



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

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

ET

**L'ASSOCIATION PATRONALE NATIONALE
DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE**

2018 - 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.....	2
ARTICLE 2	DÉFINITIONS	3
2.1	TRAVAILLEUSE.....	3
2.2	TRAVAILLEUSE À TEMPS COMPLET	3
2.3	TRAVAILLEUSE À TEMPS PARTIEL	3
2.4	TRAVAILLEUSE OCCASIONNELLE	3
2.5	POSTE	3
2.6	POSTE COMBINÉ	4
2.7	POSTE VACANT.....	4
2.8	AFFECTATION.....	4
2.9	CONJOINTE-CONJOINT	4
2.10	STAGIAIRE	4
2.11	ANNÉE DE SERVICE	5
2.12	PERSONNE BÉNÉFICIAIRE D'UN PROGRAMME GOUVERNEMENTAL.....	5
2.13	SYNDICAT RÉGIONAL.....	5
2.14	DÉLÉGUÉE SYNDICALE	6
ARTICLE 3	CHAMP D'APPLICATION.....	7
3.1	JURIDICTION	7
3.2	INTERPRÉTATION DU CERTIFICAT D'ACCREDITATION	7
3.3	AGENT-NÉGOCIATEUR	7
3.4	ENTENTES PARTICULIÈRES.....	7
3.5	SOUS-CONTRATS	8
3.6	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	8
3.7	TRAVAIL HORS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION	9
ARTICLE 4	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	10
4.1	FÉMINISATION DES TEXTES.....	10
4.2	NON-DISCRIMINATION.....	10
4.3	LIBERTÉ PÉDAGOGIQUE	10
4.4	HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE.....	10
4.5	HARCÈLEMENT SEXUEL.....	11
4.6	MÉDIATION	12
ARTICLE 5	GESTION DU CPE	13
5.1	DROITS DE LA DIRECTION.....	13
5.2	PARTICIPATION DES TRAVAILLEUSES.....	13
5.3	ÉQUIPE DE TRAVAIL	13
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL.....	16
6.1	OBLIGATION D'ADHÉSION AU SYNDICAT.....	16
6.2	ADHÉSION DES NOUVELLES TRAVAILLEUSES	16

6.3	EXCEPTION À LA RÈGLE.....	16
6.4	DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES.....	16
6.5	CAS LITIGIEUX	17
6.6	INFORMATIONS FOURNIES AU SYNDICAT	17
6.7	INFORMATIONS FINANCIÈRES FOURNIES AU SYNDICAT	18
ARTICLE 7 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE.....		19
7.1	UTILISATION DES LOCAUX	19
7.2	TABLEAU D’AFFICHAGE.....	19
7.3	REPRÉSENTANTES SYNDICALES.....	19
7.4	LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	21
7.5	LIBÉRATION POUR FONCTION SYNDICALE	22
7.6	RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	22
7.7	COMITÉ DE NÉGOCIATION RÉGIONALE	22
ARTICLE 8 ANCIENNETÉ		23
8.1	DÉFINITION	23
8.2	CALCUL DE L’ANCIENNETÉ.....	23
8.3	CUMUL DE L’ANCIENNETÉ.....	23
8.4	CONSERVATION DE L’ANCIENNETÉ	24
8.5	PERTE DE L’ANCIENNETÉ.....	25
8.6	LISTE D’ANCIENNETÉ.....	25
ARTICLE 9 PROCÉDURE D’EMBAUCHE ET D’ACQUISITION DE LA PERMANENCE		27
9.1	COMITÉ DE SÉLECTION ET DE PERMANENCE	27
9.2	PÉRIODE D’ACQUISITION DE LA PERMANENCE	27
9.3	LIBÉRATION POUR LE COMITÉ DE SÉLECTION ET DE PERMANENCE	28
9.4	PROCÉDURE D’ACQUISITION DE LA PERMANENCE	28
9.5	MESURE EXCEPTIONNELLE	29
ARTICLE 10 PROCÉDURE D’ATTRIBUTION DE POSTES.....		30
10.1	AFFICHAGE DE POSTE.....	30
10.2	CANDIDATURE.....	30
10.3	REGISTRÉ DE POSTES	30
10.4	ATTRIBUTION DU POSTE	31
10.5	PÉRIODE D’ESSAI.....	31
10.6	RECRUTEMENT EXTERNE	32
ARTICLE 11 MISE À PIED		33
11.1	ABOLITION DE POSTE.....	33
11.2	PROCÉDURE DE MISE À PIED.....	33
11.3	AVIS ET DÉLAI.....	34
11.4	RELEVÉ D’EMPLOI	34
11.5	PROCÉDURE DE RAPPEL AU TRAVAIL.....	35
11.6	FERMETURE DU CPE	35
11.7	RÉOUVERTURE DU CPE.....	35
11.8	INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT	36

ARTICLE 12	REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE RAPPEL.....	37
12.1	POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE TITULAIRE.....	37
12.2	COMPOSITION DE LA LISTE DE RAPPEL	37
12.3	UTILISATION DE LA LISTE DE RAPPEL.....	37
12.4	QUALIFICATIONS.....	39
12.5	PROCESSUS DE RÉASSIGNATION ANNUELLE.....	39
12.6	DISPONIBILITÉS	40
ARTICLE 13	PROCÉDURE DE GRIEFS ET ARBITRAGE	42
13.1	DÉFINITION DU GRIEF	42
13.2	DISCUSSION PRÉLIMINAIRE	42
13.3	PREMIÈRE ÉTAPE : DÉPÔT DU GRIEF	42
13.4	DEUXIÈME ÉTAPE : ARBITRAGE.....	43
13.5	POUVOIRS DE L'ARBITRE.....	43
13.6	FRAIS D'ARBITRAGE	43
13.7	DISPOSITIONS PARTICULIÈRES.....	44
ARTICLE 14	MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES.....	45
14.1	PRINCIPE ET DÉFINITION	45
14.2	AVIS DE MESURE DISCIPLINAIRE OU ADMINISTRATIVE	45
14.3	RECOURS DE LA TRAVAILLEUSE.....	46
14.4	DÉLAI DE PÉREMPTION.....	46
14.5	DOSSIER PERSONNEL	46
14.6	FARDEAU DE LA PREUVE	47
14.7	MESURE ADMINISTRATIVE	47
ARTICLE 15	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	48
15.1	PRÉVENTION.....	48
15.2	COMITÉ PARITAIRE EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	48
15.3	RETOUR AU TRAVAIL.....	49
15.4	BUDGET POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL	49
15.5	ÉQUIPEMENT DE PROTECTION INDIVIDUELLE.....	49
ARTICLE 16	HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL	50
16.1	DURÉE DU TRAVAIL	50
16.2	AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....	50
16.3	RÉPARTITION DES HORAIRES.....	50
16.4	PÉRIODE DE REPOS.....	51
16.5	ACTIVITÉS D'ENCADREMENT PÉDAGOGIQUE ET RÉUNIONS D'ÉQUIPE (QUANTUM)	51
16.6	ACTIVITÉS À CARACTÈRE SPÉCIAL	52
16.7	TRAVAILLEUSE AYANT EN CHARGE UNE STAGIAIRE.....	52
16.8	INTEMPÉRIES OU ÉVÉNEMENT INCONTRÔLABLE.....	52
16.9	RÉMUNÉRATION À TAUX RÉGULIER	53
16.10	MODIFICATION DES HORAIRES DE TRAVAIL ET BAISSÉ DU TAUX DE FRÉQUENTATION.....	53
ARTICLE 17	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	54
17.1	DÉFINITION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	54
17.2	RÉPARTITION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	54

17.3	RÉMUNÉRATION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	54
17.4	RAPPEL AU TRAVAIL.....	55
17.5	HEURES EN SURPLUS DE LA SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL.....	55
ARTICLE 18 CONGÉ ANNUEL		56
18.1	DURÉE DU CONGÉ ANNUEL	56
18.2	ANNÉES DE SERVICE ET PÉRIODE DE RÉFÉRENCE	56
18.3	PÉRIODE DE PRISE DE CONGÉ ANNUEL	57
18.4	CHOIX DES DATES DU CONGÉ ANNUEL	57
18.5	INDEMNITÉ DE CONGÉ ANNUEL.....	58
ARTICLE 19 CONGÉS FÉRIÉS		59
19.1	ÉNUMÉRATION DES CONGÉS FÉRIÉS	59
19.2	PAIEMENT DU CONGÉ FÉRIÉ	60
19.3	TRAVAILLEUSE EN CONGÉ	60
19.4	TRAVAIL LORS D'UN JOUR DE CONGÉ FÉRIÉ.....	61
ARTICLE 20 CONGÉS DE MALADIE, PERSONNELS ET POUR OBLIGATIONS FAMILIALES		62
20.1	CONGÉS DE MALADIE OU PERSONNELS	62
20.2	BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE OU PERSONNELS	62
20.3	REMBOURSEMENT DE CONGÉS UTILISÉS EN TROP.....	63
20.4	FRACTIONNEMENT	63
20.5	AJUSTEMENT AU DÉPART.....	63
20.6	BILLET MÉDICAL ET MOTIFS D'ABSENCE	63
20.7	CONGÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES.....	64
ARTICLE 21 CONGÉS SOCIAUX		65
21.1	ÉNUMÉRATION DES CONGÉS SOCIAUX	65
21.2	PROLONGATION SANS TRAITEMENT	66
21.3	DROIT AUX CONGÉS SOCIAUX	66
21.4	ASSIGNATION COMME JURÉE OU TÉMOIN	67
ARTICLE 22 RETRAIT PRÉVENTIF, CONGÉS DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET ADOPTION		68
22.1	RETRAIT PRÉVENTIF	68
22.2	AVIS À L'EMPLOYEUR.....	68
22.3	MAINTIEN DES AVANTAGES SOCIAUX	68
22.4	EXAMENS MÉDICAUX RELIÉS À LA GROSSESSE ET AVIS À L'EMPLOYEUR	68
22.5	CONGÉ DE MATERNITÉ SPÉCIAL ET INTERRUPTION DE GROSSESSE	69
22.6	CONGÉ DE MATERNITÉ.....	70
22.7	CONGÉ DE NAISSANCE OU D'ADOPTION	74
22.8	CONGÉ DE PATERNITÉ	75
ARTICLE 23 CONGÉ PARENTAL.....		78
23.1	CONGÉ PARENTAL COMPLÉMENTAIRE	78
23.2	AVIS À L'EMPLOYEUR ET DATE DE RETOUR.....	78
23.3	FRACTIONNEMENT	78
23.4	SUSPENSION DU CONGÉ	79

23.5	RETOUR AU TRAVAIL AVANT L'EXPIRATION DU CONGÉ PARENTAL	79
23.6	RETOUR AU TRAVAIL.....	79
23.7	RÉINTÉGRATION DE LA TRAVAILLEUSE.....	79
23.8	POSTE ABOLI.....	80
23.9	MAINTIEN DES AVANTAGES SOCIAUX	80
ARTICLE 24 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT		81
24.1	CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT SANS TRAITEMENT.....	81
24.2	BUDGET ALLOUÉ À LA FORMATION ET AU PERFECTIONNEMENT.....	83
24.3	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT EXIGÉ PAR L'EMPLOYEUR.....	83
ARTICLE 25 CONGÉS SANS TRAITEMENT.....		85
25.1	CONGÉ SANS TRAITEMENT DE QUATRE (4) SEMAINES OU MOINS	85
25.2	CONGÉ SANS TRAITEMENT DE PLUS DE QUATRE (4) SEMAINES.....	85
25.3	CONGÉ SANS TRAITEMENT À TEMPS PARTIEL.....	86
ARTICLE 26 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES SUBVENTIONNÉES.....		88
26.1	CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR.....	88
ARTICLE 27 RÉGIME DE RETRAITE		89
27.1	RÉGIME DE RETRAITE	89
27.2	INFORMATIONS SUR LES BÉNÉFICES EN VIGUEUR.....	89
ARTICLE 28 RETRAITE PROGRESSIVE		90
28.1	DÉFINITION	90
28.2	DEMANDE.....	90
28.3	PÉRIODE COUVERTE ET PRISE DE LA RETRAITE.....	90
28.4	DROITS ET AVANTAGES	91
28.5	CESSATION DE L'ENTENTE	91
28.6	APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	91
ARTICLE 29 CONGÉS AUTOFINANCÉS		92
ARTICLE 30 RÉMUNÉRATION		93
30.1	APPELLATION D'EMPLOIS ET TAUX DE SALAIRES	93
30.2	MAJORATION DES TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRES	93
30.3	SALAIRES ET CLASSIFICATION	94
30.4	VERSEMENT DES SALAIRES	97
30.5	DÉPART D'UNE TRAVAILLEUSE	97
30.6	ERREUR SUR LA PAIE	98
ARTICLE 31 RÉTROACTIVITÉ.....		99
31.1	RÉTROACTIVITÉ	99
ARTICLE 32 DISPOSITIONS DIVERSES		100
32.1	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE.....	100
32.2	REPAS	100
32.3	LOCAL DE REPOS.....	100

32.4	DROITS ACQUIS	100
32.5	ASSURANCE RESPONSABILITÉ ET TRAVAILLEUSE SEULE.....	100
32.6	CONTRIBUTION À FONDACTION CSN	101
32.7	VÉRIFICATION D'ABSENCE D'EMPÊCHEMENT.....	101
32.8	BANQUE DE TEMPS	101
32.9	REMBOURSEMENT DE FRAIS DE DÉPLACEMENT	101
32.10	RATIOS	102
ARTICLE 33 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE		103
33.1	DURÉE.....	103
ANNEXE A - APPELATIONS D'EMPLOI, SOMMAIRE DESCRIPTIF DES TÂCHES ET CONDITIONS D'OBTENTION.		104
ANNEXE B - TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRES		108
ANNEXE C - COMITÉ PERMANENT DE RELATIONS DE TRAVAIL		113
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1 - ENCADREMENT DE LA PRÉSENCE DE TRAVAILLEUSES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE.....		114
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2 - CONGÉS ANNUELS.....		116
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3 - CONGÉS FÉRIÉS		118
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4 - CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS PERSONNELS		120
ANNEXE 4A - LISTE DES TRAVAILLEUSES BÉNÉFICIAIRE DU MAINTIEN DES CONDITIONS SUPÉRIEURES EN MATIÈRE DE CONGÉS DE MALADIE ET DE CONGÉS PERSONNELS		121
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5 - RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES SUBVENTIONNÉES DU QUÉBEC		122
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6 - RELATIVE À LA SOUSCRIPTION À FONDACTION.....		124
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7 - PÉRIODES DE PAUSES RÉMUNÉRÉES		125
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 8 - FONCTIONNEMENT SYNDICAL ENTRE LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (FSSS-CSN) ET L'EMPLOYEUR.....		126
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 9 - CONCERNANT LES RELATIVITÉS SALARIALES.....		128
ANNEXE 1 - RANGEMENT DES CLASSES D'EMPLOIS.....		130
ANNEXE 2 - STRUCTURE SALARIALE		131
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 10 - RETRAIT DES GRIEFS LIÉS AU PIB NOMINAL		132
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 11 - LETTRES D'ENTENTES LOCALES		133
MATIÈRES NON ARBITRABLES ET EXCLUES DE LA CONVENTION COLLECTIVE		134
LETTRE D'ENTENTE (ENTRE LE MINISTÈRE, FSSS ET CSQ : RÉGIME DE RETRAITE)		135
ENTENTE DE CONCILIATION VISANT LE RETRAIT DES PLAINTES DÉPOSÉES DANS LE CADRE DE L'ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 2010 ET 2015		141

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, **ASSOCIATION PATRONALE NATIONALE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE**, ci-après appelée « L'APNCE », au nom des employeurs mentionnés dans la liste ci-dessous;

d'autre part, **SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES(EURS) DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE DE MONTRÉAL ET LAVAL - CSN**, ayant son siège social au :
1601, avenue de Lorimier
Montréal (Québec) H2K 4M5
ci-après appelé « LE SYNDICAT ».

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

CPE Au Galop	CPE Jardin de fruits
CPE Au Petit Talon	CPE La Bottine Filante
CPE Autour du Monde	CPE La Bricole
CPE Bécassine	CPE La Marmaille
CPE Bille de Verre	CPE La Petite-Patrie
CPE Bobino-Bobinette	CPE La Petite Station
CPE Casse-Noisette	CPE L'Arche de Noé
CPE Château de Grand-Mère	CPE La Vermouilleuse
CPE Château des Neiges	CPE Le gardien des rêves
CPE Chatouille	CPE Le jardin de la relève
CPE Chez nous Chez vous	CPE Le Joyeux Carrousel (inc. 2 ^e accréditation : Parminou)
CPE Chez Picotine	CPE Le Petit Cheval
CPE de la Côte	CPE Le Petit Monde du Collège Ahuntsic
CPE des Câlines	CPE Le Petit Réseau
CPE des Roseraies	CPE Le Petit Sentier
CPE Domaine St-Sulpice	CPE Le Pissenlit
CPE du Dolmen	CPE Le Repère des Mousses
CPE Duluth	CPE Le Train de Bourgogne
CPE Enfants de Tous Pays	CPE Les Bécasseaux
CPE Évangéline	CPE Les Copains d'abord de Montréal
CPE Graffiti	
CPE Idée Fixe	
CPE Jardin Charmant	

CPE Les Étoiles du Faubourg	CPE Mlle Pluche
CPE Les Gardelunes	CPE Pointe St-Charles
CPE Les Marmousets	CPE Sainte-Rose
CPE Les Petits Carillons	CPE Saint-Louis
CPE Les Petits Pierrots	CPE Soleil du Quartier
CPE Les P'tites frimousses de la Merci	CPE St-Édouard
CPE Les Trésors de Démosthène	CPE St-Marc
CPE Lieu des petits	CPE Technoflos
CPE Mini-Fée	

Les travailleuses dont le CPE adhère à l'APNCPE après la signature de la convention collective peuvent, sur une base volontaire, accepter d'être visées par la présente convention collective ou de négocier une convention collective.

1.2 But de la convention collective

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

ARTICLE 2 DÉFINITIONS

2.1 Travailleuse

Désigne une salariée au sens du Code du travail du Québec (RLRQ, c. C-27) comprise dans l'unité de négociation travaillant pour l'employeur moyennant rémunération. Ce terme comprend également la travailleuse bénéficiant d'un congé prévu à la 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 d'au moins trente-deux (32) heures par semaine et dont les services sont retenus sur une base régulière, et ce, pour une période indéterminée.

Cependant, la travailleuse qui effectue moins de trente-deux (32) heures par semaine, mais qui est considérée comme une travailleuse à temps complet à la date de la signature de la convention collective, préserve son statut.

2.3 Travailleuse à temps partiel

Toute travailleuse titulaire d'un poste dont le nombre d'heures est moins de trente-deux (32) heures par semaine et dont les services sont retenus sur une base régulière et pour une période indéterminée.

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 a).

2.5 Poste

Désigne une fonction identifiée par les tâches prévues à l'une ou l'autre des appellations d'emploi couvertes par la convention collective.

2.6 Poste combiné

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

2.7 Poste vacant

Poste nouvellement créé ou dépourvu définitivement de sa titulaire.

2.8 Affectation

Désigne le travail attribué à une éducatrice à titre de titulaire de groupe ou non.

2.9 Conjointe-conjoint

Le terme conjointe ou conjoint désigne deux (2) personnes de sexe différent ou de même sexe:

- qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- ou qui vivent maritalement depuis au moins un an, même si elles ne sont pas mariées;
- ou qui vivent maritalement même depuis moins d'un an, si elles sont parents d'un même enfant.

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

2.10 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 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.

2.11 Année de service

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

2.12 Personne bénéficiant d'un programme gouvernemental

Toute personne qui est embauchée, 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 du programme gouvernemental. Le salaire est celui prévu par le programme gouvernemental ou, à défaut, celui fixé par l'employeur.

Cette personne n'est pas couverte par les dispositions de la 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.

L'employeur avise par écrit le syndicat d'une telle embauche.

