



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

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

ET

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

**AU NOM DU CENTRE DE LA PETITE ENFANCE
LES ENFANTS DE L'AVENIR**

2018 - 2020

TABLE DES MATIÈRES

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

4.6	Médiation.....	17
ARTICLE 5	GESTION DU CPE	18
5.1	Droits de la direction.....	18
5.2	Participation des travailleuses	18
5.3	Équipe de travail	18
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL.....	21
6.1	Obligation d'adhésion au syndicat	21
6.2	Adhésion des nouvelles travailleuses	21
6.3	Exception à la règle	21
6.4	Déduction des cotisations syndicales	21
6.5	Cas litigieux	21
6.6	Informations fournies au syndicat	22
6.7	Informations financières fournies au syndicat.....	22
ARTICLE 7	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE	23
7.1	Utilisation des locaux	23
7.2	Tableau d'affichage	23
7.3	Représentantes syndicales.....	23
7.4	Libération pour activités syndicales.....	24
7.5	Libération pour fonction syndicale	24
7.6	Comité de négociation locale.....	25
7.7	Comité de négociation régionale	25
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ.....	26
8.1	Définition.....	26
8.2	Calcul de l'ancienneté	26
8.3	Cumul de l'ancienneté	26
8.4	Conservation de l'ancienneté	27
8.5	Perte de l'ancienneté	27
8.6	Liste d'ancienneté	28
ARTICLE 9	PROCÉDURE D'EMBAUCHE ET D'ACQUISITION DE LA PERMANENCE	29
9.1	Sélection du personnel.....	29
9.2	Comité de sélection et de permanence	29
9.3	Période d'acquisition de la permanence	29

9.4	Procédure d'acquisition de la permanence	30
ARTICLE 10 PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DE POSTES		32
10.1	Affichage de poste	32
10.2	Candidature.....	32
10.3	Registre de postes.....	32
10.4	Attribution du poste.....	33
10.5	Période d'essai	33
10.6	Recrutement externe.....	34
ARTICLE 11 MISE À PIED.....		35
11.1	Abolition de poste.....	35
11.2	Procédure de mise à pied	35
11.3	Avis et délai.....	36
11.4	Relevé d'emploi.....	36
11.5	Procédure de rappel au travail.....	36
11.6	Fermeture du CPE	37
11.7	Réouverture du CPE	37
11.8	Indemnité de licenciement	37
ARTICLE 12 REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE RAPPEL.....		38
12.1	Poste temporairement dépourvu de titulaire.....	38
12.2	Composition de la liste de rappel	38
12.3	Utilisation de la liste de rappel	38
12.4	Qualifications	39
12.5	Processus de réaffectation annuelle	40
12.6	Disponibilités.....	40
ARTICLE 13 PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE		43
13.1	Définition du grief	43
13.2	Discussion préliminaire	43
13.3	Dépôt du grief	43
13.3	Comité de relations de travail (CRT)	44
13.4	Deuxième étape : arbitrage	44
13.5	Pouvoirs de l'arbitre.....	44
13.6	Frais d'arbitrage	44

13.7	Dispositions particulières.....	45
ARTICLE 14	MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES.....	46
14.1	Principe et définition.....	46
14.2	Avis de mesure disciplinaire ou administrative	46
14.3	Recours de la travailleuse	46
14.4	Délai de péremption	47
14.5	Dossier personnel	47
14.6	Fardeau de la preuve	48
14.7	Mesure administrative.....	48
ARTICLE 15	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	49
15.1	Prévention.....	49
15.2	Comité paritaire en santé et sécurité au travail	49
15.3	Retour au travail.....	49
15.4	Budget pour la santé et la sécurité au travail	50
15.5	Équipement de protection individuelle	50
ARTICLE 16	HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL.....	51
16.1	Durée du travail	51
16.2	Aménagement du temps de travail	51
16.3	Répartition des horaires.....	51
16.4	Affectation	51
16.5	Période de repos.....	51
16.6	Activités d'encadrement pédagogique et réunions d'équipe.....	52
16.7	Activités à caractère spécial.....	52
16.8	Travailleuse ayant en charge une stagiaire.....	53
16.9	Intempéries ou évènement incontrôlable	53
16.10	Rémunération à taux régulier	53
ARTICLE 17	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	54
17.1	Définition du temps supplémentaire	54
17.2	Répartition du temps supplémentaire.....	54
17.3	Rémunération du temps supplémentaire.....	54
17.4	Rappel au travail	55

ARTICLE 18	CONGÉ ANUEL.....	56
18.1	Durée du congé annuel.....	56
18.2	Années de service et période de référence.....	56
18.3	Période de prise de congé annuel.....	56
18.4	Choix des dates du congé annuel.....	57
18.5	Indemnité de congé annuel.....	57
ARTICLE 19	CONGÉS FÉRIÉS.....	59
19.1	Énumération des congés fériés.....	59
19.2	Païement du congé férié.....	60
19.3	Travailleuse en congé.....	60
19.4	Travail lors d'un jour de congé férié.....	60
ARTICLE 20	CONGÉS DE MALADIE, PERSONNELS ET POUR OBLIGATIONS FAMILIALES..	61
20.1	Congés de maladie ou personnels.....	61
20.2	Banque de congés de maladie ou personnels.....	61
20.3	Remboursement de congés utilisés en trop.....	62
20.4	Fractionnement.....	62
20.5	Ajustement de départ.....	62
20.6	Billet médical et motifs d'absence.....	62
20.7	Congé pour obligations familiales.....	62
ARTICLE 21	CONGÉS SOCIAUX.....	64
21.1	Énumération des congés sociaux.....	64
21.2	Prolongation sans traitement.....	65
21.3	Droit aux congés sociaux.....	65
21.4	Assignation comme jurée ou témoin.....	65
ARTICLE 22	RETRAIT PRÉVENTIF, CONGÉS DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET ADOPTION..	66
22.1	Retrait préventif.....	66
22.2	Avis à l'employeur.....	66
22.3	Maintien des avantages sociaux.....	66
22.4	Examens médicaux reliés à la grossesse et avis à l'employeur.....	66
22.5	Congé de maternité spécial et interruption de grossesse.....	67

22.6	Congé de maternité	68
22.7	Congé de naissance ou d'adoption	71
22.8	Congé de paternité	72
ARTICLE 23	CONGÉ PARENTAL.....	75
23.1	Congé parental complémentaire	75
23.2	Avis à l'employeur et date de retour	75
23.3	Fractionnement.....	75
23.4	Suspension du congé.....	76
23.5	Retour au travail avant l'expiration du congé parental	76
23.6	Retour au travail.....	76
23.7	Réintégration de la travailleuse	76
23.8	Poste aboli.....	76
23.9	Maintien des avantages sociaux	77
ARTICLE 24	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT.....	78
24.1	Congé de perfectionnement sans traitement.....	78
24.2	Budget alloué à la formation et au perfectionnement	78
24.3	Formation et perfectionnement exigé par l'employeur	79
ARTICLE 25	CONGÉS SANS TRAITEMENT	80
25.1	Congé sans traitement de quatre (4) semaines ou moins	80
25.2	Congé sans traitement de plus de quatre (4) semaines	80
25.3	Congé sans traitement à temps partiel.....	81
ARTICLE 26	RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIESSUBVENTIONNÉES	82
26.1	Contribution de l'employeur.....	82
ARTICLE 27	RÉGIME DE RETRAITE	83
27.1	Régime de retraite	83
27.2	Informations sur les bénéficiaires en vigueur	83
ARTICLE 28	RETRAITE PROGRESSIVE.....	84
28.1	Définition.....	84
28.2	Demande.....	84
28.3	Période couverte et prise de la retraite	84
28.4	Droits et avantages	84

