



**PROJET DE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

**À INTERVENIR ENTRE**

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

**ET**

**LE CENTRE DE LA PETITE ENFANCE  
GÉNIES EN HERBE G.L.**

**2016-2018**



## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	IDENTIFICATION DES PARTIES ET BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	1
1.1	Les parties .....	1
1.2	But de la convention collective .....	1
ARTICLE 2	DÉFINITIONS.....	2
2.1	Travailleuse .....	2
2.2	Travailleuse à temps complet .....	2
2.3	Travailleuse à temps partiel.....	2
2.4	Travailleuse occasionnelle .....	2
2.5	Poste de travail.....	3
2.6	Poste fusionné.....	3
2.7	Poste combiné.....	3
2.8	Conjointe-conjoint .....	3
2.9	Stagiaire.....	3
2.10	Année de service .....	4
2.11	Personne bénéficiant d'un programme gouvernemental .....	4
ARTICLE 3	CHAMP D'APPLICATION .....	5
3.1	Juridiction .....	5
3.2	Interprétation du certificat d'accréditation .....	5
3.3	Agent-négociateur .....	5
3.4	Ententes particulières .....	5
3.5	Sous-contrats .....	6
3.6	Comité de relations de travail.....	6
3.7	Travail hors de l'unité d'accréditation .....	7
ARTICLE 4	DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	8
4.1	Féminisation des textes .....	8
4.2	Non-discrimination.....	8
4.3	Liberté pédagogique .....	8
4.4	Harcèlement psychologique .....	8
4.5	Comité paritaire de médiation sur le harcèlement .....	9
4.6	Harcèlement sexuel .....	9
ARTICLE 5	GESTION DU CPE .....	10
5.1	Droits de la direction.....	10
5.2 (n)	Participation des travailleuses .....	10
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL.....	13
6.1	Obligation d'adhésion au syndicat.....	13
6.2	Adhésion des nouvelles travailleuses .....	13
6.3	Exception à la règle .....	13
6.4	Déduction des cotisations syndicales .....	13

6.5	Cas litigieux .....	14
6.6	Informations fournies au syndicat .....	14
6.7	Informations financières fournies au syndicat .....	15
ARTICLE 7 (N)	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE .....	16
7.1	Utilisation des locaux .....	16
7.2	Tableau d'affichage .....	16
7.3	Représentantes syndicales.....	16
7.4	Libération pour activités syndicales.....	17
7.5	Libération pour fonction syndicale .....	18
7.6	Comité de négociation locale.....	18
7.7 (n)	Comité de négociation régionale.....	18
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ.....	19
8.1	Définition.....	19
8.2	Calcul de l'ancienneté .....	19
8.3	Cumul de l'ancienneté .....	19
8.4	Conservation de l'ancienneté .....	20
8.5	Perte de l'ancienneté .....	21
8.6	Liste d'ancienneté .....	21
ARTICLE 9	PROCÉDURE D'EMBAUCHE ET D'ACQUISITION DE LA PERMANENCE ....	23
9.1	Sélection du personnel.....	23
9.2	Comité de sélection et de permanence .....	23
9.3	Période d'acquisition de la permanence .....	24
9.4	Procédure d'acquisition de la permanence .....	24
ARTICLE 10	PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DE POSTES .....	26
10.1	Affichage de poste .....	26
10.2	Candidature.....	26
10.3	Registre de postes.....	27
10.4	Attribution du poste.....	27
10.5	Période d'essai .....	27
10.6	Recrutement externe .....	28
ARTICLE 11	MISE À PIED.....	29
11.1	Abolition de poste.....	29
11.2	Procédure de mise à pied .....	29
11.3	Avis et délai .....	30
11.4	Relevé d'emploi.....	30
11.5	Procédure de rappel au travail.....	30
11.6	Fermeture du CPE .....	31
11.7	Réouverture du CPE .....	31
11.8	Indemnité de licenciement .....	31

ARTICLE 12	REPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE RAPPEL.....	32
12.1	Poste temporairement dépourvu de titulaire .....	32
12.2	Composition de la liste de rappel .....	32
12.3	Utilisation de la liste de rappel .....	32
12.4 (n)	Qualifications .....	34
12.5	Disponibilités.....	34
ARTICLE 13 (N)	PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE.....	36
13.1(n)	Définition du grief .....	36
13.2(n)	Discussion préliminaire .....	36
13.3(n)	Dépôt du grief .....	36
13.4(n)	Deuxième étape : arbitrage .....	37
13.5(n)	Pouvoirs de l'arbitre.....	37
13.6(n)	Frais d'arbitrage .....	37
13.7(n)	Dispositions particulières.....	38
ARTICLE 14 (N)	MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES.....	39
14.1(n)	Principe et définition.....	39
14.2(n)	Avis de mesure disciplinaire.....	39
14.3(n)	Recours de la travailleuse .....	39
14.4(n)	Délai de péremption .....	40
14.5(n)	Dossier personnel.....	40
14.6(n)	Fardeau de la preuve .....	41
14.7(n)	Mesure administrative .....	41
ARTICLE 15 (N)	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL .....	42
15.1(n)	Prévention .....	42
15.2(n)	Comité paritaire en santé et sécurité au travail .....	42
15.3(n)	Retour au travail.....	42
15.4(n)	Budget pour la santé et la sécurité du travail.....	43
15.5	Équipement de protection individuelle .....	43
ARTICLE 16	HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL .....	44
16.1	Durée du travail .....	44
16.2	Aménagement du temps de travail .....	44
16.3	Répartition des horaires.....	44
16.4	Choix de groupe .....	45
16.5	Période de repos .....	45
16.6 (n)	Activités d'encadrement pédagogique et réunions d'équipe (quantum) .....	45
16.7	Activités à caractère spécial.....	46
16.8	Travailleuse ayant en charge une stagiaire.....	46
16.9 (n)	Intempéries ou évènement incontrôlable .....	46
16.10	Rémunération à taux régulier .....	46

ARTICLE 17	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	47
17.1 (n)	Définition du temps supplémentaire .....	47
17.2	Répartition du temps supplémentaire.....	47
17.3 (n)	Rémunération du temps supplémentaire.....	47
17.4	Rappel au travail .....	47
ARTICLE 18 (N)	CONGÉ ANNUEL .....	48
18.1 (n)	Durée du congé annuel .....	48
18.2 (n)	Années de service et période de référence .....	49
18.3 (n)	Période de prise de congé annuel.....	49
18.4	Choix des dates du congé annuel.....	49
18.5 (n)	Indemnité de congé annuel .....	51
ARTICLE 19 (N)	CONGÉS FÉRIÉS .....	52
19.1 (n)	Énumération des congés fériés.....	52
19.2 (n)	Paiement du congé férié.....	52
19.3 (n)	Travailleuse en congé.....	53
19.4 (n)	Travail lors d'un jour de congé férié .....	53
ARTICLE 20 (N)	CONGÉS DE MALADIE, PERSONNELS ET POUR OBLIGATIONS FAMILIALES .....	54
20.1 (n)	Congés de maladie ou personnels .....	54
20.2 (n)	Banque de congés de maladie ou personnels .....	54
20.3 (n)	Remboursement de congés utilisés en trop .....	55
20.4 (n)	Fractionnement.....	55
20.5 (n)	Ajustement de départ .....	55
20.6 (n)	Certificat médical et motifs d'absence .....	55
ARTICLE 21 (N)	CONGÉS SOCIAUX.....	56
21.1 (n)	Énumération des congés sociaux.....	56
21.2 (n)	Prolongation sans traitement .....	57
21.3 (n)	Droit aux congés sociaux.....	57
21.4 (n)	Assignation comme jurée ou témoin.....	57
ARTICLE 22 (N)	RETRAIT PRÉVENTIF, CONGÉS DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET ADOPTION .....	59
22.1 (n)	Retrait préventif.....	59
22.2 (n)	Avis à l'employeur.....	59
22.3 (n)	Maintien des avantages sociaux .....	59
22.4 (n)	Examens médicaux reliés à la grossesse et avis à l'employeur .....	59
22.5 (n)	Congé de maternité spécial et interruption de grossesse .....	60
22.6 (n)	Congé de maternité .....	61
22.7 (n)	Congé de naissance ou d'adoption .....	64
22.8 (n)	Congé de paternité.....	65

ARTICLE 23 (N) CONGÉ PARENTAL.....	68
23.1 (n) Congé parental complémentaire .....	68
23.2 (n) Avis à l'employeur et date de retour .....	68
23.3 (n) Fractionnement.....	68
23.4 (n) Suspension du congé.....	69
23.5 (n) Retour au travail avant l'expiration du congé parental.....	69
23.6 (n) Retour au travail.....	69
23.7 (n) Réintégration de la travailleuse .....	69
23.8 (n) Poste aboli.....	70
ARTICLE 24 (N) FORMATION ET PERFECTIONNEMENT.....	71
24.1 Formation professionnelle .....	71
24.2 (n) Budget alloué à la formation et au perfectionnement.....	72
24.3 Formation ou perfectionnement exigé.....	73
25.1 Congé sans traitement de quatre (4) semaines ou moins.....	74
25.2 Congé sans traitement de plus de quatre (4) semaines .....	74
25.3 Congé sans traitement à temps partiel.....	75
ARTICLE 26 (N) RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES .....	76
26.1 (n) Coût du régime.....	76
ARTICLE 27 (N) RÉGIME DE RETRAITE.....	77
27.1 (n) Régime de retraite .....	77
27.2 (n) Informations sur les bénéficiaires en vigueur.....	77
ARTICLE 28 (N) RETRAITE PROGRESSIVE.....	78
28.1 (n) Définition.....	78
28.2 (n) Demande.....	78
28.3 (n) Période couverte et prise de la retraite.....	78
28.4 (n) Droits et avantages .....	78
28.5 (n) Cessation de l'entente .....	79
28.6 (n) Application de la convention collective .....	79
ARTICLE 29 (N) CONGÉS AUTOFINANCÉS .....	80
29.1 (n) Congés autofinancés.....	80
ARTICLE 30 (N) RÉMUNÉRATION .....	81
30.1 (n) Appellation d'emplois et taux de salaires.....	81
30.2 (n) Majoration des taux et échelles de salaires.....	81
30.3 (n) Salaires et classification .....	84
30.4 Versement des salaires .....	85
30.6 Erreur sur la paie.....	86
ARTICLE 31 (N) RÉTROACTIVITÉ .....	87
31.1 (n) Rétroactivité.....	87