2.13 Syndicat régional

Le syndicat des travailleuses(eurs) des centres de la petite enfance de Montréal et Laval-CSN, ci-après appelé « syndicat », ayant son siège social au 1601, avenue de Lorimier, Montréal, dont les représentantes régionales sont les membres du comité exécutif. Chaque fois qu'il est mentionné « syndicat » dans la convention collective cela réfère au syndicat régional défini ci-haut.

2.14 Déléguée syndicale

Les représentantes syndicales locales qui sont nommées par les travailleuses syndiquées de leur accréditation, ci-après appelées « déléguée ». À ce titre, elles ne peuvent en aucun cas être assimilées à une interlocutrice du syndicat régional sauf dans les cas spécifiquement mentionnés dans la convention collective.

ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION

3.1 Juridiction

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

Sauf exception, lors de situation d'urgence, tout travail habituellement effectué par une travailleuse couverte par l'unité de négociation ne peut en aucun cas être effectué par une personne exclue de l'unité de négociation.

3.2 Interprétation du certificat d'accréditation

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

3.3 Agent-négociateur

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

Le syndicat reconnaît, par les présentes, l'APNCPE comme l'unique agent-négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail au nom de l'employeur qui est membre de l'APNCPE et qui lui a donné le mandat de négocier la convention collective.

3.4 Ententes particulières

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la convention collective, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la 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'une ou l'autre des appellations d'emploi;
- lorsque l'employeur fait appel à du personnel d'une agence de remplacement après avoir suivi la procédure de rappel (article 12), et ce, uniquement pour des remplacements d'une durée prévisible de trente jours (30) et moins;
- lorsque ce contrat est déjà en vigueur à la date de la signature de cette convention collective.

3.6 Comité de relations de travail

Un comité de relations de travail est formé pour tenter de régler toutes les questions concernant les relations de travail.

Le comité est formé de deux (2) représentantes de l'employeur et de deux (2) représentantes désignées par et parmi les travailleuses syndiquées, à moins d'une entente contraire.

Les représentantes des travailleuses sont libérées, sans perte de traitement, au moins une demi-heure avant la rencontre et ce, pour la préparation ainsi que pour 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.

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

Le syndicat rembourse l'employeur sur présentation d'une facture à cet effet.

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

Les parties doivent définir les modalités de fonctionnement du comité lors de la première rencontre suivant la signature de la convention collective.

Le comité se rencontre à la demande de l'employeur ou du syndicat. La partie demanderesse donne une proposition d'ordre du jour au moins trois (3) jours à l'avance.

3.7 Travail hors de l'unité de négociation

La travailleuse qui accepte d'occuper une fonction de direction au CPE, hors de l'unité de négociation, 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 l'employeur et le syndicat.

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 ou prévu dans l'entente avec le syndicat, retrouve les droits qu'elle détenait avant de le quitter.

Toutefois, elle ne cumule pas d'ancienneté durant la période hors de l'unité de négociation.

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 l'absence de celles-ci, 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 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 et des recommandations formulées par l'employeur.

4.4 Harcèlement psychologique

L'employeur et le syndicat s'engagent à intervenir dans toutes les situations connues de harcèlement psychologique. 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 le faire cesser.

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

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

4.5 Harcèlement sexuel

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

Aucune forme de harcèlement sexuel n'est tolérée.

Tout grief relatif à une conduite de harcèlement sexuel doit être déposé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de cette conduite.

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. 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.

4.6 Médiation

L'employeur et le syndicat peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de harcèlement psychologique et sexuel. La sélection du médiateur se fait d'un commun accord. Les honoraires sont assumés à parts égales entre l'employeur et le syndicat.

ARTICLE 5 GESTION DU CPE

5.1 Droits de la direction

Le syndicat et la déléguée reconnaissent 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 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 de travail sur un projet particulier, les travailleuses syndiquées peuvent y déléguer jusqu'à cinquante pour cent (50 %) des participantes. Les travailleuses membres de ces comités ne subissent aucune perte de salaire pour les activités qui s'y rattachent lorsque celles-ci ont lieu durant leur horaire normal de travail. Toutefois, le CPE se réserve le droit de former un comité uniquement composé de parents. En aucun cas, un comité ne peut se substituer au conseil d'administration dans ses fonctions, devoirs et responsabilités.

5.3 Équipe de travail

a) Composition

Toutes les travailleuses ainsi que le personnel de gestion forment l'équipe de travail. L'employeur peut tenir des rencontres d'équipe par installation et par composante.

b) Rôle

L'équipe de travail a pour rôle :

- d'organiser des activités communes à plusieurs groupes d'enfants;
- de convenir des modalités de l'application pédagogique du programme éducatif des services de garde du Québec « Accueillir la petite enfance », des méthodes d'intervention et de l'organisation quotidienne du travail;
- de décider du mode et de la répartition des horaires, incluant le congé hebdomadaire et ce, par ancienneté;
- de décider du mode et de l'attribution des affectations selon l'ancienneté et les préférences des travailleuses;
- de planifier la répartition des heures pour l'encadrement pédagogique, les réunions d'équipe et les rencontres de parents;
- de contribuer à l'élaboration de la plate-forme pédagogique du CPE et d'en assurer la mise à jour;
- de décider des priorités de formation du personnel syndiqué, dans le respect de la clause 24.2;
- de faire des propositions et des ajouts à l'ordre du jour;
- de faire des recommandations sur la composition des groupes d'enfants lorsque demandé par l'équipe;
- d'informer et de discuter des mesures à mettre en place pour les actions communes auprès des enfants ayant des défis particuliers (subventionnés ou non-subventionnés) ;
- de proposer des mesures et des actions communes à mettre en place pour le soutien aux éducatrices ayant des enfants à défis particuliers (subventionnés ou non-subventionnés);
- de contribuer au calendrier pour les réunions d'équipe et pour les formations de l'année à venir;

- 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 découlant du paragraphe 5.3 b) 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 sont prises à la majorité des voix.

Les recommandations découlant du paragraphe 5.3 b) 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 recommandations sont prises à la majorité des voix. L'employeur entérine ou non les recommandations de l'équipe de travail.

Dans tous les cas, les décisions et les recommandations de l'équipe de travail ne doivent pas contrevenir aux décisions préalablement prises par le conseil d'administration du CPE, non plus qu'aux dispositions de la convention collective. De plus, l'équipe de travail peut rencontrer le conseil d'administration pour faire valoir leurs observations ou leurs commentaires.

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 convention collective et toutes celles qui le deviendront par la suite doivent maintenir leur adhésion au syndicat, pour la durée de la convention collective, comme condition du maintien de leur emploi.

6.2 Adhésion des nouvelles travailleuses

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

6.3 Exception à la règle

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

6.4 Déduction des cotisations syndicales

L'employeur retient, pour la durée de la convention collective, sur la paie de chaque travailleuse, la cotisation syndicale fixée par le syndicat ou un montant égal à celle-ci. Ce montant doit être reçu au plus tard le 15 du mois suivant par la personne trésorière du syndicat.

En même temps que chaque remise, l'employeur fournit les renseignements suivants : le nom de la travailleuse, son statut, la période visée, le salaire brut ainsi que les cotisations.

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 la décision.

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

6.6 Informations fournies au syndicat

L'employeur fait parvenir au syndicat, une (1) fois par année (entre le 1^{er} et le 30 avril) les documents suivants :

1. une liste indiquant les renseignements suivants pour chacune des travailleuses :
 - nom;
 - date d'embauche;
 - adresse;
 - no. de téléphone et courriel, suite à l'approbation de la travailleuse;
 - appellation d'emploi;
 - statut (temps complet, temps partiel, occasionnelle);
 - installation (s'il y a lieu);
2. la liste des absences prolongées avec le motif;
3. la liste des travailleuses qui ont quitté définitivement avec leur date de départ.

De plus, l'employeur fait parvenir, une (1) fois par année (entre le 1^{er} et le 30 avril) 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 une copie de ses états financiers annuels.

De plus, dans le cas d'une problématique financière nécessitant de modifier les conditions de travail des travailleuses couvertes par la convention collective, l'employeur transmet les informations financières reliées à la problématique.

ARTICLE 7 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

7.1 Utilisation des locaux

Le syndicat et la déléguée ont le droit de tenir des réunions pour les travailleuses dans les locaux du CPE sauf en cas de grève ou de lock-out.

L'employeur doit être avisé quarante-huit (48) heures à l'avance de l'intention du syndicat et de la déléguée d'utiliser ses locaux. Dans des circonstances exceptionnelles, les parties peuvent réduire ce délai. Cette utilisation est sans frais, sauf si l'employeur assume des coûts, lesquels doivent être annoncés au syndicat et à la déléguée au moment de la demande de l'utilisation des locaux.

Il est entendu que l'employeur a préséance sur l'utilisation des locaux si ce dernier n'a aucun autre local à sa disposition. À la fin de la réunion, les locaux doivent être remis dans le même état.

Si les locaux sont situés dans un édifice public ou dans une entreprise, le syndicat et la déléguée se conforment aux procédures en vigueur.

7.2 Tableau d'affichage

L'employeur met à la disposition du syndicat, de la déléguée et des membres syndiqués un tableau d'affichage par installation servant exclusivement à des fins syndicales. Les documents affichés sur le tableau doivent indiquer leur provenance et ne contenir aucun propos injurieux.

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 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

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

La déléguée, après avoir pris rendez-vous, ou si ce n'est pas possible, dans les deux (2) jours ouvrables, peut également, durant les heures de travail, rencontrer les travailleuses du CPE, dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail. Ces rencontres seront d'une durée raisonnable, n'occasionneront aucun déboursé supplémentaire à l'employeur et ne devront en aucune circonstance nuire au bon fonctionnement du CPE, auquel cas l'employeur pourra refuser.

c) Représentante du syndicat régional

La représentante du syndicat, après en avoir avisé la représentante de l'employeur, deux (2) jours ouvrables 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, c'est-à-dire pauses-santé et dîner, dans les cas de griefs, toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci. L'employeur ne peut refuser sans motif valable dont la preuve lui incombe. Ces rencontres sont d'une durée raisonnable. À la demande de l'employeur, la seule information transmise est le numéro de grief concerné.

d) Rencontre avec l'employeur

Une travailleuse convoquée par l'employeur pour recevoir une mesure administrative ou une mesure disciplinaire verbale ou écrite, peut, si elle le désire, être accompagnée d'une représentante syndicale.

Pour les cas de convocation pour enquête liée à une mesure disciplinaire ou administrative, s'il y a plus d'une représentante de l'employeur présente, la travailleuse peut, si elle le désire, être accompagnée d'une représentante syndicale.

7.4 Libération pour activités syndicales

a) Activités syndicales

Toute travailleuse peut s'absenter du CPE afin de participer à des activités syndicales, pourvu qu'elle avise l'employeur, au moins 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 dont la réclamation ne doit pas excéder six (6) mois.

Dans le cas où l'employeur est avisé de plus d'une libération dans une même installation pour une journée identique, il peut limiter à une par installation le nombre de travailleuses libérées à condition qu'il ait une raison valable de le faire. Dans ce cas, l'employeur doit préciser les faits et les raisons à l'origine de sa décision par écrit au syndicat dans les quarante-huit (48) heures de la réception de l'avis de libération, à défaut de quoi, aucune limitation ne pourra être imposée à une travailleuse.

Si une absence pour activités syndicales coïncide avec une ou des journées de congé hebdomadaire de la travailleuse, celle-ci doit tenter dans un premier temps de changer la ou les journées de congé avec une autre travailleuse. Sinon, cette ou ces journées sont reportées, à une date convenue entre la travailleuse et l'employeur, si possible, dans les quatre (4) semaines suivantes.

b) Poste électif au syndicat

Toute travailleuse élue sur un poste au syndicat peut s'absenter du CPE, pourvu qu'elle avise l'employeur, au moins 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.

Lorsqu'applicable au CPE et à la condition que cela se fasse par entente écrite entre les parties, une éducatrice élue sur un poste à temps partiel au syndicat peut être assignée temporairement à un poste de rotation des groupes d'enfants au CPE pour la durée de son absence.

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 si possible de façon mensuelle à cet effet.

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

7.6 Renouvellement de la convention collective

Lorsque le CPE visé par la convention collective n'est plus membre de l'association patronale lors du renouvellement, les modalités suivantes s'appliquent :

- l'employeur libère deux (2) travailleuses afin d'assister à toutes séances de préparation de négociation et de négociation, y compris la conciliation et la médiation.

7.7 Comité de négociation régionale

Parmi le groupe d'employeurs visés par la négociation régionale, l'employeur libère les travailleuses conformément au protocole de négociation régionale 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 se calcule à partir de la date d'entrée en service et s'exprime en années et en décimales ou en années et en heures. Une année équivaut à mille six cent soixante-quatre (1664) heures.

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^{er} 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^{er} 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 autorisé;
- 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 convention collective;
- e) absence pour accident de travail ou maladie professionnelle reconnu en vertu de la Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001);
- 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 convention collective, à moins d'indication contraire.

La travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle bénéficient 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 en autant que cette absence soit de plus d'une (1) semaine. 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^e) au quarante-huitième (48^e) mois de cet accident ou de cette maladie;

- b) après le douzième (12^e) mois de la mise à pied;
- c) lorsque la travailleuse quitte temporairement l'unité de négociation tel que prévu à la clause 3.7.

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^e) mois d'absence;
- d) après le vingt-quatrième (24^e) mois d'une mise à pied;
- e) lorsque la travailleuse quitte l'unité de négociation tel que prévu à la clause 3.7.

8.6 Liste d'ancienneté

Au plus tard trente (30) jours après la signature de la convention collective, et entre le 1^{er} et le 15 avril de chaque année par la suite, l'employeur affiche au tableau syndical la liste des travailleuses indiquant leur ancienneté.

Cette liste comprend :

- le nom de chaque travailleuse;
- la date d'entrée en service;
- l'ancienneté cumulée;
- le statut;
- le nombre d'heures accumulées au cours de l'année en heures ou en décimales pour les travailleuses à temps partiel et occasionnelles;
- la date d'affichage.

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 avant le 30 avril.

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

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

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

9.1 Comité de sélection et de permanence

- a) Le comité de sélection et de permanence est composé de deux (2) travailleuses, ayant acquis leur permanence, désignées par les travailleuses syndiquées et de deux (2) personnes représentant l'employeur.
- b) Le quorum est de deux (2) membres, dont au moins une (1) travailleuse et une (1) représentante de l'employeur.
- c) Les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents.
- d) Le comité a pour mandat de recommander ou non la sélection d'une travailleuse pour combler un poste à temps complet ou à temps partiel.

Le comité peut être utilisé pour recommander ou non la sélection d'une travailleuse occasionnelle.

Le comité a pour mandat de décider ou non l'octroi de la permanence à toute travailleuse en vertu de la clause 9.4.

9.2 Période d'acquisition de la permanence

La travailleuse nouvellement engagée est soumise à une période maximale de sept cent vingt (720) heures de travail avant d'acquérir sa permanence.

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 convention collective, à l'exception du recours à la procédure de grief si elle est congédiée ou mise à pied avant la fin de sa période d'acquisition de permanence.

Cependant, la travailleuse ne peut exercer son droit d'ancienneté qu'une fois cette période d'acquisition de permanence complétée.

9.3 Libération pour le comité de sélection et de permanence

Les travailleuses membres du comité de sélection et de permanence bénéficient de libérations avec solde pour participer aux activités de ce comité lorsqu'elles ont lieu à l'intérieur de leur horaire normal de travail. Il est entendu que les efforts nécessaires sont faits pour que le comité puisse se réunir pendant les heures d'ouverture du CPE.

9.4 Procédure d'acquisition de la permanence

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

- a) Si possible, le comité effectue au moins un suivi avec la travailleuse concernée durant la première moitié de la période d'acquisition de la permanence. Cependant, le comité doit se réunir au plus tard dix (10) jours avant la fin de la période d'acquisition de la permanence ou, le cas échéant, de la prolongation de celle-ci.
- b) La travailleuse a le droit d'être entendue par le comité de permanence avant qu'une décision ne soit adoptée par ce comité.
- c) Avant la fin de cette période, le comité de permanence, à la suite des consultations faites auprès des travailleuses et des parents concernés, prend l'une des décisions suivantes :
 1. la reconnaissance de la permanence;
 2. la prolongation de la période de probation pour une période de vingt (20) jours de travail de plus;
 3. le congédiement.

Si le comité ne s'entend pas ou ne se réunit pas, il y a prolongation.

- d) Dans le cas où il y aurait prolongation, le comité de permanence prend l'une ou l'autre des décisions suivantes avant la fin de la période de vingt (20) jours de travail:
 1. la reconnaissance de la permanence;
 2. le congédiement.

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

- e) Cette décision finale est transmise par l'employeur à la travailleuse concernée, avec copie au syndicat et à la déléguée, 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.

9.5 Mesure exceptionnelle

De façon exceptionnelle, dans le cas où l'employeur n'a pu obtenir la décision du comité après avoir fait les efforts nécessaires pour que le comité puisse se réunir, la direction peut prendre les décisions qui s'imposent.

ARTICLE 10 PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DE POSTES

10.1 Affichage de poste

Tout poste vacant ou nouvellement créé doit faire l'objet d'un affichage au tableau d'affichage syndical de chaque installation du CPE dans un délai maximum de trente (30) jours de la vacance ou de la création du poste, à moins d'entente avec le syndicat. 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 doit comprendre les indications suivantes :

- l'appellation d'emploi;
- l'affectation (s'il y a lieu ou lorsqu'il n'y a pas de changement d'affectation effectué au CPE);
- l'installation visée (s'il y a lieu ou lorsqu'il n'y a pas de changement d'affectation entre les installations);
- 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 période 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. Sur demande, l'employeur doit remettre à la travailleuse un accusé réception de sa candidature.

10.3 Registre de postes

L'employeur peut établir un registre de postes ou, à défaut, informer par courriel la travailleuse absente lors d'un affichage de poste.

Le cas échéant, toute travailleuse peut s'inscrire au registre de postes prévu à cette fin. L'inscription au registre de postes est considérée comme une candidature au poste. La travailleuse doit fournir à l'employeur les coordonnées où elle peut être contactée en cas d'absence de sa part.

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 quarante (40) jours ouvrables suivant sa nomination ou lors de son retour au travail à la suite d'une période d'absence autorisée.

L'employeur et la travailleuse concernée peuvent convenir d'une autre date.

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 du poste d'éducatrice.

10.5 Période d'essai

- a) Une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de vingt (20) jours de travail fait partie intégrante du processus d'attribution du poste et exclut le travail effectué entre le 1^{er} juillet et le 31 août.
- 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, s'il reste plus de quatre (4) semaines à effectuer.

Cependant, dans le cas où la période d'essai serait interrompue ou retardée en tout ou en partie durant la période du 1^{er} juillet au 31 août, l'employeur ne peut prolonger cette période d'essai.

- c) Avant la fin de la prolongation de la période d'essai, l'employeur prend l'une ou l'autre des décisions suivantes :
 - 1. La travailleuse est maintenue dans son nouveau poste;
 - 2. la travailleuse est réintégrée dans le poste ou le remplacement qu'elle occupait s'il reste plus que quatre (4) semaines à effectuer.
- 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 son ancien poste ou son remplacement s'il reste plus de quatre (4) semaines à effectuer ou qui est appelée à le faire à la demande de l'employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste ou au remplacement qu'elle effectuait. Dans le dernier cas, l'employeur motive sa décision par écrit et en remet copie à la travailleuse.

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 en indiquant le ou les postes à être abolis. Sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci doivent se rencontrer dans les plus brefs délais afin de convenir, s'il y a lieu, des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les travailleuses.

11.2 Procédure de mise à pied

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

- a) L'employeur transmet par écrit un avis de mise à pied à la travailleuse ayant le moins d'ancienneté parmi celles de l'appellation d'emploi et du statut visés par l'abolition de poste. Si le poste aboli en est une d'éducatrice, celle dont l'affectation est abolie assume alors l'affectation de l'éducatrice qui reçoit l'avis de mise à pied jusqu'à la rentrée qui suit.

Dans le CPE où il n'y a pas de changement d'affectation annuellement, il y a obligatoirement un nouveau choix d'affectation. Ce nouveau choix d'affectation est mis en vigueur au moment de la rentrée qui suit.