28.5	Cessation de l'entente	85
28.6	Application de la convention collective	85
ARTICLE 29	CONGÉS AUTOFINANCÉS	86
ARTICLE 30	RÉMUNÉRATION	87
30.1	Appellation d'emplois	87
30.2	Majoration des taux et échelles de salaires.....	87
30.3	Salaires et classification	88
30.4	Versement des salaires	90
30.5	Départ d'une travailleuse.....	91
30.6	Erreur sur la paie.....	91
ARTICLE 31	RÉTROACTIVITÉ	93
31.1	Rétroactivité.....	93
ARTICLE 32	DISPOSITIONS DIVERSES	94
32.1	Annexes et lettres d'entente	94
32.2	Repas.....	94
32.3	Local de repos	94
32.4	Droits acquis.....	94
32.5	Assurance responsabilité et travailleuse seule	94
32.6	Contribution à Fondation CSN.....	94
32.7	Vérification d'absence d'empêchement	95
32.8	Banque de temps	95
32.9	Langue au travail.....	95
32.10	Remboursement de frais de déplacement	96
32.11	Ratios.....	96
ARTICLE 33	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	97
33.1	Durée.....	97
ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTES		98
ANNEXE A - APPELLATIONS D'EMPLOI, SOMMAIRE DESCRIPTIF DES TÂCHES ET CONDITIONS D'OBTENTION		99
ANNEXE B - TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRES		103
ANNEXE C - LISTE D'ANCIENNETÉ		107
LETTRE D'ENTENTE - COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL		108

LETTE D'ENTENTE NUMÉRO 1 - ENCADREMENT DE LA PRÉSENCE DE TRAVAILLEUSES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE	109
LETTE D'ENTENTE NUMÉRO 5 - RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES SUBVENTIONNÉES DU QUÉBEC	111
LETTE D'ENTENTE NUMÉRO 7 - RELATIVE À LA SOUSCRIPTION À FONDACTION	113
LETTE D'ENTENTE NUMÉRO 8 - FONCTIONNEMENT SYNDICAL ENTRE LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (FSSS-CSN) ET L'EMPLOYEUR	114
LETTE D'ENTENTE NUMÉRO 9 - PRIORITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL POUR LA CINQUIÈME JOURNÉE	115
LETTE D'ENTENTE NUMÉRO 10 - CONCERNANT LES RELATIVITÉS SALARIALES	117
ANNEXE 1	119
ANNEXE 2	120
LETTE D'ENTENTE NUMÉRO 11 - RETRAIT DES GRIEFS LIÉS AU PIB NOMINAL	121
MATIÈRES NON ARBITRABLES ET EXCLUES DE LA CONVENTION COLLECTIVE	116
LETTE D'ENTENTE.....	117
ENTENTE DE CONCILIATION VISANT LE RETRAIT DES PLAINTES DÉPOSÉES DANS LE CADRE DE L'ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 2010 ET 2015.....	123

ARTICLE 1 IDENTIFICATION DES PARTIES ET BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.1 Les parties

Les parties à la présente convention collective sont, d'une part, ASSOCIATION PATRONALE NATIONALE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE, ci-après appelée « L'APNCE », au nom du CENTRE DE LA PETITE ENFANCE LES ENFANTS DE L'AVENIR INC., ci-après appelé l'employeur, et d'autre part, le Syndicat des travailleuses(eurs) des centres de la petite enfance de Montréal et Laval - CSN, ci-après appelé le syndicat.

1.2 But de la convention collective

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

ARTICLE 2 DÉFINITIONS

2.1 Travailleuse

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

2.2 Travailleuse à temps complet

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

2.3 Travailleuse à temps partiel

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

2.4 Travailleuse occasionnelle

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

2.5 Poste de travail

Désigne une fonction de travail identifiée par les tâches prévues à l'un ou l'autre des appellations d'emplois couverts par la présente convention collective.

2.6 Poste fusionné

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

2.7 Poste vacant

Poste nouvellement créé ou dépourvu définitivement de sa titulaire.

2.8 Affectation

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

2.9 Conjointe-conjoint

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

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

2.10 Stagiaire

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

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

2.11 Année de service

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

2.12 Personne bénéficiant d'un programme gouvernemental

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

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

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

3.4 Ententes particulières

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

3.5 Sous-contrats

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

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

3.6 Comité de relations de travail

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

Le comité est composé de deux représentantes de l'employeur et de deux représentantes désignées par le syndicat. Les représentantes du syndicat sont libérées sans perte de traitement. Lorsque la rencontre a lieu à l'extérieur de son horaire de travail, la travailleuse est rémunérée au taux horaire régulier et ce, sans toutefois dépasser quarante (40) heures de travail.

Chaque partie possède un vote. Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.

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

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

3.7 Travail hors de l'unité d'accréditation

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

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

ARTICLE 4 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

4.1 Féminisation des textes

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

4.2 Non-discrimination

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

4.3 Liberté pédagogique

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

4.4 Harcèlement psychologique

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

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

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

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

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

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

4.5 Harcèlement sexuel

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

4.6 Médiation

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

ARTICLE 5 GESTION DU CPE

5.1 Droits de la direction

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

5.2 Participation des travailleuses

a) Participation à l'assemblée générale

Voir la lettre d'entente numéro 1.

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

Voir la lettre d'entente numéro 1.

c) Participation aux comités

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

Les travailleuses ainsi désignées pour participer aux différents comités mis sur pied par le CPE ne subissent aucune perte de salaire pendant les réunions du comité si celles-ci ont lieu pendant les heures de travail. Lorsque la rencontre a lieu à l'extérieur de son horaire de travail, la travailleuse est rémunérée au taux horaire régulier, et ce, sans toutefois dépasser quarante (40) heures de travail.

5.3 Équipe de travail

a) Composition

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

b) Rôle

L'équipe de travail a pour rôle :

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

c) Mode de décision

Les décisions 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.

Les décisions et les recommandations de l'équipe de travail doivent être compatibles avec les dispositions de la convention collective ainsi qu'aux lois applicables.

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 complète et fournit les renseignements figurant sur le rapport prévu à cet effet.

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

6.5 Cas litigieux

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

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

6.6 Informations fournies au syndicat

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

Une liste indiquant les renseignements suivants pour chacune des travailleuses :

- nom;
- date d'embauche;
- adresse;
- appellation d'emploi;
- statut (temps complet, temps partiel, occasionnelle);
- la liste des absences prolongées avec le motif;
- la liste des travailleuses qui ont quitté définitivement avec leur date de départ;

Un rapport des cas d'accident de travail et de maladie professionnelle.

6.7 Informations financières fournies au syndicat

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

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

ARTICLE 7 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

7.1 Utilisation des locaux

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

7.2 Tableau d'affichage

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

7.3 Représentantes syndicales

a) Liste des représentantes syndicales

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

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

b) Déléguée syndicale

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

La déléguée, après avoir pris rendez-vous, ou si ce n'est pas possible, dans les deux (2) jours ouvrables, peut également, durant les heures de travail rencontrer ou contacter les travailleuses du CPE sur les lieux de travail, dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail. Ces rencontres seront d'une durée raisonnable, n'occasionneront aucun déboursé supplémentaire, après demande 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, deux (2) jours ouvrables à l'avance, peut contacter ou rencontrer au CPE dans un local réservé à cette fin, durant les heures de travail en excluant la période de repos, (pauses-santé et dîner, dans les cas de griefs, toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci. Ces rencontres sont d'une durée raisonnable. À la demande de l'employeur, la seule information transmise est le numéro de grief concerné.

d) Rencontre avec l'employeur

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

Pour les cas de convocation pour enquête liée à une mesure disciplinaire ou administrative, la travailleuse peut, si elle le désire, être accompagnée d'une représentante syndicale.

7.4 Libération pour activités syndicales

Toute travailleuse peut s'absenter du CPE afin de participer à des activités syndicales, pourvu qu'elle avise l'employeur, au moins sept (7) jours à l'avance. Lors de cette absence, la travailleuse conserve et accumule son ancienneté. L'employeur continue de verser le salaire de la travailleuse libérée et le syndicat le rembourse sur présentation d'une facture à cet effet.

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

7.5 Libération pour fonction syndicale

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

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

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

S'il s'agit d'un poste électif, l'employeur continue, à la demande du syndicat, de verser le salaire de la travailleuse libérée et le syndicat le rembourse sur présentation d'une facture à cet effet.

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

7.6 Comité de négociation locale

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

L'employeur assume le salaire d'une des deux (2) travailleuses ainsi libérées pour le comité de négociation locale.

