



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
LA GARDE-AMIS**

2017-2020

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	IDENTIFICATION DES PARTIES ET BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	1
1.1	Les parties	1
1.2	But de la convention collective.....	1
ARTICLE 2	DÉFINITIONS.....	2
2.1	Travailleuse	2
2.2	Travailleuse à temps complet.....	2
2.3	Travailleuse à temps partiel.....	2
2.4	Travailleuse occasionnelle	2
2.5	Poste de travail	2
2.6	Poste fusionné	2
2.7	Poste combiné	3
2.8	Conjointe-conjoint	3
2.9	Stagiaire	3
2.10	Année de service.....	3
2.11	Personne bénéficiant d'un programme gouvernemental.....	3
ARTICLE 3	CHAMP D'APPLICATION	5
3.1	Juridiction.....	5
3.2	Interprétation du certificat d'accréditation.....	5
3.3	Agent-négociateur	5
3.4	Ententes particulières.....	5
3.5	Sous-contrats	6
3.6	Comité de relations de travail paritaire.....	6
3.7	Travail hors de l'unité d'accréditation	7
ARTICLE 4	DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	8
4.1	Féminisation des textes	8
4.2	Non-discrimination	8
4.3	Liberté pédagogique	8
4.4	Harcèlement psychologique	8
4.5	Comité paritaire de médiation sur le harcèlement	9
4.6	Harcèlement sexuel	9
ARTICLE 5	GESTION DU CPE	10
5.1	Droits de la direction.....	10
5.2	Participation des travailleuses	10
5.3	Équipe de travail	10
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL.....	12
6.1	Obligation d'adhésion au syndicat.....	12
6.2	Adhésion des nouvelles travailleuses	12

6.3	Exception à la règle	12
6.4	Déduction des cotisations syndicales	12
6.5	Cas litigieux	12
6.6	Informations fournies au syndicat	13
6.7	Informations financières fournies au syndicat	13
ARTICLE 7	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE	14
7.1	Utilisation des locaux	14
7.2	Tableau d'affichage	14
7.3	Représentantes syndicales	14
7.4	Libérations syndicales	15
7.5	Libération pour fonction syndicale	15
7.6	Comité de négociation locale	16
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ.....	17
8.1	Définition	17
8.2	Calcul de l'ancienneté	17
8.3	Cumul de l'ancienneté	17
8.4	Conservation de l'ancienneté	18
8.5	Perte de l'ancienneté	18
8.6	Liste d'ancienneté	19
ARTICLE 9	PROCÉDURE D'EMBAUCHE ET D'ACQUISITION DE LA PERMANENCE	20
9.1	Comité de sélection	20
9.2	Comité de permanence	20
9.3	Période d'acquisition de la permanence	20
9.4	Libération pour le comité de permanence	20
9.5	Procédure d'acquisition de la permanence	21
ARTICLE 10	PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DE POSTES	22
10.1	Affichage de poste	22
10.2	Candidature.....	22
10.3	Registre de postes.....	22
10.4	Attribution du poste	23
10.5	Période d'essai	23
10.6	Recrutement externe.....	24
ARTICLE 11	MISE À PIED.....	25
11.1	Abolition de poste.....	25
11.2	Procédure de mise à pied	25
11.3	Avis et délai	25
11.4	Relevé d'emploi.....	26
11.5	Procédure de rappel au travail	26
11.6	Fermeture du CPE	26

11.7	Réouverture du CPE	27
11.8	Indemnité de licenciement	27
ARTICLE 12	REPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE RAPPEL.....	28
12.1	Poste temporairement dépourvu de titulaire	28
12.2	Composition de la liste de rappel	28
12.3	Utilisation de la liste de rappel	28
12.4	Qualifications	30
12.5	Disponibilités.....	30
ARTICLE 13	PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE	33
13.1	Définition du grief	33
13.2	Discussion préliminaire	33
13.3	Première étape : dépôt du grief	33
13.4	Deuxième étape : arbitrage	34
13.5	Pouvoirs de l'arbitre.....	34
13.6	Frais d'arbitrage	34
13.7	Dispositions particulières.....	35
ARTICLE 14	MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES.....	36
14.1	Principe	36
14.2	Avis de mesure disciplinaire	36
14.3	Recours de la travailleuse	36
14.4	Délai de péremption	36
14.5	Dossier personnel	37
14.6	Fardeau de la preuve	37
14.7	Mesure administrative.....	38
ARTICLE 15	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	39
15.1	Prévention.....	39
15.2	Comité paritaire en santé et sécurité au travail	39
15.3	Retour au travail	39
15.4	Budget pour la santé et la sécurité du travail.....	39
15.5	Équipement de protection individuelle	39
ARTICLE 16	HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL.....	40
16.1	Durée du travail	40
16.2	Aménagement du temps de travail	40
16.3	Répartition des horaires	40
16.4	Choix de groupe	40
16.5	Période de repos.....	41
16.6	Activités d'encadrement pédagogique et réunions d'équipe (quantum)	41
16.7	Gestion à la cuisine	41
16.8	Activités à caractère spécial.....	42

16.9	Travailleuse ayant en charge une stagiaire	42
16.10	Intempéries ou évènement incontrôlable	42
16.11	Rémunération à taux régulier	42
ARTICLE 17	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	43
17.1	Définition du temps supplémentaire	43
17.2	Répartition du temps supplémentaire	43
17.3	Rémunération du temps supplémentaire	43
17.4	Rappel au travail	43
ARTICLE 18	CONGÉ ANNUEL	44
18.1	Durée du congé annuel	44
18.2	Années de service et période de référence	44
18.3	Période de prise de congé annuel	45
18.4	Choix des dates du congé annuel	45
18.5	Indemnité de congé annuel	46
ARTICLE 19	CONGÉS FÉRIÉS	47
19.1	Énumération des congés fériés	47
19.2	Paiement du congé	47
19.3	Travailleuse en congé	48
19.4	Travail lors d'un jour de congé férié	48
ARTICLE 20	CONGÉS DE MALADIE, PERSONNELS ET POUR OBLIGATIONS FAMILIALES 49	
20.1	Congés de maladie ou personnels	49
20.2	Banque de congés de maladie ou personnels	49
20.3	Remboursement de congés utilisés en trop	50
20.4	Fractionnement	50
20.5	Ajustement de départ	50
20.6	Certificat médical et motifs d'absence	50
20.7	Congé pour obligations familiales	50
ARTICLE 21	CONGÉS SOCIAUX	51
21.1	Énumération des congés sociaux	51
21.2	Prolongation sans traitement	52
21.3	Droit aux congés sociaux	52
21.4	Assignation comme jurée ou témoin	52
ARTICLE 22	RETRAIT PRÉVENTIF, CONGÉS DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET ADOPTION 53	
22.1	Retrait préventif	53
22.2	Avis à l'employeur	53
22.3	Maintien des avantages sociaux	53

22.4	Examens médicaux reliés à la grossesse et avis à l'employeur	53
22.5	Congé de maternité spécial et interruption de grossesse.....	54
22.6	Congé de maternité	55
22.7	Congé de naissance ou d'adoption.....	58
22.8	Congé de paternité	58
ARTICLE 23	CONGÉ PARENTAL.....	61
23.1	Congé parental complémentaire	61
23.2	Avis à l'employeur et date de retour	61
23.3	Fractionnement	61
23.4	Suspension du congé	62
23.5	Retour au travail avant l'expiration du congé parental.....	62
23.6	Retour au travail	62
23.7	Réintégration de la travailleuse	62
23.8	Poste aboli.....	62
ARTICLE 24	CONGÉS DE PERFECTIONNEMENT	63
24.1	Formation professionnelle.....	63
24.2	Budget alloué à la formation et au perfectionnement.....	63
24.3	Formation ou perfectionnement exigé.....	64
ARTICLE 25	CONGÉS SANS TRAITEMENT	65
25.1	Congé sans traitement de quatre (4) semaines ou moins.....	65
25.2	Congé sans traitement de plus de quatre (4) semaines	65
25.3	Congé sans traitement à temps partiel	66
ARTICLE 26	ASSURANCE COLLECTIVE	67
ARTICLE 27	RÉGIME DE RETRAITE.....	68
27.1	Régime de retraite	68
27.2	Informations sur les bénéficiaires en vigueur.....	68
ARTICLE 28	PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE.....	69
28.1	Définition	69
28.2	Demande.....	69
28.3	Période couverte et prise de la retraite.....	69
28.4	Droits et avantages	69
28.5	Cessation de l'entente	70
28.6	Application de la convention collective	70
ARTICLE 29	CONGÉS AUTOFINANCÉS	71
29.1	Congés autofinancés.....	71
ARTICLE 30	RÉMUNÉRATION	72
30.1	Appellation d'emplois et taux de salaires.....	72

