



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

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

ET

LE CENTRE DE LA PETITE ENFANCE
PETIT COIN DE POUCE

2015-2020

TABLE DE MATIÈRES

ARTICLE 1	IDENTIFICATION DES PARTIES ET BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	9
1.1	Les parties	9
1.2	But de la convention collective	9
ARTICLE 2	DÉFINITIONS	10
2.1	Travailleuse	10
2.2	Travailleuse à temps complet	10
2.3	Travailleuse à temps partiel	10
2.4	Travailleuse occasionnelle	10
2.5	Poste de travail	11
2.6	Poste fusionné	11
2.7	Poste combiné	11
2.8	Conjointe-conjoint	11
2.9	Stagiaire	11
2.10	Année de service	12
2.11	Personne bénéficiant d'un programme gouvernemental	12
ARTICLE 3	CHAMP D'APPLICATION	13
3.1	Juridiction	13
3.2	Interprétation du certificat d'accréditation	13
3.3	Agent-négociateur	13
3.4	Ententes particulières	13
3.5	Sous-contrats	13
3.6	Comité de relations de travail	14
3.7	Travail hors de l'unité d'accréditation	15
ARTICLE 4	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	16
4.1	Féminisation des textes	16
4.2	Non-discrimination	16
4.3	Liberté pédagogique	16
4.4	Harcèlement psychologique	16
4.5	Harcèlement sexuel	17
4.6	Comité paritaire de médiation sur le harcèlement	17

ARTICLE 5	GESTION DU CPE	19
5.1	Droits de la direction	19
5.2	Participation des travailleuses	19
5.3	Équipe de travail	20
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL	22
6.1	Obligation d'adhésion au syndicat	22
6.2	Adhésion des nouvelles travailleuses	22
6.3	Exception à la règle	22
6.4	Déduction des cotisations syndicales	22
6.5	Cas litigieux	22
6.6	Informations fournies au syndicat	23
6.7	Informations financières fournies au syndicat	23
ARTICLE 7	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE	24
7.1	Utilisation des locaux	24
7.2	Tableau d'affichage	24
7.3	Représentantes syndicales	24
7.4	Libération pour activités syndicales	25
7.5	Libération pour fonction syndicale	26
7.6	Comité de négociation locale	26
7.7	Comité de négociation régionale	26
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ	27
8.1	Définition	27
8.2	Calcul de l'ancienneté	27
8.3	Cumul de l'ancienneté	27
8.4	Conservation de l'ancienneté	28
8.5	Perte de l'ancienneté	29
8.6	Liste d'ancienneté	29
ARTICLE 9	PROCÉDURE D'EMBAUCHE ET D'ACQUISITION DE LA PERMANENCE	31
9.1	Sélection du personnel	31
9.2	Comité de sélection et de permanence	31
9.3	Période d'acquisition de la permanence	32
9.4	Procédure d'acquisition de la permanence	32

ARTICLE 10	PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DE POSTES	34
10.1	Affichage de poste	34
10.2	Candidature	34
10.3	Registre de postes	34
10.4	Attribution du poste	35
10.5	Période d'essai	35
10.6	Recrutement externe	36
ARTICLE 11	MISE À PIED	37
11.1	Abolition de poste	37
11.2	Procédure de mise à pied	37
11.3	Avis et délai	38
11.4	Relève d'emploi	38
11.5	Procédure de rappel au travail	38
11.6	Fermeture du CPE	39
11.7	Réouverture du CPE	39
11.8	Indemnité de licenciement	39
ARTICLE 12	REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE RAPPEL	40
12.1	Poste temporairement dépourvu de titulaire	40
12.2	Composition de la liste de rappel	40
12.3	Utilisation de la liste de rappel	40
12.4	Qualifications	42
12.5	Disponibilités	42
ARTICLE 13	PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE	44
13.1	Définition du grief	44
13.2	Discussion préliminaire	44
13.3	Dépôt du grief	44
13.4	Deuxième étape: arbitrage	45
13.5	Pouvoirs de l'arbitre	45
13.6	Frais d'arbitrage	45
13.7	Dispositions particulières	46
ARTICLE 14	MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES	47
14.1	Principe et définition	47
14.2	Avis de mesure disciplinaire	47

14.3	Recours de la travailleuse	47
14.4	Délai de péremption	48
14.5	Dossier personnel	48
14.6	Fardeau de la preuve	49
14.7	Mesure administrative.....	49
ARTICLE 15	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	50
15.1	Prévention.....	50
15.2	Comité paritaire en santé et sécurité au travail	50
15.3	Retour au travail	51
15.4	Équipement de protection individuelle	51
ARTICLE 16	HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL	52
16.1	Durée du travail	52
16.2	Aménagement du temps de travail	53
16.3	Répartition des horaires	53
16.4	Choix de groupe	54
16.5	Période de repos.....	54
16.6	Activités d'encadrement pédagogique et réunions d'équipe.....	54
16.7	Gestion à la cuisine	55
16.8	Activités à caractère spécial.....	55
16.9	Travailleuse ayant en charge une stagiaire.....	55
16.10	Intempéries ou évènement incontrôlable	56
16.11	Baisse du taux de fréquentation	56
16.12	Rémunération à taux régulier	57
ARTICLE 17	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	58
17.1	Définition du temps supplémentaire.....	58
17.2	Répartition du temps supplémentaire.....	58
17.3	Rémunération du temps supplémentaire.....	58
17.4	Rappel au travail	59
ARTICLE 18	CONGÉ ANNUEL.....	60
18.1	Durée du congé annuel.....	60
18.2	Années de service et période de référence	60
18.3	Période de prise de congé annuel	61
18.4	Choix des dates du congé annuel	61

18.5	Indemnité de congé annuel	62
ARTICLE 19 CONGÉS FÉRIÉS..... 64		
19.1	Énumération des congés fériés.....	64
19.2	Païement du congé férié.....	65
19.3	Travaillieuse en congé	65
19.4	Travail lors d'un jour de congé férié	65
ARTICLE 20 CONGÉS DE MALADIE, PERSONNELS ET POUR OBLIGATIONS FAMILIALES 66		
20.1	Congés de maladie ou personnels	66
20.2	Banque de congés de maladie ou personnels	66
20.3	Remboursement de congés utilisés en trop	67
20.4	Fractionnement	67
20.5	Ajustement de départ.....	67
20.6	Certificat médical et motifs d'absence	67
20.7	Congé pour obligations familiales.....	67
ARTICLE 21 CONGÉS SOCIAUX..... 69		
21.1	Énumération des congés sociaux.....	69
21.2	Prolongation sans traitement	70
21.3	Droit aux congés sociaux	70
21.4	Assignment comme jurée ou témoin.....	70
ARTICLE 22 RETRAIT PRÉVENTIF, CONGÉS DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET ADOPTION 72		
22.1	Retrait préventif.....	72
22.2	Avis à l'employeur.....	72
22.3	Maintien des avantages sociaux.....	72
22.4	Examens médicaux reliés à la grossesse et avis à l'employeur	72
22.5	Congé de maternité spécial et interruption de grossesse	73
22.6	Congé de maternité	74
22.7	Congé de naissance ou d'adoption	78
22.8	Congé de paternité	78
ARTICLE 23 CONGÉ PARENTAL..... 82		
23.1	Congé parental complémentaire	82
23.2	Avis à l'employeur et date de retour.....	82
23.3	Fractionnement	82
23.4	Suspension du congé	83

23.5	Retour au travail avant l'expiration du congé parental	83
23.6	Retour au travail	83
23.7	Réintégration de la travailleuse	83
23.8	Poste aboli.....	83
23.9	Maintien des avantages sociaux	84
ARTICLE 24	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	85
24.1	Formation professionnelle	85
24.2	Budget alloué à la formation et au perfectionnement	86
24.3	Formation ou perfectionnement exigé.....	86
ARTICLE 25	CONGÉS SANS TRAITEMENT	87
25.1	Congé sans traitement de quatre (4) semaines ou moins	87
25.2	Congé sans traitement de plus de quatre (4) semaines	87
25.3	Congé sans traitement à temps partiel.....	88
ARTICLE 26	RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES	90
26.1	Contribution de l'employeur.....	90
ARTICLE 27	RÉGIME DE RETRAITE	91
27.1	Régime de retraite	91
27.2	Informations sur les bénéfices en vigueur	91
ARTICLE 28	RETRAITE PROGRESSIVE	92
28.1	Définition	92
28.2	Demande.....	92
28.3	Période couverte et prise de la retraite.....	92
28.4	Droits et avantages	92
28.5	Cessation de l'entente	93
28.6	Application de la convention collective	93
ARTICLE 29	CONGÉS AUTOFINANCÉS.....	94
29.1	Congés autofinancés	94
ARTICLE 30	RÉMUNÉRATION.....	96
30.1	Appellation d'emploi et taux de salaires	96
30.2	Majoration des taux et échelles de salaires	96
30.3	Salaires et classification	97
30.4	Versement des salaires	100

