement par rang, est introduite.

**Agente de conformité**

| Échelon | 1 <sup>er</sup> avril 2015<br>au<br>31 mars 2016<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2016<br>au<br>31 mars 2017<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2017<br>au<br>31 mars 2018<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2018 <sup>2</sup><br>au<br>31 mars 2019<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2019 <sup>1</sup><br>au<br>31 mars 2020<br>(\$) |
|---------|--|--|--|---|---|
| 10      | 21,94  | 22,27  | 22,66  | 23,87   | 24,44   |
| 9       | 21,42  | 21,74  | 22,12  | 23,13   | 23,69   |
| 8       | 20,92  | 21,23  | 21,60  | 22,42   | 22,96   |
| 7       | 20,39  | 20,70  | 21,06  | 21,73   | 22,25   |
| 6       | 19,92  | 20,22  | 20,57  | 21,05   | 21,56   |
| 5       | 19,42  | 19,71  | 20,05  | 20,41   | 20,90   |
| 4       | 18,99  | 19,27  | 19,61  | 19,79   | 20,26   |
| 3       | 18,52  | 18,80  | 19,13  | 19,18   | 19,64   |
| 2       | 18,08  | 18,35  | 18,67  | 18,58   | 19,03   |
| 1       | 17,62  | 17,88  | 18,19  | 18,01   | 18,44   |

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

| Échelon | 1 <sup>er</sup> avril 2015<br>au<br>31 mars 2016<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2016<br>au<br>31 mars 2017<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2017<br>au<br>31 mars 2018<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2018<br>au<br>31 mars 2019<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2019 <sup>1</sup><br>au<br>31 mars 2020<br>(\$) |
|---------|--|--|--|--|---|
| 10      | 23,32  | 23,67  | 24,08  | 24,56  | 25,15   |
| 9       | 22,59  | 22,93  | 23,33  | 23,80  | 24,37   |
| 8       | 21,91  | 22,24  | 22,63  | 23,08  | 23,62   |
| 7       | 21,22  | 21,54  | 21,92  | 22,36  | 22,89   |
| 6       | 20,56  | 20,87  | 21,24  | 21,66  | 22,18   |
| 5       | 19,92  | 20,22  | 20,57  | 20,98  | 21,50   |
| 4       | 19,29  | 19,58  | 19,92  | 20,32  | 20,84   |
| 3       | 18,71  | 18,99  | 19,32  | 19,71  | 20,20   |
| 2       | 18,12  | 18,39  | 18,71  | 19,08  | 19,58   |
| 1       | 17,55  | 17,81  | 18,12  | 18,48  | 18,98   |

<sup>1</sup> Suite à un exercice de relativités salariales, une nouvelle structure salariale, composée d'échelles de traitement par rang, est introduite.

<sup>2</sup> L'échelle salariale est ajustée pour tenir compte d'un rangement 18 à compter du 1er avril 2018.

## Commis comptable ou secrétaire comptable

| Échelon | 1 <sup>er</sup> avril 2015<br>au<br>31 mars 2016<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2016<br>au<br>31 mars 2017<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2017<br>au<br>31 mars 2018<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2018<br>au<br>31 mars 2019<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2019 <sup>1</sup><br>au<br>31 mars 2020<br>(\$) |
|---------|--|--|--|--|---|
| 6       | 18,47  | 18,75  | 19,08  | 19,46  | 19,80   |
| 5       | 17,93  | 18,20  | 18,52  | 18,89  | 19,19   |
| 4       | 17,38  | 17,64  | 17,95  | 18,31  | 18,60   |
| 3       | 16,91  | 17,16  | 17,46  | 17,81  | 18,03   |
| 2       | 16,39  | 16,64  | 16,93  | 17,27  | 17,47   |
| 1       | 15,92  | 16,16  | 16,44  | 16,77  | 16,93   |

## Secrétaire-réceptionniste

| Échelon | 1 <sup>er</sup> avril 2015<br>au<br>31 mars 2016<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2016<br>au<br>31 mars 2017<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2017<br>au<br>31 mars 2018<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2018<br>au<br>31 mars 2019<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2019 <sup>1</sup><br>au<br>31 mars 2020<br>(\$) |
|---------|--|--|--|--|---|
| 5       | 17,05  | 17,31  | 17,61  | 17,96  | 18,41   |
| 4       | 16,34  | 16,59  | 16,88  | 17,22  | 17,84   |
| 3       | 15,66  | 15,89  | 16,17  | 16,49  | 17,29   |
| 2       | 14,98  | 15,20  | 15,47  | 15,78  | 16,76   |
| 1       | 14,37  | 14,59  | 14,85  | 15,15  | 16,24   |

<sup>1</sup> Suite à un exercice de relativités salariales, une nouvelle structure salariale, composée d'échelles de traitement par rang, est introduite.

## **ANNEXE C - LISTE DES MATIÈRES DE NÉGOCIATION NATIONALE**

### **Article 3 Champ d'application**

3.6 Comité de relations de travail national

### **Article 5 Gestion du CPE**

5.2 a) Participation à l'assemblée générale

5.2 b) Participation au conseil d'administration

### **Article 7 Liberté d'action syndicale**

7.7 Comité de négociation régional

### **Article 10 Procédure d'attribution de poste**

Qualification pour l'obtention d'un poste

### **Article 12 Remplacement temporaire et liste de rappel**

Qualification pour l'obtention d'un remplacement

### **Article 13 Procédure de grief et arbitrage**

Article au complet

### **Article 14 Mesures disciplinaires ou administratives**

Article au complet

### **Article 15 Sécurité et santé au travail**

Article au complet

### **Article 16 Heures et semaine de travail**

16.6 Temps de préparation pédagogique (quantum)

16.7 Gestion de la cuisine

16.9 Intempérie ou évènement incontrôlable

16.10 Baisse du taux de fréquentation

16.11 Durée maximale des périodes de pauses rémunérées

**Article 17 Temps supplémentaire**

Article au complet

**Article 18 Vacances**

18.1 Durée du congé annuel

18.2 Années de service et période de référence

18.3 Période de prise de congé annuel

18.5 Indemnité de congé annuel

**Article 19 Congés fériés**

Article au complet

**Article 20 Congés de maladie, personnels et pour obligations familiales**

Article au complet

**Article 21 Congés sociaux**

Article au complet

**Article 22 Retrait préventif, congé de maternité, paternité et adoption**

Article au complet

**Article 23 Congé parental**

Article au complet

**Article 24 Congés de perfectionnement**

Article au complet

**Article 25 Congé sans traitement**

Article au complet

**Article 26 Assurance responsabilité et assurance collective**

Article au complet

**Article 27 Régime de retraite**

Article au complet

**Article 28 Retraite progressive**

Article au complet

**Article 29 Régime de congé à traitement différé**

Article au complet

**Article 30 Rémunération**

30.1 Appellations d'emplois et taux de salaires

30.2 Majoration des taux et échelles de salaires

30.4 Salaires et classification

**Article 31 Rétroactivité**

Article au complet

## **Article 32 Dispositions diverses**

32.2 Repas

32.4 Droits acquis

32.5 Disparités régionales

32.6 Assurance-responsabilité et travailleuse seule

32.7 Contribution à Fondation CSN

32.8 Vérification d'absence d'empêchement

32.10 Remboursement de frais de déplacement

32.11 Ratios

## **Article 33 Durée de la convention collective**

Article au complet

### **Annexe A**

Annexe au complet

### **Annexe B**

Annexe au complet

### **Annexe C**

Annexe au complet

LETTRE D'ENTENTE numéro 1 Encadrement de la présence de travailleuses au conseil d'administration et à l'assemblée générale