30.2	Majoration des taux et échelles de salaires	72
30.3	Salaires et classification	72
30.4	Versement des salaires	74
30.5	Départ d'une travailleuse.....	74
30.6	Erreur sur la paie.....	74
ARTICLE 31	RÉTROACTIVITÉ	76
31.1	Rétroactivité.....	76
ARTICLE 32	DISPOSITIONS DIVERSES	77
32.1	Annexes, lettres d'entente et politiques	77
32.2	Repas.....	77
32.3	Local de repos	77
32.4	Droits acquis.....	77
32.5	Disparités régionales.....	77
32.6	Assurance responsabilité	77
32.7	Contribution à Fondation CSN	78
32.8	Vérification d'absence d'empêchement.....	78
32.9	Banque de temps	78
32.10	Remboursement de frais de déplacement	78
32.11	Langue au travail.....	79
32.12	Ratios	79
32.13	Intégration des dispositions nationales.....	79
32.14	Participation à la gestion du CPE	80
32.15	Bonus anniversaire.....	80
32.16	Lois et règlements.....	80
ARTICLE 33	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	81
33.1	Durée.....	81
33.2	Modification de la convention collective.....	81
ANNEXE A	APPELLATIONS D'EMPLOI, SOMMAIRE DESCRIPTIF DES TÂCHES ET CONDITIONS D'OBTENTION.....	82
ANNEXE B	TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE DE SALAIRES	86
LETTRE D'ENTENTE # 5	RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES.....	91
LETTRE D'ENTENTE # 6	RESPONSABLE EN ALIMENTATION, DIANE MALLETTE	94

ARTICLE 1 IDENTIFICATION DES PARTIES ET BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.1 Les parties

Les parties à la présente convention collective sont :

D'une part, **CENTRE DE LA PETITE ENFANCE LA GARDE-AMIS,**
ayant son siège social au :
719, Chatham, Montréal (Québec) H3J 1Z3

ci-après appelé l'employeur,

et d'autre part, **SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES(EURS) DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE DE MONTRÉAL ET LAVAL – CSN,**
ayant son siège social au :
1601, avenue de Lorimier
Montréal (Québec) H2K 4M5

ci-après appelé « LE SYNDICAT »

1.2 But de la convention collective

Les présentes dispositions ont pour objet d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de favoriser de bonnes relations entre l'employeur et les travailleuses ainsi que de déterminer, pour ces dernières, les meilleures conditions de travail possible visant à promouvoir leur sécurité et leur bien-être, dans un climat de travail sain et respectueux, tout en tenant compte des besoins du service.

La convention a également pour but de favoriser des relations harmonieuses entre la direction et le personnel et d'assurer la qualité des services offerts aux enfants et aux parents.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS

2.1 Travailleuse

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

2.2 Travailleuse à temps complet

Toute travailleuse titulaire d'un poste dont le nombre d'heures est d'au moins trente-cinq (35) heures et dont les services sont retenus sur une base régulière, et ce, pour une période indéterminée.

Cependant, la travailleuse qui effectue moins de trente-cinq (35) heures, mais qui est considérée comme une travailleuse à temps complet à la date de la signature de la convention collective, préserve son statut.

2.3 Travailleuse à temps partiel

Toute travailleuse titulaire d'un poste dont le nombre d'heures est moins de trente-cinq (35) heures par semaine et dont les services sont retenus sur une base régulière et pour une période indéterminée.

2.4 Travailleuse occasionnelle

Toute travailleuse ne détenant pas de poste et dont les services sont retenus pour l'un des motifs prévus à la clause 12.3.

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 un (1) an.

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

2.9 Stagiaire

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

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

2.10 Année de service

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

2.11 Personne bénéficiant d'un programme gouvernemental

Toute personne qui est embauchée, 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, à défaut, celui fixé par l'employeur.

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.

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

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.

Le syndicat reconnaît le conseil d'administration du CPE La Garde-Amis comme l'unique agent-négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail au nom de l'employeur.

3.4 Ententes particulières

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

3.5 Sous-contrats

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

- lorsque le contrat n'a pas pour effet de provoquer directement ou indirectement de mise à pied parmi les travailleuses représentées par le syndicat, de provoquer d'abolition de poste, ni de diminuer le nombre d'heures de travail de l'une d'entre elles, ni de soustraire, en partie ou en totalité, des tâches accomplies par les travailleuses couvertes par l'unité d'accréditation;
- lorsque l'employeur fait appel à du personnel d'une agence de remplacement après avoir suivi la procédure de rappel (article 12), et ce, uniquement pour des remplacements d'une durée de trente jours (30) et moins de l'une des travailleuses, ou pour des remplacements liés à un congé de maladie de l'une des travailleuses d'une durée de moins de trois (3) mois) ou d'une durée indéterminée selon l'avis du médecin;
- lorsque ce contrat est déjà en vigueur à la date de la signature de cette convention collective.

3.6 Comité de relations de travail paritaire

Après entente entre les parties, le comité de relation de travail paritaire est formé pour tenter de régler toutes les questions concernant les relations de travail.

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

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

La partie demanderesse donne une proposition d'ordre du jour au moins trois (3) jours à l'avance.

3.7 Travail hors de l'unité 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.

Si la travailleuse retourne à son poste dans le délai prévu au premier alinéa, elle reprend ses droits détenus avant de le quitter, y compris l'ancienneté qu'elle aurait acquise jusqu'alors.

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'employeur.

4.4 Harcèlement psychologique

L'employeur et le syndicat collaborent pour prévenir les situations de harcèlement psychologique et s'engagent à intervenir dans toutes les situations connues de harcèlement psychologique. On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la travailleuse et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

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

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

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

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

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

4.5 Comité paritaire de médiation sur le harcèlement

Aucune disposition à la présente convention.

4.6 Harcèlement sexuel

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

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

ARTICLE 5 GESTION DU CPE

5.1 Droits de la direction

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

5.2 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

Les travailleuses ont le droit de présence à l'assemblée générale du CPE.

b) Participation au conseil d'administration (C.A.)

Aucune disposition prévue à la présente convention collective.

c) Participation aux comités

Lorsque le CPE forme un comité, les travailleuses syndiquées seront informées de sa formation, du sujet à être abordé par ce comité et de sa composition. Les travailleuses syndiquées auront la possibilité de soumettre des idées ou suggestions sur les travaux du dit comité, soit lors des réunions d'équipe, soit directement à la direction ou à un des membres du comité. Toute idée ou suggestions d'une travailleuse syndiquée sera étudiée et prise en compte par le comité au courant de ses travaux.

5.3 Équipe de travail

a) Composition

Toutes les travailleuses ainsi que le personnel de gestion forment l'équipe de travail.

b) Rôle

L'équipe de travail a pour rôle :

- d'élaborer le calendrier pour les 8 réunions d'équipe statutaires annuelles, étant entendu que la direction peut organiser des réunions d'équipes exceptionnelles au besoin;

- de faire des propositions de quatre (4) sujets à inclure à l'ordre du jour et de décider des deux (2) premiers sujets qui seront couverts lors de chaque réunion d'équipe statutaire;
- d'organiser des activités communes à plusieurs groupes d'enfants;
- de convenir de l'application pédagogique du *programme éducatif des services de garde du Québec*, des méthodes d'intervention et de l'organisation quotidienne du travail des travailleuses;
- de décider des mesures à mettre en place pour le soutien des éducatrices afin d'accomplir leur mission pédagogique auprès des enfants à défi particulier;
- de contribuer à l'élaboration de la plate-forme pédagogique du CPE et d'en assurer la mise à jour;
- de décider du mode et de la répartition des horaires de travail, tel que prévu à 16.3;
- de décider du mode, et de l'attribution des groupes d'enfants, tel que prévu à 16.4;
- de convenir de la répartition des heures payées pour l'encadrement pédagogique;
- de proposer des priorités de formation pour le personnel syndiqué et de choisir les activités de formations qui seront suivies lorsqu'une liste de formations disponibles est soumise par la direction;
- de convenir des priorités d'amélioration des conditions de santé et de sécurité du personnel;
- de discuter et de faire des recommandations sur tout sujet d'intérêt pour l'amélioration des services du CPE.

c) Rencontre

L'équipe de travail se rencontre lors des réunions d'équipe.

d) Mode de décision

Les décisions et recommandations s'élaborent en recherchant le consentement de chacun des membres de l'équipe. À défaut de consensus, les décisions et les recommandations sont prises à la majorité des voix.