Dans les CPE où il y a changement d'affectation aux deux (2) années ou plus, il y a obligatoirement un nouveau choix d'affectation. Le nouveau choix d'affectation est mis en vigueur au moment de la rentrée qui suit, et ce, pour la durée des choix d'affectation en vigueur au CPE.

- b) La travailleuse ainsi affectée par une abolition de poste peut supplanter une travailleuse de la même appellation d'emploi ayant moins d'ancienneté et d'un statut différent, y compris une travailleuse occasionnelle qui comble un poste temporairement dépourvu de sa titulaire et ainsi de suite.

La travailleuse peut également supplanter une travailleuse d'une autre appellation d'emploi ayant moins d'ancienneté et du même statut, en autant qu'elle détienne les qualifications requises et qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste.

La travailleuse peut aussi supplanter une travailleuse d'une autre appellation d'emploi ayant moins d'ancienneté et d'un statut différent en autant qu'elle détienne les qualifications requises et qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste.

Dans le cas des deux paragraphes précédents, la période d'essai prévue à la clause 10.5 s'applique.

La travailleuse qui se voit refuser cette supplantation à la suite d'une période d'essai a droit de supplanter à nouveau.

- 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, indiquant le délai prévu pour la supplantation. À compter de la date de réception de cet avis, elle a un délai de cinq (5) jours ouvrables pour exprimer son intention de supplanter à son tour, à défaut de quoi, elle est mise à pied à la date prévue.

Si la travailleuse est absente au moment de l'avis d'abolition de poste, celle-ci doit être contactée afin d'être avisée de l'abolition de poste ou à défaut de rejoindre la travailleuse, le délai de cinq (5) jours ouvrables débute à partir de la date de retour au travail.

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 conformément aux dispositions prévues à la clause 30.5.

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.
- d) À la réception de l'avis de retour au travail, la travailleuse a quinze (15) jours ouvrables pour reprendre le travail ou aviser l'employeur de sa volonté de reprendre le travail à la date prévue dans la lettre. À défaut de s'y conformer, elle est considérée comme ayant remis sa démission, à moins d'incapacité physique ou d'une raison jugée valable par la travailleuse dont la preuve lui incombe ou à moins qu'elle n'avise l'employeur qu'elle renonce à sa priorité tout en demeurant sur la liste de rappel.

11.6 Fermeture du CPE

- a) L'employeur avise les travailleuses et le syndicat de toute fermeture éventuelle, temporaire ou définitive du CPE, aussitôt la date de fermeture arrêtée, et ce, au moins quatre-vingt-dix jours (90) à l'avance.
- b) Dans le cas d'une fermeture temporaire ou définitive imputable à un événement de force majeure qui ne relève pas de l'employeur (« Act of God »), le délai de mise à pied peut être réduit à cinq (5) jours ouvrables.

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 entente contraire entre les parties.

11.8 Indemnité de licenciement

Lors d'une fermeture définitive, l'employeur s'engage à verser à toutes les travailleuses à temps complet et à temps partiel l'équivalent d'une (1) semaine de salaire par année de service, à titre d'indemnité de licenciement, jusqu'à un maximum de quatre (4) semaines par travailleuse.

Indépendamment du paragraphe précédent, si le CPE dispose de montants après avoir acquitté ses dettes lors de sa fermeture, il s'engage à verser aux travailleuses qui auraient bénéficié de semaines additionnelles par année de service, l'équivalent de ces dernières.

Les paragraphes précédents s'appliquent 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.

Ne constituent pas une fermeture définitive, une fusion, un changement de structure juridique ou une aliénation 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 celle-ci 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) La travailleuse à temps complet ou à temps partiel qui démissionne de son poste peut 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. Combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire.
 - 2. Faire face à un surcroît temporaire de travail ou exécuter tout travail de nature inhabituelle ou exceptionnelle d'une durée inférieure à trois (3) mois.
 - 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 n'est pas tenu de rappeler une travailleuse inscrite sur la liste de rappel si sa disponibilité ne correspond pas au remplacement à effectuer.

3. La demande se fait par téléphone ou par tout autre moyen convenu entre la travailleuse et l'employeur. 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. Dans tous les cas de remplacement temporaire d'une durée prévisible de quatre (4) semaines et plus, une travailleuse à temps partiel conserve la possibilité de quitter temporairement son poste afin d'effectuer le remplacement d'un poste comportant plus d'heures que le sien, en autant qu'elle possède plus d'ancienneté que les travailleuses occasionnelles disponibles pour effectuer le remplacement et qu'elle détient les qualifications requises prévues au libellé de l'appellation d'emploi.

Après entente avec l'employeur, une travailleuse à temps complet non responsable d'un groupe a la possibilité de quitter temporairement son poste pour effectuer un remplacement d'une travailleuse à temps complet responsable d'un groupe, pourvu qu'elle possède plus d'ancienneté que les travailleuses disponibles sur la liste de rappel.

6. Après entente avec l'employeur, la 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, en autant qu'il n'existe pas de disponibilité exprimée par les travailleuses de la liste de rappel pour cette appellation d'emploi.

7. La travailleuse qui effectue un remplacement temporaire reçoit un préavis équivalent à celui que l'employeur a reçu de la part de la travailleuse absente.
8. 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 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 une éducatrice formée mais non qualifiée et qui est 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 moins de douze (12) semaines 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 Processus de réassignation annuelle

Les travailleuses occasionnelles et à temps partiel ont accès à un processus de réassignation annuelle concernant les remplacements encore en vigueur à la rentrée, le tout respectant l'ordre d'ancienneté. Ce processus est effectué après l'affectation des groupes.

12.6 Disponibilités

- a) La travailleuse exprime sa disponibilité par écrit et celle-ci doit être au moins de deux (2) jours par période de paie à moins d'entente entre les parties.

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

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

- b) La travailleuse doit respecter sa disponibilité.

Est considéré comme un motif valable de refus:

- 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;
- le fait de faire un stage lié aux qualifications prévues à son appellation d'emploi.

- c) La travailleuse qui refuse trois (3) remplacements sans motif valable, selon la disponibilité qu'elle a fournie à l'employeur et ce, à l'intérieur d'une période d'un (1) mois est considérée non disponible pour une période de dix (10) jours consécutifs.

À la deuxième (2^e) radiation, la travailleuse est considérée non disponible pour une période de quatre (4) semaines.

Si la travailleuse respecte sa disponibilité durant six (6) mois suivant la fin de la deuxième radiation, la travailleuse est à nouveau assujettie au processus prévu au premier paragraphe, sinon, la travailleuse est considérée comme ayant démissionné du CPE.

- d) La travailleuse peut exprimer une non-disponibilité, une fois par deux (2) ans, pour une période maximale de douze (12) mois, auquel cas, elle doit en aviser par écrit l'employeur au moins trente (30) jours à l'avance. Cette période de non-disponibilité ne peut viser deux (2) périodes estivales, soit du 24 juin au 31 août.

Pour être réinscrite sur la liste de rappel, la travailleuse doit donner un préavis de quinze (15) jours et exprimer à nouveau sa disponibilité par écrit. À défaut, elle sera considérée comme ayant démissionné du CPE.

- e) En plus du paragraphe d), une travailleuse peut, une (1) fois par année, exprimer une non-disponibilité pour une période de quatre (4) semaines. Toutefois, la travailleuse peut exprimer une non-disponibilité pour une période supérieure à quatre (4) semaines, mais pour un maximum de douze (12) mois, en démontrant qu'elle effectue un remplacement dans un autre CPE équivalent à la période de non-disponibilité demandée ou qu'elle fait un stage relié aux qualifications prévues à son appellation d'emploi.

À son retour, sa disponibilité exprimée est la même qu'au moment de son départ, à moins que la travailleuse n'ait fait parvenir une nouvelle disponibilité écrite dans les délais prévus à la clause 12.6 a).

- f) Une travailleuse doit être disponible à temps complet pendant la période du 24 juin au 31 août, à moins que la travailleuse puisse démontrer, avant le 1^{er} juin, qu'elle a un remplacement équivalent dans un autre CPE, que cela ne s'inscrive à l'intérieur d'une période de non-disponibilité de six (6) mois et plus et ne touche pas plus d'une période estivale ou pour toute autre situation après entente avec l'employeur.
- g) La travailleuse qui effectue déjà un remplacement prévisible de moins de quatre (4) semaines consécutives est considérée disponible pour obtenir un nouveau remplacement, si le fait d'obtenir ce nouveau remplacement lui permet d'effectuer au moins quatre (4) semaines de travail additionnelles. De même, la travailleuse dont le remplacement doit se terminer dans moins de quatre (4) semaines peut obtenir un nouveau remplacement si cela lui permet d'effectuer au moins quatre (4) semaines de travail additionnelles.

Dans tous les cas, elle termine d'abord son premier remplacement, à moins d'une entente à l'effet contraire avec le CPE.

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

ARTICLE 13 PROCÉDURE DE GRIEFS 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 convention collective, constitue un grief.

13.2 Discussion préliminaire

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

13.3 Première étape : dépôt du grief

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

b) L'employeur doit répondre par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date où le grief lui est soumis.

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

c) Le syndicat peut également déposer un grief en lieu et place de la travailleuse, sauf dans le cas de congédiement si elle s'y oppose.

d) Plusieurs travailleuses, collectivement, ou le syndicat peuvent présenter un grief en suivant la procédure précédemment décrite.

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

13.4 Deuxième étape : arbitrage

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

Les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre. Cependant, à défaut d'entente, les parties se réservent le droit de demander au ministre du Travail de procéder à sa nomination, conformément aux dispositions du Code du travail du Québec (RLRQ, c. C-27).

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

13.5 Pouvoirs de l'arbitre

- a) L'arbitre possède les pouvoirs que lui accorde le Code du travail du Québec (RLRQ, c. C-27).
- b) En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier ou d'ajouter au texte de la convention collective.

13.6 Frais d'arbitrage

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

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

13.7 Dispositions particulières

a) Démission contestée

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

b) Aveu signé

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

c) Non-discrimination

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

ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES

14.1 Principe et définition

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

14.2 Avis de mesure disciplinaire ou administrative

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

14.3 Recours de la travailleuse

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

14.4 Délai de péremption

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

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

14.5 Dossier personnel

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

- b) Ce dossier comprend :
 - curriculum vitae;
 - formulaire de demande d'emploi;
 - formulaire d'embauche;
 - toute autorisation de déduction;
 - demande de transfert et les avis de nomination;
 - copie des diplômes et attestations d'études ou d'expérience;
 - copie des rapports disciplinaires ou administratifs;
 - formulaire de disponibilité;
 - copie des rapports d'évaluation;
 - copie des rapports d'accident de travail;
 - copie des rapports de santé;

- demande de congé avec ou sans traitement;
 - lettre de démission;
 - lettre attestant la vérification de l'absence d'empêchement;
 - attestation de premiers soins.
- c) L'employeur prend les moyens nécessaires pour assurer le caractère confidentiel du dossier.

14.6 Fardeau de la preuve

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

14.7 Mesure administrative

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

ARTICLE 15 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

15.1 Prévention

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires et appropriées pour prévenir les accidents, protéger et promouvoir la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique, le bien-être et l'hygiène des travailleuses à son emploi; le syndicat et la travailleuse y collaborent. L'employeur alloue les sommes requises, en lien avec la clause 15.4.

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 les travailleuses syndiquées et d'une représentante de l'employeur, par installation.
- b) Le comité a pour rôle de :
 - analyser les risques présents au CPE;
 - 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 de trois (3) ans. Au-delà de cette période, la travailleuse est inscrite sur la liste de rappel. Les modalités concernant l'ancienneté sont prévues à l'article 8 de la convention collective.

15.4 Budget pour la santé et la sécurité du travail

Pour la durée de la convention collective, le CPE alloue un budget annuel d'un minimum de cinq cents (500) dollars, afin d'améliorer les conditions de santé et de sécurité au travail des travailleuses. L'utilisation de ce montant est déterminée par le comité.

Si, au cours d'une année, l'employeur n'engage pas tout le montant ainsi déterminé, le reste s'ajoute au montant qu'il doit affecter à ces activités l'année suivante.

15.5 Équipement de protection individuelle

L'employeur fournit des souliers de sécurité et des vêtements de travail aux responsables en alimentation ainsi qu'aux préposées à temps complet ou à temps partiel. L'employeur renouvelle ceux-ci lorsque requis.

ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

16.1 Durée du travail

Le nombre d'heures et de jours précis de la semaine normale de travail est celui qui existait avant l'entrée en vigueur de la convention collective et ne peut être modifié qu'avec l'accord du syndicat.

La semaine normale de travail est d'au moins trente-deux (32) heures et d'au plus quarante (40) heures par semaine réparties entre quatre (4) ou cinq (5) jours incluant dans la mesure du possible, le temps alloué pour les activités d'encadrement pédagogique et le travail d'équipe.

Exceptionnellement, à cause de la situation financière du CPE, si l'application de la convention collective rend difficile le maintien du nombre d'heures actuelles de la semaine normale de travail, l'employeur pourra, pour l'ensemble du CPE, une seule fois par année, effectuer des modifications. Ces modifications ne peuvent pas être supérieures à une (1) heure par semaine. L'employeur doit donner un avis au syndicat comportant les motifs et ce, à l'intérieur d'un délai de trente (30) jours précédant la mise en application des modifications. L'employeur consulte le syndicat afin de convenir, s'il y a lieu, des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les travailleuses et sur les services offerts et qu'il respecte les critères mentionnés au deuxième paragraphe tout en conservant la répartition actuelle de jours de travail par semaine.

16.2 Aménagement du temps de travail

Le CPE s'engage à créer le plus de postes à temps complet possible et à ne créer des postes à temps partiel que s'il est dans l'impossibilité de créer un poste à temps complet.

16.3 Répartition des horaires

Les horaires sont établis par la direction. 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 l'équipe de travail, sauf dans le cas où les horaires d'origine doivent être décalés de quinze (15) minutes et moins en fonction des besoins du service.

16.4 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 trente (30) minutes payées de repos par jour.

Si la travailleuse bénéficie d'un nombre additionnel de minutes de repos payées à celui prévu au présent article à la date de la signature de la convention collective, celui-ci demeure en vigueur.

En plus des paragraphes précédents, les parties s'engagent à appliquer la lettre d'entente numéro 7.

16.5 Activités d'encadrement pédagogique et réunions d'équipe (quantum)

- a) Le 1^{er} avril de chaque année, l'équipe de travail bénéficie d'une banque annuelle d'heures payées pour des activités d'encadrement pédagogique, incluant les réunions d'équipe.
- b) Cette banque est établie de la façon suivante : quatorze (14) heures par place au permis en installation.
- c) Cette banque annuelle d'heures peut être rehaussée après entente avec l'employeur.
- d) 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;
- le temps pour la gestion de la cuisine, incluant la planification des menus et l'organisation de la cuisine, pour un minimum de quatorze (14) heures par responsable en l'alimentation;
- toute autre activité d'ordre pédagogique.

Les heures pédagogiques sont effectuées à l'intérieur ou à l'extérieur de la semaine normale de travail. Avec l'autorisation préalable de l'employeur, ces heures peuvent être réalisées à l'extérieur du CPE.

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

- e) L'éducatrice titulaire d'un groupe contenant au moins un enfant à défis particuliers (subventionné ou non-subventionné) doit, en collaboration avec les spécialistes lorsque requis, participer à l'élaboration et à la mise en application du plan d'intégration/d'intervention. Ces heures ne sont pas comptabilisées dans la banque d'heures pour activités d'encadrement pédagogique.

16.6 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.

16.7 Travailleuse ayant en charge une stagiaire

La travailleuse responsable d'une stagiaire est rémunérée pour tout le temps nécessaire et autorisé par l'employeur à l'intérieur ou à l'extérieur si nécessaire de l'horaire normal de travail ou pendant les pauses utilisées pour la supervision du stage.

16.8 Intempéries 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 (RLRQ, c. S-2.3) ou lors de fermeture totale ou partielle en vertu de la Loi sur la santé publique (RLRQ, c. S-2.2) ou de la Loi sur la santé et sécurité au travail (RLRQ, 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.

16.9 Rémunération à taux régulier

Les heures effectuées en vertu des clauses 16.5 à 16.7 inclusivement ne sont pas considérées comme du temps supplémentaire et seront 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.

16.10 Modification des horaires de travail et 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.

La procédure, prévue aux paragraphes précédents, s'applique par installation.

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.

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 la clause 16.10, est réputé être du temps supplémentaire.

Cependant, les conditions supérieures quant au temps supplémentaire pour les CPE visés par la convention collective sont maintenues jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

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 les qualifications requises.

17.3 Rémunération du temps supplémentaire

- a) Tout travail supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux de salaire régulier.

- b) Le travail supplémentaire est payé au plus tard quinze (15) jours ouvrables après que la travailleuse ait remis une feuille de temps indiquant le temps supplémentaire effectué.
- c) Malgré ce qui précède, la travailleuse peut mettre dans toute banque de temps prévue spécifiquement à cette fin à la convention collective, si applicable, l'équivalent du temps supplémentaire effectué, majoré de cinquante pour cent (50 %) ou à taux simple si la convention le prévoit.

17.4 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 pour cent (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 CONGÉ ANNUEL

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

18.3 Période de prise de congé annuel

La période située entre 1^{er} juin et le 25 août de chaque année est considérée comme la période normale pour prendre son congé annuel. Cependant, la travailleuse peut prendre son congé annuel en dehors de cette période après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Sauf disposition contraire dans la 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 est établi avant le 1^{er} mai de chaque année en fonction des besoins du service.

Le choix des dates de congé annuel s'effectue selon la préférence et l'ancienneté de chacune des travailleuses.

- b) Une travailleuse ayant cinq (5) semaines et plus de congé annuel peut fractionner une (1) semaine en journées selon les modalités à établir avec l'employeur.
- c) Une travailleuse incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, accident, accident de travail ou maladie professionnelle survenu avant le début de sa période de congé ou pour agir comme juré 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.
- d) Pour la période des fêtes et des semaines de relâche scolaire, la travailleuse doit demander son congé annuel au plus tard le 15 septembre. L'employeur doit y répondre au plus tard, le 1^{er} octobre.

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 prévalu 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 vingt-six (26) semaines pour cause de maladie autre que maladie professionnelle ;
 - absence de plus vingt-six (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 prévalu 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 vingt-six (26) semaines ou moins pour cause de maladie autre que maladie professionnelle ;
- absence de vingt-six (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^{er} janvier (Jour de l'An);
 - 2. le Vendredi saint ou le lundi de Pâques;
 - 3. le lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes);
 - 4. le 24 juin (fête nationale du Québec);
 - 5. le 1^{er} juillet (fête du Canada);
 - 6. le premier (1^{er}) lundi de septembre (fête du Travail);
 - 7. le deuxième (2^e) lundi d'octobre (Action de grâces);
 - 8. le 25 décembre (jour de Noël).
- e) 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 de la douzième et/ou de la treizième journée de fermeture :

- s'absenter sans traitement;
- utiliser toute banque de temps prévue à la convention collective;
- utiliser la banque de congés de maladie et personnels;
- effectuer au CPE différentes tâches reliées à son appellation d'emploi selon les directives de l'employeur.

L'employeur peut tenir lors de ces journées, une réunion d'équipe, une journée pédagogique ou une formation. Dans un tel cas, la présence de la travailleuse est obligatoire.

- 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, durant une journée où le CPE n'est pas en opération ou durant son congé annuel, ce congé est, à son choix, reporté ou remboursé sous forme de salaire régulier.

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

19.4 Travail lors d'un jour de congé férié

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

ARTICLE 20 CONGÉS DE MALADIE, PERSONNELS ET POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

20.1 Congés de maladie ou personnels

- a) Tout congé personnel doit être demandé à l'employeur au moins cinq (5) jours avant la prise du congé, lequel ne peut refuser sans motif valable.
- b) Pour les congés de maladie, la travailleuse doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.
- c) 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^{er} avril de chaque année, la travailleuse à temps complet ayant une semaine normale de cinq (5) jours se voit créditer une banque de dix (10) jours de congés de maladies ou personnels pour l'année à venir.
- b) Au 1^{er} 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^{er} 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 de la travailleuse à titre d'indemnité de congés de maladie ou personnels. À la demande de la travailleuse, cette indemnité est versée dans une banque afin qu'elle reçoive une indemnité lors de la prise du congé. Cette indemnité n'est pas versée à la travailleuse occasionnelle référée par une agence de personnel travaillant moins de cinq (5) jours consécutifs.
- e) Les congés qui n'ont pas été utilisés par une travailleuse au 31 mars de chaque année lui sont monnayés intégralement et le montant est versé au

plus tard sur la paie suivante celle incluant le 31 mars, au taux de salaire normal au 31 mars précédent.