ARTICLE 32 (N) DISPOSITIONS DIVERSES .....	88
32.1 Annexes, lettres d'entente et politiques.....	88
32.2 (n) Repas .....	88
32.3 Local de repos .....	88
32.4 (n) Droits acquis.....	89
32.5 (n) Disparités régionales.....	89
32.6 (n) Assurance responsabilité .....	89
32.7 (n) Contribution à Fondation CSN.....	89
32.8 (n) Vérification d'absence d'empêchement.....	89
32.9 Banque de temps .....	89
32.10 (n) Remboursement de frais de déplacement .....	91
32.11 Langue au travail.....	91
32.12 (n) Ratios.....	92
ARTICLE 33 (N) DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	93
33.1 (n) Durée.....	93
33.2 (n) Modification de la convention collective.....	93
ANNEXE A APPELLATIONS D'EMPLOI, SOMMAIRE DESCRIPTIF DES TÂCHES ET CONDITIONS D'OBTENTION .....	94
ANNEXE B TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRES .....	98
ANNEXE C LISTE D'ANCIENNETÉ.....	104
ANNEXE D INFORMATION FOURNIE AU SYNDICAT .....	105
LETTRE D'ENTENTE # 1 .....	106
LETTRE D'ENTENTE # 2 .....	107
LETTRE D'ENTENTE # 3 .....	108

## 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, **Centre de la petite enfance Génies en herbe G.L.,**  
ayant son siège social au :  
1, Place Laval  
Laval (Québec) H7N 1A1

ci-après appelé l'employeur,

et 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 »

### 1.2 But de la convention collective

Les présentes dispositions ont pour objet d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de favoriser de bonnes relations entre l'employeur et les travailleuses ainsi que de déterminer, pour ces dernières, les meilleures conditions de travail possible visant à promouvoir, entre autres, leur sécurité, leur bien-être et leur satisfaction au travail 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 (L.R.Q., c. C-27) travaillant pour l'employeur moyennant rémunération. Ce terme comprend également la travailleuse bénéficiant d'un congé prévu à la présente convention collective ou autrement autorisé par l'employeur.

### 2.2 Travailleuse à temps complet

Toute travailleuse titulaire d'un poste dont le nombre d'heures est d'au moins trente-quatre (34) heures et dont les services sont retenus sur une base régulière, et ce, pour une période indéterminée.

Cependant, la travailleuse qui effectue moins de trente-quatre (34) heures, 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-quatre (34) heures par semaine et dont les services sont retenus sur une base régulière et pour une période indéterminée.

Une travailleuse à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à la clause 16.1 conserve son statut de travailleuse à temps partiel.

### 2.4 Travailleuse occasionnelle

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

## 2.5 Poste de travail

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

## 2.6 Poste fusionné

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

## 2.7 Poste combiné

Désigne une affectation de travail identifiée par les tâches de deux (2) appellations d'emploi dont les tâches sont effectuées sur des journées distinctes.

## 2.8 Conjointe-conjoint

Le terme conjointe-conjoint désigne les personnes :

- qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins six (6) mois.

La séparation depuis plus de six (6) mois annule les avantages prévus par cette convention au fait d'être conjointe ou conjoint.

## 2.9 Stagiaire

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

La stagiaire n'est pas couverte par les dispositions de la présente convention 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.

#### **2.10 Année de service**

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

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

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

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

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

### **3.1 Juridiction**

La présente 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 s'appliquent et aucun Tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.

### **3.3 Agent-négociateur**

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

### **3.4 Ententes particulières**

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

### 3.5 Sous-contrats

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

- lorsque le contrat n'a pas pour effet de provoquer directement ou indirectement de mise à pied parmi les travailleuses représentées par le syndicat, de provoquer d'abolition de poste, ni de diminuer le nombre d'heures de travail de l'une d'entre elles, ni de soustraire, en partie ou en totalité, des tâches accomplies par les travailleuses couvertes par l'unité d'accréditation, ni de limiter l'embauche à l'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. L'employeur fournit au syndicat la liste des sous-contrats en vigueur.

### 3.6 Comité de relations de travail

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

Le comité est composé d'au plus trois (3) représentantes de l'employeur et de deux (2) représentantes locales désignées par le syndicat, ainsi qu'une représentante du syndicat régional. Les représentantes du syndicat sont libérées, sans perte de traitement, au moins une demi-heure avant la rencontre et ce, pour la préparation ainsi que pour toute la durée de la rencontre. Lorsque la rencontre a lieu à l'extérieur de son horaire de travail, la travailleuse est rémunérée au taux horaire régulier, et ce, pour la durée de la rencontre, sauf si le total d'heures est supérieur à quarante (40) heures dans une semaine; à ce moment, la portion des heures dépassant quarante (40) heures est rémunérée au taux du temps supplémentaire.

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

L'une ou l'autre des parties peut s'adjoindre une personne ressource. Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. La partie demanderesse donne une proposition d'ordre du jour au moins trois (3) jours à l'avance.

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

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

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

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

## ARTICLE 4 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### 4.1 Féminisation des textes

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

### 4.2 Non-discrimination

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

### 4.3 Liberté pédagogique

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

### 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 la 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 Comité paritaire de médiation sur le harcèlement**

Après entente entre les parties, le comité de médiation sur le harcèlement est formé pour tenter de régler toutes les questions concernant le harcèlement psychologique.

Le comité paritaire est constitué de deux (2) membres. Le comité s'entend afin de choisir conjointement le médiateur. Les honoraires sont assumés à part égale par l'employeur et le syndicat.

#### **4.6 Harcèlement sexuel**

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

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

## ARTICLE 5 GESTION DU CPE

### 5.1 Droits de la direction

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

### 5.2 (n) Participation des travailleuses

Les parties conviennent de privilégier la participation des travailleuses à la gestion du CPE. À cette fin, il est convenu des dispositions suivantes :

a) Participation à l'assemblée générale

Toutes les travailleuses ayant acquis leur permanence ont droit de parole et de vote aux assemblées générales du CPE.

b) Participation au conseil d'administration

Au conseil d'administration du CPE, un (1) siège est réservé à une travailleuse permanente. Seules les travailleuses syndiquées du CPE sont habilitées à désigner ce membre du c.a.

c) Participation aux comités

Lorsque le CPE forme un comité, les travailleuses syndiquées peuvent 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.

Lorsque la rencontre a lieu à l'extérieur de son horaire de travail, la travailleuse est rémunérée au taux horaire régulier, sauf si le total d'heures est supérieur à quarante (40) heures dans une semaine; à ce moment, la portion des heures dépassant quarante (40) heures est rémunérée à taux supplémentaire, pour la durée de la rencontre.

### 5.3 Équipe de travail

#### a) Composition

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

#### b) Rôle

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

1. de contribuer à la rédaction de l'ordre du jour en y ajoutant des points sur la feuille à cet effet, préparée par la direction, excluant les dossiers de nature confidentielle;
2. d'organiser des activités communes à plusieurs groupes d'enfants;
3. de collaborer avec la direction à des programmes pédagogiques, les méthodes d'intervention et l'organisation quotidienne du travail;
4. de collaborer avec la direction au plan d'intervention de l'enfant à défi particulier;
5. de convenir des mesures à mettre en place pour le soutien aux éducatrices afin d'accomplir leur mission pédagogique auprès des enfants à défi particulier, en autant que ces mesures soient à coût nul;
6. de décider du mode et de la répartition des horaires de travail, ainsi que du congé hebdomadaire, tel que prévu à 16.3;
7. de décider du mode, de la composition et de l'attribution des groupes d'enfants, tel que prévu à 16.4;
8. de convenir de la répartition des heures pour l'encadrement pédagogique ainsi que de proposer du moment où elles seront prises;
9. de contribuer à l'élaboration de la plateforme pédagogique du CPE et de contribuer à la mise à jour;
10. d'approuver un calendrier pour les réunions d'équipe et pour les formations de l'année à venir élaborer par la direction;
11. de convenir des priorités de formation du personnel syndiqué;
12. De convenir des priorités d'amélioration des conditions de santé et de sécurité du personnel proposé par le comité de Santé Sécurité;

13. de discuter et de faire des recommandations sur tout sujet d'intérêt pour l'amélioration des services du CPE.

c) Mode de décision

Les décisions et recommandations s'élaborent en recherchant le consentement de chacun des membres de l'équipe. À défaut de consensus, lorsqu'un vote est demandé par un membre de l'équipe de travail, les décisions et les recommandations sont prises à la majorité des voix.

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

## ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

### 6.1 Obligation d'adhésion au syndicat

Toute travailleuse membre en règle du syndicat au moment de la signature de la présente convention collective et toutes celles qui le deviendront par la suite doivent maintenir leur adhésion au syndicat, pour la durée de la convention, comme condition du maintien de leur emploi.

### 6.2 Adhésion des nouvelles travailleuses

- a) 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.
- b) Au moment de l'embauche, l'employeur présente la nouvelle travailleuse à la déléguée.