Il est bien entendu que les décisions de l'équipe de travail ne peuvent en aucun cas contrevenir aux orientations et aux décisions découlant de ces orientations prises par le CPE, non plus qu'aux 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

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

6.3 Exception à la règle

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

6.4 Déduction des cotisations syndicales

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

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

6.5 Cas litigieux

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

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

6.6 Informations fournies au syndicat

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

1. une liste indiquant les renseignements suivants pour chacune des travailleuses :
 - nom;
 - date d'embauche;
 - adresse, no. de téléphone et courriel;
 - appellation d'emploi;
 - statut (temps complet, temps partiel, occasionnelle);
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 la portion de ses états financiers annuels vérifiés qui aura été remise aux parents lors de la dernière assemblée annuelle du CPE.

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 au moins soixante-douze (72) heures à l'avance de l'intention du syndicat d'utiliser ses locaux et cette utilisation est sans frais. Les locaux doivent être remis dans le même état qu'avant.

7.2 Tableau d'affichage

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

7.3 Représentantes syndicales

a) Liste des représentantes syndicales

Le syndicat fournit à l'employeur, une (1) fois par année (entre le 1^{er} et le 30 avril), la liste des membres du comité exécutif ainsi que le nom de la déléguée syndicale 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 locale peut également, après avoir pris rendez-vous dans les trois (3) jours ouvrables, rencontrer 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. Ces rencontres seront d'une durée raisonnable, n'occasionneront aucun déboursé supplémentaire à l'employeur et ne devront en aucune circonstance nuire au bon fonctionnement du CPE, auquel cas l'employeur pourra refuser.

c) Représentante du syndicat régional

La représentante du syndicat régional, après en avoir avisé la représentante de l'employeur, trois (3) jours ouvrables à l'avance, peut contacter ou rencontrer au CPE dans un local réservé à cette fin, durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci. Ces rencontres devront être d'une durée maximale de trente (30) minutes, avoir lieu durant la période de la sieste des enfants et ne devront en aucune circonstance nuire au bon fonctionnement du CPE. Lors de la journée de la rencontre, la durée de la période de repos non-payée de l'employée sera amputée du nombre de minutes que la rencontre aura durée et ce temps deviendra payable par l'employeur.

d) Rencontre avec l'employeur

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

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

7.4 Libérations syndicales

Toute travailleuse peut s'absenter du CPE pour libération syndicale, pourvu qu'elle avise l'employeur, sauf exception, quarante-huit (48) heures à l'avance. Advenant qu'une autre travailleuse ait besoin de s'absenter pour libération syndicale pendant la même période, ce délai augmente à cinq (5) jours ouvrables. En aucun cas plus de deux (2) travailleuses pourront s'absenter du CPE en même temps pour des fins de libération syndicale. Lors de cette absence, la travailleuse conserve et accumule son ancienneté. L'employeur continue de verser le salaire de la travailleuse libérée et le syndicat le rembourse sur présentation d'une facture à cet effet.

7.5 Libération pour fonction syndicale

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

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

En tout temps, moyennant un préavis écrit de vingt et un (21) jours, la travailleuse peut réintégrer son poste ou le remplacement qu'elle occupait s'il se poursuit, ou elle retourne sur la liste de rappel avec tous ses droits et privilèges, comme si elle n'avait jamais quitté ses fonctions.

S'il s'agit d'un poste électif, l'employeur continue, à la demande du syndicat, de verser le salaire de la travailleuse libérée et le syndicat le rembourse sur présentation d'une facture 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, y compris la conciliation et la médiation. Lors de cette absence, la travailleuse conserve et accumule son ancienneté. L'employeur continue de verser le salaire des travailleuses libérées. Les deux parties paient à part égale les libérations des travailleuses pour les séances de préparation de négociation, de négociation, y compris la conciliation et la médiation, jusqu'à concurrence de deux mille (2000,00\$) dollars de la part du CPE, auquel cas le syndicat rembourse à l'employeur la somme subséquente s'il y a lieu.

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 supplantation, elle cumule son ancienneté comme si elle n'avait pas subi de réduction d'heures de travail, et ce, pendant les douze (12) premiers mois;
- c) congé de perfectionnement autorisé;
- d) retrait préventif, congé de maternité, parental, de paternité ou d'adoption ainsi que durant tous les congés sans traitement reliés au congé de maternité, congé de paternité et au congé d'adoption 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 et bénéficier du calcul le plus avantageux pour elle.

8.4 Conservation de l'ancienneté

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

- a) durant une absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle du trente-septième (37^e) au quarante-huitième (48^e) mois de cet accident ou de cette maladie;
- b) après le douzième (12^e) mois de la mise à pied;
- c) lorsque la travailleuse quitte temporairement l'unité de négociation, tel que prévu à la clause 3.7.

8.5 Perte de l'ancienneté

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

- a) lors d'un congédiement;
- b) lors de sa démission;
- c) lors d'une absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle, après le quarante-huitième (48^e) mois d'absence;
- d) après le vingt-quatrième (24^e) mois d'une mise à pied;
- e) lorsque la travailleuse quitte l'unité de négociation tel que prévu à la clause 3.7.

8.6 Liste d'ancienneté

Au plus tard trente (30) jours après la signature de la 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 pour les travailleuses occasionnelles et à temps partiel;
- 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 31 mai.

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

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

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

9.1 Comité de sélection

Aucune disposition à la présente convention.

9.2 Comité de permanence

a) Composition

Le comité de permanence est composé d'une (1) travailleuse, ayant acquis sa permanence, désignée par les travailleuses syndiquées, d'un (1) parent utilisateur membre du Conseil d'administration et d'une (1) représentante de la direction. Pour que le comité ait lieu, la présence des trois (3) membres est requise.

b) Mode de décision

La décision d'accorder la permanence est prise à la majorité des voix des membres du comité de permanence.

c) Mandat

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

9.3 Période d'acquisition de la permanence

Toute travailleuse nouvellement embauchée est soumise à une période d'acquisition de permanence de neuf cents (900) heures de travail.

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

9.4 Libération pour le comité de permanence

La travailleuse membre du comité de permanence est libérée 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.

9.5 Procédure d'acquisition de la permanence

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

- a) Le comité de permanence 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 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 déjà eu 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 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, si prédéterminé;
- 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 à la travailleuse, sur demande, un accusé réception de sa candidature.

L'employeur doit remettre à la déléguée locale une liste des travailleuses ayant posé leur candidature suivant la fin de l'affichage.

10.3 Registre de postes

Aucune disposition à la présente convention.

10.4 Attribution du poste

Le poste est accordé à la candidate ayant le plus d'ancienneté parmi celles qui détiennent les exigences et qualifications requises apparaissant au libellé de l'appellation d'emploi de l'annexe A. La candidate retenue entre en fonction dans les 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) Une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours de travail fait partie intégrante du processus d'attribution du poste et exclut le travail effectué entre le 1^{er} juillet et le 31 août.
- b) Avant la fin de sa période d'essai, l'employeur prend l'une ou l'autre des décisions suivantes :
 - 1) la travailleuse est maintenue dans son nouveau poste;
 - 2) la période d'essai de la travailleuse est prolongée de vingt (20) jours de travail;
 - 3) la travailleuse est réintégrée dans le poste ou le remplacement qu'elle occupait, s'il reste plus de quatre (4) semaines à effectuer.
- 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, s'il reste plus de quatre (4) semaines à effectuer.
- d) Si la travailleuse est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, elle est réputée satisfaire aux exigences requises de la tâche.
- e) Au cours de cette période, la travailleuse qui décide de réintégrer son ancien poste ou son remplacement s'il reste plus de quatre (4) semaine à effectuer ou qui est appelée à le faire à la demande de l'employeur, 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.

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. Cependant, les exigences et qualifications, la description de tâches et les éléments constitutifs du poste de l'affichage externe doivent demeurer les mêmes que ceux de l'affichage 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 et sur les services offerts.

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 pour supplanter 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 dont la preuve lui incombe 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 ou définitive du CPE, aussitôt la date de fermeture arrêtée et ce, au moins trente jours (30) à l'avance. L'employeur avise les travailleuses et le syndicat de toute fermeture temporaire du CPE aussitôt la date de fermeture arrêtée.
- 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 trois (3) jours ouvrables.