- f) La travailleuse qui devient détentrice d'un poste à temps complet après le 1^{er} avril se voit créditer une banque de congés de maladie ou personnels au prorata du nombre de mois travaillés à temps complet entre sa date d'entrée en fonction et le 31 mars suivant.
- g) À l'exception des congés annuels et des périodes pendant lesquelles la travailleuse est appelée à siéger comme juré, la travailleuse qui s'absente pour plus de quatre (4) semaines consécutives voit sa banque de congés réduite, et ce, au prorata des mois travaillés dans l'année.

20.3 Remboursement de congés utilisés en trop

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

20.4 Fractionnement

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

20.5 Ajustement au départ

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

20.6 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.
- 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 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 la clause 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 convention collective comme si elle était au travail.

22.4 Examens médicaux reliés à la grossesse et avis à l'employeur

a) Examens médicaux relatifs à la grossesse

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

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

b) Avis à l'employeur

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

22.5 Congé de maternité spécial et interruption de grossesse

a) Congé de maternité spécial

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

b) Présomption

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

c) Interruption de grossesse

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

d) Durée maximale

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

e) Avis à l'employeur

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

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

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^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard vingt (20) semaines après la semaine de l'accouchement.

d) Avis à l'employeur et date

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

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

e) Réduction du délai d'avis

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

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

f) Fractionnement

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

- l'enfant est hospitalisé : ce congé est suspendu pendant le temps de l'hospitalisation de l'enfant;
- pour cause de maladie ou d'accident autre qu'une maladie 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 la clause 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 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 CPE du Québec. La travailleuse enceinte admissible à ce régime bénéficie de l'indemnité qui y est prévue.

22.7 Congé de naissance ou d'adoption

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

22.8 Congé de paternité

Un travailleur a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines 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 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 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 clauses 20.2 e) et 20.3 s'appliquent pour le congé sans solde de plus de quatre (4) 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.

De même, si les cours faits en vertu de la clause 24.3 ont lieu en dehors de son horaire de travail, la travailleuse reprend en congé une période équivalente à la durée du cours ou est rémunérée au taux 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, à son choix.

ARTICLE 25 CONGÉS SANS TRAITEMENT

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

- a) Après un (1) an de service comme titulaire de poste et une fois par période d'une année, la travailleuse a droit à un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quatre (4) semaines, en autant qu'elle en fasse la demande au moins quinze (15) jours à l'avance. L'employeur ne peut refuser sans motif valable.
- b) Ce congé se prend par période de semaine complète. À la demande de la travailleuse, ce congé peut être fractionné en deux (2) périodes et ne peut être accolé au congé annuel, sauf si aucune autre travailleuse n'a choisi de congé annuel pendant cette période.
- c) Lors de ce congé sans traitement, la travailleuse accumule son ancienneté et maintient son adhésion au régime d'assurance collective et au régime de retraite aux conditions du contrat.

25.2 Congé sans traitement de plus de quatre (4) semaines

- a) Après deux (2) ans de service comme titulaire de poste et une (1) fois par période de deux (2) ans, la travailleuse a droit à un congé sans traitement 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.
- b) Ce congé doit être pris de façon continue. Cependant, la travailleuse peut y mettre fin en tout temps et réintégrer son poste en faisant parvenir à l'employeur un préavis d'au moins 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. Ancienneté :

La travailleuse conserve et accumule son ancienneté.

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. Assurance collective

Aux conditions du contrat.

4. Régime de retraite

Aux conditions du régime.

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, elle a droit à tous les avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé, la travailleuse reprend le remplacement qu'elle effectuait au moment de son départ, dans la mesure où il reste au moins quatre (4) semaines à effectuer. 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.

25.3 Congé sans traitement à temps partiel

- a) Sur demande écrite faite trente (30) jours à l'avance, une travailleuse peut obtenir, après entente avec l'employeur, un congé sans traitement à temps partiel pour un motif sérieux relié à sa famille immédiate.
- b) La durée du congé doit être d'au moins quatre (4) semaines et ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines. Lors de sa demande, la travailleuse précise la durée de son congé ainsi que la ou les journées de la semaine correspondant au congé, laquelle doit être la même pour toute la durée du congé.

- c) La travailleuse à temps complet qui se prévaut des dispositions du présent article est considérée comme une travailleuse à temps partiel et elle est régie par les dispositions qui s'appliquent à la travailleuse à temps partiel, et ce, pendant la durée de son congé.
- d) La travailleuse accumule son ancienneté comme une travailleuse à temps complet et bénéficie du régime de retraite et d'assurance aux conditions des contrats.
- e) Lorsqu'une travailleuse obtient le congé sans traitement prévu au présent article, elle ne peut, pendant la durée de la convention collective, se prévaloir d'un autre type de congé sans traitement ou de congé prévu aux articles 24 et 29 de la convention collective. La même restriction s'applique dans le cas où une travailleuse a obtenu dans un premier temps l'un des congés prévus aux articles 24 et 29 de la convention collective.

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 bénéfiques 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^{er} mai et le 1^{er} 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.

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 supplannée, 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 supprime.

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

Les textes contenus à la convention collective applicable le jour précédant la signature de la convention collective quant aux congés autofinancés, le cas échéant, sont maintenus.

ARTICLE 30 RÉMUNÉRATION

30.1 Appellation d'emplois 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 des parties.

30.2 Majoration des taux et échelles de salaires

Paramètres généraux d'augmentation salariale

1. Période allant du 1^{er} 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^{er} avril 2016 au 31 mars 2017

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur au 31 mars 2016 est majoré de 1,5% avec effet le 1^{er} avril 2016.

3. Période allant du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2017 est majoré de 1,75% avec effet le 1^{er} avril 2017.

4. Période allant du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2018 est majoré de 2,0% avec effet le 1^{er} avril 2018.

¹ La majoration des taux et échelles sont calculées sur la base du taux horaire.

5. Période allant du 1^{er} 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^{er} avril 2015 au 31 mars 2016

Une travailleuse a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,30\$ pour chaque heure rémunérée² du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016.

2. Période allant du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020

Une travailleuse a également droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,16\$ pour chaque heure rémunérée² du 1^{er} 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.

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,

² 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.

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 bancaire à jour fixe à toutes les deux (2) semaines.

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

- b) À chaque paie, l'employeur fournit à la travailleuse son appellation d'emploi, la date de la période de paie et la date du paiement, le nombre d'heures payées au taux normal, les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période, la nature et le montant des primes, les indemnités, le taux de salaire, le montant du salaire brut, la nature et le montant des déductions effectuées 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 fin d'emploi définitive, l'employeur doit remettre à la travailleuse toute somme due au moment du départ, en autant que la travailleuse avise l'employeur de la date de son départ au moins deux (2) semaines à l'avance. Sinon, les sommes qui lui sont dues lui sont remises à la période de paie suivante.

Toute somme que la travailleuse doit à l'employeur est retenue sur le dernier versement.

L'employeur doit également lui fournir une copie conforme de sa demande d'absence d'empêchement et du résultat de son absence d'empêchement, 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 et nombre d'heures de travail accomplies 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 d'au moins dix pour cent (10 %) du montant versé ou retenu par période de paie, jusqu'à acquittement de la dette.

Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme due à une travailleuse par l'employeur, celui-ci doit corriger l'erreur dans le délai le plus court possible et verser à la travailleuse la somme due.

L'employeur et la travailleuse ont six (6) 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^{er} 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^{er} 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 convention collective.

32.2 Repas

Les parties confient au comité permanent de relations de travail (annexe C) l'étude des règles relatives au calcul du coût des repas.

32.3 Local de repos

L'employeur met à la disposition du personnel un espace convenable pour leurs périodes de repos. Si les locaux actuels ne permettent pas un tel espace, tout agrandissement futur en comportera un. Ce local est réservé exclusivement aux travailleuses pendant les heures de pauses.

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 convention collective, continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention collective.

32.5 Assurance responsabilité et travailleuse seule

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

32.6 Contribution à FondAction CSN

Voir la lettre d'entente numéro 6.

32.7 Vérification d'absence d'empêchement

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

32.8 Banque de temps

Du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, la travailleuse peut accumuler dans une banque les congés fériés à reporter, les heures effectuées en dehors de son horaire normal de travail pour toute formation ou perfectionnement exigé par l'employeur en vertu de la clause 24.3, les congés hebdomadaires reportés pour libération syndicale et les heures supplémentaires effectuées pour une cinquième (5^e) journée de travail uniquement. La travailleuse doit informer l'employeur de son intention d'accumuler dans sa banque lesdites heures.

La travailleuse peut reprendre son temps accumulé en journée complète ou en demi-journée à une date convenue avec l'employeur.

Si une banque de temps est déjà en vigueur à la date de la signature de la convention collective et qu'elle comporte des dispositions supérieures à celles prévues au présent article, celles-ci demeurent en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

Le 31 mars de chaque année, l'employeur rembourse à chaque travailleuse les heures en banque non utilisées. Le paiement s'effectue lors de sa première (1^{re}) paie du mois d'avril.

32.9 Remboursement de frais de déplacement

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

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

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

- déjeuner : un maximum de 10,40 \$, sur production d'un reçu;
 - dîner : un maximum de 14,30 \$, sur production d'un reçu;
 - souper : un maximum de 21,55 \$, sur production d'un reçu;
 - 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^{er} avril de chaque année, lorsqu'applicables, selon la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents du Conseil du trésor (CT 194603 du 30 mars 2000 et modifications).
- c) Dans le cas de tout déplacement visé par la présente clause, le kilométrage remboursé exclut la distance entre le domicile de la travailleuse et le centre de la petite enfance ou le bureau coordonnateur. Ainsi, uniquement le kilométrage excédentaire parcouru par la travailleuse lui est remboursé.

32.10 Ratios

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

ARTICLE 33 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**33.1 Durée**

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

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal ce 14e jour du mois de décembre 2018.

Pour l'Association patronale nationale des centres de la petite enfance :



Any Sanders, APNCPE

Robert Racine, APNCPE


Martin Boucher, APNCPE

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



Nathalie Fontaine, 1^{re} v.-p. à la négociation

Tania Valdez, trésorière

Yvon Hébert,
représentant au comité de négociation

Camille Descôteaux,
représentante au comité de négociation

ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTES

ANNEXE A - APPELATIONS 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.

Les parties reconnaissent que l'aide-éducatrice ou l'aide générale ne peuvent être considéré pour les fins du ratio du ministère.

Conditions d'obtention

Aucune condition minimale particulière n'est exigée.

Éducatrice spécialisée

Voir Entente de conciliation

ANNEXE B - TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRES
Personnel de garde

Éducatrice qualifiée

Échelon	1 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2016 (\$)	1 ^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 (\$)	1 ^{er} avril 2017 au 31 mars 2018 (\$)	1 ^{er} avril 2018 au 31 mars 2019 (\$)	1 ^{er} avril 2019 ¹ au 31 mars 2020 (\$)
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 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2016 (\$)	1 ^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 (\$)	1 ^{er} avril 2017 au 31 mars 2018 (\$)	1 ^{er} avril 2018 au 31 mars 2019 (\$)	1 ^{er} avril 2019 ¹ au 31 mars 2020 (\$)
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

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

Éducatrice spécialisée

Échelon	1 ^{er} avril 2018 au 31 mars 2019 (\$)	1 ^{er} avril 2019 ¹ au 31 mars 2020 (\$)
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 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2016 (\$)	1 ^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 (\$)	1 ^{er} avril 2017 au 31 mars 2018 (\$)	1 ^{er} avril 2018 au 31 mars 2019 (\$)	1 ^{er} avril 2019 ¹ au 31 mars 2020 (\$)
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 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2016 (\$)	1 ^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 (\$)	1 ^{er} avril 2017 au 31 mars 2018 (\$)	1 ^{er} avril 2018 au 31 mars 2019 (\$)	1 ^{er} avril 2019 ¹ au 31 mars 2020 (\$)
1	14,28	14,49	14,74	15,03	15,92

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

Aide-éducatrice

Échelon	1 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2016 (\$)	1 ^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 (\$)	1 ^{er} avril 2017 au 31 mars 2018 (\$)	1 ^{er} avril 2018 au 31 mars 2019 (\$)	1 ^{er} avril 2019 ¹ au 31 mars 2020 (\$)
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

* L'échelle salariale se compose de 4 échelons à compter du 1^{er} avril 2019.

Personnel de soutien pédagogique et technique

Agente-conseil en soutien pédagogique et technique

Échelon	1 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2016 (\$)	1 ^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 (\$)	1 ^{er} avril 2017 au 31 mars 2018 (\$)	1 ^{er} avril 2018 au 31 mars 2019 (\$)	1 ^{er} avril 2019 ¹ au 31 mars 2020 (\$)
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

¹ 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 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2016 (\$)	1 ^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 (\$)	1 ^{er} avril 2017 au 31 mars 2018 (\$)	1 ^{er} avril 2018 ¹ au 31 mars 2019 (\$)	1 ^{er} avril 2019 ² au 31 mars 2020 (\$)
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 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2016 (\$)	1 ^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 (\$)	1 ^{er} avril 2017 au 31 mars 2018 (\$)	1 ^{er} avril 2018 au 31 mars 2019 (\$)	1 ^{er} avril 2019 ¹ au 31 mars 2020 (\$)
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

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

² Suite à un exercice de relativités salariales, une nouvelle structure salariale, composée d'échelles de traitement par rang, est introduite.

Commis comptable ou secrétaire comptable

Échelon	1 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2016 (\$)	1 ^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 (\$)	1 ^{er} avril 2017 au 31 mars 2018 (\$)	1 ^{er} avril 2018 au 31 mars 2019 (\$)	1 ^{er} avril 2019 ¹ au 31 mars 2020 (\$)
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 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2016 (\$)	1 ^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 (\$)	1 ^{er} avril 2017 au 31 mars 2018 (\$)	1 ^{er} avril 2018 au 31 mars 2019 (\$)	1 ^{er} avril 2019 ¹ au 31 mars 2020 (\$)
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

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

ANNEXE C - COMITÉ PERMANENT DE RELATIONS DE TRAVAIL

- a) Les parties maintiennent le comité permanent de relations de travail durant l'application de la convention collective.
- b) Le comité est formé de trois (3) membres représentant le syndicat et de trois (3) membres représentant les employeurs membres de l'APNCPE.
- c) L'ordre du jour est établi de façon commune entre les représentantes de chacune des parties.

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 ____ jour du mois de _____ 2018.

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

- d) dans le cas où la travailleuse quitte entre la fin de la période de maintien et le 30 juin 2018, l'indemnité lui est versée à la période de paie suivant son départ.
- 5. La présente lettre d'entente demeure en vigueur jusqu'au 15 juillet 2018 inclusivement.
- 6. Jusqu'au 15 juillet 2018, les parties conviennent de ne pas renégocier la période de maintien et les mesures transitoires couvertes par la présente lettre d'entente lors du renouvellement de toute convention collective.
- 7. La présente lettre d'entente doit être annexée à toute convention collective convenue d'ici au 15 juillet 2018 inclusivement.

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

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

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

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 Année/mois/jour	Nombre de jours de maladie, santé et personnels à la date de la signature de la convention collective

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

* Les parties s'échangeront les listes de travailleuses bénéficiant de conditions supérieures en matière de congés de maladie et congés personnels, ainsi que les dispositions applicables à ces dernières. Ces listes et ces dispositions sont réputées faire partie intégrante de la présente convention collective.

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:

- Deux millions pour l'année 2018 -2019⁴
- Deux millions pour l'année 2019-2020⁵
- Deux millions pour l'année 2020-2021⁶

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.

⁴Ce montant sera disponible à compter du 1^{er} avril 2018

⁵ Ce montant sera disponible à compter du 1^{er} avril 2019

⁶ Ce montant sera disponible à compter du 31 mars 2020

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6 - RELATIVE À LA SOUSCRIPTION À FONDATION

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 7 - PÉRIODES DE PAUSES RÉMUNÉRÉES

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

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 convention collective;

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 n'a pas le pouvoir de modifier la durée de la pause pour les CPE visés par cette convention collective.
4. Le comité doit présenter ses conclusions au comité de relations de travail régional et ce, au plus tard le 31 mars 2019.
5. Le comité est composé d'au plus trois (3) représentants désignés par le syndicat et d'au plus trois (3) représentants des employeurs.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce ____e jour du mois de ____ 2018.

LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 8 - FONCTIONNEMENT SYNDICAL ENTRE LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (FSSS-CSN) ET L'EMPLOYEUR

Les parties conviennent ce qui suit :

1. Une banque de libérations syndicales est établie comprenant trois cent trente-neuf (339) journées par année financière pour l'ensemble des membres (60 CPE).
2. Le nombre de journées est fixé en fonction de soixante (60) CPE. Si un CPE se retire de l'association patronale ou si un CPE s'ajoute à la liste prévue à la clause 1.1, le nombre de journées de libération est ajusté au prorata.

Un CPE équivaut à 5,65 journées de libération (339 jours / 60 CPE).

3. Aux fins du calcul des sommes prévues à la présente, une journée de libération syndicale équivaut au taux horaire prévu à l'échelon 10 de l'appellation d'emploi d'éducatrice qualifiée pour une journée de huit (8) heures. Pour l'année 2018, le montant est fixé à deux cent cinquante-trois dollars (253,00 \$) par journée de libération.
4. Chaque CPE verse au syndicat un montant mensuel de quatre-vingt-quatre dollars (84,00\$) par installation en fonction du calcul suivant : $339 \text{ jours pour } 60 \text{ CPE} \times 253\$ / 85 \text{ installations} / 12 \text{ mois} = 84,00\$$. Ce calcul doit être refait à chaque fois qu'il y a une variation dans le nombre de CPE ou dans le nombre d'installations.

Le montant de quatre-vingt-quatre dollars (84,00\$) sera ajusté, s'il y a lieu, en fonction de la somme versée par le ministère au syndicat.

5. Le syndicat et l'APNCPE se rencontrent avant le 1^{er} mars de chaque année afin d'établir la somme exacte due au syndicat et effectuer les compensations nécessaires.
6. La contribution des employeurs est diminuée de toute somme excédentaire à 0,0044 x la masse salariale annuelle des travailleuses couvertes par la convention collective des CPE visés par la présente lettre d'entente.
7. Le syndicat s'engage à transmettre à l'APNCPE les informations concernant les sommes reçues par le ministère.

8. Cette lettre d'entente entre en vigueur au 1^{er} avril 2018.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce ___e jour du mois de _____ 2018.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 9 - 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^{er} 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

RANGEMENT DES CLASSES D'EMPLOIS

AU 2 AVRIL 2019

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

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^{er} avril 2018

ANNEXE 2 - STRUCTURE SALARIALE

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 10 - 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.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 11 - LETTRES D'ENTENTES LOCALES

Les parties conviennent de former, d'ici le 1^{er} mars 2019, un comité qui aura pour mandat d'établir les modalités relatives au renouvellement des ententes locales. Ce comité est composé de trois (3) représentantes du Syndicat des travailleuses(eurs) des centres de la petite enfance de Montréal et Laval - CSN et de trois (3) représentantes de l'APNCPE.

MATIÈRES NON ARBITRABLES ET EXCLUES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

LETTRE D'ENTENTE (ENTRE LE MINISTÈRE, FSSS ET CSQ : RÉGIME DE RETRAITE)**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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} janvier 2018 (volet courant) :
 - 1. Un nouveau volet est créé relativement aux engagements du Régime à compter du 1^{er} janvier 2018. À cet effet, des comptes distincts entre le volet

antérieur (service antérieur au 1^{er} 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^{er} 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^{er} 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'emploi 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

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Les parties se réservent le droit de faire valoir leurs représentations sur la façon d'interpréter la lettre d'entente #4 et la présente annexe 4a.