7.7 Comité de négociation régionale

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

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

8.1 Définition

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

8.2 Calcul de l'ancienneté

L'ancienneté se calcule à partir de la date d'entrée en service et s'exprime en années et en 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;
- d) retrait préventif, congé de maternité, parental, de paternité ou d'adoption ainsi que durant tous les congés sans traitement reliés au congé de maternité, congé de paternité et au congé d'adoption prévus à la présente convention;

- e) absence pour accident de travail ou maladie professionnelle reconnu en vertu de la Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001);
- f) absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle, pendant les trente-six (36) premiers mois;
- g) congé sans traitement;
- h) lorsque la travailleuse se prévaut ou bénéficie d'un congé de prestations pour proche aidant adulte ou pour enfant conformément aux dispositions de la loi sur l'assurance-emploi;
- i) 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 en autant que cette absence soit de plus d'une (1) semaine. Ces jours sont considérés comme des jours de travail quant au calcul de l'ancienneté et sont comptabilisés au fur et à mesure.

Malgré ce qui précède, la travailleuse à temps partiel ou occasionnelle peut demander à faire relever le calcul de l'ancienneté qu'elle aurait pu accumuler durant son absence et bénéficier du calcul le plus avantageux pour elle.

8.4 Conservation de l'ancienneté

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

- a) durant une absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle du trente-septième (37^e) au quarante-huitième (48^e) mois de cet accident ou de cette maladie;
- b) après le douzième (12^e) mois de la mise à pied.

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, si la travailleuse ne peut reprendre le travail et qu'un retour au travail semble alors improbable dans un délai raisonnable et que tout accommodement en vue de son retour au travail entraîne pour l'employeur des contraintes excessives;
- d) après le vingt-quatrième (24^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 collective, indiquant le rang d'ancienneté de chaque travailleuse. Le 15 avril de chaque année, l'employeur affiche au tableau syndical la liste des travailleuses indiquant leur ancienneté au 31 mars.

Cette liste comprend également;

- le nom de chaque travailleuse;
- le statut;
- la date d'entrée en service;
- le nombre d'heures accumulées au cours de l'année;
- le nombre total d'heures accumulées.

La liste est affichée pendant une période de trente (30) jours. Au cours de cette période, toute travailleuse peut demander une correction à la liste d'ancienneté. L'employeur fait parvenir une copie de cette liste au syndicat.

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

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

ARTICLE 9 PROCÉDURE D'EMBAUCHE ET D'ACQUISITION DE LA PERMANENCE**9.1 Sélection du personnel**

La sélection du personnel se fait de façon paritaire. À cette fin, aucune travailleuse ne peut être embauchée sans décision favorable du comité de sélection et de permanence, sauf en cas d'urgence où la direction peut recruter des travailleuses occasionnelles.

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

9.2 Comité de sélection et de permanence**a) Composition**

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

b) Quorum

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

c) Mode de décision

Les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents.

d) Mandat

Le comité a pour mandat de décider ou non la sélection d'une travailleuse ou l'octroi de la permanence pour combler un poste à temps complet ou à temps partiel.

e) Libération

Les travailleuses sont libérées sans perte de salaire pour les travaux du comité. Lorsque la rencontre a lieu à l'extérieur de son horaire de travail, la travailleuse est rémunérée au taux horaire régulier, et ce, sans toutefois dépasser quarante (40) heures de travail.

9.3 Période d'acquisition de la permanence

Toute travailleuse nouvellement embauchée est soumise à une période d'acquisition de permanence de sept-cent-vingt (720) heures de travail.

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

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

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

9.4 Procédure d'acquisition de la permanence

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

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

- a) Si possible, les travailleuses désignées sur le comité effectuent au moins un suivi avec la travailleuse concernée durant la première moitié de la période d'acquisition de la permanence. Le comité doit se réunir au plus tard dix (10) jours avant la fin de la période d'acquisition de la permanence ou, le cas échéant, de la prolongation de celle-ci.
- b) La travailleuse a le droit d'être entendue par le comité avant qu'une décision soit adoptée par ce dernier.
- c) Avant la fin de cette période, le comité, à la suite des consultations faites auprès des travailleuses, prend l'une des décisions suivantes :
 1. la reconnaissance de la permanence;
 2. la prolongation de la période d'acquisition de la permanence pour une période de cent soixante (160) heures;
 3. le refus de la permanence.

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

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

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.

La permanence ne peut être acquise dans une décision du comité.

ARTICLE 10 PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DE POSTES

10.1 Affichage de poste

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

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

L'avis d'affichage doit comprendre les indications suivantes :

- l'appellation d'emploi;
- l'affectation;
- l'installation visée s'il y a lieu;
- le statut (temps complet, temps partiel);
- le nombre d'heures de travail par semaine;
- les exigences et les qualifications requises apparaissant au libellé de l'appellation d'emploi;
- la période d'affichage.

10.2 Candidature

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

10.3 Registre de postes

L'employeur peut établir un registre de postes ou, à défaut, informer par courriel la travailleuse absente lors d'un affichage de poste. Toute travailleuse peut s'inscrire au registre de postes prévu à cette fin. L'inscription au registre de postes est considérée comme une candidature au poste. La travailleuse doit fournir à l'employeur les coordonnées où elle peut être contactée en cas d'absence de sa part.

10.4 Attribution du poste

Le poste est accordé à la candidate ayant le plus d'ancienneté parmi celles qui détiennent les exigences et qualifications requises apparaissant au libellé de l'appellation d'emploi. La candidate retenue entre en fonction dans les quarante (40) jours ouvrables suivant sa nomination ou lors de son retour au travail à la suite d'une période d'absence autorisée.

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

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

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

10.5 Période d'essai

- a) Une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de vingt (20) jours de travail fait partie intégrante du processus d'attribution du poste et exclut le travail effectué entre le 1^{er} juillet et le 31 août.
- b) Avant la fin de sa période d'essai, l'employeur prend l'une ou l'autre des décisions suivantes:
 1. la travailleuse est maintenue dans son nouveau poste;
 2. la période d'essai de la travailleuse est prolongée de vingt (20) jours de travail;
 3. la travailleuse est réintégrée dans le poste ou le remplacement qu'elle occupait, s'il reste plus de quatre (4) semaines à effectuer.

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

- c) Avant la fin de la prolongation de la période d'essai, l'employeur prend l'une ou l'autre des décisions suivantes:
 1. La travailleuse est maintenue dans son nouveau poste;
 2. la travailleuse est réintégrée dans le poste ou le remplacement qu'elle occupait s'il reste plus que quatre (4) semaines à effectuer.

- d) Si la travailleuse est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, elle est réputée satisfaire aux exigences requises de la tâche.
- e) Au cours de cette période, la travailleuse qui décide de réintégrer son ancien poste ou son remplacement s'il reste plus de quatre (4) semaines à effectuer ou qui est appelée à le faire à la demande de l'employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste ou au remplacement qu'elle effectuait. Dans le dernier cas, l'employeur motive sa décision par écrit et en remet copie à la travailleuse.

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

10.6 Recrutement externe

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

ARTICLE 11 MISE À PIED**11.1 Abolition de poste**

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

11.2 Procédure de mise à pied

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

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

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

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

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

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

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

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

- c) La travailleuse supplantée peut supplanter à son tour et ainsi de suite, en suivant la même procédure. Cependant, la travailleuse occasionnelle ne peut supplanter une travailleuse d'un autre statut (à temps complet ou à temps partiel).
- d) Une travailleuse ayant reçu un avis de mise à pied, ou supplantée, peut choisir de s'inscrire sur la liste de rappel plutôt que de supplanter.

11.3 Avis et délai

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

11.4 Relevé d'emploi

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

11.5 Procédure de rappel au travail

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

11.6 Fermeture du CPE

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

Dans le cas d'une fermeture temporaire ou définitive imputable à un événement de force majeure qui ne relève pas de l'employeur (« Act of God »), le délai de mise à pied peut être réduit à cinq (5) jours ouvrables.

11.7 Réouverture du CPE

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

11.8 Indemnité de licenciement

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

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

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.

Ne constituent pas une fermeture définitive, une fusion, un changement de structure juridique ou une aliénation qui ne met pas fin au service de garde dispensé par l'employeur.