30.5	Départ d'une travailleuse.....	100
30.6	Erreur sur la paie.....	101
ARTICLE 31 RÉTROACTIVITÉ		
31.1	Rétroactivité.....	102
ARTICLE 32 DISPOSITIONS DIVERSES		
32.1	Annexes, lettres d'entente et politiques	103
32.2	Repas.....	103
32.3	Local de repos	103
32.4	Droits acquis	103
32.5	Disparités régionales.....	104
32.6	Assurance responsabilité et travailleuse seule.....	104
32.7	Contribution à Fondation CSN.....	104
32.8	Vérification d'absence d'empêchement.....	104
32.9	Banque de temps.....	104
32.10	Remboursement de frais de déplacement	105
32.11	Ratios	106
32.12	Langue au travail.....	106
32.13	Horodateur.....	106
32.14	Intégration de dispositions nationales.....	107
ARTICLE 33 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE		
33.1	Durée de la convention.....	108
33.2	Modification de la convention.....	108
ANNEXE A - APPELLATIONS D'EMPLOI, SOMMAIRE DESCRIPTIF DES TÂCHES ET CONDITIONS D'OBTENTION		
108		108
113	ANNEXE B - TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE.....	113
118	ANNEXE C - LISTE D'ANCIENNETÉ.....	118
119	LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES HORAIRES DE TRAVAIL	119
120	LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1 - ENCADREMENT DE LA PRÉSENCE DE TRAVAILLEUSES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE	120
122	LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5 - RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES SUBVENTIONNÉES DU QUÉBEC	122
124	LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7 - RELATIVE À LA SOUSCRIPTION À FONDATION.....	124

ARTICLE 1 IDENTIFICATION DES PARTIES ET BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.1

Les parties

Les parties à la présente convention collective sont, d'une part, le Centre de la petite enfance Petit coin de Poucet, ci-après appelé l'employeur, et d'autre part, le Syndicat des travailleuses(eurs) des centres de la petite enfance de Montréal et Laval - CSN, ci-après appelé le syndicat.

1.2

But de la convention collective

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

ARTICLE 2 DÉFINITIONS

2.1 Travailleuse

Désigne une salariée au sens du Code du travail (R.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-deux (32) avant le 1^{er} septembre 2019, d'au moins trente-trois heures (33) entre le 2 septembre 2019 et le 5 avril 2020 et de trente-quatre (34) heures à partir du 6 avril 2020 et dont les services sont retenus sur une base régulière, et ce, pour une période indéterminée.

Cependant, la travailleuse qui effectue moins que trente-deux (32) avant le 1^{er} septembre 2019, moins trente-trois heures (33) entre le 2 septembre 2019 et le 5 avril 2020 et de trente-quatre (34) heures à partir du 6 avril 2020, mais qui est considérée comme une travailleuse à temps complet à la date de la signature de la convention collective, préserve son statut.

2.3 Travailleuse à temps partiel

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

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 parents 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 conjoint ou conjointe.

2.9 Stagiaire

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

La stagiaire n'est pas couverte par les dispositions de la présente convention 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-contracts**

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 sa 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 et parmi les travailleuses syndiquées, ainsi qu'une représentante du syndicat.

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 trente-cinq (35) heures dans une semaine; à ce moment, la portion des heures dépassant trente-cinq (35) 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.

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

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 deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

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

4.5 Harcèlement sexuel

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

Tout grief relatif à une conduite de harcèlement sexuel doit être déposé dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

L'employeur et le syndicat régional 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 régional s'engagent à ne pas publier, distribuer ou afficher de publicité ou de brochures sexistes, ainsi qu'à intervenir dans toutes situations connues de harcèlement.

4.6 Comité paritaire de médiation sur le harcèlement

Le comité de médiation sur le harcèlement est formé pour tenter de régler toutes les questions concernant le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel.

Le comité paritaire est composé d'une (1) médiatrice, d'au plus deux (2) représentantes de l'employeur, d'une (1) représentante locale désignée par les travailleuses syndiquées, ainsi qu'une représentante du syndicat. La travailleuse est libérée sans perte de traitement pour toute la durée de la rencontre.

Le choix de la médiatrice est fait conjointement par les parties. Les honoraires sont assumés à parts égales par l'employeur et le syndicat. Le montant maximal sera déterminé, par entente écrite, entre les parties.

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 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

Voir la lettre d'entente numéro 1.

b) Participation au conseil d'administration

Voir la lettre d'entente numéro 1.

c) Participation aux comités

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

L'équipe de travail a pour rôle :

1. de faire des propositions et d'adopter l'ordre du jour de la réunion d'équipe;
2. d'organiser des activités communes à plusieurs groupes d'enfants;
3. d'adopter les programmes pédagogiques, les méthodes d'intervention et l'organisation quotidienne du travail;
4. d'informer et de discuter des mesures à mettre en place pour les actions communes auprès des enfants à défi particulier;
5. décider des mesures et des actions communes à mettre en place pour le soutien aux éducatrices afin d'accomplir leur mission pédagogique auprès des enfants à défi particulier;
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 planifier la répartition des heures pour l'encadrement pédagogique et les réunions d'équipe, tel que prévu à 16.6, ainsi que de déterminer le moment où elles seront prises;
9. d'élaborer la plateforme pédagogique du CPE et d'en assurer la mise à jour;
10. d'élaborer un calendrier pour les réunions d'équipe et pour les formations de l'année à venir;
11. de décider des priorités de formation de groupe du personnel syndiqué;

12. de décider des priorités d'amélioration des conditions de santé et de sécurité du personnel en respectant les recommandations du comité paritaire en santé et 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^e) jour du mois suivant, les sommes ainsi perçues à la trésorière du syndicat.

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

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

6.5 Cas litigieux

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

du Tribunal administratif du travail pour la remettre ensuite en conformité avec l'adite 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^{er} et le 30 avril et entre le 1^{er} 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^{er} et le 30 avril) un rapport des cas d'accident de travail et de maladie professionnelle.

6.7

Informations financières fournies au syndicat

Sur demande, l'employeur transmet au syndicat copie de ses états financiers annuels vérifiés, incluant toutes les annexes et toute autre information que le syndicat requiert sur la situation financière du CPE.

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

ARTICLE 7 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

7.1 Utilisation des locaux

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

7.2 Tableau d'affichage

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

7.3 Représentantes syndicales

a) liste des représentantes syndicales

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

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

b) Déléguée syndicale locale

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

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

Ces rencontres seront d'une durée raisonnable, n'occasionneront aucun déboursés supplémentaires à l'employeur et ne devront en aucune circonstance nuire au bon fonctionnement du CPE, auquel cas l'employeur pourra refuser.

L'employeur transmet à la déléguée toutes les politiques en vigueur au CPE, et les nouvelles qu'il crée, avant l'entrée en vigueur desdites politiques et de la présentation à l'équipe de travail.

c) Représentante du syndicat régional

La représentante du syndicat régional, après en avoir avisé la représentante de l'employeur, deux (2) jours ouvrables à l'avance, peut contacter ou rencontrer au CPE dans un local réservé à cette fin, durant les heures de travail en excluant la période de repos (pauses-santé et dîner), toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci.

d) Rencontre avec l'employeur

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

Nonobstant ce qui précède, la travailleuse convoquée pour un motif qui n'est pas de nature disciplinaire peut, en tout temps lors de la rencontre avec l'employeur, suspendre ou reporter la rencontre afin qu'elle puisse être accompagnée de la déléguée syndicale ou toute autre travailleuse syndiquée ce son choix.