LETTRE D'ENTENTE numéro 2 Congés annuels

LETTRE D'ENTENTE numéro 3 Congés fériés

LETTRE D'ENTENTE numéro 4 Congés maladie et personnels

LETTRE D'ENTENTE numéro 5 Régime d'assurance collective des centres de la petite enfance et des garderies subventionnées du Québec

LETTRE D'ENTENTE numéro 6 Comité sur la gestion à la cuisine

LETTRE D'ENTENTE numéro 7 Relative à la souscription à Fondation

LETTRE D'ENTENTE numéro 8 Fonctionnement syndical

LETTRE D'ENTENTE numéro 9 Période de pauses rémunérées

LETTRE D'ENTENTE numéro 10 Concernant les relativités salariales

LETTRE D'ENTENTE numéro 11 Retrait des griefs liés au PIB nominal



**LETTRE D'ENTENTE - 16.3 - RÉPARTITION DES HORAIRES**

**ENTRE :** SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES(EURS) DES CENTRES  
DE LA PETITE ENFANCE DE MONTRÉAL ET LAVAL - CSN  
(ci-après appelé « le syndicat »)

**ET :** CENTRE DE LA PETITE ENFANCE A.M.B.C.A.L.  
(ci-après appelé « l'employeur »)

---

**OBJET :** 16.3 Répartition des horaires

---

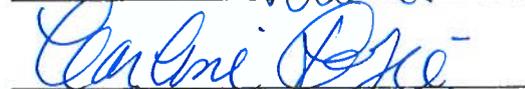
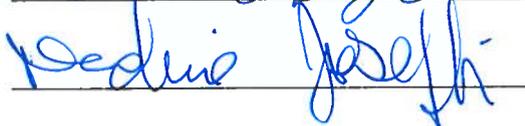
**Dans le cadre de la négociation de la convention collective, les parties conviennent de ce qui suit :**

**1. Répartition des horaires :**

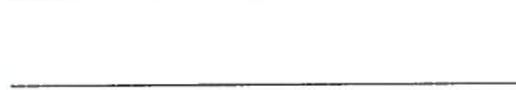
Lors de la répartition des horaires en vertu de l'article 16.3, un horaire d'ouverture débutant à 7 h est attribué à la pouponnière, de même qu'un horaire de fermeture se terminant à 18 h.

De plus, les travailleuses qui ont choisi de prendre les groupes des 18-24 mois ne peuvent choisir des horaires qui débutent plus tôt que 8 h 15 parmi les horaires disponibles.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ, à Montréal, le 15 août 2019.

Syndicat des travailleuses(eurs)  
des centres de la petite enfance  
de Montréal et Laval – CSN

Centre de la petite enfance A.M.B.C.A.L.

## LETRE D'ENTENTE - RÉDUCTION DE LA SEMAINE DE TRAVAIL DE 40 H À 36 H

**ENTRE :** SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES(EURS) DES CENTRES  
DE LA PETITE ENFANCE DE MONTRÉAL ET LAVAL - CSN  
(ci-après appelé « le syndicat »)

**ET :** CENTRE DE LA PETITE ENFANCE A.M.B.C.A.L.  
(ci-après appelé « l'employeur »)

---

**OBJET :** Réduction de la semaine de travail de 40 h à 36 h, afin de venir en soutien aux éducatrices dans le cadre de leur travail, notamment, auprès des enfants à besoins particuliers et contribuant à améliorer la qualité des services.

---

**CONSIDÉRANT** que l'employeur dans le cadre de la négociation souhaite réduire la semaine de travail des éducatrices de quarante (40) heures sur une période de cinq (5) jours du lundi au vendredi à trente-six (36) heures par semaine sur une période de quatre (4) jours du lundi au vendredi;

**CONSIDÉRANT** que le CPE accueille plusieurs enfants à besoins particuliers avec ou sans diagnostic;

**CONSIDÉRANT** que l'employeur souhaite, notamment, réinvestir les sommes ainsi économisées dans la création d'un poste d'éducatrice spécialisée visant à soutenir les éducatrices dans leur travail auprès des enfants à besoins particuliers;

**CONSIDÉRANT** que les travailleuses, en contrepartie de la réduction de la semaine normale de travail, souhaitent préciser les engagements de l'employeur à cet égard.

### LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIIT :

1. Le préambule fait partie de cette entente.
2. Malgré ce que prévoit l'article 16 de la convention, à la signature de la présente, la semaine normale de travail des éducatrices demeure à quarante (40) heures par

semaine, sur une période de cinq (5) jours du lundi au vendredi inclusivement, incluant une (1) heure de planification pédagogique à effectuer à l'intérieur de la semaine normale de travail, et ce, jusqu'à la mise en place du nouvel horaire de trente-six (36) heures sur une période de quatre (4) jours, à compter du 26 août 2019.

3. En contrepartie, l'employeur s'engage à réinvestir les sommes économisées suite à la mise en place de l'horaire trente-six (36) heures, afin de soutenir les éducatrices dans leur travail auprès des enfants à besoins particuliers, notamment par :

#### **La création d'un poste d'éducatrice spécialisée**

- a. Le poste d'éducatrice spécialisée est de trente-quatre (34) heures par semaine, réparties de manière équitable dans les deux (2) installations;
- b. À chaque rencontre d'équipe, l'éducatrice spécialisée est présente et un point est réservé à l'ordre du jour afin de discuter des besoins de soutien des éducatrices avec des enfants présentant des besoins particuliers;
- c. Voir à l'évaluation de la période d'acquisition de la permanence de la travailleuse tel que prévu à l'article 9 de la convention.

#### **Maintien des postes d'éducatrices d'accompagnement**

- a) L'employeur maintient les postes d'accompagnement actuellement en place, ainsi que leur nombre hebdomadaire d'heures par semaine, et ce, jusqu'au 26 août 2019. L'employeur peut augmenter les heures de ces postes, mais il ne peut pas les diminuer;
- b) Après le 26 août 2019, l'employeur maintient cinq (5) postes d'accompagnement dont le nombre hebdomadaire d'heures de travail doit être d'un minimum de vingt (20) heures par semaine, et ce, tant que le nombre d'enfants à besoin, diagnostiqués ou non, le justifie et que les subventions pour les mesures exceptionnelles et/ou les subventions pour enfants handicapés sont allouées. Les vingt (20) heures par semaine sont réparties à raison de quatre (4) heures continues par jour, sur une période de cinq (5) jours, compris entre le lundi et le vendredi inclusivement.