### 6.3 Exception à la règle

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

### 6.4 Déduction des cotisations syndicales

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

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

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

## 6.5 Cas litigieux

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

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

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

## 6.6 Informations fournies au syndicat

L'employeur fait parvenir au syndicat, deux (2) fois par année (entre le 1<sup>er</sup> et le 30 avril et entre le 1<sup>er</sup> et le 30 septembre) les documents suivants :

1. une liste indiquant les renseignements suivants pour chacune des travailleuses :
  - nom;
  - date d'embauche;
  - adresse, no. de téléphone et courriel;
  - 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<sup>er</sup> 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 copie de ses états financiers annuels vérifiés.

Lorsqu'il prétend que l'application de la convention collective n'est plus possible en raison de problèmes financiers, l'employeur transmet sur demande les informations requises par la firme comptable identifié par le syndicat et celle-ci fera rapport au syndicat et à l'employeur.

## ARTICLE 7 (N) LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

### 7.1 Utilisation des locaux

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

### 7.2 Tableau d'affichage

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

### 7.3 Représentantes syndicales

#### a) Liste des représentantes syndicales

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

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

#### b) Déléguée syndicale locale

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

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

L'employeur transmet à la déléguée toutes les politiques en vigueur au CPE, et les nouvelles qu'il crée, dans un délai maximum de dix (10) jours avant l'entrée en vigueur desdites politiques.

c) Représentante du syndicat régional

La représentante du syndicat régional, après en avoir avisé la représentante de l'employeur, (2) deux 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 (pauses-santé et dîner), toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci.

Ces rencontres ne devront en aucune circonstance nuire au bon fonctionnement du CPE.

d) Rencontre avec l'employeur

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

Lorsque l'employeur convoque une travailleuses à une rencontre, il doit préalablement lui en invoquer les motifs.

## 7.4 Libération pour activités syndicales

Toute travailleuse peut s'absenter du CPE afin de participer à des activités syndicales, pourvu qu'elle avise l'employeur, sauf exception, quatre (4) 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 excéder six (6) mois.

Si une absence pour libération syndicale coïncide avec une ou des journées de congé hebdomadaires de la travailleuse, la ou les journées sont reportées, selon le choix de la travailleuse, après entente avec l'employeur, dans les quatre (4) semaines suivantes. L'employeur ne peut refuser sans motif valable.

### **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 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 Comité de négociation locale**

L'employeur libère deux (2) travailleuses afin d'assister à toutes séances de préparation de négociation et de négociation locale, y compris la conciliation et la médiation. Les travailleuses ainsi libérées ne subissent aucune perte de salaire.

### **7.7 (n) Comité de négociation régionale**

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

## ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

### 8.1 Définition

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

### 8.2 Calcul de l'ancienneté

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

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

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

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

### 8.3 Cumul de l'ancienneté

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

- a) mise à pied, pendant les douze (12) premiers mois;
- b) lorsque la travailleuse reçoit un avis de mise à pied qui a pour conséquence une réduction du nombre d'heures hebdomadaires à la suite de l'application de la procédure de supplantation, elle cumule son ancienneté comme si elle n'avait pas subi de réduction d'heures de travail, et ce, pendant les douze (12) premiers mois;
- c) congé de perfectionnement;

- d) retrait préventif, congé de maternité, parental, de paternité ou d'adoption ainsi que durant tous les congés sans traitement reliés au congé de maternité, congé de paternité et au congé d'adoption prévu à la présente convention;
- e) absence pour accident de travail ou maladie professionnelle reconnue en vertu de la Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles;
- f) absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle, pendant les trente-six (36) premiers mois;
- g) congé sans traitement;
- h) toute autre absence prévue à la présente convention collective, à moins d'indication contraire.

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

Malgré ce qui précède, la travailleuse à temps partiel ou occasionnelle peut demander à faire relever le calcul de l'ancienneté qu'elle aurait pu accumuler durant son absence, ou qu'elle aurait pu obtenir lors d'un remplacement de quatre (4) semaines et plus, et bénéficier du calcul le plus avantageux pour elle.

#### **8.4 Conservation de l'ancienneté**

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

- a) durant une absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle du trente-septième (37<sup>e</sup>) au quarante-huitième (48<sup>e</sup>) mois de cet accident ou de cette maladie;
- b) après le douzième (12<sup>e</sup>) mois de la mise à pied;
- c) lorsque la travailleuses 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<sup>e</sup>) mois d'absence, si la travailleuse ne peut reprendre le travail et qu'un retour au travail semble alors improbable dans un délai raisonnable et que tout accommodement en vue de son retour au travail entraîne pour l'employeur des contraintes excessives;
- d) après le vingt-quatrième (24<sup>e</sup>) mois d'une mise à pied;
- e) lorsque la travailleuse quitte l'unité de négociation tel que prévu à la clause 3.7.

## 8.6 Liste d'ancienneté

Au plus tard trente (30) jours après la signature de la présente convention et entre le 1<sup>er</sup> 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 également :

- 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;
- la date d'affichage de la liste.

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, au même moment, une copie de la liste d'ancienneté à son lieu de résidence, par courrier recommandé ou par courriel. Elle peut demander une correction de cette liste concernant son ancienneté accumulée depuis le dernier affichage, et ce, dans les trente (30) jours de sa réception.

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

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

### 9.1 Sélection du personnel

Afin de constituer la liste de rappel, la sélection du personnel se fait de façon paritaire. À cette fin, aucune travailleuse ne peut être embauchée sans décision favorable du comité de sélection et de permanence.

Les critères de sélection sont établis par le comité de sélection.

### 9.2 Comité de sélection et de permanence

#### a) Composition

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

#### b) Quorum

Le quorum du comité est de deux (2) personnes, dont (1) une représentante de chaque partie.

#### c) Mode de décision

La décision de retenir une candidate ainsi que celle d'accorder la permanence doivent être prises à la majorité des voix des membres présents.

#### d) Mandat

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

#### e) Libération

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

### 9.3 Période d'acquisition de la permanence

Toute travailleuse nouvellement embauchée est soumise à une période d'acquisition de permanence de huit cent seize (816) heures de travail.

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

Les travailleuses membres du comité de sélection et de permanence participent aux activités de ce comité avec traitement. 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

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

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

- a) Les travailleuses désignées sur le comité effectuent au moins un suivi avec la travailleuse concernée durant la première moitié de la période d'acquisition de la permanence. Le comité doit se réunir au plus tard quinze (15) 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 avant qu'une décision soit adoptée par ce dernier.
- c) Avant la fin de cette période, le comité, à la suite des consultations faites auprès des travailleuses, prend l'une des décisions suivantes :
  - 1- la reconnaissance de la permanence;
  - 2- la prolongation de la période d'acquisition de la permanence pour une période de cent trente-six (136) heures;
  - 3- le congédiement.

Lorsque le comité ne s'entend pas, cette situation équivaut à une prolongation.

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

Lorsque le comité ne s'entend pas, cette situation équivaut à un refus de la permanence.

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

## ARTICLE 10 PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DE 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. 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;
- le groupe d'âge;
- l'installation visée;
- le statut (temps complet, temps partiel);
- l'horaire, si prédéterminée;
- le nombre d'heures de travail par semaine;
- les exigences et les qualifications requises apparaissant au libellé de l'appellation d'emploi de l'annexe A;
- la date du début et de fin d'affichage.

### 10.2 Candidature

Toute travailleuse peut poser sa candidature par écrit à l'employeur dans le délai prévu à cet effet. L'employeur doit remettre aussitôt à la travailleuse un accusé réception de sa candidature.

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

### 10.3 Registre de postes

L'employeur établit un registre de postes. 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.

La travailleuse doit renouveler son inscription au registre, entre le 1<sup>er</sup> et le 30 avril de chaque année.

### 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 de l'annexe A. La candidate retenue entre en fonction dans les vingt (20) jours ouvrables suivant sa nomination ou lors de son retour au travail à la suite d'une période d'absence autorisée.

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

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

### 10.5 Période d'essai

- a) La candidate à qui le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximale de vingt (20) jours de travail. Cette période peut être prolongée en l'absence de l'une des parties et ce pour les deux parties, entre le 1<sup>er</sup> 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.
- c) Avant la fin de la prolongation de la période d'essai, l'employeur prend l'une ou l'autre des décisions suivantes :
- la travailleuse est maintenue dans son nouveau poste;
  - la travailleuse est réintégrée dans le poste ou le remplacement qu'elle occupait.
- d) Si la travailleuse est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, elle est réputée satisfaire aux exigences requises de la tâche.
- e) Au cours de cette période, la travailleuse qui décide de réintégrer le poste ou le remplacement qu'elle occupait ou qui est appelée à le faire à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis au poste ou au remplacement qu'elle occupait. Dans le dernier cas, l'employeur motive sa décision par écrit et en remet copie à la travailleuse et au syndicat.

En cas de contestation, il incombe à l'employeur de prouver que la travailleuse ne peut satisfaire aux exigences requises de la tâche.

## 10.6 Recrutement externe

Si l'employeur ne peut combler le poste à la suite d'un affichage interne, il peut procéder à un recrutement externe en diffusant le même affichage. L'employeur doit faire parvenir une copie de cet affichage au syndicat.

L'employeur peut afficher à l'externe en même temps que son affichage interne, cependant, il doit obligatoirement privilégier les candidates à l'interne.

## ARTICLE 11 MISE À PIED

### 11.1 Abolition de poste

Dans le cas d'une abolition d'un ou de plusieurs postes, l'employeur donne un avis écrit d'au moins quatorze (14) jours au syndicat et à la déléguée syndicale en indiquant le ou les postes à être abolis. Sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci 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

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

Elle peut aussi supplanter une travailleuse moins ancienne dans une autre appellation d'emploi, pourvu qu'elle détienne les exigences et les qualifications requises apparaissant au libellé de l'appellation d'emploi. Dans ce dernier cas, la période d'essai prévue à l'article 10.5 s'applique.