Lorsque l'employeur convoque une travailleuse 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, (5) jours à l'avance. Lors de cette absence, la travailleuse conserve et accumule son ancienneté. L'employeur continue de verser le salaire de la travailleuse libérée et le syndicat le rembourse sur présentation d'une facture à cet effet dont la réclamation ne doit excéder six (6) mois.

Si une absence pour activité syndicale coïncide avec une ou des journées de congé hebdomadaires de la travailleuse, la ou les journées sont reportées, après entente avec l'employeur, selon le choix de la travailleuse, dans les quatre (4) semaines suivantes.

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 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^{er} avril au 31 mars).

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

8.3

Cumul de l'ancienneté

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

- a) mise à pied, pendant les douze (12) premiers mois;
- b) lorsque la travailleuse reçoit un avis de mise à pied qui a pour conséquence une réduction du nombre d'heures hebdomadaires à la suite de l'application de la procédure de supplémentation, 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 trente-septième (37^e) au quarante-huitième (48^e) mois de cet accident ou de cette maladie;
- b) après le douzième (12^e) mois de la mise à pied;
- c) lorsque la 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'un accident de travail ou maladie professionnelle, après le quarante-huitième (48e) 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 (24e) mois d'une mise à pied;

e) lorsque la travailleuse quitte l'unité de négociation tel que prévu à la clause 3.7.

8.6 Liste d'ancienneté

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

Cette liste comprend 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 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

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, sauf en cas d'urgence pendant la période estivale où la direction peut recruter des travailleuses occasionnelles à condition que cette travailleuse occasionnelle soit rencontrée par le comité de sélection et de permanence et ce, le plus tôt possible.

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 d'au moins un (1) représentant de l'employeur jusqu'à 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 sept cent vingt (720) heures de travail.

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

Pendant cette période, la travailleuse a droit à tous les bénéfices de la présente convention collective, à l'exception du recours à la procédure de grief, si elle est congédiée 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) L'employeur, suivant les recommandations du comité, effectue 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 soixante (160) 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

10.4 Attribution du poste

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 premier (1^{er}) et le trente (30) avril de chaque année.

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 dix (10) jours ouvrables suivant sa nomination ou lors de son retour au travail à la suite d'une période d'absence autorisée.

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

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

10.5

Période d'essai

a) La candidate à qui le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximale de vingt (20) jours de travail. Cette période peut être prolongée entre le premier (1^{er}) juillet et le trente-et-un (31) août si aucun membre de la direction n'est présent au CPE pendant cette période.

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 de façon simultanée que l'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 trois (3) 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 trois (3) 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 (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 un (1) jour ouvrable.

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 précèdent 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.
- 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 entre les parties.
4. Si la travailleuse refuse, la suivante est appelée et ainsi de suite.
5. Dans tous les cas de remplacement temporaire d'une durée prévisible de plus de (2) semaine, 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 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 (2) semaine 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 Qualifications

- a) Les qualifications reconnues pour un poste d'éducatrice au sens du Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance sont requises pour l'obtention d'un remplacement prévisible de plus de douze (12) semaines. Par contre, si aucune éducatrice qualifiée n'est disponible sur la liste de rappel, l'employeur accorde le remplacement à l'éducatrice non qualifiée disponible selon les modalités prévues au présent article. Une fois le remplacement accordé, l'éducatrice doit le terminer, et ce, même si une éducatrice qualifiée devenait disponible pendant la durée du remplacement.
- b) Les qualifications ne sont pas requises pour obtenir un remplacement prévisible de douze (12) semaines ou moins ou pour les remplacements qui débutent et se terminent durant la période normale de prise du congé annuel.
- c) Dans le cas où l'attribution d'un remplacement prévisible de douze (12) semaines ou moins à une éducatrice aurait pour conséquence que l'employeur ne respecte plus les exigences minimales quant au nombre d'éducatrices qualifiées tel qu'il est prévu au Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance, les qualifications au sens du Règlement ont préséance sur l'ancienneté.
- d) Si aucune date de retour au travail n'est inscrite sur le billet médical, le remplacement est automatiquement considéré prévisible de plus de douze (12) semaines.

12.5 Disponibilités

- a) la travailleuse exprime sa disponibilité par écrit.

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

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) Lorsqu'un remplacement débute alors qu'une travailleuse ayant plus d'ancienneté est déjà assignée à un remplacement, cette dernière est réputée disponible pour un tel remplacement. Dans ce cas, elle termine d'abord son remplacement, à moins d'entente contraire entre les parties.

e) 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 PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE

13.1 Définition du grief

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

13.2 Discussion préliminaire

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

13.3 Dépôt du grief

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

Si le grief lui a été soumis au mois de juillet ou au mois d'août, les délais sont prolongés de trente (30) jours.
- c) Le syndicat peut également déposer un grief en lieu et place de la travailleuse, sauf dans le cas de congédiement si elle s'y oppose.
- d) Plusieurs travailleuses, collectivement, ou le syndicat peuvent présenter un grief en suivant la procédure précédemment décrite.

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

13.4 Deuxième étape: arbitrage

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

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

- c) Si aucune discussion n'a eu lieu afin de tenter de régler le grief, l'une ou l'autre des parties peut demander une rencontre par écrit avant de procéder à la nomination de l'arbitre. Cette rencontre doit avoir lieu dans les dix (10) jours ouvrables de la demande.

- d) À défaut de procéder à la demande de nomination d'un arbitre dans les douze (12) mois du dépôt du grief, celui-ci est considéré comme ayant été retiré.

13.5 Pouvoirs de l'arbitre

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

13.6 Frais d'arbitrage

- a) Les frais et honoraires de l'arbitre sont divisés à parts égales entre les parties.
- b) Dans tous les cas, la partie qui demande une remise d'audition assume les honoraires et les frais occasionnés par cette remise; si la demande est conjointe, ceux-ci sont partagés à parts égales.

- c) Une déléguée désignée par le syndicat et l'intéressée à un arbitrage sont libérées sans perte de traitement pour les jours d'audition.
- d) Chaque partie assume les frais de ses témoins.

13.7 Dispositions particulières

a) Démission contestée

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

b) Aveu signé

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

c) Non-discrimination

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

ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES

14.1 Principe et définition

- a) Les mesures disciplinaires ou administratives doivent être appliquées avec justice et équité.

- b) Les mesures disciplinaires doivent être appliquées de façon progressive et uniforme. Selon la gravité et la fréquence des offenses commises et tenant compte des circonstances, l'une ou l'autre des mesures disciplinaires suivantes peut être prise :

- avertissement écrit;
- suspension;
- congédiement.

14.2 Avis de mesure disciplinaire

- a) La décision d'imposer une mesure disciplinaire est communiquée à la travailleuse concernée dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les trente (30) jours à compter du jour où l'employeur en a pris connaissance, mais sans excéder six (6) mois de la commission du fait; un avis écrit de l'employeur fait foi de la date de ce jour.

- b) Lorsque l'événement donnant lieu à la mesure disciplinaire survient durant les mois de juillet et août, les délais prévus au paragraphe a) sont prolongés de trente (30) jours.

- c) Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'employeur remet à la travailleuse un avis écrit précisant les motifs et les faits à l'origine de la sanction disciplinaire qui lui est imposée.

- d) Une copie de l'avis de congédiement ou de suspension est transmise sans délai au syndicat.

14.3 Recours de la travailleuse

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

14.4 Délai de péremption

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

L'employeur s'engage à détruire les copies physiques du dossier de la travailleuse et à effacer les copies électroniques des mesures disciplinaires à son dossier au terme de la période de péremption de douze (12) mois à l'exception des cas suivants :

- les mesures disciplinaires en lien avec la santé et sécurité des enfants pour lequel le délai de destruction du dossier est de douze (12) mois de disponibilité au travail de la travailleuse;
- les mesures disciplinaires en lien avec du harcèlement sexuel ou psychologique pour lequel le délai de destruction du dossier est deux (2) ans.