Le soutien et l'accompagnement aux enfants à besoins particuliers sont maintenus ou bonifiés, selon les besoins identifiés par le Comité sur l'intégration des enfants à besoins particuliers, ci-joint en annexe.

Lorsque l'employeur crée de nouveaux postes d'éducatrice d'accompagnement, ceux-ci doivent être d'un minimum de vingt (20) heures par semaines.

L'employeur peut ajouter des heures à ces postes, cependant il ne peut pas diminuer les heures en dessous de vingt (20) heures par semaine. S'il doit abolir des postes, il le fait en conformité avec la convention collective;

- c) Sauf exceptionnellement en cas d'urgence, l'employeur ne peut utiliser les éducatrices d'accompagnement pour combler des remplacements à la journée. En cas de litige, l'employeur doit démontrer qu'il était dans l'impossibilité de remplacer la travailleuse autrement;
- d) L'employeur s'engage à maintenir le soutien offert aux éducatrices en lien avec les enfants à besoin particulier en tout temps, incluant la période estivale.

**De manière générale, l'employeur s'engage vis-à-vis de l'équipe de travail :**

- À donner de la formation à l'équipe de travail en lien avec l'intervention auprès des enfants à besoins particuliers pour outiller l'équipe en ce sens;
- À tenir compte des besoins exprimés par l'équipe de travail, et de leurs recommandations concernant le matériel pédagogique;
- À sensibiliser les parents, en lien avec les obligations contenues à leurs contrats de service;
- Tenir des rencontres d'équipe par installation;
- Tenir des rencontres d'équipe comprenant les travailleuses des deux installations, et ce, au moins une fois par année.

**En ce qui a trait à la mise en place de l'horaire de trente-six (36) heures, l'employeur s'engage à :**

- Créer quatre (4) postes d'éducatrice de rotation de trente-six (36) heures par semaine ;
- Les nouveaux postes découlant directement de la mise en place dudit horaire sont affichés au plus tard le 26 juin 2019 et sont mis en vigueur à partir du 26 août 2019;

À cet effet, l'Employeur affiche les postes suivants :

- Un (1) poste d'éducatrice spécialisée dont la semaine normale de travail est de trente-quatre (34) heures par semaines, réparties sur cinq (5) jours compris entre le lundi et le vendredi inclusivement;
- Quatre (4) postes d'éducatrices de rotation dont la semaine normale de travail est de trente-six (36) heures réparties sur quatre (4) jours compris entre le lundi et le vendredi inclusivement;
- Mettre en application les nouveaux horaires et choix de groupes à partir du 26 août 2019;
- Malgré ce que prévoit la convention collective, les éducatrices à temps complet en poste à la date de la signature de cette lettre d'entente et dont la semaine normale de travail est de quarante (40) heures par semaine, réparties sur cinq (5) jours et qui verront leur semaine de travail réduite à trente-six (36) heures sur quatre (4) jours à la rentrée 2019, bénéficient des conditions suivantes :

- Banque de congés de maladie/personnel :

Les travailleuses dont la semaine normale de travail est de quarante (40) heures par semaines et qui verront leur semaine de travail réduite à trente-six (36) heures auront une banque de neuf (9) jours de congés du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020.

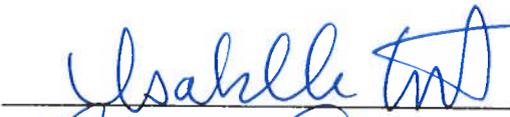
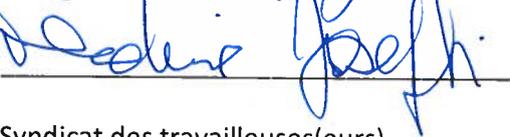
- Congés fériés :

Les travailleuses dont la semaine normale de travail est de quarante (40) heures par semaines et qui verront leur semaine de travail réduite

à trente-six (36) heures maintiennent les treize (13) congés fériés prévus à la convention collective du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020.

Cette entente prend effet à compter de sa date de signature et demeure en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en six (6) exemplaires, ce 15<sup>e</sup> jour du mois de Mars 2019.

|  |  |
|--|--|
|   |  |
|   |  |
|  |  |

Syndicat des travailleuses(eurs)  
des centres de la petite enfance  
de Montréal et Laval – CSN

Centre de la petite enfance A.M.B.C.A.L.

## ANNEXE - COMITÉ SUR L'INTÉGRATION DES ENFANTS À BESOINS PARTICULIERS

### a) Composition

Le comité sur l'intégration des enfants à besoins particuliers est composé de trois (3) travailleuses, dont l'éducatrice spécialisée, désignées par les travailleuses syndiquées du CPE, et de trois (3) représentants de l'employeur, dont un parent du Conseil d'administration.

### b) Quorum

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

### c) Mode de décision

Les décisions du comité sont prises par consensus, à défaut de consensus, celles-ci sont prises à la majorité des voix. En cas d'égalité des voix, l'employeur tranche.

### d) Mandat

- Le comité doit discuter et évaluer si le CPE a les ressources humaines, financières et matérielles disponibles afin de garder un enfant qui présente des besoins particuliers ou avant d'accueillir un nouvel enfant à besoins particuliers. De plus, il doit évaluer le niveau de collaboration du parent.
- Le comité consulte la travailleuse qui a cet enfant dans son groupe ou qui va accueillir un nouvel enfant à besoins particuliers dans son groupe. Cette consultation a comme objectif de s'assurer que la travailleuse, de même que le groupe d'enfant, a la capacité soit de garder ou d'accueillir un enfant à besoin particulier.

#### **Si le comité détermine que le CPE dispose des ressources nécessaires :**

- Le comité évalue les besoins en accompagnement pour les enfants à besoins particuliers, il évalue également si d'autres mesures sont nécessaires (baisse de ratio, professionnelle, etc.). Pour ce faire, l'employeur s'engage à augmenter le

nombre d'heures des postes d'accompagnements en fonctions des besoins exprimés.

- Ces postes sont ensuite affichés en conformité avec la convention collective.

**Si le comité détermine que le CPE ne dispose pas des ressources nécessaires :**

- La situation est expliquée aux parents et l'enfant n'est pas accueilli par le CPE. Dans le cas où l'enfant est déjà au CPE et que le parent ne veut pas collaborer, il est alors expliqué au parent que le CPE ne peut le garder faute de ressource, et ce, en concordance avec la politique sur l'intégration des enfants à besoins particuliers.

**Politique d'intégration des enfants à besoins particuliers**

- Le comité veille également à mettre à jour la politique pour l'intégration des enfants à besoins particuliers. Celle-ci est ensuite présentée à l'équipe de travail pour commentaires et bonification, de même qu'au conseil d'administration pour approbation finale.

**e) Fréquence des rencontres**

Le comité se réunit au minimum deux fois par année, soit avant le mois de septembre et en janvier. L'une ou l'autre des parties peut également demander au comité de se réunir.

**f) Libération**

Les travailleuses sont libérées sans perte de salaire pour les travaux du comité. Il est entendu que les efforts nécessaires sont faits pour que le comité puisse se réunir pendant les heures d'ouverture du CPE.