ARTICLE 12 REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE RAPPEL

12.1 Poste temporairement dépourvu de titulaire

- a) L'employeur comble les postes temporairement dépourvus de leur titulaire en tenant compte des besoins du service et des ratios en vigueur au CPE.
- b) Un poste est temporairement dépourvu de sa titulaire lorsque 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 ou exécuter tout travail de nature inhabituelle ou exceptionnelle, et ce, d'une durée inférieure à douze (12) semaines.
 3. Toute autre raison convenue entre les parties.
- b) Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux travailleuses inscrites sur la liste de rappel selon la procédure suivante:
 1. La liste de rappel est appliquée par appellation d'emploi. Une travailleuse peut être inscrite pour plus d'une appellation d'emploi si elle détient les qualifications requises prévues au libellé de l'appellation d'emploi.

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

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

3. La demande se fait par téléphone, par texto ou en personne et la travailleuse est tenue de se présenter au travail dans la mesure où le remplacement à effectuer correspond à la disponibilité exprimée préalablement.
4. Si la travailleuse refuse, la suivante est rappelée et ainsi de suite.5. Une travailleuse à temps complet non responsable de groupe a la possibilité de quitter temporairement son poste pour effectuer un remplacement d'une durée prévisible de (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.
5. Après entente avec l'employeur, une travailleuse à temps plein 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.
6. 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.
7. Durant la période du 24 juin au 31 août, l'employeur peut lier plusieurs absences à temps complet.

12.4 Qualifications

- a) Les qualifications reconnues pour un poste d'éducatrice au sens du Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance sont requises pour l'obtention d'un remplacement prévisible de plus de douze (12) semaines. Cependant, si aucune éducatrice qualifiée n'est disponible sur la liste de rappel, l'employeur accorde le remplacement à une éducatrice formée mais non qualifiée disponible selon les modalités prévues au présent article. Une fois le remplacement accordé, l'éducatrice doit le terminer, et ce, même si une éducatrice qualifiée devenait disponible pendant la durée du remplacement.

- b) Les qualifications ne sont pas requises pour obtenir un remplacement prévisible de douze (12) semaines ou moins ou pour les remplacements qui débutent et se terminent durant la période normale de prise du congé annuel.
- c) Dans le cas où l'attribution d'un remplacement prévisible de douze (12) semaines ou moins à une éducatrice aurait pour conséquence que l'employeur ne respecte plus les exigences minimales quant au nombre d'éducatrices qualifiées tel qu'il est prévu au Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance, les qualifications au sens du Règlement ont préséance sur l'ancienneté.
- d) Si aucune date de retour au travail n'est inscrite sur le billet médical, le remplacement est automatiquement considéré prévisible de plus de douze (12) semaines.

12.5 Processus de réassignation annuelle

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

12.6 Disponibilités

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

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

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

- b) La travailleuse doit respecter sa disponibilité.

Est considéré comme un motif valable de refus:

- une absence prévue à la convention collective;
- lorsque l'offre de travail est de moins de trois (3) heures;
- le fait de travailler dans un autre CPE;
- le fait de faire un stage lié aux qualifications prévues à son appellation d'emploi.

- c) La travailleuse qui refuse trois (3) remplacements sans motif valable, selon la disponibilité qu'elle a fournie à l'employeur, et ce, à l'intérieur d'une période d'un (1) mois, est considérée comme non disponible pour une période de quinze (15) jours.

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

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

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

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

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

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

- f) Une travailleuse doit être disponible à temps complet pendant la période du 24 juin au 31 août, à moins que la travailleuse puisse démontrer, avant le 1^{er} juin, qu'elle a un remplacement équivalent dans un autre CPE, que cela ne s'inscrive à l'intérieur d'une période de non-disponibilité de six (6) mois et plus et ne touche pas plus d'une période estivale ou pour toute autre situation après entente avec l'employeur.

- g) La travailleuse qui effectue déjà un remplacement prévisible de moins de quatre (4) semaines consécutives est considérée disponible pour obtenir un nouveau remplacement, si le fait d'obtenir ce nouveau remplacement lui permet d'effectuer au moins quatre (4) semaines de travail additionnelles. De même, la travailleuse dont le remplacement doit se terminer dans moins de quatre (4) semaines peut obtenir un nouveau remplacement si cela lui permet d'effectuer au moins quatre (4) semaines de travail additionnelles.

Dans ce cas, elle termine d'abord son remplacement, à moins d'entente contraire entre les parties.

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

ARTICLE 13 PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE

13.1 Définition du grief

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

13.2 Discussion préliminaire

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

13.3 Dépôt du grief

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

Si le grief lui a été soumis au mois de juillet ou au mois d'août, les délais sont prolongés de trente (30) jours.
- c) Le syndicat peut également déposer un grief en lieu et place de la travailleuse, sauf dans le cas de congédiement si elle s'y oppose.
- d) Plusieurs travailleuses, collectivement, ou le syndicat peuvent présenter un grief en suivant la procédure précédemment décrite.
- e) La travailleuse qui a quitté son emploi conserve le droit de déposer un grief relatif à toutes sommes dues par l'employeur.

13.3 Comité de relations de travail (CRT)

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

13.4 Deuxième étape : arbitrage

- a) Le dépôt du grief constitue une demande d'arbitrage.
- b) Si aucune discussion n'a eu lieu afin de tenter de régler le grief, l'une ou l'autre des parties peut demander une rencontre par écrit avant de procéder à la nomination de l'arbitre. Cette rencontre doit avoir lieu dans les dix (10) jours ouvrables de la demande.
- c) L'audition est tenue devant un arbitre unique.

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

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

13.5 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 pas le pouvoir de modifier ou d'ajouter au texte de la présente convention.

13.6 Frais d'arbitrage

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

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

13.7 Dispositions particulières

a) Démission contestée

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

b) Aveu signé

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

c) Non-discrimination

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

ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES

14.1 Principe et définition

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

14.2 Avis de mesure disciplinaire ou administrative

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

14.3 Recours de la travailleuse

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

14.4 Délai de péremption

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

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

14.5 Dossier personnel

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

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

14.6 Fardeau de la preuve

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

14.7 Mesure administrative

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

ARTICLE 15 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

15.1 Prévention

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

15.2 Comité paritaire en santé et sécurité au travail

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

15.3 Retour au travail

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

15.4 Budget pour la santé et la sécurité au travail

Non applicable, aucune disposition prévue à l'ancienne convention collective.

15.5 Équipement de protection individuelle

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

ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL**16.1 Durée du travail**

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

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

16.2 Aménagement du temps de travail

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

16.3 Répartition des horaires

Les horaires sont établis par la direction.

L'équipe de travail répartit une fois par année les horaires à chaque travailleuse conformément à l'article 5.3b).

Les horaires et les jours de congé hebdomadaire sont en vigueur pour une période de douze (12) mois. Toute modification d'horaire doit faire l'objet d'une entente entre l'employeur et l'équipe de travail, sauf dans le cas où les horaires d'origine doivent être décalés de quinze (15) minutes et moins en fonction des besoins du service.

16.4 Affectation

L'équipe de travail répartit les affectations conformément à l'article 5.3b) au plus tard le 30 juin de chaque année. Les changements prennent effet au plus tard la première semaine de septembre.

16.5 Période de repos

- a) La travailleuse bénéficie, à l'intérieur de son horaire, d'une (1) pause-santé d'une durée de soixante (60) minutes rémunérées par jour. Cette période est calculée comme des heures travaillées.

- b) Toutefois, les responsables en alimentation bénéficient, à l'intérieur de son horaire, d'une (1) pause-santé d'une durée de quarante-cinq (45) minutes rémunérées par jour. Cette période est calculée comme des heures travaillées.

16.6 Activités d'encadrement pédagogique et réunions d'équipe

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

Les heures pédagogiques sont effectuées à l'intérieur de la semaine normale de travail.

16.7 Activités à caractère spécial

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

16.8 Travailleuse ayant en charge une stagiaire

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.

16.9 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, les travailleuses qui sont empêchées d'accomplir leur travail ne subissent aucune perte de traitement, jusqu'à concurrence de trois (3) jours consécutifs.

16.10 Rémunération à taux régulier

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

ARTICLE 17 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

17.1 Définition du temps supplémentaire

- a) Toute travailleuse à temps complet qui fait plus que l'horaire normal de sa fonction par jour ou par semaine est réputée avoir fait du temps supplémentaire.
- b) Pour les travailleuses à temps partiel, le temps supplémentaire s'applique au-delà de la semaine normale de travail de la travailleuse à temps plein de son appellation d'emploi.