La travailleuse qui se voit refuser cette supplantation à la suite d'une période d'essai a droit de supplanter 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 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 syndicale.
- d) À la réception de l'avis de retour au travail, la travailleuse a quinze (15) jours ouvrables pour reprendre le travail, à défaut de quoi, elle est considérée comme ayant remis sa démission, à moins d'incapacité physique ou de raison valable ou à moins qu'elle avise l'employeur qu'elle renonce à sa priorité tout en demeurant sur la liste de rappel.

## **11.6 Fermeture du CPE**

- 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. Ce délai peut être réduit à 2 jours ouvrables ou plus en concordance avec le versement des subventions salariales du Ministère et/ou des indemnités de l'assureur.

## **11.7 Réouverture du CPE**

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

## **11.8 Indemnité de licenciement**

Lors d'une fermeture définitive, l'employeur s'engage à verser aux travailleuses à temps complet l'équivalent d'une semaine de salaire par année de service à titre d'indemnité de licenciement.

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

## **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.
- b) Un poste est temporairement dépourvu de sa titulaire lorsque la titulaire est absente pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la convention collective ou pour toute autre raison convenue entre les parties
- c) Le poste temporairement dépourvu de sa titulaire n'est pas affiché; l'employeur se sert de la liste de rappel pour le combler.

### **12.2 Composition de la liste de rappel**

- a) La liste de rappel comprend les travailleuses mises à pied, les travailleuses à temps partiel ainsi que les travailleuses occasionnelles qui ont exprimé leur disponibilité par écrit. La travailleuse à temps complet qui travaille sur un horaire de quatre (4) jours par semaine peut faire connaître sa disponibilité par écrit, de façon volontaire, afin d'effectuer une cinquième (5<sup>e</sup>) journée de travail par semaine.
- b) Toute travailleuse peut démissionner de son poste et s'inscrire sur la liste de rappel. Pour ce faire, elle doit donner un préavis de dix (10) jours ouvrables.

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

### **12.3 Utilisation de la liste de rappel**

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

b) Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux travailleuses inscrites sur la liste de rappel selon la procédure suivante :

1- La liste de rappel est appliquée par appellation d'emploi. Une travailleuse peut être inscrite pour plus d'une appellation d'emploi si elle détient les qualifications requises prévues au libellé de l'appellation d'emploi.

2- Les travailleuses sont appelées par ordre d'ancienneté en tenant compte de la disponibilité exprimée par écrit.

L'employeur est tenu de rappeler une travailleuse inscrite sur la liste de rappel pourvu que sa disponibilité corresponde au remplacement à effectuer.

3- La demande se fait par téléphone ou en personne et la travailleuse est tenue de se présenter au travail dans la mesure où le remplacement à effectuer correspond à la disponibilité exprimée préalablement. Le délai de réponse est convenu par l'équipe de travail.

4- Si la travailleuse refuse, la suivante est rappelée et ainsi de suite.

5- Dans tous les cas de remplacement temporaire d'une durée prévisible de plus de cinq (5) jours et plus, une travailleuse à temps partiel ou une travailleuse occasionnelle conserve la possibilité de quitter temporairement son poste ou son remplacement afin d'effectuer le remplacement d'un poste comportant plus d'heures de travail hebdomadaire que son poste ou son remplacement.

De plus, une travailleuse à temps complet non responsable de groupe a la possibilité de quitter temporairement son poste pour effectuer un remplacement d'une durée prévisible de quatre (4) semaines et plus d'une travailleuse à temps complet responsable de groupe, pourvu qu'elle possède plus d'ancienneté que les travailleuses disponibles sur la liste de rappel.

6- Une travailleuse à temps complet ou à temps partiel a la possibilité de remplacer une appellation d'emploi différente de celle qu'elle occupe, temporairement dépourvue de sa titulaire, pourvu qu'il n'y ait personne de disponible sur la liste de rappel pour cette appellation d'emploi.

7- La travailleuse qui effectue un remplacement temporaire reçoit un préavis de fin du remplacement équivalent à celui que l'employeur a reçu de la part de la travailleuse absente.

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

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

#### 12.5 Disponibilités

- a) La travailleuse exprime sa disponibilité par écrit.

La travailleuse peut modifier en tout temps sa disponibilité à la suite d'un préavis écrit à l'employeur de deux (2) semaines.

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

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

Est considéré comme un motif valable :

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

- c) La travailleuse peut exprimer une non-disponibilité pour une période maximale de douze (12) mois, auquel cas, elle doit en aviser par écrit l'employeur.

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

- d) 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.

La travailleuse qui effectue déjà un remplacement prévisible de moins de dix (10) semaines consécutives est considérée disponible pour obtenir un nouveau remplacement, si le fait d'obtenir ce nouveau remplacement lui permet d'effectuer au moins six (6) mois de travail additionnel. De même, la travailleuse dont le remplacement doit se terminer dans moins de dix (10) semaines peut obtenir un nouveau remplacement si cela lui permet d'effectuer au moins six (6) mois de travail additionnels.

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

- e) Une travailleuse peut quitter en tout temps son remplacement lorsque le nombre d'heures qu'il comporte a été 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 (N) PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE****13.1(n) Définition du grief**

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

**13.2(n) 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(n) 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(n) Deuxième étape : arbitrage

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

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

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

#### 13.5(n) Pouvoirs de l'arbitre

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

#### 13.6(n) 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(n) 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 (N) MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES****14.1(n) 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(n) Avis de mesure disciplinaire**

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

**14.3(n) 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(n) 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(n) Dossier personnel

- a) Sur demande et en présence du représentant de l'employeur, une travailleuse peut consulter son dossier, et ce, seule ou en présence d'une déléguée désignée par le syndicat. De plus, la travailleuse peut obtenir une copie dudit dossier.
- b) Ce dossier comprend :
  - curriculum vitae;
  - formulaire de demande d'emploi;
  - formulaire d'embauche;
  - toute autorisation de déduction;
  - demande de transfert et les avis de nomination;
  - copie des diplômes et attestations d'études ou d'expérience;
  - copie des rapports disciplinaires ou administratifs;
  - formulaire de disponibilité;
  - copie des rapports d'évaluation;
  - copie des rapports d'accident de travail;
  - copie des rapports de santé;
  - demande de congé avec ou sans traitement;
  - lettre de démission;
  - lettre attestant la vérification de l'absence d'empêchement;
  - attestation de premiers soins.

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

#### **14.6(n) 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(n) 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 (N) SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL****15.1(n) Prévention**

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

**15.2(n) Comité paritaire en santé et sécurité au travail**

- a) Un comité paritaire en santé et sécurité au travail est mis en place. Le comité est constitué d'une travailleuse désignée par le syndicat et d'un représentant de l'employeur, par installation.
- b) Le comité a pour rôle de :
  - analyser les risques présents au 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.
- c) La mise en œuvre des décisions est de la responsabilité de l'employeur.
- d) Le comité se réunit au minimum tous les trois (3) mois. Il peut aussi se réunir à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- e) Les rencontres se tiennent sur les heures de travail et sans perte de traitement pour les travailleuses, à moins d'entente contraire entre les parties.

**15.3(n) 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.

#### **15.4(n) Budget pour la santé et la sécurité du travail**

Le budget est fixé en fonction des 3 objectifs déterminés par le comité sst lors de la rencontre suivant la rentrée.

Une somme minimale de 1000\$ est budgétée annuellement. Si cette somme n'est pas utilisée, elle est reportée à l'exercice financier suivant et ainsi de suite.

#### **15.5 Équipement de protection individuelle**

Au 1<sup>er</sup> avril de chaque année, toute responsable en alimentation (cuisinière) a droit à une nouvelle paire de souliers de sécurité de son choix remboursée par l'employeur sur présentation d'un reçu d'achat.

Au 1<sup>er</sup> avril de chaque année, l'employeur fournit à toute responsable en alimentation deux (2) nouveaux pantalons de travail et deux (2) nouvelles vestes de travail.

## ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

### 16.1 Durée du travail

La semaine normale d'une éducatrice titulaire de groupe et d'une éducatrice de rotation est de trente-quatre (34) heures par semaine réparties à raison de quatre (4) jours par semaine

La semaine normale de l'éducatrice de fermeture chez les petits et de trente-quatre (34) heures par semaine réparties à raison de cinq (5) jours par semaine.

La semaine normale de l'éducatrice de fermeture chez les grands est de vingt-sept (27) heures par semaine réparties à raison de quatre (4) jours par semaine.

La semaine normale de travail d'une éducatrice de rotation/fermeture/planification est de trente-heures et quarante-cinq minutes (30,75) par semaine réparties à raison de quatre (4) jours par semaine.

### 16.2 Aménagement du temps de travail

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

### 16.3 Répartition des horaires

L'équipe de travail répartit, une (1) fois par année, les horaires et les congés hebdomadaires à chaque travailleuse, et ce, par ancienneté. Les horaires et les jours de congé hebdomadaire sont en vigueur pour une période de douze (12) mois. Toute modification d'horaire doit faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat.

#### 16.4 Choix de groupe

Pour les équipes de travail qui changent de groupe chaque année, l'équipe de travail répartit les choix de groupe, par ordre d'ancienneté en tenant compte des préférences des travailleuses, et ce, au plus tard le 1<sup>er</sup> mai de chaque année. Les changements prennent effet au plus tard la première semaine de septembre.

#### 16.5 Période de repos

- a) La travailleuse bénéficie, à l'intérieur de son horaire, d'une période de 45 minutes pour diner par jour, dont trente (30) minutes sont rémunérées. Ces périodes sont calculées comme des heures travaillées.

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

- a) Le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, l'équipe de travail bénéficie d'une banque annuelle d'heures payées pour des activités d'encadrement pédagogique, incluant les réunions d'équipe.
- b) Cette banque est de 705 heures annuellement réparties de la façon suivante :
  - Activités pédagogiques : 33 heures
  - Réunions : 204 heures
  - Planification pédagogique : 468 heures
- c) Cette banque annuelle d'heures peut être rehaussée après entente avec l'employeur.
- d) Cette banque est répartie comme suit :
  - Deux heures de planification pédagogique mensuel fixe, par éducatrice titulaire d'un groupe ou d'un poste de la rotation,
  - Deux heures de planification pédagogique mensuel mobile, par éducatrice titulaire d'un groupe ou d'un poste de la rotation.