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, sauf si le total d'heures est supérieur à quarante (40) heures dans une semaine; à ce moment, la portion des heures dépassant quarante (40) heures est rémunérée au taux du temps supplémentaire.

## LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1 - ENCADREMENT DE LA PRÉSENCE DE TRAVAILLEUSES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

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

**Attendu que** les règlements généraux et/ou statuts du centre de la petite enfance peuvent prévoir un droit de parole et/ou de vote de travailleuses aux assemblées générales;

**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. Lorsque les statuts et règlements généraux du CPE prévoient la participation au conseil d'administration d'une ou de plusieurs travailleuses et qu'une proposition ayant pour effet de retirer ce droit est débattue à une assemblée générale du CPE, l'employeur en avise les travailleuses. Le cas échéant, les travailleuses présentes à l'assemblée participent au débat et ont droit de vote, en conformité avec les statuts et règlements du CPE. Une telle proposition ne peut être mise en application avant qu'elle ne soit débattue et adoptée en assemblée générale.

Il en est de même lorsque les statuts et règlements du CPE prévoient aux travailleuses le droit de parole et/ou de vote à l'assemblée.

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 des discussions et/ou décisions concernant les relations de travail.
5. En vertu de son devoir de loyauté, l'administratrice doit elle-même s'imposer une limite à l'égard des propos qu'elle peut divulguer à des tiers et des documents

internes remis aux administrateurs. Lorsqu'elle évalue cette question, elle doit le faire de façon indépendante, sans tenir compte de ses intérêts ou de celui ou celles qui l'ont nommée. Seul l'intérêt du centre de la petite enfance doit primer.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce \_\_\_ e jour du mois de \_\_\_\_ 2018.

## 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.

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

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

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

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

## 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;

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 de congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.
2. Les travailleuses concernées par le maintien des conditions supérieures sont identifiées à l'annexe 4A jointe à la présente lettre d'entente.
3. Ce maintien des conditions supérieures bénéficie aux travailleuses identifiées à l'annexe 4A tant qu'elles demeurent à l'emploi de l'employeur.
4. La présente lettre d'entente doit être annexée à toute convention collective future tant qu'au moins une travailleuse identifiée à l'annexe 4A demeure à l'emploi de l'employeur.

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

| Nom                             | Prénom | Date d'embauche<br>Année/mois/jour | Nombre de jours de maladie, santé et personnels à la date de la signature de la convention collective |
|---------------------------------|--------|------------------------------------|---|
| METTRE le nom des travailleuses |        |                                    |   |
|                                 |        |                                    |   |
|                                 |        |                                    |   |
|                                 |        |                                    |   |
|                                 |        |                                    |   |
|                                 |        |                                    |   |
|                                 |        |                                    |   |
|                                 |        |                                    |   |
|                                 |        |                                    |   |
|                                 |        |                                    |   |
|                                 |        |                                    |   |

Insérer les textes des articles des conditions supérieures des conventions collectives (nombre, %, indemnité, etc.)

## LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5 - RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES SUBVENTIONNÉES DU QUÉBEC

**Attendu** qu'un régime d'assurance collective des centres de la petite enfance et des garderies subventionnées du Québec est en vigueur;

**Attendu** que le ministère de la Famille est signataire du contrat du régime au nom du comité paritaire;

**Attendu** que la participation au régime d'assurance collective est obligatoire pour toute travailleuse qui répond aux critères d'admissibilité énoncés dans la police d'assurance;

**Attendu** que les parties désirent préciser la composition du comité paritaire ainsi que la contribution financière des employeurs;

Les parties conviennent de ce qui suit :

### Le comité paritaire

1. Le comité paritaire du régime est composé de treize (13) membres, dont trois (3) proviennent de la FSSS-CSN.
2. Le ministère de la Famille 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 à la subvention.

### Contribution des employeurs

3. La contribution des employeurs est de quatre pour cent (4 %) de la masse salariale assurable admissible à la subvention à compter de la date de signature et est versée directement à l'assureur, au nom des employeurs participants.

### Mesure transitoire spéciale

4. Une contribution supplémentaire forfaitaire de six millions (6 000 000 \$) est versée par le ministère de la Famille directement à l'assureur, au nom des employeurs participants dont les travailleuses sont représentées par la FSSS-CSN. La contribution est répartie de la façon suivante:

- o Deux millions pour l'année 2018 -2019<sup>1</sup>
- o Deux millions pour l'année 2019-2020<sup>2</sup>
- o Deux millions pour l'année 2020-2021<sup>3</sup>

#### Administration du régime

5. L'administration du régime est faite par l'employeur.
6. Le comité paritaire examine les mesures permettant la stabilisation des coûts du régime.

#### Reddition de compte et modalités administratives

7. La contribution supplémentaire forfaitaire devra être utilisée aux seules fins d'assurances en accordant des congés ou des diminutions de primes pour les assurées.
8. La totalité de la contribution supplémentaire forfaitaire de six millions (6 000 000\$) doit être utilisée au 31 mars 2021. Malgré ce qui précède, si au 31 mars 2021, il reste un solde, ce dernier sera utilisé selon les indications de la FSSS-CSN durant l'année 2021-2022.
9. À chaque renouvellement, la FSSS-CSN transmet au Ministère de la Famille une lettre indiquant pour quelle fin la contribution supplémentaire forfaitaire découlant de cette entente sera utilisée ainsi que les grilles indiquant la valeur des réductions applicables à chacune des garanties par module et par type de protection.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce \_\_\_e jour du mois de \_ 2018.

---

<sup>4</sup> Ce montant sera disponible à compter du 1er avril 2018

<sup>2</sup> Ce montant sera disponible à compter du 1er avril 2019

<sup>3</sup> Ce montant sera disponible à compter du 31 mars 2020

## LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6 - COMITÉ SUR LA GESTION DE LA CUISINE

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

**Attendu que** les parties souhaitent dresser un portrait des conditions d'exercice relatives à la gestion de la cuisine dans les centres de la petite enfance visés par la négociation nationale;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. La mise sur pied d'un comité de travail ayant pour but de recenser les différentes tâches effectuées par les responsables en alimentation, et les différentes pratiques à cet égard, et ce, avant le 31 mars 2019.
2. Ce comité est composé de huit (8) membres : quatre (4) nommés par la FSSS-CSN et les syndicats, deux (2) par les regroupements patronaux et/ou des employeurs et deux (2) par le ministère.
3. Le comité doit produire des recommandations aux parties sur les conditions d'exercice relatives à la gestion de la cuisine, et ce, avant le 31 mars 2019.
4. Le cas échéant, les dispositions prévues aux conventions collectives applicables le jour précédant la signature de la convention collective sont maintenues jusqu'au 31 mars 2020.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce \_\_\_\_e jour du mois de \_\_\_\_\_ 2018.