17.2 Répartition du temps supplémentaire

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

Le travail en temps supplémentaire est offert aux travailleuses par ordre d'ancienneté, sauf en cours de journée où il peut être offert aux travailleuses disponibles sur place. À défaut de volontaires, ce travail est obligatoire et est assigné, par appellation d'emploi et en ordre inverse d'ancienneté, à la travailleuse qui rencontre les exigences et les qualifications requises ordre d'ancienneté. Cependant, avant d'offrir du temps supplémentaire à une travailleuse à temps complet, l'employeur doit faire appel, dans la mesure du possible, à la travailleuse à temps partiel ou à la travailleuse occasionnelle qui n'a pas complété le nombre d'heures hebdomadaire de travail de son appellation d'emploi.

17.3 Rémunération du temps supplémentaire

- a) Tout travail supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demi (1 ½) le taux de salaire régulier.
- b) Le travail supplémentaire est payé au plus tard quinze (15) jours ouvrables après que la travailleuse ait remis une feuille de temps indiquant le temps supplémentaire effectué.
- c) Malgré ce qui précède, la travailleuse peut mettre dans toute banque de temps prévue spécifiquement à cette fin à la convention collective, si applicable, l'équivalent du temps supplémentaire effectué, majoré de cinquante pour cent (50 %) ou à taux simple si la convention le prévoit.

17.4 Rappel au travail

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

ARTICLE 18 CONGÉ ANUEL**18.1 Durée du congé annuel**

L'échelle de congés annuels payés est la suivante :

- a) la travailleuse ayant moins d'un (1) an de service au 31 mars a droit à un (1) jour de congé annuel payé pour chaque mois de service, jusqu'à concurrence de deux (2) semaines. La travailleuse ayant droit à moins de deux (2) semaines de congé payé peut compléter son congé jusqu'à concurrence de trois (3) semaines consécutives, à ses frais;
- b) la travailleuse ayant un (1) an et plus de service au 31 mars a droit à deux (2) semaines de congé annuel payé. La travailleuse ayant droit à deux (2) semaines de congé payé peut compléter son congé jusqu'à concurrence de trois (3) semaines consécutives, à ses frais;
- c) la travailleuse ayant trois (3) ans et plus de service au 31 mars a droit à trois (3) semaines de congé annuel payé;
- d) la travailleuse ayant cinq (5) ans et plus de service au 31 mars a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payé;
- e) la travailleuse ayant quinze (15) ans et plus de service au 31 mars a droit à cinq (5) semaines de congé annuel payé.

18.2 Années de service et période de référence

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

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

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

18.4 Choix des dates du congé annuel

- a) Le calendrier du congé annuel de la période estivale doit être établi avant le 1^{er} mai de chaque année en fonction des besoins du service.

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

- b) Une travailleuse ayant quatre (4) semaines et plus de congé annuel peut fractionner une (1) semaine en journées selon les modalités à établir avec l'employeur.
- c) Une travailleuse incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, accident, accident de travail ou maladie professionnelle survenu avant le début de sa période de congé ou pour agir comme juré peut reporter sa période de congé annuel à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son employeur avant la date fixée pour sa période de congé annuel, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas, son congé annuel est reporté automatiquement. Dans ces cas, la travailleuse ne peut se servir de son ancienneté pour déplacer les dates de congé annuel choisies par les autres travailleuses.
- d) Pour la période des fêtes et des semaines de relâche scolaire, la travailleuse doit demander son congé annuel au plus tard le 15 septembre. L'employeur doit y répondre au plus tard, le 15 octobre.

18.5 Indemnité de congé annuel

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

- a) La travailleuse titulaire d'un poste à temps complet depuis le début de la période de référence reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.
- b) Toutefois, si la travailleuse s'est prévaluée des congés suivants, elle reçoit deux pour cent (2 %) du salaire brut gagné pendant la période de référence pour chaque semaine de congé annuel à laquelle elle a droit :

- retrait préventif;
 - congé parental;
 - tout congé non rémunéré de plus de quatre (4) semaines;
 - absence de plus de vingt-six (26) semaines pour cause de maladie autre que maladie professionnelle;
 - absence de plus de vingt-six (26) semaines pour cause d'accident autre qu'accident de travail.
- c) La travailleuse qui a obtenu un poste à temps complet pendant la période de référence, la travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle reçoit deux pour cent (2 %) du salaire brut gagné pendant la période de référence pour chaque semaine de congé annuel à laquelle elle a droit.

L'indemnité de congé annuel de la travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle ne peut être diminuée lorsqu'elle s'est prévaluée de l'un des congés suivants et qu'elle a offert une prestation de travail durant la période de référence:

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

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

ARTICLE 19 CONGÉS FÉRIÉS

19.1 Énumération des congés fériés

- a) À compter du 15 août, la travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de cinq (5) jours par semaine bénéficie annuellement de treize (13) journées de congé férié sans perte de traitement, soit les huit (8) jours énumérés au paragraphe d) et cinq (5) jours supplémentaires déterminés par l'employeur.
- b) À compter du 15 août, la travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de quatre (4) jours par semaine bénéficie annuellement de onze (11) journées de congé férié sans perte de traitement, soit les huit (8) jours énumérés au paragraphe d) et trois (3) jours supplémentaires déterminés par l'employeur.
- c) À compter du 15 août, la travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de neuf (9) jours par période de quatorze (14) jours bénéficie annuellement de douze (12) jours de congé férié sans perte de traitement, soit les huit (8) jours énumérés au paragraphe d) et quatre (4) jours supplémentaires déterminés par l'employeur.
- d) Les jours fériés prévus sont :
 1. le 1^{er} janvier (Jour de l'An);
 2. le Vendredi saint ou le lundi de Pâques;
 3. le lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes);
 4. le 24 juin (fête nationale du Québec);
 5. le 1^{er} juillet (fête du Canada);
 6. le premier (1^{er}) lundi de septembre (fête du Travail);
 7. le deuxième (2^e) lundi d'octobre (Action de grâces);
 8. le 25 décembre (jour de Noël).
- e) L'employeur affiche les jours supplémentaires qu'il détermine.
- f) La travailleuse qui a un nombre de congés fériés avec traitement inférieur à celui prévu à l'alinéa a) peut à l'occasion du douzième et/ou treizième jours fériés :
 - S'absenter sans traitement;
 - Utiliser toute banque de temps prévue à la convention collective;

- Utiliser la banque de congés de maladie ou personnels;
- Utiliser la banque de congés annuels lorsque le fractionnement est permis;
- Effectuer au CPE différentes tâches reliées à son appellation d'emploi selon les directives de l'employeur.

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

- g) En aucun temps, l'application des dispositions relatives aux congés fériés ne peut être assimilée à une fermeture du CPE.

19.2 Paiement du congé férié

- a) La travailleuse à temps complet reçoit, pour chacun des jours de congé férié dont elle bénéficie en vertu de la clause 19.1 a), b) ou c), le salaire qu'elle aurait normalement gagné si elle avait travaillé.
- b) La travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle reçoivent une indemnité de congé férié correspondant à cinq virgule quatre-vingt-onze pour cent (5,91 %) de son taux de salaire versé pour chaque heure travaillée, et ce, sans tenir compte des heures supplémentaires.

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

19.3 Travailleuse en congé

Pour la travailleuse à temps complet, lorsque le congé férié coïncide avec un jour de congé hebdomadaire habituel ou durant son congé annuel, ce congé, est, à son choix, reporté ou remboursé sous forme de salaire régulier.