Dans l'éventualité où les ratios ne permettent pas aux éducatrices d'effectuer leur deux heures de planification pédagogique mensuel

mobile, l'employeur s'engage à assurer la réalisation de ces heures à l'intérieur des heures normales d'ouverture du CPE.

#### **16.7 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.

#### **16.8 Travailleuse ayant en charge une stagiaire**

L'employeur libère avec traitement la travailleuse responsable d'une stagiaire selon les besoins identifiés par l'établissement d'où elle provient afin de s'acquitter des tâches supplémentaires ainsi occasionnées. Le temps nécessaire est alloué à la travailleuse à l'intérieur de son horaire de travail, à l'exception de sa période de repos (pauses-santé et dîner), après autorisation de l'employeur. En aucun cas, la présence d'une stagiaire ne peut venir combler un manque de ressources. Dans tous les cas, les travailleuses choisissent d'avoir, ou non, une stagiaire et le niveau académique de celle-ci.

#### **16.9 (n) Intempéries ou évènement incontrôlable**

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

#### **16.10 Rémunération à taux régulier**

Les heures effectuées en vertu des clauses 16.6 à 16.9 inclusivement ne sont pas considérées comme du temps supplémentaire et sont rémunérées à taux régulier ou mises en banque de temps, 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 ou mise en banque à taux et demi.

## ARTICLE 17 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

### 17.1 (n) Définition du temps supplémentaire

La travailleuse qui effectue plus que l'horaire normal de sa fonction par jour ou par semaine, est réputée avoir effectué du temps supplémentaire. Après quarante (40) heures de travail par semaine, la travailleuse est rémunérée à raison d'une fois et demi (1 ½) son taux de salaire régulier

### 17.2 Répartition du temps supplémentaire

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

### 17.3 (n) 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 pour effectuer du travail après avoir quitté le CPE voit son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %). Chaque fraction d'heure est comptée pour une heure.

**ARTICLE 18 (N) CONGÉ ANNUEL****18.1 (n) Durée du congé annuel**

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

- a) La travailleuse ayant moins d'un (1) an de service au 31 mars a droit à un (1) jour de congé annuel payé pour chaque mois de service, jusqu'à concurrence de deux (2) semaines. La travailleuse ayant droit à moins de deux (2) semaines de congé payé peut compléter son congé jusqu'à concurrence de trois (3) semaines consécutives, à ses frais;
- b) La travailleuse ayant un (1) an et plus de service au 31 mars a droit à deux (2) semaines de congé annuel payé. La travailleuse ayant droit à deux (2) semaines de congé payé peut compléter son congé jusqu'à concurrence de trois (3) semaines consécutives, à ses frais;
- c) La travailleuse ayant trois (3) ans et plus de service au 31 mars a droit à trois (3) semaines de congé annuel payé;
- d) La travailleuse ayant cinq (5) ans et plus de service au 31 mars a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payé;
- e) La travailleuse ayant dix (10) ans et plus de service au 31 mars a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payé.
- f) La travailleuse ayant onze (11) ans et plus de service au 31 mars a droit à quatre (4) semaines et un (1) jour de congé annuel payé.
- g) La travailleuse ayant douze (12) ans et plus de service au 31 mars a droit à quatre (4) semaines et deux (2) jours de congé annuel payé.
- h) La travailleuse ayant treize (13) ans et plus de service au 31 mars a droit à quatre (4) semaines et trois (3) jours de congé annuel payé.
- i) La travailleuse ayant quatorze (14) ans et plus de service au 31 mars a droit à quatre (4) semaines et quatre (4) jours de congé annuel payé.
- j) 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 (n) 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) Aux fins de calcul, une travailleuse embauchée entre le premier (1<sup>er</sup>) et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un (1) mois complet de service.
- c) La période de référence aux fins de congé annuel s'établit du 1<sup>er</sup> avril d'une année au 31 mars de l'année subséquente.

## 18.3 (n) Période de prise de congé annuel

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

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

## 18.4 Choix des dates du congé annuel

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

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

Les semaines de vacances peuvent débuter n'importe quel jour de la semaine.

- b) Une travailleuse ayant trois (3) semaines et plus de congé annuel peut fractionner une (1) semaine en journées. Ces journées sont choisies par la travailleuse avec accord de l'employeur, lequel ne peut refuser à moins d'impossibilité de remplacement. En cas de refus, il appartient à

l'employeur de démontrer qu'il lui était impossible de remplacer la travailleuse.

Il doit cependant y avoir 3 employées permanentes, non obligatoirement titulaire de groupe, en tout temps à la pouponnière et 4 employées permanentes, non obligatoirement titulaire de groupe, en tout temps chez les 18-59 mois.

Une travailleuse ne peut reporter plus de trois semaines de ses vacances à l'extérieur de la période de prises de congé annuel.

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

La travailleuse agissant comme juré durant sa période de congé annuel peut reporter la période de congé annuel non utilisée à une date ultérieure.

- d) En dehors de la période estivale, à l'exception de la période des fêtes et des semaines de relâche, la travailleuse doit demander son congé annuel deux (2) semaines à l'avance à l'employeur, lequel ne peut refuser à moins d'impossibilité de remplacement. L'employeur a le fardeau de démontrer l'impossibilité de remplacement.

Aucun congé annuel ne sera accordé pendant les quatre (4) semaines suivant la rentrée.

Pour la période des fêtes et des semaines de relâche scolaire, la travailleuse doit demander son congé annuel au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre. L'employeur doit y répondre au plus tard, le 15 novembre.

## 18.5 (n) Indemnité de congé annuel

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

- a) La travailleuse titulaire d'un poste à temps complet depuis le début de la période de référence reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail;
- b) Toutefois, si la travailleuse s'est prévalu des congés suivants, elle reçoit deux pour cent (2 %) du salaire gagné pendant la période de référence pour chaque semaine de congé annuel à laquelle elle a droit :
  - retrait préventif;
  - congé parental;
  - tout congé non rémunéré de plus de quatre (4) semaines;
  - toute période d'invalidité continue de plus de six (6) mois interrompt l'accumulation de son indemnité de congé annuel, indépendamment de la période de référence prévue au paragraphe 18.2 c).
- c) La travailleuse qui a obtenu un poste à temps complet pendant la période de référence, la travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle reçoit deux pour cent (2 %) du salaire gagné pendant la période de référence pour chaque semaine de congé annuel à laquelle elle a droit.

## ARTICLE 19 (N) CONGÉS FÉRIÉS

### 19.1 (n) Énumération des congés fériés

a) La travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de quatre (4) ou cinq (5) jours par semaine bénéficie annuellement de treize (13) jours de congé férié sans perte de traitement.

b) Les jours fériés sont :

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

c) Les 5 jours supplémentaires sont les suivants :

- 24 décembre
- 26 décembre
- 31 décembre
- 2 janvier
- Lundi de Pâques

### 19.2 (n) Paiement du congé férié

- a) La travailleuse à temps complet reçoit, pour chacun des jours de congé férié, le salaire qu'elle aurait normalement gagné si elle avait travaillé.
- b) La travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle reçoivent une indemnité de congé férié correspondant à cinq virgule quatre-vingt-onze pour cent (5,91 %) de son taux de salaire versé pour chaque heure travaillée, et ce, sans tenir compte des heures supplémentaires.

Aux 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 (n) 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 (n) 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 (N) CONGÉS DE MALADIE, PERSONNELS ET POUR OBLIGATIONS FAMILIALES****20.1 (n) Congés de maladie ou personnels**

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

**20.2 (n) Banque de congés de maladie ou personnels**

- a) Au 1<sup>er</sup> avril de chaque année, la travailleuse à temps complet ayant une semaine normale de quatre (4) ou cinq (5) jours se voit créditer une banque de dix (10) jours de congés de maladies ou personnels pour l'année à venir.
- b) La travailleuse à temps 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 gagné 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.
- c) 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.
- d) La travailleuse qui devient détentrice d'un poste à temps complet après le 1<sup>er</sup> avril se voit créditer une banque de congés de maladie ou personnels au prorata du nombre de mois travaillés à temps complet entre sa date d'entrée en fonction et le 31 mars suivant.

- e) 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 toute autre cause plus de quatre (4) semaines consécutives voit sa banque de congés réduite, et ce, au prorata des mois travaillés dans l'année.

### **20.3 (n) Remboursement de congés utilisés en trop**

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

### **20.4 (n) Fractionnement**

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

### **20.5 (n) Ajustement de départ**

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

### **20.6 (n) Certificat médical et motifs d'absence**

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

**ARTICLE 21 (N) CONGÉS SOCIAUX****21.1 (n) Énumération des congés sociaux**

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

**a) Décès**

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

**b) Mariage**

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

**c) Déménagement**

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

## 21.2 (n) Prolongation sans traitement

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

## 21.3 (n) Droit aux congés sociaux

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

## 21.4 (n) 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 (N) RETRAIT PRÉVENTIF, CONGÉS DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET ADOPTION

### 22.1 (n) Retrait préventif

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

### 22.2 (n) Avis à l'employeur

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

### 22.3 (n) Maintien des avantages sociaux

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

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

### 22.4 (n) 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 (n) Congé de maternité spécial et interruption de grossesse**

a) Congé de maternité spécial

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

b) Présomption

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

c) Interruption de grossesse

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

d) Durée maximale

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

e) Avis à l'employeur

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

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

22.6 (n) **Congé de maternité**

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

a) Répartition du congé

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

b) Accouchement retardé

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

c) Début du congé

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

d) Avis à l'employeur et date

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

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

e) Réduction du délai d'avis

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

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

f) Fractionnement

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

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

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

g) Suspension du congé

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

En outre, la travailleuse qui fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical

attestant que l'état de santé de son enfant ou, dans le cas du congé de maternité, l'état de santé de la travailleuse l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée indiquée au certificat médical.