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7 - RELATIVE À LA SOUSCRIPTION À FONDACTION**

**Attendu** la volonté des parties de permettre à la travailleuse de souscrire à Fondation;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. La travailleuse qui le désire peut souscrire à Fondation par le mode de retenue sur le salaire.
2. Quel que soit le nombre de travailleuses qui en font la demande, l'employeur convient de déduire à la source, sur la paie de chaque travailleuse qui le désire et qui a signé le formulaire d'adhésion prescrit, le montant indiqué par la travailleuse pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.
3. Les parties conviennent qu'il est possible pour une travailleuse de bénéficier immédiatement sur sa paie des déductions fiscales autorisées par les gouvernements du Québec et du Canada, lorsque la travailleuse contribue à Fondation par retenue sur le salaire.
4. Une fois par année, la travailleuse peut modifier le montant de ses contributions ou cesser de souscrire en faisant parvenir un avis à cet effet à Fondation et à l'employeur. En cas de cessation signifiée directement à l'employeur, celui-ci s'engage à en faire parvenir une copie à Fondation.
5. L'employeur s'engage à faire parvenir mensuellement à Fondation les sommes prélevées. La remise peut se faire par chèque ou tout autre moyen convenu avec Fondation.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce \_\_\_\_e jour du mois de \_\_\_\_ 2018.

**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 (ministère)

**Attendu que** ces dispositions s'appliquent exclusivement aux CPE ayant intégré l'ensemble des clauses nationales et dont la convention collective a été jugée conforme par le ministère.

**Attendu que** le ministère verse à la FSSS-CSN, au nom de l'employeur, un montant pour les libérations syndicales.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le montant est déterminé selon la formule suivante :
  - $0,0044 \times$  le montant correspondant à la masse salariale annuelle des travailleuses couvertes par la convention collective. Ces montants sont calculés sur la base des rapports financiers des Centres de la petite enfance.
2. Pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2017 au \_\_\_\_\_ (date de signature de l'entente nationale), un montant est versé pour les CPE dont la convention collective a été jugée conforme au 31 mars 2015. Le montant correspond à X% du montant calculé selon les modalités prévues au point 1<sup>1</sup> et est versé le 1<sup>er</sup> juin 2018.
3. Pour la période du \_\_\_\_\_ (date de signature de l'entente nationale) au 31 mars 2018, un montant est versé pour les CPE qui intègrent l'entente de principe nationale signée le \_\_\_\_\_ en autant que la date de signature de la convention collective soit, au plus tard, le 31 mars 2018. Le montant correspond à X% du montant calculé selon les modalités prévues au point 1<sup>2</sup> et est versé le 1<sup>er</sup> décembre 2018.
4. Pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2018 au 31 mars 2019, un montant est versé pour les CPE ayant intégré l'entente de principe nationale en autant que la date de signature de la

---

<sup>1</sup> La masse salariale utilisée est celle des rapports financiers de l'année 2016-2017

<sup>2</sup> La masse salariale utilisée est celle des rapports financiers de l'année 2017-2018

convention collective soit, au plus tard, le 31 mars 2018<sup>3</sup>. Le montant est calculé selon les modalités prévues au point 1<sup>4</sup> et est versé le 1<sup>er</sup> décembre 2019.

5. Pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020, un montant est versé pour les CPE ayant intégré l'entente de principe nationale en autant que la date de signature de la convention collective soit, au plus tard, le 31 mars 2019<sup>5</sup>. Le montant est calculé selon les modalités prévues au point 1<sup>6</sup> et est versé le 1<sup>er</sup> décembre 2020.
6. Le syndicat s'engage à transmettre au ministère les conventions collectives conformes dans les trente (30) jours de la signature. L'admissibilité du versement s'établit à compter de la date de signature de la convention collective conforme<sup>7</sup>. À défaut, la date de réception de la convention collective conforme détermine la date de l'admissibilité aux versements.
7. 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, à l'exception des dispositions suivantes :
  - 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.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce \_\_\_e jour du mois de \_\_\_\_\_ 2018.

---

<sup>3</sup> Pour les CPE ayant intégré à leur convention collective l'entente de principe nationale le ou après le 1er avril 2018, des versements seront faits à compter du mois où la convention collective a été jugée conforme

<sup>4</sup> La masse salariale utilisée est celle des rapports financiers de l'année 2018-2019

<sup>5</sup> Pour les CPE ayant intégré à leur convention collective l'entente de principe nationale le ou après le 1er avril 2019, des versements seront faits à compter du mois où la convention collective a été jugée conforme

<sup>6</sup> La masse salariale utilisée est celle des rapports financiers de l'année 2019-2020

<sup>7</sup> Le traitement par le ministère ne peut avoir pour effet de réduire le montant à être versé

## LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 9 - PÉRIODES DE PAUSES RÉMUNÉRÉES

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

**Attendu que** les parties souhaitent dresser un portrait des CPE qui accordent plus de trente minutes de pauses rémunérées dans les centres de la petite enfance visés par la négociation nationale;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. La mise sur pied d'un comité de travail ayant pour but d'identifier les CPE ayant une pause rémunérée de plus de trente (30) minutes par jour.
2. Le comité doit évaluer les impacts d'une réduction de la pause à trente (30) minutes rémunérées par jour sur les horaires de travail et sur la structure de poste des CPE
3. Le comité doit présenter ses conclusions au comité de relations de travail national, et ce, au plus tard le 31 mars 2019.
4. Le comité est composé quatre (4) représentants désignés par la FSSS-CSN et les syndicats, de deux (2) représentants des regroupements patronaux et/ou des employeurs et de deux (2) représentants désignés par le ministère.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce \_\_\_e jour du mois de \_\_\_\_\_ 2018.

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 10 - CONCERNANT LES RELATIVITÉS SALARIALES****RELATIVITÉS SALARIALES****SECTION 1 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES****1. Date d'application**

À moins de dispositions contraires, les dispositions prévues à cette section entrent en vigueur le 2 avril 2019 pour toutes les appellations d'emploi énumérées à l'annexe 1.

**2. Taux, échelles de traitement et rangements**

Dans le cadre des relativités salariales, une nouvelle structure salariale, composée d'échelles de traitement par rangement, est introduite. Celle-ci est présentée à l'annexe 2 de la présente lettre d'entente et remplace les échelles de référence utilisées pour l'établissement de la rémunération en fonction du rangement et celles prévues aux conventions collectives ou tout autre document.

La structure salariale présentée à l'annexe 2 s'applique aux appellations d'emploi identifiées à l'annexe 1 en fonction de leur rangement.

**3. Calcul applicable**

Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'indexation aux échelles de traitement, les règles d'arrondi se font à la cent et il faut prévoir ce qui suit :

- quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

**SECTION 2 - DISPOSITIONS TRANSITOIRES****1. Classement de la travailleuse**

La présente section n'a pas pour but de modifier le classement détenu par la travailleuse au moment de son intégration. Conséquemment, il ne peut être déposé de grief à cet égard.

2. Interprétation

Toute disposition pertinente de la convention collective est ajustée en conséquence. Les dispositions de la présente entente ont préséance sur toute disposition des conventions collectives qui aurait un effet contraire.

3. Règles d'intégration

La travailleuse est intégrée à la nouvelle échelle de traitement de la classe d'emplois qu'elle détient le 1<sup>er</sup> avril 2019, et ce, à l'échelon dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur à son taux de traitement avant intégration.