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

19.4 Travail lors d'un jour de congé férié

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

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

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

20.2 Banque de congés de maladie ou personnels

- a) Au 1^{er} avril de chaque année, la travailleuse à temps complet ayant une semaine normale de cinq (5) jours se voit créditer une banque de dix (10) jours de congés de maladies ou personnels pour l'année à venir.
- b) Au 1^{er} avril de chaque année, la travailleuse à temps complet ayant une semaine normale de quatre (4) jours se voit créditer une banque de huit (8) jours de congés maladie ou personnels pour l'année à venir.
- c) Au 1^{er} avril de chaque année, la travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de neuf (9) jours par période de quatorze (14) jours se voit créditer une banque de neuf (9) jours de congés maladie ou personnels pour l'année à venir.
- d) La travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle ne bénéficient pas de cette banque de congés. À chaque paie, l'employeur verse quatre virgule trois pour cent (4,3%) du salaire de la travailleuse à titre d'indemnité de congés de maladie ou personnels. À la demande de la travailleuse, cette indemnité est versée dans une banque afin qu'elle reçoive une indemnité lors de la prise du congé. Cette indemnité n'est pas versée à la travailleuse occasionnelle référée par une agence de personnel travaillant moins de cinq (5) jours consécutifs.
- e) Les congés qui n'ont pas été utilisés par une travailleuse au 31 mars de chaque année lui sont monnayés intégralement et le montant est versé au plus tard sur la paie suivante celle incluant le 31 mars, au taux de salaire normal au 31 mars précédent.

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

20.3 Remboursement de congés utilisés en trop

Les congés de maladie ou personnels qui ont été utilisés en trop au 31 mars de chaque année sont remboursés par la travailleuse au plus tard sur la paie 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 Billet médical et motifs d'absence

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

20.7 Congé pour obligations familiales

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

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

ARTICLE 21 CONGÉS SOCIAUX

21.1 Énumération des congés sociaux

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

a) Décès

1. Du conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
2. Du père, de la mère (reconnus légalement) : quatre (4) jours ouvrables consécutifs.
3. D'un frère ou d'une sœur, d'un des petits-enfants ou du père ou de la mère de ses enfants mineurs : trois (3) jours ouvrables consécutifs.
4. Du père du conjoint, de la mère du conjoint, du gendre, de la bru, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un des grands-parents : deux (2) jours ouvrables consécutifs.
5. La travailleuse qui assiste aux funérailles a droit à une (1) journée additionnelle aux congés prévus aux clauses 21.1 a) 1 à 21.1 a) 3 si celles-ci ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de sa résidence.
6. Ces congés peuvent être reportés ou divisés en deux (2) périodes en cas de crémation ou d'enterrement reporté. Dans ce cas, la travailleuse avise l'employeur vingt-quatre (24) heures à l'avance de la prise de ces congés.

b) Mariage

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

c) Déménagement

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

21.2 Prolongation sans traitement

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

21.3 Droit aux congés sociaux

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

21.4 Assignation comme jurée ou témoin

- a) La travailleuse appelée à agir comme jurée ou témoin un jour où elle est prévue au travail reçoit, pendant cette période, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la cour ou par la partie qui l'a assignée à comparaître.
- b) Dans le cas de poursuite judiciaire impliquant une travailleuse dans l'exercice normal de ses fonctions, celle-ci ne subit aucune perte de traitement pour le temps où sa présence est nécessaire à la cour, à moins que la poursuite ne résulte d'une faute lourde ou d'un acte frauduleux.
- c) La travailleuse agissant comme jurée pendant sa période de congé annuel peut reporter les jours de congé non utilisés après entente avec l'employeur.

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

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

22.2 Avis à l'employeur

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

22.3 Maintien des avantages sociaux

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

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

22.4 Examens médicaux reliés à la grossesse et avis à l'employeur**a) Examens médicaux relatifs à la grossesse**

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

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

b) Avis à l'employeur

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

22.5 Congé de maternité spécial et interruption de grossesse

a) Congé de maternité spécial

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

b) Présomption

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

c) Interruption de grossesse

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

d) Durée maximale

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

e) Avis à l'employeur

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

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

f) Poste aboli et fin d'affectation

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

22.6 Congé de maternité

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

a) Répartition du congé

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

b) Accouchement retardé

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

c) Début du congé

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

d) Avis à l'employeur et date

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

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

e) Réduction du délai d'avis

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

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

f) Fractionnement

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

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

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

g) Suspension du congé

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

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

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

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

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

i) Retour au travail différé

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

j) Réintégration de la travailleuse

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

k) Retour au travail

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

l) Poste aboli et fin d'affectation

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

m) Maintien des avantages sociaux

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

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

n) Indemnité de congé de maternité

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

22.7 Congé de naissance ou d'adoption

- a) Un travailleur peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours, sans perte de traitement, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse.

- b) Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du travailleur. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.
- c) Le travailleur doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.
- d) La travailleuse dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

22.8 Congé de paternité

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

a) Avis à l'employeur et date de retour

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

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

b) Fractionnement

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

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

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

c) Suspension du congé

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

d) Retour au travail

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

e) Réintégration du travailleur

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

f) Poste aboli et fin d'affectation

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

g) Maintien des avantages sociaux

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

- maintien des assurances collectives et du régime de retraite, aux conditions de ces régimes, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles;
 - accumulation du congé annuel et de l'indemnité afférente;
 - accumulation de l'ancienneté;
 - progression dans l'échelle salariale;
 - droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir, conformément aux dispositions de la présente convention collective, comme s'il était au travail.
- h) La travailleuse dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

ARTICLE 23 CONGÉ PARENTAL

23.1 Congé parental complémentaire

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

23.2 Avis à l'employeur et date de retour

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

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

23.3 Fractionnement

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

- l'enfant est hospitalisé : ce congé est suspendu pendant le temps de l'hospitalisation de l'enfant;
- pour cause de maladie ou d'accident autre qu'une maladie 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

- a) Dans l'éventualité où le poste a été aboli, la travailleuse a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.
- b) De même, au retour du congé parental, la travailleuse ne détenant pas de poste reprend le remplacement qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de ce remplacement se poursuit après la fin de son congé parental ou elle retourne sur la liste de rappel si son remplacement est terminé. Par contre, si une personne provenant d'une agence de remplacement a une affectation le jour du retour au travail de la travailleuse, cette dernière obtient l'affectation occupée par cette personne.

23.9 Maintien des avantages sociaux

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

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

ARTICLE 24 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

24.1 Congé de perfectionnement sans traitement

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

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

24.2 Budget alloué à la formation et au perfectionnement

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

24.3 Formation et perfectionnement exigé par l'employeur

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

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

De même, si les cours faits en vertu de la clause 24.3 ont lieu en dehors de son horaire de travail, la travailleuse reprend en congé une période équivalente à la durée du cours ou est rémunérée au taux régulier, sauf si le total d'heures est supérieur à quarante (40) heures dans une semaine; à ce moment, la portion des heures dépassant quarante (40) heures est rémunérée à taux supplémentaire, à son choix.

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

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

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

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

La travailleuse conserve et accumule son ancienneté.
 - 2. Congé annuel

Le CPE remet à la travailleuse, si elle en fait la demande, la rémunération correspondant aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé.

3. Assurance collective

Aux conditions du contrat.

4. Régime de retraite

Aux conditions du régime.

5. Modalités de retour

À l'expiration du congé sans traitement, la travailleuse reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, elle a droit à tous les avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

25.3 Congé sans traitement à temps partiel

- a) Sur demande écrite faite trente (30) jours à l'avance, une travailleuse peut obtenir, après entente avec l'employeur, un congé sans traitement à temps partiel pour un motif sérieux relié à sa famille immédiate.
- b) La durée du congé doit être d'au moins quatre (4) semaines et ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines. Lors de sa demande, la travailleuse précise la durée de son congé ainsi que la ou les journées de la semaine correspondant au congé, laquelle doit être la même pour toute la durée du congé.
- c) La travailleuse à temps complet qui se prévaut des dispositions du présent article est considérée comme une travailleuse à temps partiel et elle est régie par les dispositions qui s'appliquent à la travailleuse à temps partiel, et ce, pendant la durée de son congé.
- d) La travailleuse accumule son ancienneté comme une travailleuse à temps complet et bénéficie du régime de retraite et d'assurance aux conditions des contrats.
- e) Lorsqu'une travailleuse obtient le congé sans traitement prévu au présent article, elle ne peut, pendant la durée de la convention collective, se prévaloir d'un autre type de congé sans traitement ou de congé prévu aux articles 24 et 29 de la convention collective. La même restriction s'applique dans le cas où une travailleuse a obtenu dans un premier temps l'un des congés prévus aux articles 24 et 29 de la convention collective.