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

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

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

i) Retour au travail différé

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

j) Réintégration de la travailleuse

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

k) Retour au travail

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

l) Poste aboli et fin d'affectation

1. Dans l'éventualité où le poste a été aboli, la travailleuse a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.
2. La travailleuse à temps partiel ou la travailleuse occasionnelle qui termine une affectation pendant la durée de son congé de maternité est réputée disponible pour une nouvelle affectation selon les modalités de l'article 12 de la convention collective.

3. La nouvelle affectation ainsi obtenue est comblée temporairement jusqu'au retour de la travailleuse. Lorsque la travailleuse revient de son congé, la remplaçante retourne sur la liste de rappel.
4. La travailleuse qui n'a pas obtenu de nouvelle affectation retourne sur la liste de rappel.

m) Maintien des avantages sociaux

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

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

n) Indemnité de congé de maternité

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

## 22.7 (n) Congé de naissance ou d'adoption

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

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

## 22.8 (n) Congé de paternité

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

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

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

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

### b) Fractionnement

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

- l'enfant est hospitalisé : ce congé est suspendu pendant le temps de l'hospitalisation de l'enfant;
- pour cause de maladie ou d'accident : ce congé est suspendu le temps de la maladie ou de l'accident, mais au maximum vingt-six (26) semaines;
- la présence du travailleur est requise auprès d'un proche tel qu'il est prévu à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail : ce congé est suspendu au maximum douze (12) semaines;
- le programme de prestation du Régime québécois d'assurance parentale prévoit cependant un nombre maximal de semaines de congé de paternité qui peut être suspendu, soit quinze (15) semaines pour cause de maladie ou d'accident affectant le travailleur, et six (6) semaines pour toutes les autres situations.

### c) Suspension du congé

Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé, celui-ci peut être suspendu après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans

motif valable, pour permettre le retour au travail du travailleur pendant la durée de cette hospitalisation.

d) Retour au travail

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

e) Réintégration du travailleur

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

f) Poste aboli et fin d'affectation

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

g) Maintien des avantages sociaux

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

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

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

## ARTICLE 23 (N) CONGÉ PARENTAL

### 23.1 (n) Congé parental complémentaire

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

### 23.2 (n) 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 (n) 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 liée à la grossesse affectant la travailleuse, et six (6) semaines pour toutes les autres situations.

#### **23.4 (n) 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 (n) 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 (n) 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 (n) 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 (n) Poste aboli

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

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

## ARTICLE 24 (N)      FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

### 24.1      Formation professionnelle

- a) Toute travailleuse justifiant un (1) an de service a droit à un congé de perfectionnement sans traitement pour suivre un cours ou un programme de formation professionnelle. L'employeur ne peut refuser sans motif valable.
- b) Ce congé est accordé à temps complet ou à temps partiel, selon la demande, et pour un maximum de deux (2) ans.

Dans le cas d'un congé à temps partiel, la travailleuse doit prendre le poste de rotation à la condition que la personne qui l'occupe soit d'accord ainsi que la direction laquelle ne peut refuser sans motif valable.

- c) Pour obtenir un tel congé, la travailleuse doit en faire la demande au moins trente (30) jours à l'avance et faire la preuve de son inscription ou de sa demande d'inscription.
- d) Au cours de son congé de perfectionnement, la travailleuse accumule son ancienneté. Elle peut aussi continuer à participer aux régimes d'assurance et de retraite qui lui sont applicables aux conditions énoncées dans les contrats, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles dont l'employeur assume sa part.
- e) À l'expiration de son congé de formation ou de perfectionnement ou en tout temps, moyennant un préavis de retour au travail d'au moins trente (30) jours, la travailleuse reprend son poste ou le remplacement qu'elle détenait avant son départ.

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

f) L'employeur peut limiter à deux (2) le nombre de travailleuses en congé de formation ou de perfectionnement durant la même période

g) La travailleuse titulaire d'un poste à temps complet qui se prévaut d'un congé de formation ou de perfectionnement à temps partiel est considérée

comme une travailleuse titulaire d'un poste à temps partiel et elle est régie par les dispositions qui s'appliquent à la travailleuse titulaire d'un poste à temps partiel, et ce, pour toute la durée de son congé. Cependant, la travailleuse accumule son ancienneté comme une travailleuse à temps complet, et ce, pour une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs. Elle bénéficie du régime d'assurance collective et du régime de retraite aux conditions des contrats, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles dont l'employeur assume sa part

#### **24.2 (n) Budget alloué à la formation et au perfectionnement**

Au 1<sup>er</sup> avril de chaque année, le centre alloue la subvention annuelle qu'il reçoit du MFE pour fins de formation aux employés à temps complet et ayant complété un (1) an de service continu, par ordre de priorité :

- Remboursement des frais d'inscription et de scolarité liés à la mise à jour du cours en premiers soins;
- Frais liés à la libération avec solde des employés qui suivent ces mises à jour de cours de premiers soins. L'employé qui suit ce cours en dehors de son horaire normal de travail est libéré avec solde pour un nombre d'heures équivalent à la durée du cours, dans la semaine qui le précède ou qui le suit immédiatement.

Le CPE reconnaît la nécessité d'assurer le perfectionnement de son personnel et à cette fin convient d'agir en concertation avec lui.

Le CPE facilite la participation de chaque employé aux divers programmes de perfectionnement offerts à l'intention du personnel des services de garde.

Le CPE pourra, sur demande, convenir avec l'employé d'un aménagement d'horaire afin de faciliter la participation de l'employé à des activités de perfectionnement en rapport avec ses fonctions.

Toutefois, la direction se réserve le droit de déterminer quel employé participera aux diverses formations tout au long de l'année.

### 24.3 Formation ou perfectionnement exigé

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

Si les cours ont lieu en dehors de son horaire normal de travail, la travailleuse reprend en congé une période équivalant à la durée du cours incluant le temps de transport, ou est rémunérée au taux régulier, sauf si le total d'heures est supérieur à trente-quatre (34) heures dans une semaine; à ce moment, la portion des heures dépassant trente-quatre (34) 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, la travailleuse obtient un congé sans traitement chaque année, d'un maximum de quatre (4) semaines, pourvu qu'elle en fasse la demande au moins dix (10) jours à l'avance.
- b) Ce congé peut être fractionné en semaines dont une semaine, peut être fractionnée en journée, et ce, à la demande de la travailleuse.
- c) Lors de ce congé sans traitement, la travailleuse maintient son adhésion au régime d'assurance collective ainsi qu'au régime de retraite, et ce, aux conditions des contrats, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles dont l'employeur assume sa part.

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

- a) Après deux (2) ans de service et une (1) fois par période de deux (2) ans par la suite, la travailleuse a droit à un congé sans traitement d'un maximum d'un (1) an, incluant le congé prévu à la clause précédente, pourvu qu'elle en fasse la demande au moins vingt (20) jours à l'avance. Le délai peut être réduit après entente entre les parties.
- b) Ce congé doit être pris de façon continue. Cependant, la travailleuse peut y mettre fin en tout temps et réintégrer son poste en faisant parvenir à l'employeur un préavis d'au moins un (1) mois de la date de son retour au travail.
- c) Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans traitement dont la durée excède quatre (4) semaines :
  - 1) Congé annuel  
Le CPE remet à la travailleuse, si elle en fait la demande, la rémunération correspondante aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé.
  - 2) Assurance collective  
Aux conditions du contrat.
  - 3) Régime de retraite  
Aux conditions du régime.

#### 4) 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 ce remplacement se poursuit toujours. À défaut, sous réserve de l'alinéa précédent, elle reprend le poste qu'elle avait quitté pour effectuer ledit remplacement ou elle est inscrite sur la liste de rappel, conformément aux dispositions de la convention collective.

### 25.3 **Congé sans traitement à temps partiel**

- a) Après deux (2) ans de service et une (1) fois par période de deux (2) ans par la suite, une travailleuse à temps complet, à la suite d'une demande faite à l'employeur quatre (4) semaines à l'avance, obtient un congé sans traitement à temps partiel d'un maximum un (1) an. Ce congé peut être renouvelé pour la même période, après entente avec l'employeur. L'employeur ne peut refuser un tel congé sans motif valable.
- b) 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. Durant la ou les journées libérées par la travailleuse, le poste est considéré comme temporairement dépourvu de sa titulaire et il est régi selon les dispositions de l'article 12 de la convention collective.
- c) La travailleuse titulaire d'un poste à temps complet qui se prévaut des dispositions de la présente clause est considérée comme une travailleuse titulaire d'un poste à temps partiel et elle est régie par les dispositions qui s'appliquent à la travailleuse titulaire d'un poste à temps partiel, et ce, pour toute la durée de son congé. Cependant, la travailleuse accumule son ancienneté comme une travailleuse à temps complet, et ce, pour une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs. Elle bénéficie du régime d'assurance collective et du régime de retraite aux conditions des contrats, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles dont l'employeur assume sa part.