Les intégrations découlant des présentes dispositions n'ont pas pour effet de modifier la durée de séjour aux fins d'avancement dans les échelles de traitement des conventions collectives ni de modifier la date anniversaire du changement d'échelon.

4. Lettre d'entente ou d'intention sur les relativités salariales ou sur l'évaluation de certains emplois

Toute lettre d'entente ou d'intention afférente aux relativités salariales ou à l'évaluation de certains emplois prévue à la convention collective est abrogée, s'il y a lieu.

5. Les directives de classification ou ce qui en tient lieu seront ajustées en vue de refléter les dispositions de la présente, s'il y a lieu.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce \_\_\_e jour du mois de \_\_\_\_\_ 2018.

**ANNEXE 1****RANGEMENT DES CLASSES D'EMPLOIS**  
**AU 2 AVRIL 2019**

| <b>No catégorie<br/>d'emplois</b> | <b>Nom d'appellation d'emploi</b>                  | <b>Rangement</b> |
|-----------------------------------|--|------------------|
| <b>22</b>                         | Préposée   | <b>6</b>         |
| <b>12</b>                         | Aide-éducatrice                                    | <b>9</b>         |
| <b>43</b>                         | Secrétaire-réceptionniste                          | <b>10</b>        |
| <b>42</b>                         | Commis comptable ou secrétaire comptable           | <b>12</b>        |
| <b>21</b>                         | Responsable en alimentation-cuisinière             | <b>13</b>        |
| <b>32</b>                         | Agente de conformité                               | <b>18</b>        |
| <b>111</b>                        | Éducatrice non-qualifiée                           | <b>19</b>        |
| <b>111</b>                        | Éducatrice qualifiée                               | <b>19</b>        |
| <b>41</b>                         | Adjointe administrative                            | <b>19</b>        |
| <b>31</b>                         | Agente-conseil en soutien pédagogique et technique | <b>21</b>        |
| <b>xx</b>                         | Éducatrice spécialisée                             | <b>19</b>        |

Note : le rangement 18 de l'agente de conformité est applicable à compter de l'entrée en vigueur des instructions 14 et 15 ou au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 2018.

**ANNEXE 2**

**STRUCTURE SALARIALE**

| Rangement | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        | 6        | 7        | 8        | 9        | 10       |
|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 6         | 15,92 \$ |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| 7         | 16,00 \$ | 16,51 \$ |          |          |          |          |          |          |          |          |
| 8         | 16,08 \$ | 16,59 \$ | 17,12 \$ |          |          |          |          |          |          |          |
| 9         | 16,16 \$ | 16,67 \$ | 17,20 \$ | 17,75 \$ |          |          |          |          |          |          |
| 10        | 16,24 \$ | 16,76 \$ | 17,29 \$ | 17,84 \$ | 18,41 \$ |          |          |          |          |          |
| 11        | 16,84 \$ | 17,38 \$ | 17,93 \$ | 18,50 \$ | 19,09 \$ |          |          |          |          |          |
| 12        | 16,93 \$ | 17,47 \$ | 18,03 \$ | 18,60 \$ | 19,19 \$ | 19,80 \$ |          |          |          |          |
| 13        | 17,56 \$ | 18,12 \$ | 18,70 \$ | 19,29 \$ | 19,90 \$ | 20,53 \$ |          |          |          |          |
| 14        | 17,63 \$ | 18,19 \$ | 18,77 \$ | 19,37 \$ | 19,99 \$ | 20,63 \$ | 21,29 \$ |          |          |          |
| 15        | 17,74 \$ | 18,30 \$ | 18,88 \$ | 19,48 \$ | 20,10 \$ | 20,74 \$ | 21,40 \$ | 22,08 \$ |          |          |
| 16        | 17,83 \$ | 18,40 \$ | 18,99 \$ | 19,59 \$ | 20,21 \$ | 20,85 \$ | 21,51 \$ | 22,19 \$ | 22,90 \$ |          |
| 17        | 17,90 \$ | 18,47 \$ | 19,06 \$ | 19,67 \$ | 20,30 \$ | 20,95 \$ | 21,62 \$ | 22,31 \$ | 23,02 \$ | 23,75 \$ |
| 18        | 18,44 \$ | 19,03 \$ | 19,64 \$ | 20,26 \$ | 20,90 \$ | 21,56 \$ | 22,25 \$ | 22,96 \$ | 23,69 \$ | 24,44 \$ |
| 19        | 18,98 \$ | 19,58 \$ | 20,20 \$ | 20,84 \$ | 21,50 \$ | 22,18 \$ | 22,89 \$ | 23,62 \$ | 24,37 \$ | 25,15 \$ |
| 20        | 19,53 \$ | 20,15 \$ | 20,79 \$ | 21,45 \$ | 22,13 \$ | 22,83 \$ | 23,56 \$ | 24,31 \$ | 25,08 \$ | 25,88 \$ |
| 21        | 20,09 \$ | 20,73 \$ | 21,39 \$ | 22,07 \$ | 22,77 \$ | 23,49 \$ | 24,24 \$ | 25,01 \$ | 25,81 \$ | 26,63 \$ |
| 22        | 20,67 \$ | 21,33 \$ | 22,01 \$ | 22,71 \$ | 23,43 \$ | 24,18 \$ | 24,95 \$ | 25,74 \$ | 26,56 \$ | 27,40 \$ |
| 23        | 21,26 \$ | 21,94 \$ | 22,64 \$ | 23,36 \$ | 24,10 \$ | 24,87 \$ | 25,66 \$ | 26,48 \$ | 27,32 \$ | 28,19 \$ |

**Échelle salariale de l'éducatrice non-qualifiée**

| 1        | 2        | 3        | 4        | 5        | 6        | 7        | 8        | 9        | 10       | 11       | 12       | 13       | 14       |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 16,75 \$ | 17,28 \$ | 17,83 \$ | 18,40 \$ | 18,98 \$ | 19,58 \$ | 20,20 \$ | 20,84 \$ | 21,50 \$ | 22,18 \$ | 22,89 \$ | 23,62 \$ | 24,37 \$ | 25,15 \$ |

## LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 11 - RETRAIT DES GRIEFS LIÉS AU PIB NOMINAL

Relative à un règlement des litiges liés à toute disposition permettant une bonification du paramètre général pour l'année 2013 calculé en fonction de la croissance du PIB nominal pour les années 2010, 2011 et 2012

- Considérant l'entente concernant les paramètres salariaux, conclue le 11 juillet 2012 entre le ministère de la Famille et la Fédération de la Santé et des Services sociaux (FSSS-CSN);
- Considérant l'existence de litiges liés aux dispositions permettant un pourcentage additionnel de majoration salariale pour l'année 2013 calculé en fonction de la croissance du PIB nominal pour les années 2010, 2011 et 2012;
- Les syndicats représentant des travailleuses des Centres de la Petite Enfance affiliés à la FSSS-CSN s'engagent à se désister de tous les griefs qu'ils ont soumis visant à contester la décision de l'employeur de ne pas majorer les taux et échelles de traitement pour l'année 2013 d'un pourcentage additionnel en application de la disposition liée à la croissance du PIB nominal pour les années 2010, 2011 et 2012.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce \_\_e jour du mois de \_\_\_\_\_ 2018.