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

14.5 Dossier personnel

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

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

14.6 Fardeau de la preuve

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

14.7 Mesure administrative

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

ARTICLE 15 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

15.1 Prévention

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

15.2 Comité paritaire en santé et sécurité au travail

- a) Un comité paritaire en santé et sécurité au travail est mis en place. Le comité est constitué d'une travailleuse désignée par le syndicat et d'un représentant de l'employeur, par installation.
- b) Le comité a pour rôle de :
 - analyser les risques présents au centre de la petite enfance;
 - développer des solutions et convenir d'actions concrètes visant à protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des travailleuses;
 - décider des modalités d'inspection des lieux de travail;
 - faire les recommandations appropriées à l'employeur;
 - recevoir copie des avis d'accident;
 - déterminer l'utilisation des sommes en prévention;
 - une fois par année, le comité présente à l'équipe de travail un sommaire des travaux accomplis.
- c) La mise en œuvre des décisions est de la responsabilité de l'employeur.
- d) Le comité se réunit au minimum trois (3) fois par année. Il peut aussi se réunir à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- e) Les rencontres se tiennent sur les heures de travail et sans perte de traitement pour les travailleuses, à moins d'entente contraire entre les parties.

15.3 Retour au travail

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

15.4 Équipement de protection individuelle

Au 1^{er} 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^{er} avril de chaque année, l'employeur fournit à toute responsable en alimentation trois (3) nouveaux pantalons de travail et trois (3) nouvelles vestes de travail.

ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

16.1 Durée du travail

Avant le 1^{er} septembre 2019, le nombre hebdomadaire d'heures de travail des éducatrices titulaires de groupes est de trente-deux (32) heures réparties à raison de huit (8) heures de travail par jour sur une période de quatre (4) jours compris entre le lundi et le vendredi inclusivement.

Entre le 2 septembre 2019 et le 5 avril 2020, le nombre hebdomadaire d'heures de travail des éducatrices titulaires de groupes est de trente-trois (33) heures réparties à raison de huit et un quart (8,25) heures de travail par jour sur une période de quatre (4) jours compris entre le lundi et le vendredi inclusivement.

Après le 6 avril 2020, le nombre hebdomadaire d'heures de travail des éducatrices titulaires de groupes est de trente-quatre (34) heures réparties à raison de huit (8,5) heures et demie de travail par jour sur une période de quatre (4) jours compris entre le lundi et le vendredi inclusivement.

Avant le 1^{er} septembre 2019, le nombre hebdomadaire d'heures de travail de la responsable en alimentation est de trente-deux (32) heures sur une période de cinq (5) jours compris entre le lundi au vendredi inclusivement, réparties à raison de six heures et demi (6,5) par jour du lundi au jeudi inclusivement, et à raison de six (6) heures pour la journée du vendredi.

Entre le 2 septembre 2019 et le 5 avril 2020, le nombre hebdomadaire d'heures de travail de la responsable en alimentation est de trente-trois (33) heures sur une période de cinq (5) jours compris entre le lundi au vendredi inclusivement, réparties à raison sept heures et trois quart (6.75) par jour du lundi au jeudi inclusivement, et à raison de six (6) heures pour la journée du vendredi.

Après le 6 avril 2020, le nombre hebdomadaire d'heures de travail de la responsable en alimentation est de trente-quatre (34) heures sur une période de cinq (5) jours compris entre le lundi au vendredi inclusivement, réparties à raison sept heures (7) par jour du lundi au jeudi inclusivement, et à raison de six (6) heures pour la journée du vendredi.

Avant le 1^{er} septembre 2019, le nombre hebdomadaire d'heures de travail du poste fusionné éducatrice- fermeture-rotation-préposée est de seize (16) heures, réparties à raison de huit (8) heures par jour sur une période deux (2) jours compris entre le lundi et le vendredi inclusivement.

Entre le 2 septembre 2019 et le 5 avril 2020, le nombre hebdomadaire d'heures de travail du poste fusionné éducatrice-fermeture-rotation-préposée est de seize heures et demie (16,5) heures, réparties à raison de huit et un quart heures (8,25) par jour sur une période de deux (2) jours compris entre le lundi et le vendredi inclusivement.

Après le 6 avril 2020, le nombre hebdomadaire d'heures de travail du poste fusionné éducatrice-fermeture-rotation-préposée est de dix-sept (17) heures, réparties à raison de huit et demie (8,5) heures par jour sur une période de deux (2) jours compris entre le lundi et le vendredi inclusivement.

Avant le 1^{er} septembre 2019, le nombre hebdomadaire d'heures de travail de l'éducatrice à l'ouverture-fermeture est de trente-deux (32) heures réparties à raison de huit (8) heures de travail par jour sur une période de quatre (4) jours compris entre le lundi et le vendredi inclusivement.

Entre le 2 septembre 2019 et le 5 avril 2020, le nombre hebdomadaire d'heures de travail de l'éducatrice à l'ouverture-fermeture est de trente-trois (33) heures réparties à raison de huit et un quart (8,25) heures de travail par jour sur une période de quatre (4) jours compris entre le lundi et le vendredi inclusivement.

Après le 6 avril 2020, le nombre hebdomadaire d'heures de travail de l'éducatrice à l'ouverture-fermeture est de trente-quatre (34) heures réparties à raison de huit (8,5) heures et demie de travail par jour sur une période de quatre (4) jours compris entre le lundi et le vendredi inclusivement.

16.2 Aménagement du temps de travail

- L'employeur s'engage à créer le plus de postes à temps complet possible.
- 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.

L'employeur peut, après consultation des travailleuses concernées, modifier l'horaire de travail pour tenir compte des besoins du service du CPE.

Advenant un changement permanent de l'horaire régulier d'une travailleuse, l'employeur l'en informe au moins deux (2) semaines à l'avance.

Le changement d'horaire ne modifie pas les heures hebdomadaires des travailleuses.

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^{er} mai de chaque année. Les changements prennent effet au plus tard la première semaine de septembre.

16.5 Période de repos

La travailleuse bénéficie, à l'intérieur de son horaire, d'une pause-santé d'une durée de soixante (60) minutes dont trente (30) minutes rémunérées par jour. Cette période est calculée comme des heures travaillées.

16.6 Activités d'encadrement pédagogique et réunions d'équipe

- a) Le 1^{er} avril de chaque année, l'équipe de travail bénéficie d'une banque annuelle d'heures payées pour des activités d'encadrement pédagogique, incluant les réunions d'équipe.
- b) Cette banque est établie de la façon suivante : quatorze (14) heures par place au permis en installation.
 - deux (2) heures par mois pour les éducatrices titulaires de groupe;
 - une (1) rencontre d'une durée d'une (1) heure, qui a lieu lors de l'assemblée générale du CPE, pour rencontrer tous les parents du groupe, pour les éducatrices titulaires de groupe;
 - les éducatrices titulaires de groupe effectuent deux (2) fiches d'observations par année. Elles ont un maximum de trente (30) minutes pour la préparation et trente (30) minutes pour la rencontre par enfant;
 - les rencontres d'équipe, un minimum de quatre (4) rencontres a lieu par année et sont d'une durée minimum de deux (2) heures par rencontre;

- l'organisation des fêtes, notamment la fête des finissants;
- toute autre activité d'ordre pédagogique.

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

d) Les heures pédagogiques sont effectuées à l'intérieur ou à l'extérieur de la semaine normale de travail. Avec l'autorisation préalable de l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, ces heures peuvent être réalisées à l'extérieur du CPE.

e) Participation de la travailleuse au plan d'intervention

L'éducatrice titulaire d'un groupe contenant au moins un enfant à défi particulier doit, en collaboration s'il y a lieu, avec les spécialistes, participer à l'élaboration et à la mise en application du plan d'intervention.

16.7 Gestion à la cuisine

La responsable à l'alimentation bénéficie d'une banque annuelle de 24 heures payées pour la gestion de la cuisine incluant la planification des menus et l'organisation de la cuisine.

16.8 Activités à caractère spécial

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

16.9 Travailleuse ayant en charge une stagiaire

L'employeur libère avec traitement la travailleuse responsable d'une stagiaire selon les besoins identifiés par l'établissement d'où elle provient afin de s'acquitter des tâches supplémentaires ainsi occasionnées. Le temps nécessaire est alloué à la travailleuse à l'intérieur de son horaire de travail, à l'exception de sa période de repos (pauses-santé et dîner), après autorisation de l'employeur. En aucun cas, 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.

16.10 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.