**ARTICLE 26 (N) RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES****26.1 (n) Coût du régime****a) Jusqu'au 31 mars 2014 :**

(Insérer disposition de l'ancienne convention collective)

**b) À partir du 1<sup>er</sup> avril 2014 :**

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

## **ARTICLE 27 (N) RÉGIME DE RETRAITE**

### **27.1 (n) 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 (n) Informations sur les bénéfices en vigueur**

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

**ARTICLE 28 (N) RETRAITE PROGRESSIVE****28.1 (n) Définition**

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

**28.2 (n) Demande**

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

**28.3 (n) 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 (n) Droits et avantages****a) Ancienneté et expérience**

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

b) Régime d'assurance

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

c) Régime de retraite

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

d) Supplantation ou mise à pied

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

**28.5 (n) 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 (n) 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 (N)      CONGÉS AUTOFINANCÉS**

**29.1 (n)    Congés autofinancés**

Aucune disposition prévue à la présente convention collective

**ARTICLE 30 (N) RÉMUNÉRATION****30.1 (n) Appellation d'emplois et taux de salaires**

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

**30.2 (n) Majoration des taux et échelles de salaires****a) Période du 1<sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011**

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

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

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

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

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

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2012, d'un virgule vingt-cinq (1,25) fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du Produit intérieur brut (PIB) nominal² du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 et 2011³ et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du Produit intérieur brut (PIB) nominal du Québec pour les mêmes années, établies à trois virgule huit pour cent (3,8 %) pour l'année 2010 et à quatre virgule cinq pour cent

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

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

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

(4,5 %) pour l'année 2011. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à zéro virgule cinq pour cent (0,5 %).

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

d) Période du 1<sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014

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

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2013, d'un virgule vingt-cinq (1,25) fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du Produit intérieur brut (PIB) nominal<sup>5</sup> du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012<sup>6</sup> et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du Produit intérieur brut (PIB) nominal du Québec pour les mêmes années, établies à trois virgule huit pour cent (3,8 %) pour l'année 2010, à quatre virgule cinq pour cent (4,5 %) pour l'année 2011 et à quatre virgule quatre pour cent (4,4 %) pour l'année 2012. La majoration ainsi calculée ne peut être supérieure à deux pour cent (2 %), moins la majoration accordée au 1<sup>er</sup> avril 2012 en vertu du deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa de l'article 30.2 c).

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

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

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

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

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

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

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

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

f) Ajustement au 31 mars 2015

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

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

### 30.3 (n) Salaires et classification

#### a) Expérience antérieure pour fins de classification

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

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

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

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

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

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

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

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

d'expérience dans son appellation d'emploi, son salaire est porté à l'échelon immédiatement supérieur.

c) Expérience reconnue aux fins de qualification

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

d) Poste fusionné (combiné)

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

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

e) Promotion

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

f) Taux supérieur

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

### 30.4 Versement des salaires

- a) Le versement du salaire s'effectue par dépôt direct à jour fixe toutes les deux (2) semaines.
- b) Sur le bulletin de paie, l'employeur inscrit les nom et prénom de la travailleuse et toutes les informations pertinentes.

### 30.5 Départ d'une travailleuse

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

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

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

### 30.6 Erreur sur la paie

Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à une travailleuse par l'employeur, la travailleuse rembourse l'employeur à raison 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 la même semaine de la connaissance de l'erreur 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 (N) RÉTROACTIVITÉ

### 31.1 (n) Rétroactivité

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

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

**ARTICLE 32 (N) DISPOSITIONS DIVERSES****32.1 Annexes, lettres d'entente et politiques**

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

L'employeur doit remettre à chaque travailleuses, les politiques en vigueur au CPE, et les nouvelles qu'il créé, dans un délai maximum de dix (10) jours avant l'entrée en vigueur desdites politiques.

**32.2 (n) Repas**

La dernière semaine de chaque mois, l'employeur met une fiche d'inscription à la disposition des travailleuses afin qu'elles puissent inscrire leur nom dans l'éventualité où elles souhaitent manger les repas du traiteur, pour toute la durée du mois qui débute la semaine suivante.

À partir du moment où sept (7) travailleuses sont inscrites, elles pourront bénéficier des repas et collations en provenance du traiteur. Ces travailleuses se voient facturer 3.00\$ par jour.

Les travailleuses qui ne sont pas inscrites pourront apporter et consommer leur propre nourriture dans le local et en présence des enfants, en autant qu'elle ne contient aucune noix et arachide ou autre allergène touchant un enfant du groupe.

**32.3 Local de repos**

- a) L'employeur met à la disposition du personnel un espace convenable pour les périodes de repos. L'équipe de travail doit tenir cet espace dans un état de propreté et ne doit pas s'en servir comme lieu de rangement. Ce local est réservé exclusivement aux travailleuses pendant les heures de pauses. Si les locaux actuels ne permettent pas un tel espace, tout agrandissement futur en comportera un.
- b) L'employeur met à la disposition des travailleuses, un ordinateur avec accès Internet ainsi qu'un photocopieur.

### 32.4 (n) Droits acquis

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

### 32.5 (n) Disparités régionales

Aucune disposition prévue à la présente convention collective.

### 32.6 (n) Assurance responsabilité

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

### 32.7 (n) Contribution à Fondation CSN

Maintien des textes contenus aux conventions collectives locales applicables le jour précédant la signature de la convention collective quant à la contribution des travailleuses à Fondation CSN, le cas échéant.

### 32.8 (n) Vérification d'absence d'empêchement

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

### 32.9 Banque de temps

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

La travailleuse peut prendre son temps accumulé après avoir avisé l'employeur au moins quarante-huit (48) heures à l'avance. L'employeur doit autoriser la reprise de temps, mais ne peut refuser sans motif valable.

Le 31 mars de chaque année, l'employeur rembourse à chaque travailleuse les heures en banque non utilisées. Le paiement s'effectue lors de la 1<sup>re</sup> paie du mois d'avril.

### 32.10 (n) Remboursement de frais de déplacement

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

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

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

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

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

### 32.11 Langue au travail

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

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

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

### **32.12 (n) Ratios**

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

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

Advenant une entente entre le secteur des CPE FSSS-CSN et le gouvernement, affectant des conditions de travail en CPE, les parties conviennent d'intégrer à la convention collective les clauses visées par l'entente nationale.

**ARTICLE 33 (N) DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE****33.1 (n) Durée**

La convention collective prend effet à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur douze (12) mois.

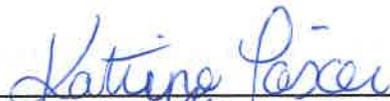
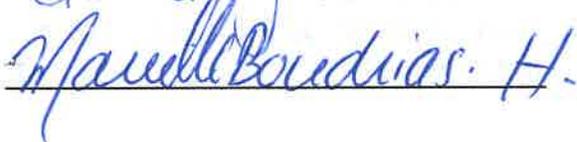
Toutefois, les dispositions qui y sont contenues gardent effet jusqu'à la signature de la prochaine convention collective, à moins de stipulation contraire prévue à la convention collective ou à ses lettres d'entente.

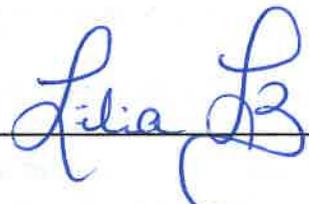
**33.2 (n) Modification de la convention collective**

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

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

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal ce 9<sup>e</sup> jour du mois de Septembre 2019.



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

Centre de la petite enfance  
Génies en Herbe G.L.

## ANNEXE A APPELLATIONS D'EMPLOI, SOMMAIRE DESCRIPTIF DES TÂCHES ET CONDITIONS D'OBTENTION

### ➤ Adjointe administrative

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

#### Conditions d'obtention

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

### ➤ Éducatrice

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

#### Conditions d'obtention

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

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

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

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

➤ **Agente de conformité**

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

Conditions d'obtention

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

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

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

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

Conditions d'obtention

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

➤ **Préposée**

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

Conditions d'obtention

Aucune condition d'obtention particulière.

➤ **Responsable en alimentation ou cuisinière**

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

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

Conditions d'obtention

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

ou

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

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

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

Conditions d'obtention

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

➤ **Secrétaire-réceptionniste**

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

Conditions d'obtention

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

➤ **Aide-éducatrice ou aide générale**

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

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

➤ **Éducatrice spécialisée**

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

**ANNEXE B TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRES<sup>8</sup>**

- Personnel de garde éducative
- Éducatrice qualifiée

Échelon	1 <sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
10	21,39 \$	21,92 \$	22,14 \$	22,53 \$	23,32 \$
9	20,72 \$	21,24 \$	21,45 \$	21,83 \$	22,60 \$
8	20,07 \$	20,57 \$	20,78 \$	21,14 \$	21,90 \$
7	19,46 \$	19,96 \$	20,16 \$	20,51 \$	21,23 \$
6	18,86 \$	19,34 \$	19,53 \$	19,87 \$	20,57 \$
5	18,27 \$	18,74 \$	18,93 \$	19,26 \$	19,94 \$
4	17,71 \$	18,18 \$	18,36 \$	18,68 \$	19,34 \$
3	17,20 \$	17,61 \$	17,79 \$	18,10 \$	18,74 \$
2	16,66 \$	17,07 \$	17,24 \$	17,54 \$	18,16 \$
1	16,14 \$	16,54 \$	16,71 \$	17,00 \$	17,59 \$

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

➤ **Éducatrice non qualifiée**

Échelon	1 <sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
14	21,39 \$	21,92 \$	22,14 \$	22,53 \$	23,32 \$
13	20,72 \$	21,24 \$	21,45 \$	21,83 \$	22,60 \$
12	20,07 \$	20,57 \$	20,78 \$	21,14 \$	21,90 \$
11	19,46 \$	19,96 \$	20,16 \$	20,51 \$	21,23 \$
10	18,86 \$	19,34 \$	19,53 \$	19,87 \$	20,57 \$
9	18,27 \$	18,74 \$	18,93 \$	19,26 \$	19,94 \$
8	17,71 \$	18,18 \$	18,36 \$	18,68 \$	19,34 \$
7	17,20 \$	17,61 \$	17,79 \$	18,10 \$	18,74 \$
6	16,66 \$	17,07 \$	17,24 \$	17,54 \$	18,16 \$
5	16,14 \$	16,54 \$	16,71 \$	17,00 \$	17,59 \$
4	15,63 \$	16,03 \$	16,19 \$	16,47 \$	17,05 \$
3	15,19 \$	15,57 \$	15,73 \$	16,01 \$	16,57 \$
2	14,72 \$	15,08 \$	15,23 \$	15,50 \$	16,05 \$
1	14,26 \$	14,61 \$	14,76 \$	15,02 \$	15,54 \$