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
ANDRISE	RUTHZA	11 mars 1999
BARGACH	SALOUA	27 août 2012
BOIS	VANESSA	3 décembre 2012
CANTAVE	WENDY	21 décembre 2010
CINQUERGRANA	DOMENICA	3 septembre 1986
DESROCHERS	MÉLANIE	18 février 2008
DESSUREAULT	MARIE-CLAUDE	10 novembre 2008
DORISMA	MARIE-CARLINE	6 mai 2004
EDDEBI	MANSOURIA	14 juin 2001
GABRIEL	KETTLY	15 février 2005
GENDRON	ANNICK	26 novembre 2007
JANVIER	MARJORIE	5 juin 2012
JEAN-PHILIPPE	VALÉRIE	4 janvier 2010
JEUDINE	MARIE-CLAUDE	17 janvier 2005
JOSÉ	JINIA	12 mai 2010
JOSEPH	ROSELLE	26 juin 1997
JOSEPH FRANÇOIS	GERTRUDE	24 janvier 2005
KHATORI	AMINA	20 mai 2011

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
KHATORI	KHADIJA	1 août 2012
KHEMMAR	SAMIA	31 janvier 2011
LABRECQUE-PHILIE	NANCY	8 septembre 2003
LARA-FERNANDEZ	MARTHA	14 septembre 2009
LETELLIER	JOCELYNE	1 avril 1984
MAIGNAN POLYNICE	MARIE MÉLINA	19 février 1998
MANGRETTE	KETTLYN	19 octobre 1992
MATADI	NADINE	4 mai 2009
MEKKOUS	MEHDI	7 septembre 2012
MIRAND	KIMBERLY	17 février 2011
MONT-LOUIS	BARBARA	4 janvier 2010
MOUASSAB	CHANTAL	3 octobre 1996
NAPOLI POLYNICE	DÉBORAH	31 janvier 2011
PANA-IONESCU	FLORENTINA	9 février 2009
PIERRE	GUYLÈNE	4 juillet 2002
RAMIREZ	MICHELLE	4 janvier 2010
SANCHE	MARTINE	25 octobre 1993
SI SERIR	NACERA	12 janvier 2011
TAYANNE	MOUNA	15 avril 2011
TREMBLAY	VALÉRIE	30 janvier 2012
VALOIS	EDWIN	5 septembre 1990
VERDIER	MERLINE	7 juin 1999
YAKINI	CÉCILE	18 septembre 2012

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Les parties se réservent le droit de faire valoir leurs représentations sur la façon d'interpréter la lettre d'entente #4 et la présente annexe 4a.

Nom	Prénom	Date d'embauche
LESIÈGE	MARIE-JOSÉE	1 mai 1980
DOR	MARGARETTE	1 janvier 1981
TROTTIER	CÉCILE	5 janvier 1983
BOUTHILLIER	ANNIE	6 avril 1986
NICOLAS	MARIE-CHANTAL	15 août 1988
PANCULESCU	GABRIELA ROXANA	21 avril 1993
NAUD	SYLVIE	15 avril 1996
PHIXAY LOUANG	BOUNXONE	21 juin 1996
REGINA	KETHLINE	2 février 1998
AIT-SAID	LEILA	7 juin 1999
DELORME	MÉLANIE	7 juin 1999
ZAFICU	SIMONA	3 juillet 2000
ZUGRAVEL	TATIANA	7 décembre 2000
HOLIANOVA	ELENA	7 décembre 2000
LEMAY	SERGE	26 août 2002
SOW	NÉNÉ RAMA	12 janvier 2009
KASSIS	NOUR	3 octobre 2002
JEAN	MARIE-SANDRA	31 janvier 2003
EL-SAHAB	RIMA	14 mars 2003
MVUNILIYA	MUKÉ	16 mai 2003
HAMDANI	FAZIA	26 juin 2006
BOLADJIEVA	NELI	13 juillet 2006

Nom	Prénom	Date d'embauche
BERRADA	HIND	19 février 2007
QABEL	LAILUMA	13 juillet 2007
OSSÉ	NERLANDE	8 juillet 2008
E SILVA DE JÉSUS	ANA MONICA	16 février 2009
BALDÉ	KENDA	9 septembre 2009
SABA	NOORE	10 novembre 2009

ANNEXE 4A

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Les parties se réservent le droit de faire valoir leurs représentations sur la façon d'interpréter la lettre d'entente #4 et la présente annexe 4a.

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
LAPOINTE	FRANCE	31 décembre 1990
ALLARD	CHANTAL	8 avril 1991
EMERY	GENEVIÈVE	8 juillet 1993
CAZES	NANCY	31 octobre 1994
FURTADO	JAIMIE	1 novembre 1996
ÉMOND	SONIA	11 février 1992
LORTIE	MANON	17 octobre 1994
LAJOIE	NATHALIE	20 novembre 2000
MONTPETIT	MANON	10 juin 1996
DANDURAND	CLAUDINE	25 novembre 1999
NADEAU	MARIE-JOSÉE	13 avril 2010
LANDREVILLE	STÉPHANIE	31 mars 2011
MORSE	SONIA	20 mars 2010
OULD-ALI	DALILA	5 mai 2010
CARDINAL	LUCIE	15 février 2010
BELLAY	MONIQUE	13 janvier 2006
LOUIS	MARIE-CARMEL	11 avril 2011
HÉON	MARIE-HÉLÈNE	11 juin 2012
ALLARD GERVAIS	DAPHNÉ	15 novembre 2011
MESSAOUD	FADILA KHEIRA	6 juin 2012
BABOUCHE	LYNDA	20 avril 2010
BACON	MARYSE	1 mars 2012
GHERBI	NADIA	5 novembre 2012
GAUTHIER	MARIE-PIER	5 janvier 2012

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Les parties se réservent le droit de faire valoir leurs représentations sur la façon d'interpréter la lettre d'entente #4 et la présente annexe 4a.

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
DEGRÂCE	JOVETTE	23 février 1987
DERKETCH	NATHALIE	27 mars 1987
SAUVAGEAU	RACHEL	30 mai 1989
LINDSAY	NATHALIE	10 juin 1993
L'HEUREUX	ANDRÉE	7 novembre 2000
VÉZINA	LOUISE	23 février 1995
TRAN	THI ANN ANN	12 décembre 2011

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Les parties se réservent le droit de faire valoir leurs représentations sur la façon d'interpréter la lettre d'entente #4 et la présente annexe 4a.

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
LAFORGE	MICHEL	18 novembre 1983
COLLARD	SYLVIE	11 juillet 1988
JAMIESON	SYLVIE	20 octobre 2004
FOREST	BRIGITTE	23 mars 1993
MARTINEAU	LINDA	16 décembre 2002
FOURNIER	NATHALIE	25 juin 2010
BLAIS	NATHALIE	16 décembre 2002
RIVARD	SARAH-KATHRYN	28 mai 2007
VINCENT	ÉMILIE	6 juillet 2009
ARSENEAULT	JOHANNE	29 septembre 1989
PETITJEAN	MYLÈNE	28 juin 2005
WHITE	NANCY	27 juin 2006
DAOUST	ANNIE	8 juin 2012
ANCTIL	SOPHIE	31 janvier 2005
SAUVÉ	CHANEL	16 décembre 2002
ABDELLAOUI	SAADIA	25 août 2006
OURTIRANE	HASSINA	26 juillet 2010
DESROCHERS	MARTINE	20 janvier 2011
LACHAPELLE	ANNIE	7 juin 2004
LABELLE	MARTINE	16 août 2001
PAYETTE	CHANTAL	29 juillet 1995
HORTH	LYNE	26 novembre 2010
BOUCHARD	JACQUES	5 janvier 2004

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
LEDOUX	AUDREY	23 novembre 2010
GRATTON	CAROLINE	29 novembre 2011
GERVAIS	ANNICK	17 décembre 2012
BOUDREULT	ANICK	27 juillet 2003
OUELLET	MARIE HÉLÈNE	26 juillet 2011
TIRELLI	BRUNA	5 février 2008
DESLAURIERS	CHANTAL	13 novembre 2002
DARILUS	JESSICA	9 juillet 2007

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Les parties se réservent le droit de faire valoir leurs représentations sur la façon d'interpréter la lettre d'entente #4 et la présente annexe 4a.

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
ABBAS	FARIDA	22 janvier 2003
BENMESMOUDI	TOURIA	31 octobre 2000
DHUAMA	ÉLISE	25 février 1998
DJANITI	NAZIHA	11 juin 2012
FILIATRAULT	CHANTAL	31 janvier 2011
GAILLARD	DARINA	2 octobre 2006
KADI	AMIRA	21 novembre 2011
LAZAR	SANDA	17 mai 2005
MANGANIELLO	LUISA	12 octobre 1998
MESIA	TRINIDAD	20 novembre 2002
MEZARI	KARIMA	21 décembre 2011
NEDJADI	KHEIRA	9 septembre 2012
OUMOHAND	DALILA	22 juin 2012
RICHARD	KARINE	15 février 2010
SELLAM	FARIZA	13 octobre 2011
SYLVAIN	GABRIELLE EUDOVIA	1er novembre 2012
TAMANI	REZIKA	30 novembre 2011
VALCOURT	SHEILLA	5 février 2001

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Les parties se réservent le droit de faire valoir leurs représentations sur la façon d'interpréter la lettre d'entente #4 et la présente annexe 4a.

Nom	Prénom	Date d'embauche
TREMBLAY	SYLVIE	3 juillet 1983
TREMBLAY	GUYLAINE	27 juillet 1987
MAALOUF	HILDA	1 novembre 1988
BÉRUBÉ	CHRISTIANE	15 janvier 1991
DECARVALHO	MARIA	11 septembre 1988
CONTENT	MARIE-KATIA	6 février 1995
JOACHIM	AVIOLE	11 mai 2004
LAMQADDAM	AZIZA	21 novembre 2011
FARELA	MIRNA-YANIRA	30 novembre 2009
MARIANI COLOMBO	ANNA	7 juillet 1999
CAPANO	FRANCESCA	9 juin 2002
DULONG LAPOINTE	JULIE	15 décembre 2010
SERAPHIN	LEDIA	4 mars 2011
FRANKLIN	JENNIFER	7 avril 2011
OUARIDE	SAMIRA	26 juin 2011
DORELLUS	CAROLLE	4 avril 2012
DEVALUS	WEEDLY	4 juin 2012

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Les parties se réservent le droit de faire valoir leurs représentations sur la façon d'interpréter la lettre d'entente #4 et la présente annexe 4a.

Nom	Prénom	Date d'embauche
VERMETTE	JOHANNE	2 septembre 1980
RATTÉ	HÉLÈNE	9 février 1984
CECALA	FLORICA	17 mai 1994
ARIAS	ANA RUTH	1 janvier 1993
THERIAULT	ANNIE	1 octobre 1995
MOUFFAREJ	HIND	6 mars 2001
VARELLA	BRISA	23 août 2001
SZEREDAI	KATALIN	29 janvier 2003
CHERGUI	SAMIRA	30 septembre 2004
APPIAH	CHANDRAMA	2 mai 2005
MARTINEZ	MARIBEL	29 avril 2010
PRONOVOST	JOSÉE	25 août 2010
MCNULTY	JOSÉANNE	28 octobre 2010
SEBESTYEN	ÉVA	20 octobre 2010
LASZLO	GINA	18 janvier 2011
CARON	CHANTAL	18 octobre 1982
ARIAS	NADIESHDA	1 mai 2012
BRASSARD	DIANE	28 février 2002
PICARD	MICHELE	15 octobre 2012
MBODA	ARLETTE	18 mai 2012
TREMBLAY	MARIE-LINE	9 septembre 2002
PELLETIER	JOCELYNE	2 septembre 1980

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Les parties se réservent le droit de faire valoir leurs représentations sur la façon d'interpréter la lettre d'entente #4 et la présente annexe 4a.

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
AUBRY	AUDREY	19 novembre 2012
BEAUCLAIR	VIRGINIE	24 août 2009
BILODEAU	SYLVIE	3 juillet 2000
BLANCHETTE	ALAIN	5 août 1996
BOIVIN	DIANE	9 mars 1998
BROUILLETTE	ANDRÉANE	7 novembre 2005
CADIEUX	ANNIE	21 mars 2011
CAOUCETTE	JOSÉE	9 mars 2007
DEMEULES	MONIQUE	9 décembre 1997
DEROME	JOSÉE	14 juin 2004
DESLOGES	MELISSA	9 décembre 2002
DESMEULES DESJARDINS	MAUDE	3 janvier 2011
DUPRÉ	YASMINA	9 décembre 2002
FOREST	LOUISE	15 septembre 1994
GAETJENS	AMÉLIE	17 décembre 2001
GARICI CHOUKRI	TASSADIT	9 décembre 2004
GHORAB	NAFISSA	9 décembre 2002
JEAN-HIPPOLYTE	LILIANE	24 mars 2004
LAFORCE	SYLVIE	8 janvier 2007
LANDRY	NADIA	2 avril 2002
LAROCQUE	NANCY	14 mai 1994
LAVALLÉE	LOUISE	7 septembre 1990

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
LEKMAN	PATRICK	14 janvier 2004
LEMIEUX	MARTIN	9 décembre 2002
MADAIRE	JO-ANNE	13 décembre 2012
MORSE	SYLVIE	3 octobre 1983
OUIMET	MELANIE	4 juin 2003
PLACENTINO	ANNE-MARIE	18 janvier 2007
POIRIER	LINDA	29 septembre 1994
RABY-DUBREUIL	JOSÉE	17 juillet 2008
SÁHI	DJOHRA	14 avril 2007
SELLAMI	DJAMILA	8 mars 2008
VICTOR	MARTINE	24 novembre 1999
BA	NDEYE KHADY	13 décembre 2010
BOUCHARD	LUC	6 décembre 2012
DUMITRU	SIMONA	24 août 2009
LEVIT	ADRIANA ROSALIA	22 octobre 2012
PARISÉE	JOËLLE	22 mars 2004

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Les parties se réservent le droit de faire valoir leurs représentations sur la façon d'interpréter la lettre d'entente #4 et la présente annexe 4a.

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
AGNOUD	ADNANE	25 juillet 2011
ALEXANDRE	CARINE	9 août 2006
BADACHE	OUIZA	10 octobre 2000
BERNARD	EMMA	24 octobre 2011
BOISVERT	NATHALIE	2 février 1987
CASTANO	MARIA MILBIA	4 mai 2009
CHANDIAS	MARLENE	29 octobre 2010
CRUZ MEJIA	LUVIMAR	19 juillet 2011
DESROCHES	JULIE	7 juillet 2009
EL ALAMI	MAJDOULINE	26 juin 2012
FOURNIER	PASCAL	18 juin 2007
GERMAIN	EMMANUELLA	15 juin 2010
GLAUDE PIERRE	ELZA	30 juin 2011
GODIN	ALAIN	5 février 2001
HITANE	NAIMA	20 janvier 2004
JACQUES	KRYSTEL	28 mai 2007
JOSEPH	NEVIA	22 juin 2012
JOSEPH	PATRICIA	21 juin 2012
LAVOIE	MARIE-ÈVE	4 février 2008
LOUIS	SARAH	29 octobre 2012
MAISONNEUVE	SOPHIA	14 mai 2010
MEDINI	MOURAD	28 septembre 2009
MEJIA DELGADO	NORMA	21 août 2006

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
MENSAH	GRÂCE	15 juin 2010
METE	TERESA	21 mai 1991
MOTOC	VIORICA-MAGDALENA	12 février 2010
NZANANA	RÉGINE	29 septembre 2006
PELLETIER	SYLVIE	23 juin 1987
ROBERGE	LINE	21 octobre 1996
RUSU	MARILEN	20 février 1990
SERRE	INGRID	22 mai 2007
SIMONNEAU	YANN	25 mai 2010
SIROIS	STÉPHANIE	17 octobre 2012
TAPES	MARIA	19 juin 2007
TEJERA-GARIBALDO	TAMARA	8 juillet 2011
THIBAUT	MAXIME	12 septembre 2012
YERGEAU-BELLEMARE	CAROLINE	6 mars 2007

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Les parties se réservent le droit de faire valoir leurs représentations sur la façon d'interpréter la lettre d'entente #4 et la présente annexe 4a.

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
DUMONT	MARIE-FRANCE	1 août 1981
CARRIER	LYNE	25 avril 1989
CHAREST	ROUANA	5 juillet 2001
LÉTOURNEAU	ANNIE	19 août 2002
ORTIZ	MARIA-ÉLÉNA	2 juin 2003
PAGÉ	JULIE	17 septembre 2002
MARTINS AFONSO	ANABELA	16 juin 2003
HACHEY	MICHELLE	22 août 2005
DEVIS	GHERLAH	29 mai 2006
ENG	KARINE	21 août 2006
HONORAT	FRANCIA	31 août 2007
ABBOUD	MYLÈNE	6 septembre 2011
SAINTONGE	MADELEINE	1 mars 1990
PARÉ	DANIELLE	1 janvier 1987
BOUCHARD	LUC	13 novembre 2003
VASQUEZ	LEYDA	18 mai 2004
POTVIN	ANNIE	11 janvier 2010
THERRIEN	JOHANNE	29 septembre 2008
POLIQVIN	SOPHIE	9 septembre 2010
ANGLEHART	JENNY	16 novembre 2010

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Les parties se réservent le droit de faire valoir leurs représentations sur la façon d'interpréter la lettre d'entente #4 et la présente annexe 4a.

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
AUDY	JACINTHE	15 mai 1995
LEGENDRE	JOCELYNE	1 juin 1994
MARCOTTE	CÉLINE	11 juin 1988
BROCHEN	LYDIE	24 octobre 1985
LAFRAMBOISE	JOHANNE	3 septembre 2001
PLOURDE	SYLVAIN	1 octobre 1984
VANDELAC	DIANE	3 septembre 2001
BLOUIN	LINE	3 septembre 2001
COURCY	NATHALIE	1 novembre 1999
AUDY	CHRISTIANE	12 mai 1980
LAFLEUR	MARIE PIERRE	12 janvier 2004
FISSETTE	MARIE SOLEIL	17 février 2003
DIAZ	GIOVANA	20 juillet 2007
LACROIX ST DENIS	CATHERINE	27 août 2012
ÉTIENNE	FRITZA	20 novembre 2006
BERRACHEDI	KARIMA	3 février 2006
SADEG	OUIZA	6 février 2006
SEGMEN	SYLVIE	4 janvier 2012
GARRAUD	CHANTAL	24 mars 2009
BRUNET	FRANCELYNE	29 octobre 2001
LEMAY	CLAUDIA	7 mai 2002
HADIM	TAOUS	20 octobre 2010
GAGNON	MARIE-PAUL	1 mai 1978

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
ARSENAULT	ANNICK	1 octobre 2009
MERRAD	HAYAT	30 juillet 2007
BÉLANGER	BRUNO	11 septembre 1989
OUCHÈNE	LARBI	24 décembre 2008
JAVIER	PATRICIA	6 février 2012
ARÉVALO	MARITZA	30 juin 2009

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Les parties se réservent le droit de faire valoir leurs représentations sur la façon d'interpréter la lettre d'entente #4 et la présente annexe 4a.

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
LIRETTE	JEAN	27 septembre 1984
RICHARD	JACQUELINE	1 avril 1986
CARRIER	JOHANNE	12 décembre 1985
TRAHAN	MADELEINE	7 novembre 1986
MASSE	ISABELLE	31 août 1987
GAGNE	LINE	21 octobre 1988
MARCO	ISABEL	11 octobre 1988
LUSSIER	LYNE	14 novembre 1986
OLIVIER	ANNE-MARIE	1 février 1991
DEMONTIGNY	JOSÉE	13 août 1990
MEGAWATI	ROSTINI	21 mars 1998
DEJEU	ANGELA	4 mars 2002
CASTILLO	EVELYN	6 septembre 2005
HADI	LALLA MARIEME	24 août 2006
MOUSSAOUI	SALIHA	28 novembre 2007
EL YARTAOUI	RABIA	26 juin 2007
S.M. TEIXERA	MARILAND	10 octobre 2002
MIRON	GABRIELLE	7 juin 1993
TODOROVA	SYLVYIA	22 janvier 2008
SENA	IMMACULA	2 juin 2008
PIERRE	LOVELY	28 mars 2012
BARON-LAFRENIÈRE	MARGUERITE	26 juin 2012
FINES	LOUISE	29 mars 1990



NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
MASSE	CHANTAL	19 novembre 1998
DOBREVA	IVENA	23 janvier 2009
GEORGIEVA	DESSY	1er juin 2011
ACHIM	VIRGINIE	6 mars 2012
BEN KARROUCH	DALILA	18 mai 2012

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Les parties se réservent le droit de faire valoir leurs représentations sur la façon d'interpréter la lettre d'entente #4 et la présente annexe 4a.