16.11 Baisse du taux de fréquentation

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

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

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

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

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

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

16.12 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, sauf si le total des heures est supérieur à quarante (40) heures dans une semaine.

ARTICLE 17 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

17.1 Définition du temps supplémentaire

- a) La travailleuse qui accomplit du travail au-delà de quarante (40) heures pour une période d'une semaine, à la demande de l'employeur, est réputée travailler en temps supplémentaire.
- b) La travailleuse qui doit demeurer au CPE après la fermeture à la suite du retard d'un parent est réputée travailler en temps supplémentaire.
- c) Tout travail effectué en plus de la journée normale de travail d'une travailleuse, à la suite de l'application des dispositions prévues à l'article 16.10, est réputé être du temps supplémentaire.

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 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 CONGÉ ANNUEL

18.1 Durée du congé annuel

À compter du 1^{er} avril, 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 cinq (5) semaines de congé annuel payé;

18.2 Années de service et période de référence

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

18.3 Période de prise de congé annuel

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

Cependant, la travailleuse peut prendre son congé annuel en dehors de cette période après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable et sérieux.

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

18.4 Choix des dates du congé annuel

a) Le calendrier du congé annuel de la période estivale doit être établi avant le 20 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 mais préféablement débuter le lundi.

b) Une travailleuse ayant trois (3) semaines et plus de congé annuel peut fractionner deux (2) semaines 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.

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.

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

18.5 Indemnité de congé annuel

À compter du 1^{er} avril 2012, le calcul de l'indemnité de congé annuel s'effectue de la manière suivante :

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

- c) La travailleuse qui a obtenu un poste à temps complet pendant la période de référence, la travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle reçoit deux pour cent (2 %) du salaire gagné pendant la période de référence pour chaque semaine de congé annuel à laquelle elle a droit.

ARTICLE 19 CONGÉS FÉRIÉS

19.1 Énumération des congés fériés

- a) La travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de cinq (5) jours par semaine bénéficie annuellement de treize (13) jours de congé férié sans perte de traitement.
- b) La travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de quatre (4) jours par semaine bénéficie annuellement de treize (13) journées de congé férié sans perte de traitement.
- c) La travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de neuf (9) jours par période de quatorze (14) jours bénéficie annuellement de douze (12) jours de congé férié sans perte de traitement.
- d) Les jours fériés sont:
 - 1. Le 1^{er} 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^{er} juillet (fête du Canada);
 - 6. Le premier (1^{er}) lundi de septembre (fête du Travail);
 - 7. Le deuxième (2^e) lundi d'octobre (Action de grâces);
 - 8. Le 25 décembre Jour de Noël).

Les 5 jours supplémentaires sont les suivants :

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

19.2 Paiement du congé férié

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

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

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 Travailleuse en congé

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

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

19.4 Travail lors d'un jour de congé férié

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

ARTICLE 20 CONGÉS DE MALADIE, PERSONNELS ET POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

20.1 Congés de maladie ou personnels

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

20.2 Banque de congés de maladie ou personnels

- a) Au 1^{er} avril de chaque année, la travailleuse à temps complet ayant une semaine normale de cinq (5) jours se voit créditer une banque de dix (10) jours de congés de maladies ou personnels pour l'année à venir.
- b) La travailleuse à temps complet ayant une semaine normale de quatre (4) jours se voit créditer une banque de dix (10) jours.
- c) La travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de neuf (9) jours par période de quatorze (14) jours se voit créditer une banque de neuf (9) jours de congés maladie ou personnels pour l'année à venir.
- d) La travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle ne bénéficient pas de cette banque de congés. À chaque paie, l'employeur verse quatre virgule trois pour cent (4,3 %) du salaire de la travailleuse à titre d'indemnité de congés de maladie ou personnels. À la demande de la travailleuse, cette indemnité est versée dans une banque afin qu'elle reçoive une indemnité lors de la prise du congé. Cette indemnité n'est pas versée à la travailleuse occasionnelle référée par une agence de personnel travaillant moins de cinq (5) jours consécutifs.
- e) Les congés qui n'ont pas été utilisés par une travailleuse au 31 mars de chaque année lui sont monnayés intégralement et le montant est versé au plus tard sur la paie suivante celle incluant le 31 mars, au taux de salaire normal au 31 mars précédent.
- f) La travailleuse qui devient détentrice d'un poste à temps complet après le 1^{er} avril se voit créditer une banque de congés de maladie ou personnels au prorata du nombre de mois travaillés à temps complet entre sa date

d'entrée en fonction et le 31 mars suivant. 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 paiement.

g) À l'exception des congés annuels et des périodes pendant lesquelles la travailleuse est appelée à siéger comme juré, la travailleuse qui s'absente pour plus de quatre (4) semaines consécutives voit sa banque de congés réduite, et ce, au prorata des mois travaillés dans l'année.

20.3 Remboursement de congés utilisés en trop

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

20.4 Fractionnement

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

20.5 Ajustement de départ

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

20.6 Certificat médical et motifs d'absence

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

20.7 Congé pour obligations familiales

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

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

ARTICLE 21 CONGÉS SOCIAUX

21.1 Énumération des congés sociaux

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

a) Décès

1. Du conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

2. Du père, de la mère (reconnus légalement) : quatre (4) jours ouvrables consécutifs.

3. D'un frère ou d'une sœur, d'un des petits-enfants ou du père ou de la mère de ses enfants mineurs : trois (3) jours ouvrables consécutifs.

4. Du père du conjoint, de la mère du conjoint, du gendre, de la bru, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un des grands-parents : deux (2) jours ouvrables consécutifs.

5. La travailleuse qui assiste aux funérailles a droit à une (1) journée additionnelle aux congés prévus aux clauses 21.1 a) 1 à 21.1 a) 3 si celles-ci ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de sa résidence.

6. Ces congés peuvent être reportés ou divisés en deux (2) périodes en cas de crémation ou d'enterrement reporté. Dans ce cas, la travailleuse avise l'employeur vingt-quatre (24) heures à l'avance de la prise de ces congés.

b) Mariage

1. À l'occasion du mariage de la travailleuse : deux (2) jours ouvrables consécutifs.

2. Le jour du mariage du père de la travailleuse, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses enfants lorsque celui-ci a lieu un jour ouvrable et qu'elle y assiste.

c) Déménagement

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

21.2 Prolongation sans traitement

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

21.3 Droit aux congés sociaux

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

21.4 Assignation comme jurée ou témoin

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

- b) Dans le cas de poursuite judiciaire impliquant une travailleuse dans l'exercice normal de ses fonctions, celle-ci ne subit aucune perte de traitement pour le temps où sa présence est nécessaire à la cour, à moins que la poursuite ne résulte d'une faute lourde ou d'un acte frauduleux.

- c) La travailleuse agissant comme jurée pendant sa période de congé annuel peut reporter les jours de congé non utilisés après entente avec l'employeur.

ARTICLE 22 RETRAIT PRÉVENTIF, CONGÉS DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET ADOPTION

22.1 Retrait préventif

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

22.2 Avis à l'employeur

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

22.3 Maintien des avantages sociaux

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

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

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

a) Examens médicaux relatifs à la grossesse

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

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

b) Avis à l'employeur

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

22.5 Congé de maternité spécial et interruption de grossessea) Congé de maternité spécial

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

b) Présomption

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

c) Interruption de grossesse

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

d) Durée maximale

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

e) Avis à l'employeur

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

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

f) Poste aboli et fin d'affectation

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

22.6 Congé de maternité

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

a) Répartition du congé

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

b) Accouchement retardé

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

c) Début du congé

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

d) Avis à l'employeur et date

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

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

e) Réduction du délai d'avis

L'avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste le besoin de la travailleuse de cesser le travail dans un délai moindre. En cas d'imprévu, la travailleuse est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un avis de date de retour prévue accompagné d'un certificat médical attestant qu'elle doit quitter son emploi sans délai.

f) Fractionnement

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

- l'enfant est hospitalisé : ce congé est suspendu pendant le temps de l'hospitalisation de l'enfant;

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

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

g) Suspension du congé

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

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

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

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

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

i) Retour au travail différé

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

j) Réintégration de la travailleuse

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

k) Retour au travail

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

l) Poste aboli et fin d'affectation

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

m) Maintien des avantages sociaux

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

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

n) Indemnité de congé de maternité

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

22.7 Congé de naissance ou d'adoption

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

22.8 Congé de paternité

Un travailleur a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans traitement, à l'occasion de la naissance de son enfant. Le congé

de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

a) Avis à l'employeur et date de retour

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

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

b) Fractionnement

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

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

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

c) Suspension du congé

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

d) Retour au travail

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

e) Réintégration du travailleur

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

f) Poste aboli et fin d'affectation

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

g) Maintien des avantages sociaux

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

- maintien des assurances collectives et du régime de retraite, aux conditions de ces régimes, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles;
- accumulation du congé annuel et de l'indemnité afférente;
- accumulation de l'ancienneté;
- progression dans l'échelle salariale;

- droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir, conformément aux dispositions de la présente convention collective, comme s'il était au travail.