 ➤ **Personnel de services**

 ➤ **Responsable de l'alimentation ou cuisinière**

Échelon	1 <sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
6	17,62 \$	18,00 \$	18,18 \$	18,50 \$	19,15 \$
5	16,93 \$	17,32 \$	17,49 \$	17,80 \$	18,43 \$
4	16,27 \$	16,62 \$	16,79 \$	17,08 \$	17,69 \$
3	15,64 \$	15,97 \$	16,13 \$	16,41 \$	16,99 \$
2	15,03 \$	15,34 \$	15,49 \$	15,76 \$	16,32 \$
1	14,41 \$	14,73 \$	14,88 \$	15,14 \$	15,67 \$

➤ **Préposée**

Échelon	1 <sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
1	13,30 \$	13,42 \$	13,55 \$	13,79 \$	14,28 \$

➤ **Aide-éducatrice**

Échelon	1 <sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
5	15,15 \$	15,38 \$	15,53 \$	15,80 \$	16,36 \$
4	14,53 \$	14,75 \$	14,90 \$	15,16 \$	15,69 \$
3	13,93 \$	14,13 \$	14,27 \$	14,52 \$	15,03 \$
2	13,36 \$	13,55 \$	13,69 \$	13,93 \$	14,42 \$
1	12,81 \$	12,99 \$	13,12 \$	13,35 \$	13,83 \$

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

Échelon	1 <sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
10	22,63 \$	23,23 \$	23,46 \$	23,87 \$	24,71 \$
9	22,32 \$	22,92 \$	23,15 \$	23,56 \$	24,39 \$
8	22,01 \$	22,62 \$	22,85 \$	23,25 \$	24,07 \$
7	21,40 \$	21,98 \$	22,20 \$	22,59 \$	23,38 \$
6	20,80 \$	21,37 \$	21,58 \$	21,96 \$	22,74 \$
5	20,23 \$	20,76 \$	20,97 \$	21,34 \$	22,09 \$
4	19,68 \$	20,20 \$	20,40 \$	20,76 \$	21,49 \$
3	19,14 \$	19,64 \$	19,84 \$	20,19 \$	20,91 \$
2	18,60 \$	19,08 \$	19,27 \$	19,61 \$	20,30 \$
1	18,08 \$	18,56 \$	18,75 \$	19,08 \$	19,75 \$

## ➤ Agente de conformité

Échelon	1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
	au 31 mars 2011 (\$)	au 31 mars 2012 (\$)	au 31 mars 2013 (\$)	au 31 mars 2014 (\$)	au 31 mars 2015 (\$)
10	20,14 \$	20,61 \$	20,82 \$	21,18 \$	21,94 \$
9	19,66 \$	20,13 \$	20,33 \$	20,69 \$	21,42 \$
8	19,18 \$	19,65 \$	19,85 \$	20,20 \$	20,92 \$
7	18,72 \$	19,16 \$	19,35 \$	19,69 \$	20,39 \$
6	18,28 \$	18,72 \$	18,91 \$	19,24 \$	19,92 \$
5	17,82 \$	18,26 \$	18,44 \$	18,76 \$	19,42 \$
4	17,43 \$	17,84 \$	18,02 \$	18,34 \$	18,99 \$
3	16,98 \$	17,41 \$	17,58 \$	17,89 \$	18,52 \$
2	16,58 \$	16,99 \$	17,16 \$	17,46 \$	18,08 \$
1	16,19 \$	16,57 \$	16,74 \$	17,03 \$	17,62 \$

## ➤ Personnel de soutien administratif

## ➤ Adjointe administrative

Échelon	1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
	au 31 mars 2011 (\$)	au 31 mars 2012 (\$)	au 31 mars 2013 (\$)	au 31 mars 2014 (\$)	au 31 mars 2015 (\$)
10	21,66 \$	21,92 \$	22,14 \$	22,53 \$	23,32 \$
9	20,98 \$	21,23 \$	21,44 \$	21,82 \$	22,59 \$
8	20,32 \$	20,58 \$	20,79 \$	21,15 \$	21,91 \$
7	19,70 \$	19,95 \$	20,15 \$	20,50 \$	21,22 \$
6	19,10 \$	19,33 \$	19,52 \$	19,86 \$	20,56 \$
5	18,49 \$	18,72 \$	18,91 \$	19,24 \$	19,92 \$
4	17,93 \$	18,14 \$	18,32 \$	18,64 \$	19,29 \$
3	17,37 \$	17,58 \$	17,76 \$	18,07 \$	18,71 \$
2	16,82 \$	17,03 \$	17,20 \$	17,50 \$	18,12 \$
1	16,31 \$	16,50 \$	16,67 \$	16,96 \$	17,55 \$

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

Échelon	1 <sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
6	17,12 \$	17,36 \$	17,53 \$	17,84 \$	18,47 \$
5	16,60 \$	16,84 \$	17,01 \$	17,31 \$	17,93 \$
4	16,11 \$	16,34 \$	16,50 \$	16,79 \$	17,38 \$
3	15,66 \$	15,89 \$	16,05 \$	16,33 \$	16,91 \$
2	15,21 \$	15,41 \$	15,56 \$	15,83 \$	16,39 \$
1	14,74 \$	14,95 \$	15,10 \$	15,36 \$	15,92 \$

 ➤ **Secrétaire-réceptionniste**

Échelon	1 <sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
5	15,75 \$	16,03 \$	16,19 \$	16,47 \$	17,05 \$
4	15,09 \$	15,36 \$	15,51 \$	15,78 \$	16,34 \$
3	14,47 \$	14,72 \$	14,87 \$	15,13 \$	15,66 \$
2	13,83 \$	14,08 \$	14,22 \$	14,47 \$	14,98 \$
1	13,26 \$	13,50 \$	13,64 \$	13,88 \$	14,37 \$





**LETTRE D'ENTENTE # 1**

Encadrement de la présence de travailleuses au conseil d'administration

---

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

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

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

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

## LETTRE D'ENTENTE # 2

### Budget de formation et perfectionnement

---

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

1. L'employeur s'engage à maintenir les dispositions relatives au budget alloué à la formation et au perfectionnement applicables le jour précédant la signature de la convention collective, le cas échéant.
2. Si la convention collective ne prévoit pas de disposition relative au budget alloué à la formation et au perfectionnement, l'employeur s'engage à se conformer à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et ses règlements, lorsqu'applicable. Dans ce cas, l'utilisation de ce budget est déterminée conformément aux clauses 5.3 et 24.2.
3. L'employeur qui, le jour précédant la signature de la convention collective fournissait au syndicat un document expliquant les sommes affectées aux activités de formation et de perfectionnement, continue à le fournir dans les trente (30) jours suivant la fin de l'année financière. Il en est de même pour l'employeur qui reportait les sommes non utilisées à l'année suivante.
4. Lorsque la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et ses règlement s'appliquent et le prévoient, l'employeur fournit au syndicat, conformément à ceux-ci, un document expliquant les sommes affectées aux activités de formation et de perfectionnement.

**LETTRE D'ENTENTE # 3****COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL**

---

- CONSIDÉRANT** l'importance de mettre en place un mécanisme privilégié de communication et de coopération;
- CONSIDÉRANT** l'importance de créer un lieu d'échanges, de consultations et de recherche de solutions;
- CONSIDÉRANT** qu'un comité de relations de travail permet d'entretenir des relations de travail harmonieuses et de maintenir un climat de travail sain;
- CONSIDÉRANT** que les membres du comité ainsi créé doivent avoir accès à toute l'information pertinente pour la compréhension des problèmes et la recherche de solutions;

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

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente;
2. L'employeur et le syndicat s'engagent à créer un comité de relations de travail qui est composé de la façon suivante :
  - a) Le comité est composé d'au plus deux (2) représentantes désignées par le syndicat et d'au plus deux (2) représentantes désignées par l'employeur;
  - b) L'une ou l'autre des parties peut s'adjoindre une personne ressource.
3. Le comité de relations de travail est formé pour tenter de régler toutes les questions concernant les relations de travail;
4. Le comité tient quatre (4) rencontres annuellement entre les mois de septembre et mai, à la demande de l'une ou l'autre des parties. Dans le cas d'une demande, la rencontre se tient dans les dix (10) jours ouvrables suivants.
5. Les règles de fonctionnement sont les suivantes :

- a) Les représentantes désignées par le syndicat sont libérées sans perte de traitement. Lorsque la rencontre a lieu à l'extérieur de son horaire régulier, 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.
  - b) L'employeur libère, selon les modalités du paragraphe précédent, les représentantes désignées par le syndicat au moins trente (30) minutes avant la rencontre afin qu'elles puissent se préparer;
  - c) Dans la mesure du possible, les parties se communiquent les informations relatives aux sujets à discuter au moins cinq (5) jours ouvrables avant la rencontre;
  - d) Une fois les sujets acheminés, la partie patronale rédige l'ordre du jour. Cet ordre du jour est transmis aux représentantes désignées par le syndicat deux (2) jours ouvrables avant la rencontre, pour approbation;
  - e) Le compte-rendu de cette rencontre est rédigé par la partie patronale. Il doit contenir les tendances des points de vue exprimés, les décisions et les engagements de chacune des parties ainsi que les suivis à faire. Ce compte-rendu est remis aux représentantes désignées par le syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre. S'il y a des changements à apporter au compte-rendu, les représentantes désignées par le syndicat en feront part à la partie patronale dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du compte-rendu. Le compte-rendu est adopté lors de la rencontre suivante.
6. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective et ne peut être amendée ou abrogée sans l'accord des parties.