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
AKCHICHE	KARIMA	22 juin 2005
ATHUS	BÉATRICE	25 octobre 2006
BÉDARD	ANNIE	5 mars 2012
BÉLISLE	MARJOLAINE	7 août 2012
BEN BOUABDELLAH	KARIMA	25 octobre 2006
BERGERON	MARYSE	9 mai 2006
BERNIER	GUYLAINE	19 octobre 1987
BERTRAND	ÉLYSE	29 août 2012
BRISSON	CATHERINE	13 novembre 2007
CORNEAU	MARYSE	8 mars 2012
DUBOIS	CÉLINE	25 septembre 1986
DUSSEAU	SYLVIE	2 avril 2007
ECHEVERRIA	MARICARMEN	25 octobre 2006
FERGUSON	GLENDA	5 septembre 2006
FORGET	CÉLINE	1 mai 1989
FRANCOEUR	CAROLINE	8 mars 2012
GERVAIS	MÉLANIE	16 mai 2006
JODOIN	JULIE	5 septembre 2006
JULIO	MARCEL	23 octobre 2006
LANGLOIS LAPOINTE	ÉMILIE	17 septembre 2012
LARATTE	NADÈGE	4 septembre 2012
LAROSE	MICHÈLE	29 novembre 2006
LEBLOND	SANDRA	14 mai 2012

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
LECLERC	MÉLANIE	31 janvier 1994
LECLERC	FRANCINE	6 mars 1995
LECLERC	KARINE	31 juillet 1995
LEROUX	CAROLE	14 mars 1985
MAHEU	VALÉRIE	15 janvier 2007
MARTEL	AUDREY	6 mars 2012
NGUYEN	MINH MAN	24 mars 2010
OMONTE DURAND	TOMASITA	25 octobre 2006
ROBICHAUD	SANDY	28 août 2012
ROUDIÈRE	VALÉRIE	30 mars 2012
SARAGURO	ROSA	5 octobre 1992
SAUVÉ	ISABELLE	18 octobre 2012
SIMARD	NATHALIE	25 octobre 2006
SOUCY	KARINE	9 février 1998
SOULIÈRES	LISE	5 avril 2005
TORO	JULIO	6 avril 1987
VIVAS GONZALEZ	YHONAIRA	17 octobre 2011
YONGCO	BRENDA-MEI	4 septembre 2012
ZERKHEFAOUI	SAMIA	7 mars 2007

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Les parties se réservent le droit de faire valoir leurs représentations sur la façon d'interpréter la lettre d'entente #4 et la présente annexe 4a.

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
BOUCHARD	SARAH	15 octobre 2012
DUFAULT	SACHA	3 septembre 2001
FERREIRA	ANA PAULA	16 décembre 1992
FOUCAULT	DIANE	25 septembre 2006
JOYAL	MARIE-CLAUDE	2 juillet 1999
MUNOZ	JANETH	19 août 1996
PALMA	GRACELINA	1 avril 1978
PAPINEAU	MARTINE	11 décembre 2000
PEREIRA	ARLINDA	3 octobre 1983
RAMIREZ	MARIA CLARA	4 octobre 2004
SANCHEZ	LAURA	10 novembre 2003
SAUCIER	LILI	11 février 2008
SILVA	PAULA	8 novembre 2001
SIMARD	JOHANNE	4 avril 2007

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Les parties se réservent le droit de faire valoir leurs représentations sur la façon d'interpréter la lettre d'entente #4 et la présente annexe 4a.

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
RAYMOND	MANON	10 septembre 1998
BUREAU	JEANNINE	14 septembre 1989
MCDUFF	CHANTALE	11 mars 2002
SANCHEZ CRESPO	CONSUELO	12 juillet 1994
BRETON	KARINE	7 septembre 1995
PLANTE	JOSÉE	11 juillet 1996
RAYMOND	JOHANNE	17 novembre 1988
LEMAY	ISABELLE	11 novembre 1998
HIKSPORS	JULIE	16 mai 1997
OUIMET	VÉRONIQUE	8 janvier 1998
PICARD	SYLVIE	2 août 1993
PICARD	MARIE-JOSÉE	19 juillet 1995
ROCHETTE	JULIE	1 juin 2005
VIAU	MARIE-PIERRE	8 février 2010
LANTHIER	GINETTE	1 septembre 1986
L'ABBÉE	MARIE-ÉLAINE	6 juin 2006
LEDUC	GUYLAINE	10 novembre 2008
BÉRUBÉ	GENEVIÈVE	17 janvier 2008
LAROUCHE	JÉRÉMIE	10 janvier 2011
SAIDI	BAHATI	7 mai 2012
BÉLANGER	MARIE-SOLEIL	8 mai 2012
DENIS	MONIQUE	27 septembre 2010
SIMARD	GUY	26 juin 2012

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
PELLETIER	LINDA	10 mars 2009
MALTAIS	ANNE	14 août 2012
GALLANT	GÉRALD	29 février 2000

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Les parties se réservent le droit de faire valoir leurs représentations sur la façon d'interpréter la lettre d'entente #4 et la présente annexe 4a.

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
ABATE	MARIA	17 novembre 1990
BACHAND	MIREILLE	8 décembre 1986
BAILLARGEON	CLOÉ	30 mai 2012
BÉGIN	MARIE-EVE	30 mai 2012
CAUCHY	PAUL	11 avril 1989
DE BLOIS	SYLVIANE	5 octobre 1998
DRECHOU	ISABELLE	27 février 1998
GAUTHIER	KIM	30 mai 2012
GUIMOND	ANNIE	30 mai 2012
KOLO	VICTORINE	30 mai 2012
KORNY	ÉLISABETH	3 septembre 1992
MANGIFESTO	LYNDA	3 août 1994
MÉDINA LUCAR	ADRIANA	9 octobre 2002
MIRANDA	CLAUDINE	30 mai 2012
M'RAD	HENDA	1 septembre 1991
N'DOLIMANA	LÉONARD	25 juin 1991
OLIVIER-AIMÉ	DAPHNÉ	28 mai 2012
OUIMET	CHANTAL	8 juin 1990
RUIZ LAQUERRE	VANESSA	30 mai 2012
SALGADO	MARIE-FLORE	3 avril 1989
SEPTIMUS	MARIE-EUGÉNIE	5 avril 2001
SYLVESTRE	AMÉLIE	3 février 2003
TIMSIT	CATHERINE	28 mai 2012

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
TROTTIER	MYRIANNE	28 mai 2012
VELASCO SANCHEZ	ERIKA-NOÉMIE	28 mai 2012
VIERA SIMOES MILO	RENATA	30 mai 2012
ZAPATER	ALBERTO	15 janvier 2001
CONTANT	CHANTAL	4 juin 2012
SANTELLA	ANGELA	30 novembre 1992
AMESSE	STÉPHANIE	30 juillet 2012
SYLVESTRE	TATIANA	30 mai 2012
BERTULIEN	MÉLISSA	11 juin 2012
CHAREST	SOLANGE	17 novembre 2009
FOURNIER	MYLÈNE	29 août 2011
VANDWALLE	ÉLODIE	22 août 2012
ODIA MALU	MARIE-ROSE	27 novembre 2012

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Les parties se réservent le droit de faire valoir leurs représentations sur la façon d'interpréter la lettre d'entente #4 et la présente annexe 4a.

Nom	Prénom	Date d'embauche
PIGEON	GITANNE	21 mai 1979
PIGEON	MARTINE	13 juillet 1979
BOIVIN	JEAN-CLAUDE	1 novembre 1986
JOURDENAIS	DIANE	14 février 1990
MORENO	BELINDA	17 juillet 1987
ROMAIN	NAHOMIE	16 janvier 2002
PLOUFFE	AMÉLIE	17 avril 2002
RACICOT	CHANTAL	11 mai 2004
VÉZINA	ISABELLE	28 juin 2005
IDIR	SALIHA	28 février 2006
PROVOST	SYLVAIN	28 mars 2007
DUBUISSON	CARLINE	6 juin 2007
DORMÉUS	CARMELLA	13 octobre 2007
ZIRARI	MALIKA	21 février 2008
HENDEL	NADJETTE	16 juillet 2007
DESROCHES	DANNY	16 janvier 2009
BASSEVILLE	MYRIAM	6 mai 2009
ARAYA HORTIZ	LAURA	12 octobre 2010
LANDRY	ÈVE	12 octobre 2010
AVILÈS AVILÈS	HOSWALDO	23 mai 2012

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Les parties se réservent le droit de faire valoir leurs représentations sur la façon d'interpréter la lettre d'entente #4 et la présente annexe 4a.

Nom	Prénom	Date d'embauche
BEAUDIN	MARYSE	28 avril 2008
BELHIMEUR	SAÏDA	14 février 2011
CHEHAB	KARIMA	25 juin 1996
DEL BORRELLO	CLAUDIA	15 mai 1998
GUÉRETTE	ANABELLE	7 janvier 2008
JEAN-PHILIPPE S.	SOPHIA	19 mai 2009
LEMIRE	BENOIT	15 mars 2010
MCRAE	MÉLANIE	23 janvier 2012
NANTEL	MARIE-CLAUDE	4 juin 2001
NOËL	JULIE	27 août 2008
SÉVIGNY	LOUISE	11 février 1983
TARDIF-LAVIOLETTE	ANNIE	25 août 2008
TARDIF-LAVIOLETTE	JULIE	21 mai 2012
TESSIER	MICHEL	15 février 1983
TRONCOSO	SARA	1er juillet 1991
VERDI	VÉRONIQUE	14 décembre 2010
LEMIEUX	ISABELLE	3 octobre 2011
MICHAUD	CÉLINE	29 novembre 1994
GAGNON	MARIE-JOANA	22 août 2011

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Les parties se réservent le droit de faire valoir leurs représentations sur la façon d'interpréter la lettre d'entente #4 et la présente annexe 4a.

Nom	Prénom	Date d'embauche
CHAMPAGNE	ANDRÉE	18 août 1986
CUSSON	CÉLINE	18 août 1986
GRENIER	JOCELYNE	14 décembre 1992
ST-VIL	GHISLAINE	26 septembre 1988
MIMEAULT	LUCIE	6 septembre 1989
CHAMPAGNE	MARTINE	5 février 1990
ADAM	MARIE-YOLÈNE	23 novembre 2000
BÉLIZAIRE	MICHAELLE	3 décembre 2008
DÉRAGON	DANIELLE	14 novembre 2006
GAGNON	DIANE	18 août 1986
MANSEAU	JOHANNE	21 janvier 2003
SENÉCAL	LISE	15 novembre 2011
COUTO	LUCIA	23 juillet 2012
ALVARADO	GLADIS	16 juillet 2007
AOUCHA	FATIHA	7 octobre 2011
DUBÉ	LOUISE	6 septembre 2012
GAGNÉ	KARINE	28 août 2012

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Les parties se réservent le droit de faire valoir leurs représentations sur la façon d'interpréter la lettre d'entente #4 et la présente annexe 4a.

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
AUBRY	CHANTAL	1 avril 1985
BÉLAND	MARIELLE	21 novembre 2012
BRUNET	PASCALE	26 mai 2009
BOUCHER	NADIA	23 décembre 1991
DE LESELEUC	CHRISTINE	11 juin 1990
DUPONT LEDUC	LAURIE	13 juillet 2009
DUPONT LEDUC	CAROLINE	14 janvier 2005
FOUCAULT	SYLVIE	28 mai 2012
GENDRON	FRANCE	12 décembre 1984
GIGUÈRE	JOHANNE	25 avril 2003
GRENIER	MARIETTE	1 septembre 1988
HÉNAULT	CAROLE	12 septembre 2008
LAPIERRE	CHANTAL	23 janvier 1990
LATTRECHE	AMINA	1 mai 2008
LAURIN	JOSÉE	7 janvier 2009
LAVOIE	NADIA	23 janvier 1989
LUSSIER	LOUISE	22 septembre 1989
MARTEL	MÉLANIE	22 mars 2010
PELLETIER	LINDA	5 septembre 2008
RICARD	MÉLANIE	4 janvier 2003
SAVOIE	MÉLANIE	22 mai 2012
STE-MARIE	JOSIANE	10 janvier 2011



NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
MORIN	LINDA	14 avril 1991

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Les parties se réservent le droit de faire valoir leurs représentations sur la façon d'interpréter la lettre d'entente #4 et la présente annexe 4a.

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
ALARIE	NADINE	15 novembre 1999
ALCE	TAMARA	18 mai 2004
ALIOUAT	FATIMA ZOHRA	24 septembre 2012
ARCHAMBAULT	CLAIRE	6 avril 1987
ARTIGA LOPEZ	DEBORAH	25 mai 2012
BARETTE-MICHEL	KIM-EVE	23 juin 2009
BÉDARD-SINCENNES	AMÉLIE	28 mai 2010
BEIZILE	MELANIE	17 juin 2002
BERNACHEZ	MARILOU	25 juin 2012
BERNARD	MARIE-JEANNE	17 juillet 2012
BESNER	NADINE	25 mars 2002
BONACHO	LSABELLE	7 juin 2007
CARON	DEBBIE	5 juillet 2010
CARTIER	JOHANNE	20 janvier 1989
CASAVANT	FRANCINE	30 novembre 1992
CAYER	ISABELLE	27 septembre 1997
CHARETTE	MONIQUE	7 octobre 2004
CHARLEBOIS	JULIE	25 mars 2003
NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
COURCHESNE	MARIE-ANNIE	24 septembre 2012
COUTURE	MARYSE	8 septembre 2006
DEGRANDPRÉ	LÉONIE	14 décembre 2012
DELISLE	JOSÉE	8 août 1994

DESJARDINS	SONIA	2 juin 1997
DIONNE	VÉRONIQUE	10 octobre 2012
DUARTE	LÉONOR	29 mai 2007
DUROCHER	CAROLINE	8 novembre 2012
ETHIER	BRIGITTE	15 avril 1986
FLEURY	SYLVIANE	1 juin 2002
GAGNON	VALERIE	24 septembre 2012
GALARNEAU	CHRISTINE	11 juin 2012
GARIÉPY	MARIE-CHRISTINE	26 mai 2008
GAZEMAR	KARLA	24 septembre 2012
GRANADOS	GRACIELA	11 août 2003
GRANADOS-TOLEDO	ESTELY	26 juillet 2010
GUENETTE	FRANCINE	17 janvier 2008
HAMMOND	DIANE	7 décembre 1992
HIDRA	LAMIA	14 mars 2003
HOUARI	DOUNIA	23 août 2004
HOULE	CLAIRE	17 septembre 2009
KAINE	CAROLINE	13 février 2007
LAFOREST	LINDA	3 septembre 1985
LAMOTHE	BRIGITTE	24 septembre 2012
LAPIERRE	MELANIE	18 mai 1999
LAVERTU	NICOLE	1 décembre 2008
LAVIGNE	ANN-SOPHIE	27 juin 2011
LAVOIE	ARIANNE	21 août 2002
LEBEL	KARINE	23 juin 2010
LEDUC	CHANTAL	1 juin 2002
MALTAIS	JACINTHE	11 septembre 1989
MEZOUANE	GHENIMA	24 septembre 2012
MORIELLI	SANDRA	21 février 2003
NARCISSE	JOHANNE	20 février 2006
NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
NEKKAB	FOUZIA	15 décembre 2008
NELSON	LINDSAY	27 juin 2011
NEMLI	NAIMA	5 décembre 1994

OMICCIOLI	TANYA	7 mai 2007
PERREAULT	JULIE	24 avril 1998
PICARD	GENEVIEVE	10 juin 2002
PRINCE	JACINTHE	21 juin 1991
RUSU CATALINA	NICOLETA	7 juin 2011
SAINT- SURIN	FRANTZ MARY	14 mai 2007
SANDU POPESCU	CARMEN GOERGETTA	24 septembre 2012
SAVARD	VALÉNE	31 mai 1999
SÉGUIN	MARIE-LOU	1 février 2010
SLIMANOU	SALIMA	24 septembre 2012
TALBI	LILA	24 septembre 2012
THIBAULT	NATHALIE	2 juin 1989
THOMAS	NATHALIE	20 avril 1990
THOMAS	JULIE	4 décembre 1995
VOROBIEF TRUDEL	ISABELLE	26 juin 2007
YURTSEVEN	DURDU	24 septembre 2012

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Les parties se réservent le droit de faire valoir leurs représentations sur la façon d'interpréter la lettre d'entente #4 et la présente annexe 4a.

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
DIAMOND	JOANE	1 mars 1979
ASSENZA	ANGELA	1 février 1982
DIAMOND	LINE	1 août 1984
LEBEL	DOROTHY	1 décembre 1984
TROTTIER	GUYLAINE	4 avril 1985
JASMIN	SYLVIE	23 novembre 1987
GUÉRARD	JULIE	3 avril 1989
GÉNIER	MICHÈLE	12 février 1990
MASSON	DANIELLE	21 août 1990
BARTHELUS	EMMANUSE	22 juillet 1992
DELANCE	MARIE-FÉNALE	31 mars 1993
ETIENNE	PERPÉTUA	24 octobre 1994
ACOSTA	LUCY	25 mars 1996
JASMIN	MANON	11 décembre 1997
PRÉVILLE	GUYLAINE	7 juillet 1999
SIMON	MYRLANDE	28 octobre 1999
L'HEUREUX	CATHY	4 février 2000
FLORESTALE	CHOUPELLE	13 avril 2000
MATËÏ	ELISABETA	3 février 2003
ZIDOR	LUCIENNE	4 février 2004
JOSEPH ESTILE	MÉLIDANE	9 juillet 2007
EUGÈNE	MAGGY	14 février 2008
CAMPEAU	FÉLICIA CELIA	26 février 2009

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
NEDJAR	HOURIA	25 novembre 2009
BLIER	CÉLINE	6 décembre 2010
MASSON-SAVARIA	AUDREY-MAUD	5 mai 2011
IDRES	SALIHA	11 novembre 2011
BEAUSÉJOUR	HÉLÈNE	17 octobre 2012

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Les parties se réservent le droit de faire valoir leurs représentations sur la façon d'interpréter la lettre d'entente #4 et la présente annexe 4a.

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
AVRAMOVA	ZLATKA	19 décembre 2006
BELTAIEF	SANA	7 octobre 2003
DANDURAND	COLETTE	5 mai 1997
DESCHENAUX	SOPHIE	16 février 2005
GRAVEL	DIANE	12 juin 1989
LAFRANCE	SYLVIE	10 novembre 2003
RONDEAU-LAURENCE	GUILLAUME	19 décembre 2006
LUCATE	MARIE-FABIENNE	18 juin 2004
MADANI	KENZA	5 février 2010
MORAN ARANCIBIA	CLAUDIO	5 septembre 2006
MORLI	ASSIA	10 juin 2004
PARDO	DIANA	16 juin 2011
SIGUENZA	CARMEN	10 mai 1996
SIGUENZA	ROCIO	17 octobre 2000
OLON	BERNADETTE	7 septembre 2006
YOUSFI	DJAMILA	15 février 2005
ZOLOTUHIN	SVETLANA	25 novembre 2006

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Les parties se réservent le droit de faire valoir leurs représentations sur la façon d'interpréter la lettre d'entente #4 et la présente annexe 4a.