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

ARTICLE 23 CONGÉ PARENTAL

23.1 Congé parental complémentaire

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

23.2 Avis à l'employeur et date de retour

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

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

23.3 Fractionnement

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

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

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

23.4 Suspension du congé

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

23.5 Retour au travail avant l'expiration du congé parental

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

23.6 Retour au travail

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

23.7 Réintégration de la travailleuse

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

23.8 Poste aboli

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

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

remplacement a une affectation le jour du retour au travail de la travailleuse, cette dernière obtient l'affectation occupée par cette personne.

23.9 Maintien des avantages sociaux

Durant le congé parental complémentaire, la travailleuse bénéficie des avantages suivants:

- maintien des assurances collectives et du régime de retraite aux conditions de ces régimes, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles;
- accumulation de l'ancienneté.

ARTICLE 24 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

24.1 Formation professionnelle

a) Toute travailleuse justifiant de deux (2) ans 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 une telle demande sans motif valable dont la preuve lui incombe.

b) Ce congé est accordé à temps complet ou à temps partiel, selon la demande, et pour un maximum de deux (2) ans.

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, s'il reste au moins quatre (4) semaines à effectuer.

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) Durant la même période, l'employeur peut limiter à trois (3) travailleuses en congé de formation ou de perfectionnement.

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

temps partiel et elle est régie par les dispositions qui s'appliquent à la travailleuse à temps partiel, et ce, pour toute la durée de son congé. Cependant, la travailleuse accumule son ancienneté comme si elle occupait son poste ou son remplacement s'il y a lieu, et ce, pendant la durée de son congé.

24.2 Budget alloué à la formation et au perfectionnement

Le budget de formation est déterminé par le CPE et ce, en fonction des disponibilités financières et des besoins opérationnels.

L'employeur s'engage à présenter le budget de formation à l'équipe de travail lors d'une réunion d'équipe.

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 quarante (40) heures dans une semaine; à ce moment, la portion des heures dépassant quarante (40) heures est rémunérée à taux supplémentaire, à son choix.

ARTICLE 25 CONGÉS SANS TRAITEMENT**25.1 Congé sans traitement de quatre (4) semaines ou moins**

- a) Après deux (2) ans 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 quinze (15) jours à l'avance.

- b) Ce congé peut être fractionné en semaines ou en journées, 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 trois (3) 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 CPF 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 de deux (2) ans. L'employeur ne peut refuser un tel congé sans motif valable. Avant d'accepter ou de refuser le congé, le syndicat, l'employeur et la travailleuse doivent se rencontrer afin de discuter et tenter de minimiser l'impact d'un tel congé pour l'organisation et le besoin du CPE.
- 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 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES

26.1 Contribution de l'employeur

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

ARTICLE 27 RÉGIME DE RETRAITE

27.1 Régime de retraite

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

27.2 Informations sur les bénéfices en vigueur

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

ARTICLE 28 RETRAITE PROGRESSIVE

28.1 Définition

- a) Le programme de retraite progressive permet à une travailleuse âgée de cinquante-cinq (55) ans et plus, titulaire d'un poste à temps complet ou à temps partiel, de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite, après entente avec l'employeur.
- b) La retraite progressive s'échelonne sur une période de douze (12) à soixante (60) mois selon les dispositions suivantes :
 1. soit pour un minimum de deux (2) jours par semaine de prestation de travail ou après entente avec l'employeur pour le nombre de jours;
 2. soit une prestation de travail à temps complet pendant neuf (9) mois suivi d'un arrêt de travail à temps complet de trois mois consécutifs, et ce, entre le 1^{er} mai et le 1^{er} septembre.

28.2 Demande

La travailleuse qui désire se prévaloir du programme en fait la demande par écrit à l'employeur quatre-vingt-dix (90) jours avant la date du début souhaité de la mise à la retraite progressive, laquelle débute le 24 juin ou coïncide avec la rentrée des groupes d'enfants d'août ou de septembre, après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable et sérieux.

28.3 Période couverte et prise de la retraite

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

28.4 Droits et avantages

a) Ancienneté et expérience

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

b) Régime d'assurance

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

c) Régime de retraite

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

d) Supplantation ou mise à pied

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

28.5 Cessation de l'entente

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

28.6 Application de la convention collective

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

ARTICLE 29 CONGÉS AUTOFINANCÉS

29.1 Congés autofinancés

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

Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à une salariée de voir son salaire étalé sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé avec salaire.

Ce régime comprend, premièrement, une période de contribution de la salariée et, deuxièmement, une période de congé. En aucun temps, le congé à traitement différé ne peut être anticipé.

La salariée peut bénéficier du régime de congé à traitement différé après demande à l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. La salariée doit satisfaire aux conditions suivantes :

- a) être salariée régulière à temps complet;
- b) faire une demande écrite en précisant :
 - la durée de participation au régime;
 - la durée du congé;
 - le moment de la prise.
- c) offrir une prestation de travail au moment de rentrée en vigueur du contrat.

Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente avec l'employeur et être consignées sous forme de contrat écrit et signé par l'employeur et la salariée.

Durée du congé	Durée de participation au régime (contrat)			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %

Durée de participation au régime (contrat)		Durée du congé	
9 mois	75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois	72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois	69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois	66,67 %	75,00 %	80,00 %

Le régime de congé peut s'appliquer uniquement selon la période du contrat et la durée du congé déterminée au tableau ci-après ainsi que selon les pourcentages suivants du salaire versé au cours du contrat :

À l'expiration de son congé, la salariée doit revenir au travail, pour une période au moins égale à celle de son congé.

Les montants de salaire différé ne peuvent être versés à la salariée à compter de la date de sa retraite et ne peuvent avoir pour but de différer de l'impôt.

Les parties conviennent que l'administration du régime est accordée au fiduciaire désigné par la partie syndicale et que l'employeur n'est tenu à aucune obligation autre que celle d'effectuer des retenues sur le salaire des salariées participantes et de les remettre au fiduciaire.

L'employeur s'engage à remettre mensuellement et directement au fiduciaire les sommes d'argent retenues sur le salaire des salariées participantes; cette remise se fait dans les quinze (15) jours suivant le mois où sont effectuées les retenues.

Lors de la prise du congé, le fiduciaire remet directement à l'employeur le solde des déductions effectuées divisé en part égale par le nombre de mois de congé prévu au contrat; chacune des remises se fait le 1^{er} jour de chaque mois de congé.

Pendant l'année du congé, la salariée continue de bénéficier du régime d'assurance collective, le tout sujet aux modalités des clauses et stipulations du contrat d'assurance collective en vigueur. Dans ce cas, elle verse à l'employeur, par chèque différé, la totalité des primes et la taxation sur ce montant le cas échéant. Toutefois, l'employeur et la salariée peuvent convenir de modalités différentes de remboursement.

ARTICLE 30 RÉMUNÉRATION

30.1 Appellation d'emplois et taux de salaires

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

30.2 Majoration des taux et échelles de salaires

Paramètres généraux d'augmentation salariale

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

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

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

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur au 31 mars 2016 est majoré de 1.5% avec effet le 1^{er} avril 2016.

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

Chaque taux et chaque échelle² de traitement en vigueur le 31 mars 2017 est majoré de 1.75% avec effet le 1^{er} avril 2017.

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

² La majoration des taux et échelles sont calculées sur la base du taux horaire

4. Période allant du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019
Chaque taux et chaque échelle³ de traitement en vigueur le 31 mars 2018 est majoré de 2.0% avec effet le 1^{er} avril 2018.
5. Période allant du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020
Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur au 31 mars 2019 est maintenu sans majoration.