11.7 Réouverture du CPE

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

11.8 Indemnité de licenciement

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

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

ARTICLE 12 REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE RAPPEL

12.1 Poste temporairement dépourvu de titulaire

- a) L'employeur comble les postes temporairement dépourvus de leur titulaire en tenant compte des besoins du service et des ratios en vigueur.
- 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 par l'employeur.
- 4- Si la travailleuse refuse, la suivante est rappelée et ainsi de suite.
- 5- Dans le cas d'un remplacement temporaire prévu pour une période de plus de quatre (4) semaines consécutives, la période d'essai décrite à l'article 10.5 s'applique s'il s'agit de la première fois que la travailleuse effectue un remplacement de cette durée. Si la travailleuse n'obtient pas le remplacement à la suite de cette période d'essai, elle retourne sur la liste de rappel ou à son poste, le cas échéant et l'employeur n'est pas tenu de lui offrir un remplacement de cette durée avant qu'un délai de six (6) mois ne se soit écoulé.
- 6- Dans tous les cas de remplacement temporaire d'une durée prévisible de quatre (4) semaines et plus, une travailleuse à temps partiel ou une travailleuse occasionnelle conserve la possibilité de quitter temporairement son poste ou son remplacement afin d'effectuer le remplacement d'un poste comportant plus d'heures de travail hebdomadaire que son poste ou son remplacement.

De plus, après entente avec l'employeur, une travailleuse à temps complet non responsable de groupe a la possibilité de quitter temporairement son poste pour effectuer un remplacement d'une durée prévisible de quatre (4) semaines et plus d'une travailleuse à temps complet responsable de groupe, pourvu qu'elle possède plus d'ancienneté que les travailleuses disponibles sur la liste de rappel.
- 7- Après entente avec l'employeur, 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.
- 8- 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.
- 9- Durant la période du 24 juin au 31 août, l'employeur peut lier plusieurs absences à temps complet.

12.4 Qualifications

Les qualifications reconnues pour un poste d'éducatrice au sens du Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance sont requises pour l'obtention d'un remplacement de plus de douze (12) semaines;

Les qualifications ne sont pas requises pour obtenir un remplacement de douze (12) semaines ou moins ou pour les remplacements qui débutent et se terminent durant la période normale de prise du congé annuel;

Dans le cas où l'attribution d'un remplacement de moins de douze (12) semaines à une candidate aurait pour conséquence que l'employeur ne respecte plus les exigences minimales quant au nombre d'éducatrices qualifiées tel qu'il est prévu au Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance, les qualifications au sens du Règlement ont préséance sur l'ancienneté.

12.5 Disponibilités

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

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

Une période de congé annuel n'est pas considérée comme une période de non-disponibilité pour l'obtention d'un remplacement.

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

2. Par la suite, si la travailleuse refuse quatre (4) remplacements sans motifs valables, selon la disponibilité qu'elle a fournie à l'employeur, et ce, à l'intérieur d'une période de six (6) mois, elle est temporairement retranchée de la liste de rappel pour une période de trente (30) jours consécutifs.

Si la travailleuse franchit la période de six (6) mois en respectant les conditions mentionnées au présent paragraphe, elle est de nouveau assujettie aux conditions du paragraphe 1, sinon, elle est visée par le paragraphe 3 à son retour sur la liste de rappel.

3. Par la suite, si la travailleuse refuse cinq (5) remplacements sans motifs valables, selon la disponibilité qu'elle a fournie à l'employeur, et ce, à l'intérieur d'une période de douze (12) mois, elle est retirée de la liste de rappel de façon définitive (fin d'emploi).

Si la travailleuse franchit la période de douze (12) mois en respectant les conditions mentionnées au présent paragraphe, elle est de nouveau assujettie aux conditions du paragraphe 1.

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

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

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

À son retour, sa disponibilité exprimée est la même qu'au moment de son départ, à moins que la travailleuse n'ait fait parvenir une nouvelle disponibilité écrite dans les délais prévus à l'article 12.5 a).

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

La travailleuse qui effectue déjà un remplacement prévisible de moins de dix (10) semaines consécutives est considérée disponible pour obtenir un nouveau remplacement, si le fait d'obtenir ce nouveau remplacement lui permet d'effectuer au moins une année de travail additionnelle. De même, la travailleuse dont le remplacement doit se terminer dans moins de dix (10) semaines peut obtenir un nouveau remplacement si cela lui permet d'effectuer au moins une (1) année de travail additionnelle.

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

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

ARTICLE 13 PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE

13.1 Définition du grief

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

13.2 Discussion préliminaire

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

13.3 Première étape : dépôt du grief

- a) Toute travailleuse, seule ou accompagnée d'une ou des déléguées désignées par le syndicat, dans les trente (30) jours de la connaissance par la travailleuse du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'événement qui donne lieu au grief, dépose un grief par écrit à la représentante de la direction. Le grief doit contenir la description de l'objet du litige et préciser la correction ou la solution recherchée. Si la connaissance de l'événement dont le grief découle survient durant les mois de juillet et août, les délais prévus au présent paragraphe sont prolongés de trente (30) jours.
- b) L'employeur doit répondre par écrit dans les vingt (20) 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 mais seulement en ce qui a trait à des 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. Cependant, si une des parties entend demander au ministre du travail de procéder à la nomination d'un arbitre, elle doit préalablement demander par écrit une rencontre à l'autre partie afin de tenter de régler le grief. Cette rencontre doit avoir lieu dans un délai raisonnable déterminé d'un commun accord entre les parties et ne peut être refusée sans commun accord. Si une partie procède à la demande de nomination d'un arbitre au ministre du Travail, sans avoir demandé cette rencontre, elle devra assumer à sa charge l'entièreté des coûts liés à la demande de nomination de l'arbitre, ce qui exclut les coûts de l'arbitrage.

- 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. Par ailleurs, le délai de douze (12) mois est prolongé de vingt (20) jours ouvrables le jour suivant la rencontre du paragraphe précédent, advenant que la rencontre prévue au paragraphe précédent, ait été demandée avant l'expiration du délai de douze (12) mois et qu'elle n'ait pas eu lieu avant l'expiration du délai de douze (12) mois.

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) L'employeur libère une déléguée désignée par le syndicat et l'intéressée pour les jours d'audition. Lors de cette absence, les travailleuses conservent et accumulent leur ancienneté. L'employeur continue de verser le salaire des travailleuses libérées et le syndicat rembourse le salaire de la déléguée désignée sur présentation d'une facture à cet effet.
- 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 la travailleuse ne peut lui être opposé devant un arbitre si l'employeur lui a refusé la possibilité d'être accompagnée d'une représentante dûment autorisée du syndicat lors de la signature dudit aveu.

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

- 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 au syndicat.

14.3 Recours de la travailleuse

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

14.4 Délai de péremption

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

délai de douze (12) mois s'applique à compter de la date du nouvel incident, et ainsi de suite.

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

14.5 Dossier personnel

- a) Sur demande et en présence du représentant de l'employeur, une travailleuse peut consulter son dossier. De plus, la travailleuse peut obtenir une copie dudit dossier.
- b) Ce dossier comprend, si ces documents étaient présents au dossier avant le 1^{er} janvier 2015 :
 - curriculum vitae;
 - formulaire de demande d'emploi;
 - formulaire d'embauche;
 - toute autorisation de déduction;
 - demande de transfert et les avis de nomination;
 - copie des diplômes et attestations d'études ou d'expérience;
 - copie des rapports disciplinaires ou administratifs;
 - formulaire de disponibilité;
 - copie des rapports d'évaluation;
 - copie des rapports d'accident de travail;
 - copie des rapports de santé;
 - demande de congé avec ou sans traitement;
 - lettre de démission;
 - lettre attestant la vérification de l'absence d'empêchement;
 - attestation de premiers soins.
- c) L'employeur prend les moyens nécessaires pour assurer le caractère confidentiel du dossier.

14.6 Fardeau de la preuve

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

14.7 Mesure administrative

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

ARTICLE 15 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

15.1 Prévention

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

15.2 Comité paritaire en santé et sécurité au travail

Aucune disposition à la présente convention

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 Budget pour la santé et la sécurité du travail

Aucune disposition à la présente convention

15.5 Équipement de protection individuelle

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

ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

16.1 Durée du travail

La semaine normale de travail pour les éducatrices est d'au moins trente-sept (37,5) heures et demi et d'au plus quarante (40) heures par semaine réparties sur cinq (5) jours incluant dans la mesure du possible, le temps alloué pour les activités d'encadrement pédagogique et le travail d'équipe.

La semaine normale de travail de la responsable en alimentation/cuisinière est de vingt-cinq (25) heures par semaine réparties sur cinq (5) jours. Cependant, concernant la semaine normale de travail de la travailleuse actuelle à ce poste, se référer à la lettre d'entente en annexe.

La semaine normale de travail de la travailleuse qui occupe un poste de préposée est de vingt (20) heures par semaine réparties sur cinq (5) jours.