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
GENDRON	MARIE-THÉRÈSE	29 septembre 1978
LORS	JOCELYNE	12 juillet 1985
TANGUAY	CHANTAL	4 janvier 1988
BOULAY	SYLVIE	3 août 1990
BAPTISTE	MONIQUE	12 novembre 1990
JEAN SIMON	FERNANDE	12 décembre 1991
GALLANT	SUZANNE	22 novembre 1993
LEWIS	FRANCE	30 août 1999
ALVARADO	KARLA	11 mai 2001
ALVARADO	VÉRONICA	13 août 2001
LAHLOU	FAHIMA	3 septembre 2009
ROULIER	MARIE-JOSÉE	8 mars 2007
MAHLOUL	MERIEM	11 janvier 2010
THÉBAUD	MARIE-JOCELYNE	22 février 2010
IHADADENE	TAOUS	16 juillet 2009
CHARLES	CLAUDANETTE	31 mars 2008
LAROSE	STÉPHANIE	19 janvier 2009
MEGROURECHE	KARIM	21 septembre 2009
CARMÈNE	GERMAIN	25 juillet 2011
NAZAROVA	NATALIA	5 décembre 2012



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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Les parties se réservent le droit de faire valoir leurs représentations sur la façon d'interpréter la lettre d'entente #4 et la présente annexe 4a.

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
MARTEL	DENISE	4 avril 1985
MORIN	HÉLÈNE	22 mars 1989
CARTIER	NATHALIE	22 novembre 1991
RAVARY	VÉRONIQUE	25 août 1994
BROUSSEAU	SYLVIE	29 janvier 2002
MICHAUD	JANIE	16 septembre 2002
L'ABBÉE-BRODEUR	VÉRONIQUE	27 novembre 2006
CHARLES	MARTINE	29 octobre 2008
SÉGUIN	SUSAN	20 octobre 2009
MENCK	ANGÉLICA	29 mars 2011
MONEL	KIMBERLEE	5 mai 2011
BÉLANGER	ALYSON	6 juin 2011
BÉCHARD	ISABELLE	1 novembre 2011
LA	KIM LE	9 avril 2012
LAUZON	MÉLANIE	26 novembre 2012
CÔTÉ	SONIA	26 janvier 1998
BEAUDRY	LUCIE	6 octobre 2010
BAZINET	SUZANNE	7 novembre 2011

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Les parties se réservent le droit de faire valoir leurs représentations sur la façon d'interpréter la lettre d'entente #4 et la présente annexe 4a.

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
ALONZO-CARDOZA	ANA MARIA	2 août 2004
AZOURI	KATIA	6 novembre 1995
BAHLOULI	AMINA	10 septembre 2012
BRUNETTE	ARIANE	20 avril 2010
CACÉRÈS	ANNIE	10 août 2010
FERRAH-CHERIFI	DJAHIDA	11 juin 2003
FOISY	MICHELLE	30 novembre 2002
FRANÇOIS	MARIE-GABRIELLE	25 janvier 2006
GANNA	NORA	21 avril 2005
JUTEAU	JEANNINE	21 décembre 1997
KALENGA	MBUYI	11 décembre 2002
LACAYO	JEANNETTE	10 mars 2003
LACROIX	DANIEL	29 octobre 2010
LAYE	FATOU	27 novembre 2009
LOUBERT	JOHANNE	3 mars 2003
MÉONO	CAROLA	29 janvier 1990
OUELLET	KARINE	18 juin 2001
PRÉVOST-INTERNOSCIA	RACHEL	1 juin 2010
RIGHETTI	DAVID	30 avril 2012
RODRIGUES DOS SANTOS	DJANIRA	16 janvier 2012
ROUSSELLE	MELVINA	12 février 2003
VALLÉE	NICOLE	23 novembre 1992

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Les parties se réservent le droit de faire valoir leurs représentations sur la façon d'interpréter la lettre d'entente #4 et la présente annexe 4a.

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
BAKHSSAS	HASSNA	30 juin 2008
BENJAMIN	MURGÈLE	4 février 2002
CHARBONNEAU	LUC	29 septembre 2008
DALEXIS	MARIE-CARMELLE	1 septembre 1998
DÉSIR	MARIE-BERNADE	9 octobre 2002
DIEZ	SELENE	7 octobre 2010
ÉLYSÉE	NATHALY	24 janvier 2000
GAGNON	BRIGITTE	3 août 1994
GAUTHIER	DIANE	27 juin 2000
HÉBERT	YANICK	17 avril 2002
LAFRANCE	DENISE	7 septembre 1994
LÉPINE	STÉPHANIE	8 novembre 2004
LESSARD	KIM	14 novembre 2005
MAÂMES	DJAMILA	17 février 1997
MONGRAIN	MARIE-JOSÉE	3 mai 1996
MONTPETIT	MANON	3 juillet 1995
PAQUIN	NATACHA	10 décembre 2002
ROUSSEAU	SUZIE	25 octobre 2010
SAID L'HADJ	OUIZA	20 octobre 2009
SENRA	SABRINA	21 mars 2011
SIMARD	MARIANNE	22 décembre 2010

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Les parties se réservent le droit de faire valoir leurs représentations sur la façon d'interpréter la lettre d'entente #4 et la présente annexe 4a.

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
ALEMAN	CLARA	8 novembre 2012
BACHER	DAWN	25 août 1993
BOU-AYACHE	RANIA	16 septembre 2003
CHERGUI	SANAÂ	17 novembre 2010
DIALLO	MAMADOU	20 novembre 2012
DROUIN	MARIE	30 septembre 1999
EL ASSAL	SOUMIA	22 juin 2005
GEORGE	GLORIA MARY	6 décembre 2006
GHEZAL	FATIMA	30 mars 2009
HAREL	EMILIE	21 avril 2010
JAMES	KEMILLE	27 août 1995
JEAN	SOPHONIE	10 avril 2006
LACOMBE	RÉJEANNE	22 novembre 1985
LACOMBE	LINDA	7 mars 2003
LAROSE	AUDREY	19 novembre 2012
NOTTINGHAM	CATHERINE	11 août 2008
PALMER	MALIKA	18 juin 2007
POPE	NATASHA	3 novembre 2008
POURTOU	VALÉRIE	18 octobre 2006
SHIPPY	IVETT	1 décembre 1993
CHERGUI	SANAÂ	17 novembre 2010
CHARLES	MONA	22 novembre 2010
JAHAN	MONIRA	7 décembre 2012

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Les parties se réservent le droit de faire valoir leurs représentations sur la façon d'interpréter la lettre d'entente #4 et la présente annexe 4a.

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
ETIENNE	FLEURETTE	1 septembre 1980
DÉJEAN	MARIE-MICHÈLE	27 août 1990
CERMOT	GINETTE	21 décembre 2000
JEAN-BAPTISTE	MAYDARLA	6 janvier 1999
JEAN-BAPTISTE	BETSY	24 juin 2004
JEAN-BAPTISTE	LAURA	25 juin 2004
LAÎNE	GUERLINE	26 septembre 2002
MÉROVÉ	MARIE-JULNA	26 janvier 2001
KHAIRALLAH	DENISE	1 février 2002
BIEN-AIME	DINA	25 août 2003
KOSTUCHENKO	IRINA	16 mai 2005
BRAN D ZAMORA	GLADYS	24 mars 2005
BARHOUMI	CHAFIA	19 juillet 2010
RUKIMBIRA	TUYISENGE	7 juillet 2008
RUEDAFUENTES	SANDRA	20 février 2012
AAROUR	MINA	12 novembre 2012
BENKIRANE	YASSINE	16 janvier 2012
MENDEZ	ROSALINDA	3 mai 1998
DIONISIO	NELIA	23 février 2009
BELATACHE	AMAL	18 avril 2011
KHOUNI	MDELLA	15 décembre 2011

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Les parties se réservent le droit de faire valoir leurs représentations sur la façon d'interpréter la lettre d'entente #4 et la présente annexe 4a.

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
ABI	AKILA	20 février 2007
ALFARO	ELIZABETH	22 novembre 2004
ARRIETA ESCOBAR	KELLY KARINA	4 septembre 2012
BERGERON	PIERRE-LUC	19 juillet 2012
BOURGEOIS	FANNY	29 juin 2011
BROWN	HYACINTH	7 janvier 1991
CAVANAGH TRUDEL	ARIEL	29 octobre 2012
CHARRON	MICHÈLE	29 juin 2011
COBB	WYLMA	28 août 1998
DENIS	JOHANNE	12 juillet 2004
DOHERTY	KAREN	18 décembre 2008
FIDDES	ELIZABETH	13 février 2012
FRANÇOIS	GUY-ESTELLA	1 avril 2006
GHEZZO	KYRSTIN	11 octobre 2011
HORDYK	SHAWN-RENEE	2 mars 2009
HOYER	CYNTHIA	21 novembre 2012
JOYCE	LORI-ANN	6 mai 2002
KELLY	TAMMY-LYNN	4 février 1994
LÉVESQUE	CARL	4 janvier 2000
LÉVESQUE	GABRIEL	31 octobre 2011
LU	PAO-PING	27 août 1996
MACIAS	MARCIA	12 octobre 2004

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
MINUZZO	CORALIE	24 octobre 2012
MURILLO	OLMA MARINA	31 juillet 2008
PHILIE CHARRETTE	DEBBIE	4 juin 2012
POIRIER	TINA	1 octobre 1998
QUIRION	ELISE	25 août 1997
RAJCOOMAR	TARAMATEE DEVI	24 juillet 2012
RITCHIE	KAREN	12 janvier 2012
SCHIELFER	SABINE	25 mars 2008
SHERLAW	TRACY	26 octobre 2012
TASFAOUT	HALIMA	2 mars 2009
TRÉPANIÉ DUQUETTE	SABRINA	4 septembre 2012
VALDEZ	TANIA	20 juin 1994
WILSON	GEORGINA	10 décembre 2004
YANG	WENYI	9 juillet 2007

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Les parties se réservent le droit de faire valoir leurs représentations sur la façon d'interpréter la lettre d'entente #4 et la présente annexe 4a.

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
DÉZIEL	VIOLAINE	24 janvier 2004
VIRILLI	LINDA	24 janvier 2004
BÉRIAU	JULIE	24 janvier 2004
LARIN	ISABELLE	24 janvier 2004
LAVALLÉE	MARIE-PAULE	24 janvier 2004
BARIBEAU	MÉLISSA	24 janvier 2004
THIBERT	MÉLANIE	24 janvier 2004
DUGUAY	CAROLINE	14 février 2007
KAHIL	DJAMILA	5 mars 2007
RONDOT	JOCELYNE	22 mai 2007
PAUZÉ	JULIE	25 juillet 2007
DACIAN	DAN	29 mars 2006
BALDÉ	HADIATOU	22 mai 2008
RACHEM	ZOHRA	1 juin 2007
MOISAN	GINETTE	24 novembre 2010
POIRIER	SUSANNE	18 février 2008
LEPAGE-MORGAN	PATRICIA	9 mai 2012

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Les parties se réservent le droit de faire valoir leurs représentations sur la façon d'interpréter la lettre d'entente #4 et la présente annexe 4a.

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
BARBEAU	CLAUDE	18 août 1986
THÉRIAULT	KAROLINE	12 novembre 1987
JOSEPH	NADINE	5 octobre 1992
LESSARD	KARINE	21 décembre 2004
LAFONTAINE	ANNIE	17 février 1997
DORET	ANTONINE	18 février 2002
LEMARBRE	GÉNEVIÈVE	17 septembre 2004
REGIS	ANNIE	7 février 2006
GARIÉPY	NADIA	5 juin 2006
LESSARD	ROXANNE	12 juin 2006
VALLÉE	NICOLE	4 mai 2007
CRUZ	ÉLIZABETH	29 novembre 2007
MASSON	ANNICK	19 janvier 2009
VISELLI	LINDA	10 février 2009
HOULE	ANNIE	3 août 2009
LAJOIE	CATHERINE	2 août 2010
FOURNIER	DENISE	30 mai 2011
MARIMON	EVA	15 août 2011
DUCHARME	MÉLISSA	6 décembre 2011
GUIMOND	VÉRONIQUE	9 octobre 2012
MANSOURI	SAMIRA	22 octobre 2012
MÉTHIVIER	NATHALIE	28 novembre 2012

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Les parties se réservent le droit de faire valoir leurs représentations sur la façon d'interpréter la lettre d'entente #4 et la présente annexe 4A.

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
HILAIRE	FABIOLA	4 septembre 2001
RUBIO	MARIA-ÉLIZABETH	28 septembre 1995
GARCIA-ESPINOZA	SILVIA	7 mai 2002
BUSTILLOS	EDUARDO	27 août 2007
KIOMBA-KIBAKANA	YOLANDE	21 janvier 2008
PEREZ-ZEGARRA	ELSA	23 février 2006
LELIÈVRE	FRANÇOIS	29 août 2011
RICHARD-DÉSILETS	LYNE	28 août 2000
ÉTIENNE	LORETTE	9 novembre 2000
RICHARD	ANNE-MARIE	5 août 1998
GAUVREAU	ISABELLE	25 octobre 1999
FREY	SHARON	6 octobre 1993
EXUMÉ	MÉPRISE	31 août 1998
MARIN	MARIE-GILBERTE	23 mai 2001
ORELLANA	ESTHER	16 juin 2000
SULLY	ELZA	22 septembre 1995
DELGADO-ESPINA	ELENA	10 octobre 2000
LEBLANC	NATHALIE	25 janvier 1999
SUPRÉS	SUZE	21 février 2002
TIPE-RODRIGUEZ	CARMEN-ROSA	21 mai 2003
GARCIA ESPINOZA	PATRICIA	6 novembre 2002
ISAAC	GUELDY	17 juillet 2003

NOM	PRENOM	DATE D'EMBAUCHE
GOMEZ	ARMINDA	10 mars 2004
GAUVREAU	ESTELLE	1 février 1999
TESSIER	DANIELLE	11 décembre 2002
SEGOVIA	BEATRIZ	23 juin 2004
CISNEROS	MARGARITA	11 avril 2006
ROSEMAY	ANNETTE	8 mars 2007
HORTH	BERNARD	3 mars 1981
DE LEON-REYES	SONIA CARLINI	11 septembre 2001

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Les parties se réservent le droit de faire valoir leurs représentations sur la façon d'interpréter la lettre d'entente #4 et la présente annexe 4a.

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
ALLIOUX	CHRISTELLE	22 avril 2002
ALMEIDA	SONIA	13 février 2002
AUCLAIR	HÉLÈNE	7 janvier 2002
BABIN	NATALIE-MAGALI	29 septembre 2003
BILODEAU	SYLVIE	11 septembre 1981
CALABRO	ANTONIO	3 janvier 2002
CARON	MARIE-LOU	1 août 2011
CHEVARIE LESSARD	DOMINIQUE	6 août 2012
CIOBOTEA-STOIAN	CRISTINA	8 juin 2009
COTE	SUZANNE	22 septembre 2003
COUSINEAU	YVON	11 août 1980
CURCAN TAVITIAN	OLGA	9 mars 2009
DELLECI	WAHIBA	11 mars 2004
FLORES	MARLENE DEL CARMEN	25 janvier 2010
FORGET	EMMANUELLE	4 juin 1991
GAGNÉ	MARC	14 juin 1985
GAGNON	JULIE	19 juin 2002
GAGNON-LÉVESQUE	VÉRONIQUE	4 juin 2007
GAYOLA	CORINNE	4 janvier 1999
GENEST	KARINE	15 mai 2011
GOLLAIN	MARIE-ANNE	22 août 2011
HARVEY	LILIANNE	13 octobre 1981

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
HEBERT	YVON	7 janvier 1985
HÉTU	DANNY	2 août 2007
HÉTU	NATHALIE	16 mai 2012
HUDON	VÉRONIQUE	16 octobre 2006
JEAN	MARIE-VITA	29 septembre 2003
KEBIR	SAFIA	31 janvier 2011
LACHAPPELLE	MARC	18 juillet 1985
LAROCQUE	JULIE	29 mai 2006
LAROCQUE	MANON	26 février 1990
LEPAGE	NATHALIE	4 octobre 1993
LEVESQUE	MICHELINE	27 décembre 2001
LIVROZET	ANNICK	10 octobre 2005
LOPEZ RODRIGUEZ	IVELISSE	7 juillet 2003
MARCIL	MARTINE	30 septembre 1985
MATANI	LISA	29 mars 2005
MERSEL	DJAMILA	3 janvier 2002
MPAMBU NSINGA	VALENTINE	6 mai 2002
OLIVIER	LAURE	19 novembre 1979
PAPINEAU	CAROLINE	12 avril 1999
PARENTEAU	MARIE-PIER	25 mai 2009
PERRON	PIERRE	30 septembre 1991
SCHOTT	DANAÉ	6 novembre 2008
SÉGUIN	GINETTE	16 mars 1982
TRÉPANIER	MARTIN	17 décembre 2002
VELASQUEZ	KAREN LORENA	10 décembre 2007

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Les parties se réservent le droit de faire valoir leurs représentations sur la façon d'interpréter la lettre d'entente #4 et la présente annexe 4a.

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
BELLEROSE	LYNDA	12 décembre 1988
BESSETTE	MARTINE	4 septembre 2001
CHULAK	NATHALIE	9 novembre 2001
CÔTÉ	MARIE-MAUDE	5 novembre 2012
DUFOUR	SYLVIE	1 août 1988
FONTAINE	JOANIE	24 mars 2009
GARNEAU	JEANNE	19 août 2003
GERMAIN	HÉLÈNE	29 mars 2007
HILAIRE	TAMA	4 octobre 2004
LÉON	MARCIA	5 novembre 2001
MENDOZA	JUAN-JOSÉ	27 mars 2006
MESCINSCHI	ALIONA	26 septembre 2011
MUNOZ	ÉRIKA	19 janvier 2004
PELAEZ REATAGUI	ANDREA	1 novembre 2012
PEREIRA	GUSTAVO	26 juin 2012
POLIQVIN	JULIE	14 janvier 2002
ROY	MANON	11 août 2003
TETRO	ANNA	19 août 2002
THÉRIAULT	LISE	8 décembre 1997
TERRIEN	CLAIRE	21 janvier 2002
FLEURENT	MARGUERITTE	9 juin 1998

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Les parties se réservent le droit de faire valoir leurs représentations sur la façon d'interpréter la lettre d'entente #4 et la présente annexe 4a.

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
BINETTE	JOANE	12 mai 1995
CHAMPAGNE	SYLVIE	30 septembre 1983
CHARBONNEAU	ÉMILIE	27 août 2010
DE LAPLANTE CURNEY	KATHLEEN	26 août 2011
FOURNIER	LISE	21 janvier 1982
LALANDE	PIERRE	1 décembre 1978
LAPIERRE DION	VALÉRIE	30 novembre 2007
ORELLANA	ANGELA	2 novembre 1992
ORELLANA	SARA	26 mai 1990
OTIS	MIREILLE	25 octobre 1982
QUINTANILLA	RAQUEL	1 août 1980
SANTOS PINTO	ANA	1 août 1978
TREMBLAY	PAULINE	1 septembre 1983
BONIN	LOUISE	3 octobre 1991
COSTA	NATHALIE	26 août 2011
D. - FRENETTE	MONIQUE	30 juin 2002
JACOB	LÉA	4 septembre 2012
POIRIER	RACHELLE	30 août 2000
V. - ARNAO	ANGELICA	12 mai 2011

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Les parties se réservent le droit de faire valoir leurs représentations sur la façon d'interpréter la lettre d'entente #4 et la présente annexe 4a.

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
BOISSONNEAULT	RAQUEL	4 novembre 1986
NORMAND	ISABELLE	1 septembre 1999
ROUSSIN	MARTINE	24 février 2000
ARMSTRONG	JENNY	9 mars 2004
DURAND	SARAH	29 décembre 1997
LÉGARÉ	JULIE	4 mars 2003
TARDIF	MARIE-EVE	8 septembre 2009
LEBEAU-LAURENDEAU	MAÏTÉ	15 mai 2008
DINEL	CAROLINE	24 août 1999
ALARY	MARIE-CLAUDE	29 mars 2010
TÉTREULT	ANNICK	11 septembre 2006
SAULNIER	LOUISE	25 janvier 2003
BLAIN-LEVERT	CATHERINE	6 novembre 2012

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Les parties se réservent le droit de faire valoir leurs représentations sur la façon d'interpréter la lettre d'entente #4 et la présente annexe 4a.