Rémunération additionnelle

1. Période allant du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016
Une travailleuse a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,30\$ pour chaque heure rémunérée⁴ du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016.
2. Période allant du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020
Une travailleuse a également droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,16\$ pour chaque heure rémunérée⁵ du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

Les travailleuses syndiquées du CPE ont un salaire supérieur de vingt-cinq cent (0,25 \$) aux taux et échelles de salaires ci-dessous, et ce, pour toutes les appellations d'emploi jusqu'au 5 avril 2020 inclusivement.

30.3 Salaires et classification

a) Expérience antérieure pour fins de classification

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

³ La majoration des taux et échelles sont calculées sur la base du taux horaire

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

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

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

L'employeur peut exiger de la travailleuse une attestation de l'expérience antérieure de travail. Lorsque la travailleuse ne peut fournir d'attestation, une déclaration assermentée faisant état de l'impossibilité de fournir cette attestation, incluant une copie du relevé de participation au régime de retraite des CPE et des garderies conventionnées ou un relevé d'emploi, d'une copie du Relevé 1 ou d'une formule T4 couvrant la période visée, doivent être fournies à l'employeur.

Sous réserve de la validation des renseignements fournis, la reconnaissance de l'expérience antérieure de travail prend effet à compter de la production de l'attestation ou, le cas échéant, de la déclaration assermentée et des documents mentionnés au paragraphe précédent, sans effet rétroactif.

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

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

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

b) Règles d'intégration aux échelles salariales

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

c) Changement d'échelon

Si le nombre d'échelons le permet, chaque fois qu'une travailleuse complète une (1) année d'expérience dans son appellation d'emploi, son salaire est porté à l'échelon immédiatement supérieur, à condition qu'il se soit écoulé douze (12) mois depuis la date anniversaire du dernier changement d'échelon.

Une (1) année d'expérience correspond au nombre d'heures de travail selon la semaine normale de travail du centre pour un maximum de mille six cent soixante-quatre (1664) heures par année.

Les congés suivants sont considérés, aux fins du changement d'échelon, comme des heures travaillées :

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

d) Expérience reconnue pour fins de qualification

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

e) Poste combiné

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

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

f) Promotion

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

g) Taux supérieur

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

30.4 Versement des salaires

- a) Le versement du salaire s'effectue par dépôt direct à jour fixe toutes les deux (2) semaines.
- b) 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 ravise 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 RÉTROACTIVITÉ

31.1 Rétroactivité

Les montants rétroactifs sur le salaire depuis le 1^{er} avril 2016 sont versés dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature des conventions collectives.

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

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

ARTICLE 32 DISPOSITIONS DIVERSES**32.1 Annexes, 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 travailleuse, les politiques en vigueur au CPE et s'assurer que les travailleuses soient au courant de celles-ci.

Toute communication d'intérêt général de l'employeur aux travailleuses doit être affichée dans le local de repos ainsi que remise dans chaque pigeonier des travailleuses.

32.2 Repas

Lorsqu'une travailleuse est en fonction et qu'elle le désire, le repas est fourni gratuitement par le CPE selon le menu du jour et soumis à la Loi sur l'impôt. La travailleuse peut, si elle le désire, apporter son propre repas. Aucune nourriture ne sera tolérée en présence des enfants, sauf pour les travailleuses qui ont notamment des obligations ou contraintes médicales le tout selon le billet médical.

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, dans la mesure du possible.

b) Lorsque la salle du bureau adjacente à celle de l'employeur est libre, la travailleuse peut faire ses heures de pédagogie dans cette salle.

32.4 Droits acquis

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

32.5 Disparités régionales

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

- CPE Pidaban (Témiscamingue)
- CPE Au village des petits lutins inc. (Lorrainville)
- CPE Cannelle et Pruneau inc. (Témiscamingue)
- CPE Des p'tits maringouins (Matagami)
- CPE « Le mur-mûr » inc. (Fermont)
- CPE La ramée (Cap-aux-Meules)
- CPE « Chez ma Tante » (Fatima)

32.6 Assurance responsabilité et travailleuse seule

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

32.7 Contribution à Fondation CSN

Voir la lettre d'entente numéro 7.

32.8 Vérification d'absence d'empêchement

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

32.9 Banque de temps

Du 1^{er} 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. Une travailleuse peut accumuler un maximum d'une (1) semaine dans sa banque.

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^{re} paie du mois d'avril. Dans le cas où il y a deux jours ou plus à rembourser, la travailleuse et l'employeur peuvent convenir d'un mode différent de paiement.

32.10 Remboursement de frais de déplacement

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

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

- déjeuner : un maximum de 10,40 \$, sur production d'un reçu;
- dîner : un maximum de 14,30 \$, sur production d'un reçu;
- souper : un maximum de 21,55 \$, sur production d'un reçu;
- indemnité de kilométrage : 0,43\$ du kilomètre parcouru;
- coût du stationnement, sur production d'un reçu;
- pour les travailleuses qui utilisent le transport en commun, l'équivalent du prix d'un billet aller-retour est remboursé;
- une fois par année financière, l'agente de conformité, l'agente de soutien technique et pédagogique ou une travailleuse qui, à la demande de l'employeur, est appelée à utiliser régulièrement son véhicule dans le cadre de ses fonctions peut demander le remboursement du montant de sa prime d'assurance uniquement pour la portion afférente à l'assurance affaires, sur présentation d'une preuve de sa prime d'assurance affaires pour la période concernée.

- b) Les barèmes de remboursement prévus à l'alinéa a) sont ajustés le 1^{er} avril de chaque année, lorsqu'applicables, selon la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents du Conseil du trésor (CT 194603 du 30 mars 2000 et modifications).
- c) Dans le cas de tout déplacement visé par la présente clause, le kilométrage remboursé exclut la distance entre le domicile de la travailleuse et le centre de la petite enfance ou le bureau coordonnateur. Ainsi, uniquement le kilométrage excédentaire parcouru par la travailleuse lui est remboursé.

32.11 Ratios

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

32.12 Langue au travail

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

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

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

32.13 Horodateur

L'employeur accorde aux travailleuses un délai de cinq (5) minutes avant et après le début de leur quart de travail pour poinçonner leur carte d'employée à l'horodateur prévu à cette fin. La travailleuse n'est pas considérée en retard si elle poinçonne dans cet intervalle et n'est pas coupé sur sa paie.

Si la travailleuse arrive après l'intervalle de cinq (5) minutes, son temps de retard est déduit à la minute près de son temps de travail prévu.

32.14 Intégration de dispositions nationales

Advenant une entente intervenue entre le secteur des CPE FSSS-CSN et le Gouvernement, les parties conviennent d'intégrer les clauses concernant la rémunération à la présente convention collective.

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

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

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

33.2 Modification de la convention

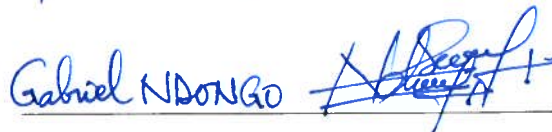
Les parties reconnaissent qu'avant de conclure toute entente ayant pour effet de modifier une matière négociée à la table nationale, elles doivent obtenir l'autorisation écrite d'un représentant du ministère de la Famille, du représentant désigné des employeurs signataires de l'entente de principe et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

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signée à Montréal, ce 16^e jour de juillet 2019.



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



Pour le Centre de la petite enfance
Petit coin de Poucet

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

Adjointe administrative

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

Conditions d'obtention

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

Éducatrice

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

Conditions d'obtention

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

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

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

Agente de conformité

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

Conditions d'obtention

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

Agente-conseil en soutien pédagogique et technique

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

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

Conditions d'obtention

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

Préposée

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

Conditions d'obtention

Aucune condition d'obtention particulière.

Responsable en alimentation ou cuisinière

La responsable de l'alimentation ou la cuisinière élabore des menus variés et équilibrés en tenant compte du Guide alimentaire canadien et des orientations du centre de la petite enfance, prépare des repas complets et des collations, achète et entrepasse 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.