16.2 Aménagement du temps de travail

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

16.3 Répartition des horaires

Les horaires de travail sont établis par la direction en tenant compte des préférences et de l'ancienneté des travailleuses, et ce, pour une période de douze (12) mois. Toute modification d'horaire doit faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat, sauf dans les deux (2) cas suivants :

- 1- En début d'année et ce jusqu'au 31 octobre, après consultation de l'équipe, les horaires doivent être décalés en fonction des besoins du service.
- 2- Pour pallier à une absence d'une (1) travailleuse du CPE à l'ouverture ou à la fermeture.

16.4 Choix de groupe

L'équipe de travail répartit les choix de groupe, par ordre d'ancienneté en tenant compte des préférences des travailleuses, et ce, au plus tard le 1^{er} juin de chaque année. Les changements prennent effet au plus tard la première semaine de septembre.

16.5 Période de repos

La travailleuse qui effectue au moins cinq (5) heures de travail par jour bénéficie, à l'intérieur de son horaire normal de travail, de trente (30) minutes payées et de trente (30) minutes non payées de repos par jour. La période de repos payée doit être prise à l'établissement.

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

- a) Le 1^{er} avril de chaque année, l'équipe de travail bénéficie d'une banque annuelle d'heures payées pour des activités d'encadrement pédagogique, incluant les réunions d'équipe.
- b) Cette banque est établie de la façon suivante : trente (30) heures par éducatrice.
- c) Cette banque annuelle d'heures peut être rehaussée après entente avec l'employeur.
- d) La banque vise les activités suivantes :
 - le temps de planification pédagogique;
 - le temps de préparation pédagogique;
 - les journées pédagogiques;
 - le temps pour définir le profil de l'enfant;
 - le temps pour la préparation et pour la rencontre des parents;
 - les rencontres d'équipe ou le travail d'équipe.

Les heures pédagogiques sont effectuées à l'intérieur ou à l'extérieur de la semaine normale de travail. Ces heures peuvent être réalisées à l'extérieur du CPE après entente avec l'employeur.

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

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

16.7 Gestion à la cuisine

Aucune disposition à la présente convention.

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

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

16.10 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 Rémunération à taux régulier

Les heures effectuées en vertu des clauses 16.6 à 16.9 inclusivement ne sont pas considérées comme du temps supplémentaire et sont rémunérées à taux régulier ou mises en banque de temps, sauf si le total des heures est supérieur à quarante (40) heures dans une semaine; la portion des heures dépassant quarante (40) heures est alors rémunérée à taux supplémentaire ou mise en banque à taux et demi.

ARTICLE 17 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

17.1 Définition du temps supplémentaire

La définition du temps supplémentaire correspond à celle de la Loi sur les normes du travail.

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, et sauf si procéder par ordre d'ancienneté causerait une baisse du taux moyen pondéré de qualification du CPE tel que défini dans les règles budgétaires pour CPE.

Avant d'offrir du temps supplémentaire à une travailleuse à temps complet, l'employeur doit faire appel, si possible, à la travailleuse à temps partiel ou à la travailleuse occasionnelle qui n'a pas complété la semaine normale de travail de sa fonction en commençant par celle qui possède le plus d'ancienneté.

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 pour plus de quinze (15) minutes 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

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, qui devront être prises durant la période de prise de congé annuel;
- b) La travailleuse ayant un (1) an et plus de service au 31 mars a droit à deux (2) semaines de congé annuel payé, qui devront être prises durant la période de prise de congé annuel;
- c) La travailleuse ayant trois (3) ans et plus de service au 31 mars a droit à trois (3) semaines de congé annuel payé, dont deux (2) semaines devront être prises durant la période de prise de congé annuel et une (1) semaine pourra être prise en dehors de la période de prise de congé annuel;
- d) La travailleuse ayant cinq (5) ans et plus de service au 31 mars a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payé, dont deux (2) semaines devront être prises durant la période de prise de congé annuel et deux (2) semaines pourront être prises en dehors de la période de prise de congé annuel;
- e) La travailleuse ayant quinze (15) ans et plus de service au 31 mars a droit à cinq (5) semaines de congé annuel payé (dès la période de congé annuel 2017), dont trois (3) semaines devront être prises durant la période de prise de congé annuel et deux (2) semaines pourront être prises en dehors de la période de prise de congé annuel.

18.2 Années de service et période de référence

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

18.3 Période de prise de congé annuel

La période située entre le 30 mai et le 31 août de chaque année est considérée comme la période normale pour prendre son congé annuel. Cependant, la travailleuse peut prendre son congé annuel en dehors de cette période après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Pour les semaines qui peuvent être prises en dehors de la période de prise de congé annuel selon l'échelle de congés annuels, l'employeur ne pourra refuser le congé à moins d'impossibilité de remplacement.

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

18.4 Choix des dates du congé annuel

- a) Le calendrier du congé annuel de la période estivale doit être établi avant le 1^{er} 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 doivent débuter le lundi, à moins d'entente avec l'employeur.

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

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 1^{er} décembre.

18.5 Indemnité de congé annuel

Le calcul de l'indemnité de congé annuel s'effectue de la manière suivante :

- a) La travailleuse titulaire d'un poste à temps complet depuis le début de la période de référence reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail;
- b) Toutefois, si la travailleuse s'est prévalu des congés suivants, elle reçoit deux pour cent (2 %) du salaire 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.

ARTICLE19 CONGÉS FÉRIÉS

19.1 Énumération des congés fériés

- a) La travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de cinq (5) jours par semaine bénéficie annuellement de treize (13) jours de congé férié sans perte de traitement.
- b) La travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de quatre (4) jours par semaine bénéficie annuellement de onze (11) journées de congé férié sans perte de traitement.
- c) La travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de neuf (9) jours par période de quatorze (14) jours bénéficie annuellement de douze (12) jours de congé férié sans perte de traitement.
- d) Les jours fériés sont :
 - 1. Le 1^{er} janvier (jour de l'An);
 - 2. Le vendredi Saint ou le lundi de Pâques;
 - 3. Le lundi qui précède le 25 mai (journée nationale des Patriotes);
 - 4. Le 24 juin (fête nationale du Québec);
 - 5. Le 1^{er} juillet (fête du Canada);
 - 6. Le premier (1^{er}) lundi de septembre (fête du Travail);
 - 7. Le deuxième (2^e) lundi d'octobre (Action de grâces);
 - 8. Le 25 décembre (jour de Noël);
- e) Les jours supplémentaires sont déterminés par l'employeur.

19.2 Paiement du congé

- 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 vingt-quatre pour cent (5,24 %) de son taux de salaire versé pour chaque heure travaillée, et ce, sans tenir compte des heures supplémentaires.

Pour les fins des présentes, une (1) heure travaillée correspond à une (1) heure pour laquelle la travailleuse a accompli ses tâches régulières de travail.

19.3 Travailleuse en congé

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

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

19.4 Travail lors d'un jour de congé férié

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

ARTICLE 20 CONGÉS DE MALADIE, PERSONNELS ET POUR OBLIGATIONS FAMILIALES**20.1 Congés de maladie ou personnels**

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

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 huit (8) jours.
- c) La travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de neuf (9) jours par période de quatorze (14) jours se voit créditer une banque de neuf (9) jours de congés maladie ou personnels pour l'année à venir.
- d) La travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle ne bénéficient pas de cette banque de congés. À chaque paie, l'employeur verse quatre pour cent (4,0 %) du salaire de la travailleuse à titre d'indemnité de congés de maladie ou personnels. À la demande de la travailleuse, cette indemnité est versée dans une banque afin qu'elle reçoive une indemnité lors de la prise du congé. Cette indemnité n'est pas versée à la travailleuse occasionnelle référée par une agence de personnel travaillant moins de cinq (5) jours consécutifs.
- e) Les congés qui n'ont pas été utilisés par une travailleuse au 31 mars de chaque année lui sont monnayés intégralement et le montant est versé au plus tard sur la paie suivant celle incluant le 31 mars, au taux de salaire normal au 31 mars précédent.
- f) La travailleuse qui devient détentrice d'un poste à temps complet après le 1^{er} avril se voit créditer une banque de congés de maladie ou personnels au prorata du nombre de mois travaillés à temps complet entre sa date d'entrée en fonction et le 31 mars suivant.

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

20.3 Remboursement de congés utilisés en trop

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

20.4 Fractionnement

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

20.5 Ajustement 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 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.

Un congé personnel ne peut s'étendre sur plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs à moins d'entente avec l'employeur.

20.7 Congé pour obligations familiales

Aucune disposition à la présente convention.

ARTICLE 21 CONGÉS SOCIAUX

21.1 Énumération des congés sociaux

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

a) Décès

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

b) Mariage

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

c) Déménagement

Un (1) jour de congé sans solde, une (1) fois par année.