## MATIÈRES NON ARBITRABLES ET EXCLUES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

**LETTRE D'ENTENTE**

**ENTRE** LE MINISTRE DE LA FAMILLE, ici représenté et agissant par madame Marie-Renée Roy, sous-ministre, dûment autorisée pour agir aux fins des présentes,

Ci-après désigné comme « le Ministre »

**ET** LA FÉDÉRATION DES INTERVENANTES EN PETITE ENFANCE DU QUÉBEC - CSQ, située au 9405, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1L 6P3, ici représentée et agissant par madame Valérie Grenon, présidente, dûment autorisée pour agir aux fins des présentes,

Ci-après désignée comme « FIPEQ-CSQ »

**ET** LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX –CSN, personne morale légalement constituée, ayant son siège social au 1601, avenue De Lorimier, à Montréal (Québec) H2K 4M5, représentée par monsieur Dany Lacasse, vice-président,

Ci-après désignée comme « FSSS-CSN »

---

**Attendu que** la Loi favorisant l'établissement d'un régime de retraite à l'intention d'employés œuvrant dans le domaine des services de garde à l'enfance, L.R.Q. c E-12.011 (ci-après « la Loi »);

**Attendu que** le régime de retraite est soumis à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite (ci-après « Loi RCR »);

**Attendu que** les centres de la petite enfance et les garderies privées conventionnées du Québec doivent adhérer au Régime de retraite du personnel des CPE et des garderies privées conventionnées du Québec (ci-après le « Régime »), conformément à l'article 2 de la Loi;

**Attendu que** toutes modifications au Régime doivent obtenir l'autorisation du Ministre conformément à l'article 6 de la Loi;

- Attendu que** les dispositions du Régime peuvent être modifiées lorsque le Ministre a autorisé les modifications après avoir consulté l'Association québécoise des centres de la petite enfance et l'Association des garderies privées du Québec et que la Fédération de la santé et des services sociaux et la Centrale des syndicats du Québec ont conjointement approuvé les modifications, et ce, conformément aux dispositions de l'article 166 du Régime;
- Attendu que** des négociations ont eu lieu sur le Régime à la table de négociation nationale et que les parties en sont arrivées à une entente dont les termes sont décrits dans la présente;
- Attendu que** la présente lettre d'entente est une matière non arbitrale et exclue de la convention collective;
- Attendu que** les modifications aux dispositions du Régime seront apportées sous réserve de toute modification législative ou réglementaire qui pourrait s'avérer nécessaire.

---

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes.
2. Les dispositions suivantes du Régime de retraite du personnel des CPE et des garderies privées conventionnées du Québec sont modifiées de la façon suivante :
  - a) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, instaurer un critère d'admissibilité au Régime :
    1. Prévoir qu'une employée devient admissible au Régime lorsqu'elle a cumulé au moins 550 heures rémunérées dans la même année civile. L'adhésion se fait le mois suivant l'une des deux validations annuelles de l'administrateur du Régime, soit en juin ou en décembre. Les critères minimaux d'adhésion prévus à la Loi RCR continuent de s'appliquer.
    2. Prévoir qu'en cas d'erreur administrative retardant l'adhésion de la participante, cette dernière assume la rétroactivité de sa cotisation salariale pour un maximum de six (6) mois de retard. Au-delà de cette période de 6 mois, aucune cotisation salariale n'est versée par la participante et la caisse de retraite assume la perte résultante. Le versement de cette rétroactivité

peut s'échelonner sur une période maximale de 12 mois, avec intérêt. Le taux d'intérêt à être utilisé sera déterminé par le comité de retraite.

- b) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, la rémunération effectivement payée à la participante par son employeur pour des heures en temps supplémentaire effectuées au-delà de 1664 heures est exclue du salaire admissible. Pour plus de précision, aucune cotisation salariale ne sera prélevée sur cette rémunération exclue du salaire admissible.
- c) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, indexer le plafond du salaire admissible selon les augmentations salariales consenties aux participantes syndiquées par le ministère de la Famille et les associations d'employeurs à la table de négociation nationale.
- d) Sauf exceptions prévues à la Loi RCR (décès, partage du patrimoine et acquittement forcé de la valeur de transfert), prévoir que les valeurs de transfert lors d'une cessation de participation active sont payées en proportion du degré de solvabilité du Régime.
- e) Pour les années de service accumulées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018, prévoir clairement dans les dispositions financières du Régime :
  - 1. Dans la situation où le compte patronal est plus élevé que le compte des participantes, prioriser, dans les conditions d'affectation des excédents d'actif, le compte patronal jusqu'à ce qu'il atteigne la valeur du compte des participantes et, par la suite, s'assurer d'une utilisation identique de ceux-ci.
  - 2. Lorsque les conditions sont respectées, les utilisations de surplus par les employeurs s'effectuent au moyen d'une réduction du taux de cotisation de ces derniers dans le volet courant. Un transfert d'actif du volet antérieur au volet courant, de la valeur de la réduction de la cotisation patronale, est alors effectué.
- f) Pour les années de service accumulées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, éliminer l'indexation de la rente différée lors d'une cessation de participation active.
- g) Pour les années de service accumulées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 (volet courant) :
  - 1. Un nouveau volet est créé relativement aux engagements du Régime à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018. À cet effet, des comptes distincts entre le volet antérieur (service antérieur au 1<sup>er</sup> janvier 2018) et le volet courant seront

illustrés aux états financiers du Régime, ainsi qu'à l'évaluation actuarielle afin de refléter les flux financiers attribuables à chacun des volets.

2. Un fonds de stabilisation est créé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.
3. Une cotisation de stabilisation égale à 10 % du coût de service courant est versée en parts égales par les participantes et les employeurs au fonds de stabilisation pour le remboursement des déficits du volet courant. Les gains actuariels générés après le 31 décembre 2017, relativement au volet courant, sont aussi affectés au fonds de stabilisation.
4. La valeur minimale que doit atteindre le fonds de stabilisation est la plus élevée entre 15 % du passif de capitalisation du volet courant et le montant que représente la provision pour écart défavorable constituée à l'égard des engagements du Régime de ce même volet. L'excédent du fonds de stabilisation sur cette valeur minimale est utilisé conformément à g 8).
5. Lors de l'évaluation actuarielle, si un déficit est observé dans le volet courant, le fonds de stabilisation et, au besoin, les nouvelles cotisations versées au fonds de stabilisation, doivent être utilisés en priorité pour payer, jusqu'à concurrence de la valeur du fonds, les cotisations d'équilibre qu'auraient dû défrayer les employeurs en l'absence du fonds de stabilisation.
6. Les déficits sont à la charge des employeurs. Si la cotisation d'équilibre ne peut être autrement financée, elle est défrayée par les employeurs.
7. Un compte patronal est créé au volet courant, dans lequel sont comptabilisées toutes les cotisations d'équilibre versées par les employeurs dans ce volet. L'accumulation des cotisations d'équilibre dans le temps s'effectue avec intérêt, en fonction du taux de rendement réalisé par la caisse de retraite.
8. Lorsque l'actif total du volet courant du Régime excède la valeur du passif de capitalisation du volet courant et la valeur minimale que doit atteindre le fonds de stabilisation selon g 4), le Régime est considéré en position de surplus. Les surplus sont utilisés dans l'ordre suivant :
  - Transfert du fonds de stabilisation vers le compte général pour résorber le déficit le cas échéant.