Commiss-comptable ou secrétaire-comptable

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

Conditions d'obtention

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

Secrétaire-réceptionniste

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

Conditions d'obtention

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

Aide-éducatrice ou aide générale

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

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

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

Conditions d'obtention

Aucune condition minimale particulière n'est exigée.

Éducatrice spécialisée

Voir Entente de conciliation

ANNEXE B - TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE

Personnel de garde Éducatrice qualifiée

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

Éducatrice non qualifiée

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

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

Éducatrice spécialisée

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

Personnel de services

Responsable de l'alimentation ou cuisinière

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

Préposée

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

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

Aide-éducatrice

Échelon	1 ^{er} avril 2015	1 ^{er} avril 2016	1 ^{er} avril 2017	1 ^{er} avril 2018	1 ^{er} avril 2019	1 ^{er} avril 2020
1	13,83	14,04	14,29	14,58	14,87	15,16
2	14,42	14,64	14,90	15,20	15,50	15,80
3	15,03	15,26	15,53	15,84	16,15	16,46
4	15,69	15,93	16,21	16,53	16,85	17,17
5	16,36	16,61	16,90	17,24	17,58	17,92
	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)

Personnel de soutien pédagogique et technique

Agente-conseil en soutien pédagogique et technique

Échelon	1 ^{er} avril 2015	1 ^{er} avril 2016	1 ^{er} avril 2017	1 ^{er} avril 2018	1 ^{er} avril 2019	1 ^{er} avril 2020
1	19,75	20,05	20,40	20,81	21,22	21,63
2	20,30	20,60	20,96	21,38	21,79	22,20
3	20,91	21,22	21,59	22,02	22,43	22,84
4	21,49	21,81	22,19	22,63	23,04	23,45
5	22,09	22,42	22,81	23,27	23,68	24,09
6	22,74	23,08	23,48	23,95	24,36	24,77
7	23,38	23,73	24,15	24,63	25,04	25,45
8	24,07	24,43	24,86	25,36	25,77	26,18
9	24,39	24,76	25,19	25,69	26,10	26,51
10	24,71	25,08	25,52	26,03	26,44	26,85
	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)

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

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

Agente de conformité

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

Personnel de soutien administratif

Adjointe administrative

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

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

² L'échelle salariale est ajustée pour tenir compte d'un rangement 18 à compter du 1^{er} avril 2018.

Commis comptable ou secrétaire comptable

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

Secrétaire-réceptionniste

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

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

ANNEXE C - LISTE D'ANCIENNETÉ

Nom	Date d'embauche	Nombre d'heures accumulées au 31-03-2019	Total des heures accumulées au 01-12-2018	Statut *	Heures accumulées poste de préposé
St Vil Luders, Gisèle	29-11-1995	370.5	18 218.12	TP	
Toussaint, Gasmine	29-11-1995	488	18 054.89	TC	
Ade, Thamara	05-01-1998	577.75	18 637.3	TC	
Supplice, Alice	17-08-1998	515	18 802.49	TC	
Baptiste, Handie	09-08-1999	499.16	18 799	TC	
Maurose, Béatrice	23-08-1999	512	18 673	TC	
Chirita, Mihaela	27-08-1999	514.5	18 768.75	TC	
Jacques, Suzelle	23-10-2000	504	19 099.99	TC	60.5
Fleurant, Marie-Manite	06-12-2002	514.5	14 790.33	TC	
Jérôme, Marie-Lourdes	13-01-2003	516	18 704.28	TC	
Louchami, Nezha	14-01-2005	514.75	17 483.94	TC	
Osias, Kettie	21-08-2006	468.5	19 628.09	TP	111.5
Absolu, Noussaëlle	10-08-2010	47.75	8 058.2	O	
Querette, Loudwin	16-11-2007	319.75	10 010.27	O	180.49
Maliki, Rêve	12-08-2008	0	1 286	O	
Gravano, Anna-Maria	13-08-2008	129.5	3 799.85	O	31.75
Dieujuste, Herna	24-09-2013	501	5 630.56	TP	
Metelus-Ludger, Jésusla	05-11-2018	514.5	136	TC	
Tanis, Myriam	04-01-2019	7.5		TC	

* TC (temps complet) - TP (temps partiel) - O (occasionnel)

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES HORAIRES DE TRAVAIL

Considérant que les parties signent une convention collective;

Considérant que les travailleuses avaient une semaine normale entre trente-quatre (34) heures et trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38,75) par semaine;

Considérant que la situation financière précaire du CPE;

Considérant que les parties veulent prévoir la possibilité de discuter des horaires de travail de la clause 16.1 de la présente convention collective.

En conséquence de ce qui précède, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie de la présente entente.
2. Les parties conviennent qu'une discussion aura lieu en CRT suite à la première année de l'application de la convention collective afin de discuter des horaires de travail, le tout en lien avec l'évolution de la situation financière du CPE et les besoins de celui-ci.
3. Les parties conviennent que MCE conseils fera l'analyse financière aux frais du syndicat.

La présente lettre d'entente devra être annexée à la convention collective convenue entre les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signée à Montréal, ce 16^e jour de juillet 2019.

<u>Hande Gökçe</u> <u>Gemma Turcotte</u> <u>Farah Su</u>	<u>Mathieu Charbonneau</u> <u>Gabriel Ndongo</u> <u>Allyson</u>
Pour le Syndicat des travailleuses(eurs) des centres de la petite enfance de Montréal et Laval - CSN	Pour le Centre de la petite enfance Petit coin de Poucet

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

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

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

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

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

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

2. La travailleuse doit, dans l'exercice de ses fonctions d'administratrice, agir avec honnêteté et loyauté dans le seul intérêt du centre de la petite enfance.
3. Elle doit en tout temps, dans l'exercice de ses fonctions, se conduire avec prudence et diligence et dans le seul intérêt du centre de la petite enfance, et ce, sans tenir compte des intérêts d'aucune autre personne, groupe ou entité, tel qu'il est prévu au Code civil du Québec.
4. Elle doit éviter de se placer en conflit d'intérêts réels ou apparents et se retirer des délibérations du conseil d'administration lors des discussions et/ou décisions concernant les relations de travail.

5. En vertu de son devoir de loyauté, l'administratrice doit elle-même s'imposer une limite à l'égard des propos qu'elle peut divulguer à des tiers et des documents internes remis aux administrateurs. Lorsqu'elle évalue cette question, elle doit le faire de façon indépendante, sans tenir compte de ses intérêts ou de celui ou celles qui l'ont nommée. Seul l'intérêt du centre de la petite enfance doit primer.

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

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

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

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

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

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

Le comité paritaire

1. Le comité paritaire du régime est composé de treize (13) membres, dont trois (3) proviennent de la FSSS-CSN.
2. Le ministère de la Famille a une voix prépondérante dans le processus décisionnel du comité paritaire pour toute question qui a un impact à la hausse sur la masse salariale assurable admissible à la subvention.

Contribution des employeurs

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

Mesure transitoire spéciale

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

- o Deux millions pour l'année 2018-2019¹
- o Deux millions pour l'année 2019-2020²
- o Deux millions pour l'année 2020-2021³

Administration du régime

5. L'administration du régime est faite par l'employeur.

6. Le comité paritaire examine les mesures permettant la stabilisation des coûts du régime.

Reddition de compte et modalités administratives

7. La contribution supplémentaire forfaitaire devra être utilisée aux seules fins d'assurances en accordant des congés ou des diminutions de primes pour les assurées.

8. La totalité de la contribution supplémentaire forfaitaire de six millions (6 000 000\$) doit être utilisée au 31 mars 2021. Malgré ce qui précède, si au 31 mars 2021, il reste un solde, ce dernier sera utilisé selon les indications de la FSSS-CSN durant l'année 2021-2022.

9. À chaque renouvellement, la FSSS-CSN transmet au Ministère de la Famille une lettre indiquant pour quelle fin la contribution supplémentaire forfaitaire découlant de cette entente sera utilisée ainsi que les grilles indiquant la valeur des réductions applicables à chacune des garanties par module et par type de protection.

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

¹ Ce montant sera disponible à compter du 1er avril 2018
² Ce montant sera disponible à compter du 1er avril 2019
³ Ce montant sera disponible à compter du 31 mars 2020

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7 - RELATIVE À LA SOUSCRIPTION À FONDATION

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

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

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