21.2 Prolongation sans traitement

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

21.3 Droit aux congés sociaux

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

21.4 Assignation comme jurée ou témoin

- a) La travailleuse appelée à agir comme jurée ou témoin un jour où elle est prévue au travail reçoit un congé sans perte de traitement jusqu'à concurrence de quatre (4) jours par année de travail, toute journée additionnelle est sans traitement. Cependant, elle doit remettre au CPE, à sa réception, l'indemnité de traitement qu'elle reçoit à titre de salaire pour ses fonctions de jurée ou de témoin pendant son congé avec traitement de maximum quatre (4) jours.
- 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 au travail.

22.2 Avis à l'employeur

Dans le cas d'un retrait préventif, la travailleuse doit, dans les cinq (5) jours qu'elle en est informée ou au plus tard dans les trente (30) jours de son départ, donner un avis écrit à l'employeur l'informant de la date prévue de son retour au travail.

22.3 Maintien des avantages sociaux

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

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

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

a) Examens médicaux relatifs à la grossesse

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

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

b) Avis à l'employeur

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

22.5 Congé de maternité spécial et interruption de grossesse

a) Congé de maternité spécial

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

b) Présomption

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à la clause 22.6 à compter du début de la quatrième (4^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.

22.6 Congé de maternité

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

a) Répartition du congé

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

b) Accouchement retardé

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

c) Début du congé

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

d) Avis à l'employeur et date

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

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

e) Réduction du délai d'avis

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

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

f) Fractionnement

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

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

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

g) Suspension du congé

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

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

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

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

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

i) Retour au travail différé

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

j) Réintégration de la travailleuse

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

k) Retour au travail

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

l) Poste aboli et fin d'affectation

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

m) Maintien des avantages sociaux

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

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

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

n) Indemnité de congé de maternité

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

22.7 Congé de naissance ou d'adoption

- a) Un travailleur peut s'absenter du travail pendant trois (3) 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, pour permettre le retour au travail du travailleur pendant la durée de cette hospitalisation.

d) Retour au travail

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

e) Réintégration du travailleur

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

f) Poste aboli et fin d'affectation

1. Dans l'éventualité où le poste a été aboli, le travailleur a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.
2. Le travailleur à temps partiel ou le travailleur occasionnel qui termine une affectation pendant la durée de son congé de paternité est réputé disponible pour une nouvelle affectation selon les modalités de l'article 12 de la convention collective.

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

g) Maintien des avantages sociaux

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

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

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

ARTICLE 23 CONGÉ PARENTAL

23.1 Congé parental complémentaire

- a) Un congé parental sans traitement à temps complet d'une durée maximale de dix-huit (18) mois est accordé à la travailleuse en prolongation du congé de maternité, du congé d'adoption ou au travailleur en prolongation du congé de paternité et du congé d'adoption.
- b) Au cours de ce congé sans traitement, la travailleuse peut continuer à participer aux régimes d'assurance collective et de retraite qui lui sont applicables, aux conditions énoncées dans ces régimes.
- c) Ce congé parental complémentaire inclut le congé parental prévu au Régime québécois d'assurance parentale.

23.2 Avis à l'employeur et date de retour

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

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

23.3 Fractionnement

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

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

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

23.4 Suspension du congé

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

23.5 Retour au travail avant l'expiration du congé parental

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

23.6 Retour au travail

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

23.7 Réintégration de la travailleuse

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

23.8 Poste aboli

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

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

ARTICLE 24 CONGÉS DE PERFECTIONNEMENT

24.1 Formation professionnelle

- a) Toute travailleuse justifiant un (1) an de service a droit à un congé de perfectionnement sans traitement pour suivre un cours ou un programme de formation professionnelle.
- 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.

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

24.2 Budget alloué à la formation et au perfectionnement

Compte tenu des budgets disponibles et des priorités établies par le CPE en matière de perfectionnement, le CPE pourra payer à sa discrétion certains frais reliés aux activités de perfectionnement demandées par le personnel.

24.3 Formation ou perfectionnement exigé

Dans tous les cas de perfectionnement exigé par l'employeur, 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 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.

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

- a) Après un (1) an de service, la travailleuse obtient un congé sans traitement chaque année, d'un maximum de quatre (4) semaines, pourvu qu'elle en fasse la demande au moins trente (30) jours à l'avance.
- b) Ce congé peut être fractionné en semaines ou en journées, et ce, après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser à moins d'impossibilité de remplacement.
- c) Lors de ce congé sans traitement, la travailleuse maintient son adhésion au régime d'assurance collective ainsi qu'au régime de retraite, et ce, aux conditions des contrats, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles dont l'employeur assume sa part.

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

- a) Après deux (2) ans de service et une (1) fois par période de deux (2) ans par la suite, la travailleuse a droit à un congé sans traitement d'un maximum d'un (1) an, incluant le congé prévu à la clause précédente, pourvu qu'elle en fasse la demande au moins trente (30) jours à l'avance. Le délai peut être réduit après entente entre les parties.
- b) Ce congé doit être pris de façon continue. Cependant, la travailleuse peut y mettre fin en tout temps et réintégrer son poste en faisant parvenir à l'employeur un préavis d'au moins un (1) mois de la date de son retour au travail.
- c) Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans traitement dont la durée excède quatre (4) semaines :

- 1) Congé annuel

Le CPE remet à la travailleuse, si elle en fait la demande, la rémunération correspondant 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 d'un (1) an. L'employeur ne peut refuser un tel congé sans motif valable.
- b) Lors de sa demande, la travailleuse précise la durée de son congé ainsi que la ou les journées de la semaine correspondant au congé, laquelle doit être la même pour toute la durée du congé. Durant la ou les journées libérées par la travailleuse, le poste est considéré comme temporairement dépourvu de sa titulaire et il est régi selon les dispositions de l'article 12 de la convention collective.
- c) La travailleuse titulaire d'un poste à temps complet qui se prévaut des dispositions de la présente clause est considérée comme une travailleuse titulaire d'un poste à temps partiel et elle est régie par les dispositions qui s'appliquent à la travailleuse titulaire d'un poste à temps partiel, et ce, pour toute la durée de son congé. Cependant, la travailleuse accumule son ancienneté comme une travailleuse à temps complet, et ce, pour une période de douze (12) 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 ASSURANCE COLLECTIVE

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

ARTICLE 27 RÉGIME DE RETRAITE

27.1 Régime de retraite

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

27.2 Informations sur les bénéficiaires en vigueur

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

ARTICLE 28 PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE

28.1 Définition

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

28.2 Demande

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

28.3 Période couverte et prise de la retraite

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

28.4 Droits et avantages

a) Ancienneté et expérience

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

b) Régime d'assurance

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

c) Régime de retraite

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

d) Supplantation ou mise à pied

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

28.5 Cessation de l'entente

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

28.6 Application de la convention collective

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

ARTICLE 29 CONGÉS AUTOFINANCÉS

29.1 Congés autofinancés

Aucune disposition prévue à la présente convention collective.

ARTICLE 30 RÉMUNÉRATION

30.1 Appellation d'emplois et taux de salaires

- a) Les appellations d'emplois et conditions d'obtention requises apparaissent à l'annexe A.
- b) Les taux de salaires et échelles de salaires apparaissent à l'annexe B.
Voir article 32.13 : intégration des dispositions nationales.

30.2 Majoration des taux et échelles de salaires

Voir article 32.13 : intégration des dispositions nationales.

30.3 Salaires et classification

- a) Expérience antérieure pour fins de classification

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Expérience reconnue pour fins de qualification

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

d) Poste fusionné (combiné)

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

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

e) Promotion

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

f) Taux supérieur

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

30.4 Versement des salaires

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

30.5 Départ d'une travailleuse

Dans tous les cas de démission ou de fin d'emploi définitive, l'employeur doit remettre à la travailleuse toute somme due ainsi que le relevé d'emploi au moment du départ, pourvu que la travailleuse l'avise de la date de son départ au moins deux (2) semaines 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, et ce à moins d'entente contraire avec l'employeur, la travailleuse rembourse l'employeur à raison d'un montant maximal de cinq pour cent (5%) du montant brut de sa paye, et ce pour chaque 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 les cinq (5) jours ouvrables de la connaissance de l'erreur et verser à la travailleuse la somme due.

Advenant que l'omission de verser la paye occasionne des frais à la travailleuse, l'employeur rembourse lesdits frais pour lesquels une ou des pièces justificatives démontrant ces frais lui auront été présentés.

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

Voir article 32.13 : intégration des dispositions nationales.

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.

32.2 Repas

Aucune disposition n'est prévue à la présente convention collective.