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
AIT-HAQI	KHADDOUJ	15 juin 2006
ALBERT	LUCIE	1 septembre 1986
BARTHÉLÉMY	VALÉRIE	15 septembre 1985
BOURBONNAIS	RACHEL	18 mars 1996
BRASSARD	LINDA	2 avril 1990
COLLIN	JOSÉE	1 septembre 1980
D'ASTOUS	MARIE-ÈVE	17 juin 2002
DESJARDINS	SYLVIE	22 juin 1994
DOMINIQUE	ALEXANDRA	1 novembre 2010
DUMAS	ANDRÉE	1 juin 1984
GONZALEZ	BLANCA	14 janvier 2008
LABERGE	LISE	3 novembre 1994
LAVOIE	MONIQUE	9 juin 1992
LEBEL	ÉMÉLIE	2 juillet 2008
LECAROFF	FRANCE	16 novembre 1993
LÉPINE	CAROLE-ANNE	22 juin 2007
L'HEUREUX	SYLVIE	13 septembre 1985
LIZÉ	NATHALIE	18 juin 1990
MORIN	NATHALIE	31 mai 1999
NYANGON	CHANTAL	28 juin 1999
OUZEROUROU	SONIA	7 juillet 2009
PAQUET-VAILLANCOURT	ANAIS	21 février 2003
POISSON	SYLVAIN	1 février 1989

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
RIOUX-POIRIER	VALÉRIE	21 mai 2010
ROCH	CAROLINE	14 juin 2001
ROY-PERRON	ANNETTE	1 janvier 1980
ST-AMAND	CLAUDETTE	5 mai 2005
TREMBLAY	ISABELLE	27 août 2001

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Les parties se réservent le droit de faire valoir leurs représentations sur la façon d'interpréter la lettre d'entente #4 et la présente annexe 4a.

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
Désormeaux	Marie-Michèle	2 juillet 1999
Djama	Salima	20 juin 2005
Gordas-Martincu	Elvira	21 mars 2011
Guillet	Layla	13 septembre 2010
Jean-Baptiste	Jonathane	12 mars 1996
Lachapelle	Lindsay	17 mars 2008
Latulippe	Nancy	20 août 2012
Laurin	Élisabeth	26 août 2010
Leclair	Isabelle	3 avril 2012
Lepore	Madeleine	17 novembre 1997
Medjdoub	Hassina	23 décembre 2008
Orr	Jaine	28 juin 1999
Rouabah	Assia	7 janvier 2009
St-Aimé	Kathleen	24 mai 2005
St-Martin	Léo	4 octobre 2012
Martin Chevalier	Marie Pier	19 septembre 2012
Yazigi	Sandra	9 mai 2012

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Les parties se réservent le droit de faire valoir leurs représentations sur la façon d'interpréter la lettre d'entente #4 et la présente annexe 4a.

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
JACQUES	NICOLE	1 juin 2011
ZORZI	MARINA	22 novembre 2002
VASQUEZ	EUGÉNIA	3 décembre 2001
IEMTSOVA	IRINA	8 septembre 1997
SANTANIELLO	FRÉDÉRIC	17 juillet 2006
AOUDIA	MYRIAM	6 mai 2002
KESTALI	NAZIHA	23 août 2001
AZZAZ	SAFIA	23 janvier 2002
AZZAZ	HAMIDA	10 novembre 2008
LOUIS-JEAN	SANDRA	5 mars 1999
NOËL	EMMANUEL	1 octobre 2007
BENCHEIKH	SAMRA	13 novembre 2006
DESROSIERS	VANESSA	10 novembre 2008
LEDOUX	JULIE	22 octobre 2012
CLERVEAUX	PIELTHA	30 mai 2011
BEAULIEU	RAYMONDE	1 février 2010

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 Année/mois/jour	Nombre de jours de maladie, santé et personnels à la date de la signature de la convention collective
Abdalla	Cochane	2000/03/03	12
Allaire	Valérie	2006/01/24	12
Allard Mayer	Fannie	2002/03/13	12
ANTOURI	Bahija	2004/08/02	12
Bauville	Nicole	2002/11/26	12
Bélanger	CHANTALE	1999/09/10	12
Bérubé	Lyne	2009/07/13	12
Bisson-Desrochers	Johanne	2005/02/28	12
Bouchee	Fabienne	2012/10/17	5.8%
Brien	Annie	2009/5/27	5.8%
Chagnon	Hélène	2010/11/15	12
Champagne	Chantal	2006/6/20	12
CHATRAND	KARINE	2006/11/01	12
CORBEIL	VIVIANNE	2005/3/21	12
CORREIA	BENETRIZ	2006/4/21	5.8%
Crête	LAURAINNE	2008/11/17	12
Desjardins	Danielle	2011/09/12	5.8%

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

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 Année/mois/jour	Nombre de jours de maladie, santé et personnels à la date de la signature de la convention collective
DESROSIERS	LIVE	1992/7/06	12
Dubé	Geweviève	2005/5/17	12
Dubé	Johanne	2012/10/12	5.8%
Dufour	LISE	1987/12/01	12
FERRARO	ANNE-MARIE	2004/12/14	12
GAGNON	MARIE-ÈVE	2003/4/14	12
GAUTHIER	Isabelle	2005/12/20	12
Gomez	PATRICIA	2001/3/12	12
Guendez	CHANHEZ	2005/11/09	12
GUÉRIN	KATY	2007/10/2	12
HAMRAOUI	FATIMA	2000/4/18	12
HÉBERT	Sylvie	1998/6/15	12
HIMANE	SADJIA	2007/3/27	5.8%
JARA	Sergio-Henacio	2005/3/01	5.8%
Khidas	OUIZA	2007/5/29	12
LANGELIER	CAROLINE	2009/4/17	5.8%
Lemer	NADIA	2011/10/07	5.8%

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

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 Année/mois/jour	Nombre de jours de maladie, santé et personnels à la date de la signature de la convention collective
MAILLOUX	CAROLINE	2002/9/23	5.8%
MARAVILLA	LEONARDO	2006/10/26	12
MARTEL	CARMELLE	1980/06/23	12
MATAANGELA	NANCY	2005/02/28	12
MICHAUD	ISABELLE	1990/10/29	12
MIKA	KLAUDIA	2012/8/16	5.8%
MORIER	AIANE	2012/7/03	5.8%
MYRIA DOAVILUS	JEANNE	2012/10/10	5.8%
NICOLAS	MARIE-ANDRÉE	2001/12/03	12
PANACCIO	ANDRÉANNE	2006/11/27	5.8%
PAQUETTE	GENEVIÈVE	2010/8/10	12
PARIZEAU	MICHEL	2007/9/14	5.8%
PELLETIER	JULIE	2007/3/07	12
PRÉSENT-THÉRIEN	ÉLYSE	2005/2/28	12
RENÉ	MÉLANIE	2009/10/13	5.8%
RENÉ DE CÔTÉ	ISABELLE	2002/07/02	5.8%
SANCHEZ RAMIREZ	CARMEN ELISA	2012/10/5	5.8%

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

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 Année/mois/jour	Nombre de jours de maladie santé et personnels à la date de la signature de la convention collective
ST-LAURENT	ANNE-MARIE	2010/7/01	5.890
VALLÉE	VALÉRIE	2012/9/26	5.890
VALOIS	ARMELLE	2012/6/22	5.890
VESPROOMY	MARTINE	2005/2/28	12
VILLAGOMEZ	NORIKO	2012/3/15	5.890
DE GONGRE	CATHERINE	2004/8/30	5.890

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

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

Nom	Prénom	Date d'embauche Année/mois/jour	10 jours de congés maladie au 17 décembre 2012
Lapointe	Christian	20/09/1980	
Cousineau	Sylvie	7/04/1986	
White	Wanda	20/06/1988	
Garcia	Ana Maria Mercedes	17/05/1993	
Ha	Mong Xuan	22/08/1995	
Sanon	Myrlande	27/05/1997	
Barchichat	Sandra	17/05/2000	
Bulat	Angela	21/05/2004	
Touil	Samira	26/11/2007	
Ramdoyal	Amrita	7/09/2009	
Elazmi	Hajjou	09/05/2005	
Patel	Sapna	9/06/2011	
Mateeva	Ana	13/06/2011	
Castro Merma	Roxana Patricia	27/01/2012	
Torres	Marisol Mejia	25/06/2010	
Pivaral	Iliana	11/06/2001	

Nom	Prénom	Date d'embauche Année/mois/jour	Horaire de (5) jours par semaine normale de travail
Torres	Marisol Mejia	25/06/2010	Cuisinière
Pivaral	Iliana	11/06/2001	Préposée

Les conditions supérieures sont les suivantes :

La travailleuse à temps complet ayant un horaire normal de quatre (4) jours de travail bénéficie de dix (10) jours de congé de maladie ou personnels par année.

La travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de cinq (5) jours par semaine bénéficie d'un nombre d'heures par congé de maladie résultant de la division du nombre d'heures de la semaine normale de travail de la travailleuse par quatre.

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

Nom	Prénom	Date d'embauche Année/mois/jour	Nombre de jours de maladie, santé et personnels à la date de la signature de la convention collective
Côté	Suzy	1997-05-19	9,63
Arsenault-Tremblay	Dominique	1997-08-11	9,63
Beaulieu	Sophie	2006-06-28	9,93
Néron	Nancy	2011-01-25	9,63
Lopez Meza	Luz Aurelia	2011-08-29	9,78
Valade	Chantal	2012-08-20	9,63
Régnier	Stéphanie	2012-08-27	9,78

**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 Année/mois/jour	Nombre de jours de maladie, santé et personnels à la date de la signature de la convention collective
LOPEZ	CLAUDIA	2000-10-16	9
LOUDOR	YRVINE	2001-02-13	9
GREBE	JORGE	2001-01-02	7.8
ALI MOKHTARI	SHIRIN	2001-05-22	9
KUTSHANA	ATHINA	2000-10-23	9
SAFEY	FARAH	2000-10-23	9
CHERILUS	IMMACULA	2000-10-27	11
SAKI	MALIKA	2002-07-02	9
PASIC	ALMA	2003-06-06	9
BERBEROVA	GROZDANKA	2005-01-28	9
WEN	LIZHU	2005-12-12	9
KOUCHA	FATIHA	2006-10-16	9
FARINI	KHADIJA	2007-05-07	9
FITZPATRICK GAGNON	GENEVIÈVE	2008-08-19	9
GARCIA	KAREN	2008-04-28	7.5
DUMONT	MICHÈLE	2012-02-01	11
LISMAN	OKSANNA	2011-12-23	4.8%

**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 Année/mois/jour	Nombre de jours de maladie, santé et personnels à la date de la signature de la convention collective
Aliaga	Julia	2001-07-16	9
Bakhareva-Lifshitz	Irina	2001-07-23	9
Bordonaro	Anna	1998-04-20	9
César	Jean Clairemond	2011-06-15	9
Choute	Marie-Magdala	2001-09-04	9
Donovan	Donna	2006-05-22	9
Fanjek	Mireille	1997-11-03	9
Gingras	Lise	2009-09-09	9
Hassani	Rabia	2006-08-14	9
Hurtarte	Lucrecia	1998-11-30	9
Labbé	Martine	2005-03-21	9
Lessard	Francine	2012-11-02	9
Messier	Mélanie	1995-07-24	9
Messier	Nathalie	1992-09-28	9
Plante	Jean-François	2011-08-08	9
Salifou	Nana Balkissa	2005-09-21	9
Beauséjour	Line	2013-02-19	9

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 Année/mois/jour	Nombre de jours de maladie, santé et personnels à la date de la signature de la convention collective
Bouchard	André	1989-09-29	12 jours
Binette	Manon	1988-11-14	12 jours
Paquet	Linda	1999-02-22	12 jours
Di Bernardo	Sophie	2001-04-30	12 jours
Bertrand	Guylaine	2001-05-07	12 jours
Ouellet	Annick	2001-04-17	12 jours
Hughes	Annie Aline	2002-08-19	12 jours
Cloutier	Nancy	2004-08-27	12 jours
Panneton Plante	Karine	2001-07-03	12 jours
Martinez Flores	Brenda	2009-02-10	
Barthold	Nancie	2009-10-22	12 jours
Pierre	Gina	2010-06-21	12 jours
Cajuste	Esther	2010-06-11	12 jours
François	Marie Lona	2010-09-13	12 jours
Poirier	Josée	2010-04-12	
Houde	Marie-Josée	2011-02-14	12 jours
Félix	Jassonne	2011-02-28	12 jours
Lubin	Elizabeth	2010-01-18	12 jours
Bouizagarene	Samia	2011-04-01	

Nom	Prénom	Date d'embauche Année/mois/jour	Nombre de jours de maladie, santé et personnels à la date de la signature de la convention collective
Garneau	Ghislain	2011-05-09	12 jours
Talbot	Jessica	2010-06-25	12 jours
Villeneuve	Andrée	2012-11-12	
Desgagnés	Yviotha Charlotte	2013-01-30	
Pamint	Elizabeta	2012-09-19	

Applicable aux travailleuses à l'emploi du CPE à la signature de la convention collective (voir lettre d'entente numéro 4) :

Au 1^{er} avril de chaque année, toute travailleuse à temps complet à l'emploi du CPE se voit créditer une banque de douze (12) jours de congés de maladie pour l'année à venir.



ANNEXE 4A

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Banque de congés de maladie

- a) Au 1^{er} avril de chaque année, la travailleuse à temps complet se voit créditer une banque de quatre-vingt-dix (90) heures de congé de maladie. Cette banque est acquise par la travailleuse pour l'année à venir.

La travailleuse à temps partiel bénéficie de la banque de congés de maladie proportionnellement au nombre d'heures travaillées par semaine.

La travailleuse à temps partiel qui effectue un remplacement d'un poste à temps complet temporairement dépourvu de titulaire et la travailleuse occasionnelle qui effectue un remplacement d'un poste à temps complet ou à temps partiel de trente (30) jours consécutifs ou plus bénéficient de la banque de congés de maladie proportionnellement au nombre d'heures travaillées par semaine et à la durée du remplacement. Cette banque est acquise par la travailleuse pour la durée du remplacement.

Cependant, un congé sans solde a pour effet de diminuer la banque proportionnellement à la durée du congé sans solde.

La portée du présent article est rétroactive au 1^{er} avril 2009.

- b) La travailleuse qui devient détentrice d'un poste après le 1^{er} avril se voit créditer une banque de congés de maladie établie au prorata de sa date d'entrée en fonction et le 31 mars suivant.

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
Lalonde	Lyne	21-05-2001
Tai	Pheap	21-05-2001
Cuellar Cruz	Carmen	21-05-2001
Lavigne	Tasha	21-05-2001
Dinca Azzouni	Ioana	20-08-2001



NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE
Yathagène	Malika	27-08-2001
Lebel	Mélanie	19-11-2001
Reed	Chantal	03-12-2001
Riel	Josée	07-01-2002
Lauzon	Nicole	30-06-2003
Djemai	Saliha	28-09-2004
Kosenko	Anna	29-11-2004
Henry	Wendy	29-11-2004
Vasquez	Monica	14-10-2008
Blaszczak	Marzena	04-04-2005
Abdelmoumen	Hanane	01-08-2008
Vanasse	Karine	25-03-2011
Jarry	Catherine	17-12-2010
Cartier	Jolyane	26-05-2011
Lapointe	Josée	07-08-2012
Bah	Idiatou	27-11-2012
Vixama	Rachelle	20-11-2012
Gascon	Véronique	05-03-2012
David Lupu	Ioana	14-03-2013
Manichanh	Cheang	13-03-2013

**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 Année/mois/jour	Nombre de jours de maladie, santé et personnels à la date de la signature de la convention collective
Andrus	Luminita	2000-02-01	10
Auguste	Rose	2000-03-24	10
Boussetta	Sonia	1989-08-14	10
Caporicci	Jacline	1992-10-25	10
Chenette	Gilles	1991-04-17	10
El-Achkar	Mona	2002-02-05	10
Farez	Sadia	2004-01-19	10
Figueroa	Maria-Luisa	2004-10-25	10
Gauthier	Claire	1994-09-07	10
Jean-Philippe	Shélène	2006-05-08	10
Joseph	Evelène	1997-06-23	10
Latendresse	Martine	1999-07-19	10
Louis-Charles	Daphnée	2001-07-05	10
Mestoura	Nachida	2003-01-17	10
Nazair	Marie-Naghla	1988-06-08	10
Neveu	Julie	2002-06-28	10
Tétreault	Denyse	1980-09-01	10

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 Année/mois/jour	Nombre de jours de maladie, santé et personnels à la date de la signature de la convention collective
Vangelatu	Ekaterini	1999/11/11	9 jours
Vassiliou	Katerina	1999/11/11	9 jours
Marsico	Clementina	2000/01/17	9 jours
Poltis	Anastasia	2000/01/24	9 jours
D'Alessandro	Rosie	2000/03/29	9 jours
Vourakis	Ekaterini	2000/09/04	9 jours
Economou	Marina	2003/09/22	9 jours
Papaloannou	Paraskevie	2004/09/20	9 jours
Asligul	Caroline	2004/10/20	9 jours
Rugamas	Claudia	2006/04/04	9 jours
Kalogriopoulos	Flora	2006/11/13	9 jours
Kritsidimas	Koula	2007/02/26	9 jours
Chrissicos	Sofia	2007/05/22	9 jours
Maezo	Maria Laura	2007/09/04	9 jours
Tsatsaronis	Marina	2007/11/12	9 jours
Kounadis	Nancy	2008/04/01	9 jours
Blathras	Joanna	2008/08/05	9 jours
Costa	Amande	2008/10/02	9 jours
Anis	Mary	2008/11/02	9 jours
Duli	Anna	2009/07/06	9 jours

18 février 2017

CPE les Trésors de Démosthène

Atsalis	Maria	2006/02/24	9 jours
Moutsatsos	Levantini	2006/04/13	9 jours

18 février 2017

CPE les Trésors de Démosthène

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

a) Banque de congés personnels

Au 1er juillet de chaque année, la travailleuse à temps complet se voit créditer une banque de dix (10) jours de congés personnels pour l'année à venir.

La travailleuse à temps complet et à temps partiel bénéficie d'un nombre de congés personnels au prorata du nombre de mois où elle cumule de l'ancienneté.

De même, la travailleuse à temps partiel se voit créditer une banque de congés personnels établie au prorata de son temps de travail.

La travailleuse occasionnelle ne bénéficie pas d'une banque de congés personnels. Cependant, la travailleuse occasionnelle dont l'affectation est de plus de six (6) mois de travail continu se voit créditer des congés personnels établis au prorata de son temps de travail.

b) Délai de carence

L'employeur s'engage à rémunérer la travailleuse à temps complet et à temps partiel à 50% du délai de carence si celle-ci a recours à l'assurance-salaire.

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE ANNÉE/MOIS/JOUR
MONTY	DIANE	9 JUILLET 1985
LESAGE	SUZANNE	6 JUIN 1986
ARSENEAULT	CAROLE	27 AOÛT 1989

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE ANNÉE/MOIS/JOUR
PICARD	CHANTAL	27 AOÛT 1990
SIMARD	DOMINIQUE	7 AOÛT 1995
GRENIER	MÉLANIE	3 JANVIER 1997
DALLAIRE	LOUISE	23 FÉVRIER 1998
DESROCHER	MARTHE	28 OCTOBRE 1999
PELLETIER	LUCIE	26 MAI 2003
PAULIN	LORAINNE	5 AVRIL 2004
GUEMAR	LYNDA	17 MAI 2005
JEAN-PIERRE	MARIE MADELEINE	19 JUIN 2005
OLÉLÉ	BIENVENUE	6 SEPTEMBRE 2005
HOULE	CHRISTINE	18 MAI 2007
LABRÈCHE	MARIE	18 JANVIER 2008
DIALLO	HABAYATOU	14 JUIN 2010
HAMMAR	DJAMILA	20 MAI 2011
HAMADOUCHE	SAFIA	26 JANVIER 2012
TSCHIAMALA	LONDA	24 MAI 2012
DIALLO	NAFFISATOU	19 AOÛT 2013