- Pour compenser les employeurs, dans la mesure où ils ont versé des cotisations d'équilibre pour le volet courant en absence de fond suffisant au fonds de stabilisation. Cette utilisation vient réduire la valeur du compte patronal en diminuant les cotisations des employeurs. Les surplus peuvent être utilisés pourvu que le fonds de stabilisation après utilisation demeure égal ou supérieur à la valeur minimale du fonds de stabilisation du volet courant. Les surplus utilisés ne peuvent excéder la valeur du compte patronal du volet courant.
  - Pour constituer une réserve additionnelle entre la valeur minimale du fonds de stabilisation et 25 % du passif de capitalisation du volet courant. Pour plus de précision, lorsque le compte patronal est nul, aucun surplus n'est utilisé avant que le fonds de stabilisation ne dépasse 25 % du passif de capitalisation du volet courant. Les parties peuvent convenir d'une utilisation des surplus autre que celle décrite dans cet article. L'accord du ministère de la Famille est par contre nécessaire.
  - Lorsque le compte patronal est nul et que la réserve additionnelle a été constituée, les surplus du volet courant peuvent être utilisés selon un partage à parts égales entre les participantes et les employeurs. Les surplus peuvent être utilisés pourvu que le fonds de stabilisation après utilisation demeure égal ou supérieur à 25 % du passif de capitalisation du volet courant. Sous réserve des limites fiscales, les parties peuvent convenir d'une utilisation des surplus autre que celle décrite dans cet article.
- h) La marge pour écarts défavorables actuellement incluse dans le taux d'actualisation du Régime est revue à la baisse afin de prendre en compte les marges explicites prévues à la présente entente. L'ampleur de cette réduction pourra découler de discussions avec l'actuaire du Régime au comité de retraite en vue de limiter les hausses potentielles du taux de cotisation suite au dépôt de la prochaine évaluation actuarielle du Régime. La même marge s'appliquera au volet courant et au volet antérieur.

### DISPOSITIONS FINALES

3. Les adaptations nécessaires seront apportées aux dispositions du Régime concernées par les présentes.

4. La présente lettre d'entente intervient conformément aux dispositions de l'article 166 du Régime de retraite du personnel des CPE et des garderies privées conventionnées du Québec.
5. La présente entente entre en vigueur à la date de signature.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL EN CE \_\_\_\_\_E JOUR DU MOIS DE \_\_\_\_\_ 2018.

Le ministre de la Famille

La Fédération des intervenantes en  
petite enfance du Québec – CSQ

---

Marie-Renée Roy  
Sous-ministre

---

Valérie Grenon  
Présidente

La Fédération de la santé et des services  
sociaux – CSN

---

Dany Lacasse  
Vice-Président

## ENTENTE DE CONCILIATION VISANT LE RETRAIT DES PLAINTES DÉPOSÉES DANS LE CADRE DE L'ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 2010 ET 2015

Entre

Le MINISTÈRE DE LA FAMILLE (Ministère)

et

LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (FSSS-CSN)

et

LES REGROUPEMENTS PATRONAUX

Les parties à la présente entente conviennent que :

1. La FSSS-CSN et les associations accréditées qu'elle représente se désistent de toutes les plaintes déposées à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) pour lesquelles elles agissent à titre de partie plaignante ou de mandataire des associations accréditées ou d'une de leurs membres dans le cadre des exercices de maintien de l'équité salariale des centres de la petite enfance de 2010 et 2015.
2. La FSSS-CSN et chaque association accréditée qu'elle représente s'engagent, à cet effet, à transmettre par écrit à la CNESST, dans les 7 jours ouvrables suivant la signature de la présente entente, un avis de retrait de toutes les plaintes de maintien déposées en 2010 et 2015.
3. La FSSS-CSN s'engage à informer de son désistement, dans les 7 jours ouvrables suivant la signature de la présente entente, les personnes salariées ayant déposé des plaintes pour lesquelles elle n'est pas mandataire et pour lesquels la FSSS-CSN a connaissance de l'existence de ces plaintes et les inviter à se désister de ces plaintes.
4. Les parties à la présente entente conviennent que le rangement de la catégorie d'emploi agente de conformité est le rangement 18. Ce rangement est applicable pour cette catégorie à la date de l'entrée en vigueur des instructions 14 et 15 ou au plus tard, au 1<sup>er</sup> avril 2018.

5. Les parties à la présente entente conviennent de la création de la catégorie d'emploi d'éducatrice spécialisée à la date de signature de la convention collective et que le rangement de cette catégorie est 19.
  6. Les cotes d'évaluation relatives aux rangements mentionnés ci-haut des catégories d'emplois agente de conformité et éducatrice spécialisée, ainsi que leur description de tâches, devront être convenues par les parties dans les 120 jours de la signature de la présente entente.
  7. Les échelles de traitement présentées à l'annexe 1 correspondent au rangement des catégories d'emplois à ces dates. Cette intégration se fait au taux égal ou immédiatement supérieur au salaire de base de la personne salariée à la veille de l'entrée en vigueur de chacune de ces échelles salariales.
  8. La FSSS-CSN garantit avoir toutes les autorisations requises pour agir pour et au nom des associations accréditées et des personnes salariées, le cas échéant, pour lesquels elle détient un mandat de représentation aux fins des dispositions prévues à la présente entente.
  9. Les conventions collectives seront modifiées en conséquence de la présente entente
- EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce \_\_\_\_e jour du mois de \_\_\_\_ 2018.

LE MINISTRE DE LA FAMILLE

---

Marie-Renée Roy  
Sous-ministre

LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX – CSN

---

Dany Lacasse  
Vice-Président

## LES REGROUPEMENTS PATRONAUX

Pour les regroupements patronaux suivants :

- L'Association patronale des CPE de la Côte-Nord
- L'Association patronale des CPE des Laurentides
- L'Association patronale des CPE syndiqués de l'Outaouais
- L'Association des employeurs des CPE de Lanaudière

---

Mme Dominique Bédard

Pour le regroupement patronal suivant :

- L'Association patronale des CPE et BC du Saguenay-Lac-Saint-Jean

---

Me Sylvain Bouchard

Pour les regroupements patronaux suivants :

- Consortium CPE-BC de Saguenay
- La Mutuelle patronale des CPE et BC de Québec et Chaudière-Appalaches
- L'Association des employeurs des CPE de l'Est-du-Québec
- L'Association patronale des CPE 08-10 de l'Abitibi-Témiscamingue/Nord-du-Québec
- L'Association d'employeurs des CPE de la Manicouagan

---

Me Mathieu Fournier

Pour le regroupement patronal suivant :

- L'Association patronale des CPE de l'Estrie

---

Me André Fournier