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. Si les locaux actuels ne permettent pas un tel espace, tout agrandissement futur en comportera un.

b) L'employeur met à la disposition des travailleuses deux (2) tablettes électroniques avec un accès à internet sans fil. L'utilisation des tablettes est en priorité pour la préparation et le travail pédagogique des éducatrices et pour le travail de la responsable en alimentation s'il y a lieu.

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

Aucune disposition prévue à la présente convention collective.

32.6 Assurance responsabilité

a) Sauf en cas de faute intentionnelle ou négligence grave, l'employeur s'engage à protéger, par une police d'assurance responsabilité, la travailleuse dont la responsabilité civile peut être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

b) Lorsque l'éducatrice est seule dans l'installation et que des enfants sont présents, 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

Aucune disposition prévue à la présente convention collective.

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.

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.

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;
- 0,43 \$ du kilomètre parcouru;
- coût du stationnement, sur production d'un reçu;
- pour les travailleuses qui utilisent le transport en commun, l'équivalent du prix d'un billet aller-retour est remboursé.

- b) Les barèmes de remboursement prévus à l'alinéa a) sont ajustés le 1^{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. Ainsi, uniquement le kilométrage excédentaire parcouru par la travailleuse lui est remboursé.

32.11 Langue au travail

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

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

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

32.12 Ratios

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

32.13 Intégration des dispositions nationales

Advenant une entente intervenue entre le secteur des CPE FSSS-CSN et le gouvernement, les parties conviennent d'intégrer les clauses concernant la rémunération (taux de salaire et échelles de salaire, majoration des taux et échelle, rétroactivité) à la présente convention collective.

32.14 Participation à la gestion du CPE

Malgré les dispositions prévues à la clause 5.2 b), les parties conviennent de ce qui suit :

Lorsque les travailleuses souhaitent se faire entendre par le conseil d'administration, l'une d'entre elles en avise alors la direction qui inscrit le sujet demandé à l'ordre du jour et invite la travailleuse à la prochaine réunion du conseil d'administration.

32.15 Bonus anniversaire

Aucune disposition prévue à la présente convention collective.

32.16 Lois et règlements

La convention collective ne peut contrevenir aux lois et règlements en vigueur concernant les CPE et ce, au moment de la signature.

ARTICLE 33 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

33.1 Durée

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

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

33.2 Modification de la convention collective

Non applicable.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal ce ___^e jour du mois de _____ 2017.

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

Centre de la petite enfance
La Garde-Amis

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

➤ **Adjointe administrative**

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

Conditions d'obtention

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

➤ **Éducatrice**

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

Conditions d'obtention

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

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

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

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

➤ **Agente de conformité**

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

Conditions d'obtention

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

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

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

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

Conditions d'obtention

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

➤ **Préposée**

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

Conditions d'obtention

Aucune condition d'obtention particulière.

➤ **Responsable en alimentation ou cuisinière**

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

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

Conditions d'obtention

- ✓ Diplôme d'études professionnelles (DEP) en cuisine d'établissement, ou l'équivalent.
- ou
- ✓ Trois (3) ans d'expérience en cuisine en établissement commercial ou institutionnel.

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

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

Conditions d'obtention

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

➤ **Secrétaire-réceptionniste**

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

Conditions d'obtention

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

➤ **Aide-éducatrice ou aide générale**

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

➤ **Éducatrice spécialisée**

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

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

ANNEXE B TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE DE SALAIRES

- Personnel de garde éducative
- Éducatrice qualifiée

Échelon	1 ^{er} avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 ^{er} avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 ^{er} avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 ^{er} avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 ^{er} avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
10	21,39 \$	21,92 \$	22,25 \$	22,64 \$	23,09 \$
9	20,72 \$	21,24 \$	21,56 \$	21,94 \$	22,38 \$
8	20,07 \$	20,57 \$	20,88 \$	21,25 \$	21,68 \$
7	19,46 \$	19,96 \$	20,26 \$	20,61 \$	21,02 \$
6	18,86 \$	19,34 \$	19,63 \$	19,97 \$	20,37 \$
5	18,27 \$	18,74 \$	19,02 \$	19,35 \$	19,74 \$
4	17,71 \$	18,18 \$	18,45 \$	18,77 \$	19,15 \$
3	17,20 \$	17,61 \$	17,88 \$	18,19 \$	18,55 \$
2	16,66 \$	17,07 \$	17,33 \$	17,63 \$	17,98 \$
1	16,14 \$	16,54 \$	16,79 \$	17,08 \$	17,42 \$

- Éducatrice non qualifiée

Échelon	1 ^{er} avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 ^{er} avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 ^{er} avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 ^{er} avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 ^{er} avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
14	21,39 \$	21,92 \$	22,25 \$	22,64 \$	23,09 \$
13	20,72 \$	21,24 \$	21,56 \$	21,94 \$	22,38 \$
12	20,07 \$	20,57 \$	20,88 \$	21,25 \$	21,68 \$
11	19,46 \$	19,96 \$	20,26 \$	20,61 \$	21,02 \$
10	18,86 \$	19,34 \$	19,63 \$	19,97 \$	20,37 \$
9	18,27 \$	18,74 \$	19,02 \$	19,35 \$	19,74 \$
8	17,71 \$	18,18 \$	18,45 \$	18,77 \$	19,15 \$
7	17,20 \$	17,61 \$	17,88 \$	18,19 \$	18,55 \$
6	16,66 \$	17,07 \$	17,33 \$	17,63 \$	17,98 \$
5	16,14 \$	16,54 \$	16,79 \$	17,08 \$	17,42 \$
4	15,63 \$	16,03 \$	16,27 \$	16,55 \$	16,88 \$
3	15,19 \$	15,57 \$	15,81 \$	16,09 \$	16,41 \$
2	14,72 \$	15,08 \$	15,31 \$	15,58 \$	15,89 \$
1	14,26 \$	14,61 \$	14,83 \$	15,09 \$	15,39 \$

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

Échelon	1 ^{er} avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 ^{er} avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 ^{er} avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 ^{er} avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 ^{er} avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
6	17,62 \$	18,00 \$	18,27 \$	18,59 \$	18,96 \$
5	16,93 \$	17,32 \$	17,58 \$	17,89 \$	18,25 \$
4	16,27 \$	16,62 \$	16,87 \$	17,17 \$	17,51 \$
3	15,64 \$	15,97 \$	16,21 \$	16,49 \$	16,82 \$
2	15,03 \$	15,34 \$	15,57 \$	15,84 \$	16,16 \$
1	14,41 \$	14,73 \$	14,95 \$	15,21 \$	15,51 \$

- **Préposée**

Échelon	1 ^{er} avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 ^{er} avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 ^{er} avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 ^{er} avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 ^{er} avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
1	13,30	13,42	13,62	13,86	14,14

- **Aide-éducatrice**

Échelon	1 ^{er} avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 ^{er} avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 ^{er} avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 ^{er} avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 ^{er} avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
5	15,15 \$	15,38 \$	15,61 \$	15,88 \$	16,20 \$
4	14,53 \$	14,75 \$	14,97 \$	15,23 \$	15,53 \$
3	13,93 \$	14,13 \$	14,34 \$	14,59 \$	14,88 \$
2	13,36 \$	13,55 \$	13,76 \$	14,00 \$	14,28 \$
1	12,81 \$	12,99 \$	13,19 \$	13,42 \$	13,69 \$

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

Échelon	1 ^{er} avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 ^{er} avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 ^{er} avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 ^{er} avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 ^{er} avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
10	22,63 \$	23,23 \$	23,58 \$	23,99 \$	24,47 \$
9	22,32 \$	22,92 \$	23,27 \$	23,68 \$	24,15 \$
8	22,01 \$	22,62 \$	22,96 \$	23,36 \$	23,83 \$
7	21,40 \$	21,98 \$	22,31 \$	22,70 \$	23,15 \$
6	20,80 \$	21,37 \$	21,69 \$	22,07 \$	22,51 \$
5	20,23 \$	20,76 \$	21,07 \$	21,44 \$	21,87 \$
4	19,68 \$	20,20 \$	20,50 \$	20,86 \$	21,28 \$
3	19,14 \$	19,64 \$	19,94 \$	20,29 \$	20,70 \$
2	18,60 \$	19,08 \$	19,37 \$	19,71 \$	20,10 \$
1	18,08 \$	18,56 \$	18,84 \$	19,17 \$	19,55 \$