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

26.1 Contribution de l'employeur

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

ARTICLE 27 RÉGIME DE RETRAITE

27.1 Régime de retraite

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

27.2 Informations sur les bénéficiaires en vigueur

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

ARTICLE 28 RETRAITE PROGRESSIVE

28.1 Définition

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

28.2 Demande

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

28.3 Période couverte et prise de la retraite

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

28.4 Droits et avantages

a) Ancienneté et expérience

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

b) Régime d'assurance

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

c) Régime de retraite

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

d) Supplantation ou mise à pied

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

28.5 Cessation de l'entente

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

28.6 Application de la convention collective

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

ARTICLE 29 CONGÉS AUTOFINANCÉS

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

ARTICLE 30 RÉMUNÉRATION**30.1 Appellation d'emplois**

- a) Les appellations d'emploi et conditions d'obtention requises apparaissent à l'annexe A.
- b) Les taux de salaires et échelles de salaires apparaissent à l'annexe B.
- c) Aucune autre appellation d'emploi ni échelle salariale ne peut être créée sans l'autorisation écrite des parties.

30.2 Majoration des taux et échelles de salaires

Paramètres généraux d'augmentation salariale

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

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

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

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

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

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

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

Chaque taux et chaque échelle³ de traitement en vigueur le 31 mars 2018 est majoré de 2.0% avec effet le 1^{er} avril 2018.

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

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

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

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

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

Rémunération additionnelle

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

Une travailleuse a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,30\$ pour chaque heure rémunérée⁴ du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016.

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

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

30.3 Salaires et classification

a) Expérience antérieure pour fins de classification

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

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

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

Sous réserve de la validation des renseignements fournis, la reconnaissance de l'expérience antérieure de travail prend effet à compter de la production de l'attestation ou, le cas échéant, de la

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

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

déclaration assermentée et des documents mentionnés au paragraphe précédent, sans effet rétroactif.

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

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

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

b) Règles d'intégration aux échelles salariales

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

c) Changement d'échelon

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

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

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

- les congés de maladie ou d'invalidité, jusqu'à un maximum de cinquante-deux (52) semaines;

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

d) Expérience reconnue pour fins de qualification

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

f) Promotion

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

g) Taux supérieur

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

30.4 Versement des salaires

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

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

- b) À chaque paie, l'employeur fournit à la travailleuse son appellation d'emploi, la date de la période de paie et la date du paiement, le nombre d'heures payées au taux normal, les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période, la nature et le montant des primes, les indemnités, le taux de salaire, le montant du salaire brut, la nature et le montant des déductions effectuées ainsi que le montant net du salaire.

- c) Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et sur la fiche de paie, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

30.5 Départ d'une travailleuse

Dans tous les cas de fin d'emploi définitive, l'employeur doit remettre à la travailleuse toute somme due au moment du départ, en autant que la travailleuse avise l'employeur de la date de son départ au moins deux (2) semaines à l'avance. Sinon, les sommes qui lui sont dues lui sont remises à la période de paie suivante.

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

L'employeur doit également lui fournir une copie conforme de sa demande d'absence d'empêchement et du résultat de son absence d'empêchement un relevé d'emploi ainsi qu'une attestation d'heures travaillées, laquelle doit mentionner :

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

30.6 Erreur sur la paie

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

Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme due à une travailleuse par l'employeur, celui-ci doit corriger l'erreur dans la même semaine de la connaissance de l'erreur et verser à la travailleuse la somme due.

L'employeur et la travailleuse ont douze (12) mois de la commission de l'erreur pour demander la correction de ladite erreur sur une paie.

ARTICLE 31 RÉTROACTIVITÉ

31.1 Rétroactivité

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

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

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

ARTICLE 32 DISPOSITIONS DIVERSES

32.1 Annexes et lettres d'entente

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

32.2 Repas

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

32.3 Local de repos

L'employeur met à la disposition du personnel un espace convenable pour leurs périodes de repos. Ce local est réservé exclusivement aux travailleuses pendant les heures de pauses.

32.4 Droits acquis

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

32.5 Assurance responsabilité et travailleuse seule

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

32.6 Contribution à Fondation CSN

Voir la lettre d'entente numéro 7.

32.7 Vérification d'absence d'empêchement

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

32.8 Banque de temps

Du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, la travailleuse peut accumuler dans une banque les congés fériés à reporter ainsi que toutes les heures effectuées en dehors de sa journée ou de sa semaine normale de travail. La travailleuse peut également accumuler les heures supplémentaires effectuées pour une cinquième (5e) journée de travail, jusqu'à un maximum, par année financière, de deux jours de travail. La travailleuse doit informer l'employeur de son intention d'accumuler dans sa banque lesdites heures.

La travailleuse peut prendre son temps accumulé, en journée complète ou en demi-journée à une date convenue avec l'employeur, lequel 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 première (1^{re}) paie du mois d'avril.

32.9 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.

32.10 Remboursement de frais de déplacement

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

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

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

- 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 Ratios

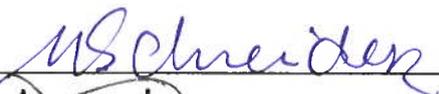
Les ratios concernant le nombre d'enfants par éducatrice établis au centre de la petite enfance doivent respecter les dispositions prévues au Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance.

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

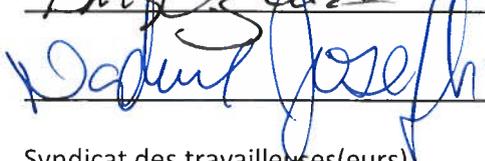
La convention collective prend effet à compter du 1er avril 2019 et demeure en vigueur jusqu'au au 31 mars 2020.

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

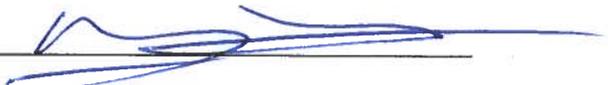
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Laval ce 24^e jour du mois de MARS 2020.







Syndicat des travailleuses(eurs)
des centres de la petite enfance
Nathalie Fontaine, 1^{re} v.-p. à la négociation



Centre de la petite enfance les enfants
de l'Avenir inc.
Robert Racine, APNCPE

ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTES

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

Adjointe administrative

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

Conditions d'obtention

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

Éducatrice

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

Conditions d'obtention

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

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

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

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

Préposée

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

Conditions d'obtention

Aucune condition d'obtention particulière.

Responsable en alimentation ou cuisinière

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

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

Conditions d'obtention

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

ou

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

Commis-comptable ou secrétaire-comptable

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

Conditions d'obtention

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

Secrétaire-réceptionniste

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

Conditions d'obtention

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

Aide-éducatrice ou aide générale

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

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

Conditions d'obtention

Aucune condition minimale particulière n'est exigée.

Éducatrice spécialisée

L'éducatrice spécialisée intervient spécifiquement auprès d'enfants qui éprouvent d'importantes difficultés à s'intégrer aux activités du service de garde.

En collaboration avec divers intervenants, elle élabore et révisé un plan d'intégration selon les recommandations de professionnels reconnus par le ministère de la Famille, conformément aux orientations du CPE.

En étroite collaboration avec, notamment, l'éducatrice responsable du groupe, elle met en application le plan d'intégration afin de favoriser l'intégration de l'enfant au sein du groupe et sa participation aux activités. Elle veille aussi à sa santé, à sa sécurité et à son bien-être.

Conditions d'obtention

Diplôme d'études collégiales (DEC) en technique d'éducation spécialisée ou l'équivalent.

La travailleuse détentrice d'une poste (temps complet ou temps partiel) à la signature de la convention collective, qui effectue les tâches liées au sommaire descriptif d'éducatrice spécialisée, mais qui ne détient pas la qualification requise, doit s'engager à compléter sa formation au plus tard deux (2) années suivant la signature de la convention collective. Cette échéance peut être renouvelée pour une période maximale de douze (12) mois afin de permettre à la travailleuse de terminer sa formation.

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 à titre d'éducatrice.

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

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

Éducatrice non qualifiée

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

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

Éducatrice spécialisée

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

Personnel de services

Responsable de l'alimentation ou cuisinière

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

Préposée

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

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

Aide-éducatrice

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

Personnel de soutien administratif

Adjointe administrative

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

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

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

Commis comptable ou secrétaire comptable

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

Secrétaire-réceptionniste

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

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

LETTRE D'ENTENTE - COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

ENTRE

CENTRE DE LA PETITE ENFANCE LES ENFANTS DE L'AVENIR INC.