- **Agente de conformité**

Échelon	1 ^{er} avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 ^{er} avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 ^{er} avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 ^{er} avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 ^{er} avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
10	20,14 \$	20,61 \$	20,92 \$	21,29 \$	21,72 \$
9	19,66 \$	20,13 \$	20,43 \$	20,79 \$	21,21 \$
8	19,18 \$	19,65 \$	19,95 \$	20,30 \$	20,71 \$
7	18,72 \$	19,16 \$	19,45 \$	19,79 \$	20,19 \$
6	18,28 \$	18,72 \$	19,00 \$	19,33 \$	19,72 \$
5	17,82 \$	18,26 \$	18,53 \$	18,85 \$	19,23 \$
4	17,43 \$	17,84 \$	18,11 \$	18,43 \$	18,80 \$
3	16,98 \$	17,41 \$	17,67 \$	17,98 \$	18,34 \$
2	16,58 \$	16,99 \$	17,25 \$	17,55 \$	17,90 \$
1	16,19 \$	16,57 \$	16,82 \$	17,11 \$	17,45 \$

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

Échelon	1 ^{er} avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 ^{er} avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 ^{er} avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 ^{er} avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 ^{er} avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
10	21,66 \$	21,92 \$	22,25 \$	22,64 \$	23,09 \$
9	20,98 \$	21,23 \$	21,55 \$	21,93 \$	22,37 \$
8	20,32 \$	20,58 \$	20,89 \$	21,26 \$	21,69 \$
7	19,70 \$	19,95 \$	20,25 \$	20,60 \$	21,01 \$
6	19,10 \$	19,33 \$	19,62 \$	19,96 \$	20,36 \$
5	18,49 \$	18,72 \$	19,00 \$	19,33 \$	19,72 \$
4	17,93 \$	18,14 \$	18,41 \$	18,73 \$	19,10 \$
3	17,37 \$	17,58 \$	17,85 \$	18,16 \$	18,52 \$
2	16,82 \$	17,03 \$	17,29 \$	17,59 \$	17,94 \$
1	16,31 \$	16,50 \$	16,75 \$	17,04 \$	17,38 \$

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

Échelon	1 ^{er} avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 ^{er} avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 ^{er} avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 ^{er} avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 ^{er} avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
6	17,12 \$	17,36 \$	17,62 \$	17,93 \$	18,29 \$
5	16,60 \$	16,84 \$	17,10 \$	17,40 \$	17,75 \$
4	16,11 \$	16,34 \$	16,58 \$	16,87 \$	17,21 \$
3	15,66 \$	15,89 \$	16,13 \$	16,41 \$	16,74 \$
2	15,21 \$	15,41 \$	15,64 \$	15,91 \$	16,23 \$
1	14,74 \$	14,95 \$	15,18 \$	15,45 \$	15,76 \$

➤ **Secrétaire-réceptionniste**

Échelon	1 ^{er} avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 ^{er} avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 ^{er} avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 ^{er} avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 ^{er} avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
5	15,75 \$	16,03 \$	16,27 \$	16,55 \$	16,88 \$
4	15,09 \$	15,36 \$	15,59 \$	15,86 \$	16,18 \$
3	14,47 \$	14,72 \$	14,94 \$	15,20 \$	15,50 \$
2	13,83 \$	14,08 \$	14,29 \$	14,54 \$	14,83 \$
1	13,26 \$	13,50 \$	13,71 \$	13,95 \$	14,23 \$

**LETTRE D'ENTENTE # 5 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA
PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES**

Attendu qu' il y a lieu de réexaminer la structure des protections offertes par le Régime d'assurance collective des centres de la petite enfance et des garderies;

Attendu la pertinence de revoir le mandat et le mode de participation du comité de gestion du régime;

Les parties conviennent de ce qui suit :

Le comité transitoire

1. La mise sur pied, à compter de la date de signature de la présente entente, d'un comité transitoire.
2. Le comité transitoire est composé de six (6) membres : trois (3) nommés par le ministère de la Famille et des Aînés, deux (2) par la FSSS-CSN, un (1) par la FIPEQ-CSQ.
3. Les décisions du comité transitoire à l'égard des protections doivent respecter l'enveloppe budgétaire qu'accorde le ministère de la Famille et des Aînés pour le financement de ce programme, soit quatre pour cent (4 %) de la masse salariale assurable admissible.
4. Le mandat du comité transitoire est de :
 - ✓ convenir des modifications devant être apportées pour assurer la pérennité du régime avec une entrée en vigueur des nouvelles dispositions le 1^{er} avril 2014;
 - ✓ convenir des critères d'admissibilité (par exemple délais et statuts d'emploi), de la définition d'invalidité, de même que des dispositions nécessaires pour encadrer l'administration du régime;
 - ✓ réexaminer la pertinence d'offrir un régime de congé de maternité complémentaire étant donné la mise en place du Régime québécois d'assurance parentale;
 - ✓ revoir la configuration du régime d'assurance (protections obligatoires, protections complémentaires, protections optionnelles);

- ✓ déterminer la contribution de l'employeur qui doit correspondre à un taux fixe versée à l'assureur. L'utilisation de la contribution de l'employeur est convenue entre les parties en tenant compte d'une répartition raisonnable entre les participantes;
 - ✓ recenser les dispositions relatives à la contribution des employeurs dans chacune des conventions collectives;
 - ✓ déterminer le mandat confié au comité paritaire;
 - ✓ définir une procédure de médiation à être intégrée au contrat d'assurance collective, excluant l'arbitrage médical, pour toute mésentente entre la travailleuse et l'assureur;
 - ✓ décider du choix de l'assureur; le cas échéant, procéder à un appel d'offres pour le choix d'un assureur et négocier le contrat d'assurance.
5. Le ministère de la Famille et des Aînés a une voix prépondérante dans le processus décisionnel du comité transitoire pour toute question qui a un impact à la hausse sur la masse salariale assurable admissible.

Le comité paritaire

6. Le comité paritaire agit en tant que preneur du contrat d'assurance, assure le suivi annuel de la situation financière du régime et négocie les conditions de renouvellement avec l'assureur.
7. Le comité paritaire du régime est composé de dix (10) membres, dont trois (3) proviennent de la FSSS-CSN.
8. Le ministère de la Famille et des Aînés a une voix prépondérante dans le processus décisionnel du comité paritaire pour toute question qui a un impact à la hausse sur la masse salariale assurable admissible.

Contribution des employeurs et mesures transitoires

9. À compter de la signature de la convention collective, la contribution des employeurs est maintenue jusqu'au 31 mars 2014.
10. La contribution des employeurs est de quatre pour cent (4 %) de la masse salariale assurable admissible à compter du 1^{er} avril 2014 et est versée directement à l'assureur, au nom des employeurs participants.

11. Une contribution supplémentaire forfaitaire totale de six millions de dollars (6 000 000 \$) est versée par le ministère de la Famille et des Aînés pour amortir la baisse de la contribution des employeurs, parties à une convention collective avec un syndicat affilié à la FSSS-CSN et dont la contribution dépasse quatre pour cent (4 %) au 31 mars 2014. L'utilisation de ce montant forfaitaire est déterminée par le comité transitoire et est disponible dès le 1^{er} avril 2014.

LETTRE D'ENTENTE # 6 RESPONSABLE EN ALIMENTATION, DIANE MALLETTE

CONSIDÉRANT la pratique courante depuis plusieurs années concernant l'horaire et les tâches de la responsable en alimentation/cuisinière Diane Mallette;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de maintenir l'horaire qu'avait la travailleuse Diane Mallette avant la signature de la convention collective, soit l'horaire suivant : vingt-cinq (25) heures de tâches de responsable en alimentation et de dix (10) heures de tâches en appui aux éducatrices le matin et aux pauses, pour un horaire totalisant trente-cinq (35) heures par semaine comme responsable en alimentation;

CONSIDÉRANT que suite à la signature de la convention collective, malgré l'article 16.1, le CPE s'engage à maintenir l'horaire de travail de la travailleuse Diane Mallette à trente-cinq (35) heures par semaine à raison de cinq (5) jours par semaine sur une période de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement, et ce, jusqu'à la retraite de cette dernière;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente;
2. En considération de la présente, la travailleuse Diane Mallette et le syndicat s'engagent à ne pas déposer de griefs concernant la tâche en support aux éducatrices le matin et aux pauses faite par ladite travailleuse tel que dans la pratique passée, équivalent à dix (10) heures par semaine.
3. Après s'être déclarées satisfaites que la présente entente soit juste et raisonnable, les parties reconnaissent avoir signé librement, volontairement, sans contrainte et après juste considération de la présente entente;
5. La présente entente intervenue entre les parties constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivant du Code civil du Québec.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce _____e jour du mois de _____ 2017.

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

Diane Mallette
Travailleuse

Le centre de la petite enfance
La Garde-Amis