Et

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

Les parties maintiennent le comité permanent de relations de travail durant l'application de la convention collective. Le comité est formé de trois (3) membres représentant le syndicat et de trois (3) membres représentant les employeurs membres de l'APNCPE.

L'ordre du jour est établi de façon commune entre les représentantes de chacune des parties.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal ce 24^e jour du mois de MARS 2020.

Syndicat des travailleuses(eurs)
des centres de la petite enfance
Nathalie Fontaine, 1^{re} v.-p. à la négociation

Centre de la petite enfance les enfants
de l'Avenir inc.
Robert Racine, APNCPE

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

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

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

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

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

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

2. La travailleuse doit, dans l'exercice de ses fonctions d'administratrice, agir avec honnêteté et loyauté dans le seul intérêt du centre de la petite enfance.
3. Elle doit en tout temps, dans l'exercice de ses fonctions, se conduire avec prudence et diligence et dans le seul intérêt du centre de la petite enfance, et ce, sans tenir compte des intérêts d'aucune autre personne, groupe ou entité, tel qu'il est prévu au Code civil du Québec.
4. Elle doit éviter de se placer en conflit d'intérêts réels ou apparents et se retirer des délibérations du conseil d'administration lors des discussions et/ou décisions concernant les relations de travail.
5. En vertu de son devoir de loyauté, l'administratrice doit elle-même s'imposer une limite à l'égard des propos qu'elle peut divulguer à des tiers et des documents internes remis aux administrateurs. Lorsqu'elle évalue cette question, elle doit le

faire de façon indépendante, sans tenir compte de ses intérêts ou de celui ou celles qui l'ont nommée. Seul l'intérêt du centre de la petite enfance doit primer.

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

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

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

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

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

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

Le comité paritaire

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

Contribution des employeurs

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

Mesure transitoire spéciale

4. Une contribution supplémentaire forfaitaire de six millions (6 000 000 \$) est versée par le ministère de la Famille directement à l'assureur, au nom des employeurs participants dont les travailleuses sont représentées par la FSSS-CSN. La contribution est répartie de la façon suivante:
 - o Deux millions pour l'année 2018 -2019⁶;
 - o Deux millions pour l'année 2019-2020⁷;
 - o Deux millions pour l'année 2020-2021⁸.

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

7 Ce montant sera disponible à compter du 1er avril 2019

8 Ce montant sera disponible à compter du 31 mars 2020

Administration du régime

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

Reddition de compte et modalités administratives

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

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

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

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

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

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

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

Les parties conviennent ce qui suit :

1. Une banque de libérations syndicale est établie.
2. Le nombre de journées est de 5,65 journées de libération.
3. Aux fins du calcul des sommes prévues à la présente, une journée de libération syndicale équivaut au taux horaire prévu à l'échelon 10 de l'appellation d'emploi d'éducatrice qualifiée pour une journée de huit (8) heures. Pour l'année 2018, le montant est fixé à deux cent cinquante-trois dollars (253,00 \$) par journée de libération.
4. Le CPE verse au syndicat un montant mensuel de quatre-vingt-quatre dollars (84,00 \$) par installation.

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

5. Le syndicat et l'APNCPE se rencontrent avant le 1^{er} mars de chaque année afin d'établir la somme exacte due au syndicat et effectuer les compensations nécessaires.
6. La contribution des employées est diminuée de toute somme excédentaire à $0,0044 \times$ la masse salariale annuelle des travailleuses couvertes par la convention collective des CPE visés par la présente lettre d'entente.
7. Le syndicat s'engage à transmettre à l'APNCPE les informations concernant les sommes reçues par le ministère.
8. Cette lettre d'entente entre en vigueur le 1^{er} avril 2018.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce ____e jour du mois de _____ 2020

LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 9 - PRIORITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL POUR LA CINQUIÈME JOURNÉE

Considérant le contexte de pénurie de main-d'œuvre dans le milieu des centres de la petite enfance;

Considérant que certaines travailleuses souhaitent pouvoir être disponibles pour travailler une cinquième journée en plus de la semaine normale de travail;

Considérant que la possibilité d'offrir une cinquième journée de travail aux travailleuses répond à des besoins de gestion de l'Employeur;

Considérant que les parties veulent prévoir les remplacements et la priorisation lors de besoin en lien avec les remplacements à l'article 12 de la présente convention collective.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. La travailleuse qui détient un horaire sur quatre (4) jours par semaine peut faire connaître sa disponibilité d'effectuer une cinquième (5e) journée de travail par semaine par écrit à l'employeur, de façon volontaire. La travailleuse peut modifier sa disponibilité selon les dispositions prévues à l'article 12.6**b)** de la convention collective.

N.S. MS BQ. 11

La travailleuse doit aviser l'employeur de cette modification au moins une semaine à l'avance, au plus tard le lundi de la semaine précédente. Exceptionnellement et pour un motif sérieux, la travailleuse peut retirer une journée de disponibilité en avisant l'employeur le plus tôt possible.

2. La travailleuse ayant offert sa disponibilité pour une cinquième (5e) journée peut refuser un quart de travail offert dans le cadre de cette cinquième (5e) journée selon les dispositions prévues à l'article 12.6**b)** de la convention collective.

N.S. MS BQ. 11

3. Lorsqu'il y a un remplacement à effectuer, l'employeur procède au rappel des travailleuses dans l'ordre suivant :

a) Rappel des travailleuses inscrites sur la liste de rappel. Les travailleuses occasionnelles et à temps partiel affectées à un remplacement à temps complet sont considérées comme des travailleuses ayant donné une disponibilité pour la cinquième (5e) journée;

b) Rappel des travailleuses ayant donné une disponibilité pour la 5e journée, et ce, par ancienneté tel que prévu aux dispositions de l'article 12 de la convention collective;

c) Appel à une agence d'éducatrices ou au Service de remplacement d'éducatrices en petite enfance (SREP).

L'employeur est tenu de rappeler une travailleuse ayant donné sa disponibilité pour une 5e journée pourvu que sa disponibilité corresponde au remplacement à effectuer.

4. Étalement des heures de travail

Pour les travailleuses visées effectuant une 5e journée, malgré l'article 17.1, seul le travail effectué au-delà de quatre-vingts (80) heures par période de deux (2) semaines est considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré comme tel.

5. Cette entente fait partie intégrante de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal ce 27^e jour du mois de MARS 2020.

LETRE D'ENTENTE NUMÉRO 10 - CONCERNANT LES RELATIVITÉS SALARIALES

RELATIVITÉS SALARIALES

SECTION 1 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Date d'application

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

1.2. Taux, échelles de traitement et rangements

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

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

3. Calcul applicable

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

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

SECTION 2 - DISPOSITIONS TRANSITOIRES

1. Classement de la travailleuse

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

2. Interprétation

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

3. Règles d'intégration

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

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

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

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

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce __e jour du mois de_____2018.

ANNEXE 1

RANGEMENT DES CLASSES D'EMPLOIS
AU 2 AVRIL 2019

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

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

ANNEXE 2

STRUCTURE SALARIALE

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

Échelle salariale de l'éducatrice non-qualifiée

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

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

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

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

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

MATIÈRES NON ARBITRABLES ET EXCLUES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

LETTRE D'ENTENTE**ENTRE**

Le Ministre de la Famille, ici représenté et agissant par madame Marie-Renée Roy, sous-ministre, dûment autorisée pour agir aux fins des présentes,

Ci-après désigné comme « le Ministre »

ET :

La Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec - CSQ, située au 9405, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1L 6P3, ici représentée et agissant par madame Valérie Grenon, présidente, dûment autorisée pour agir aux fins des présentes,

Ci-après désignée comme « FIPEQ-CSQ »

ET

La Fédération de la santé et des services sociaux –CSN, personne morale légalement constituée, ayant son siège social au 1601, avenue De Lorimier, à Montréal (Québec) H2K 4M5, représentée par monsieur Dany Lacasse, vice-président,

Ci-après désignée comme « FSSS-CSN »

- Attendu que** la Loi favorisant l'établissement d'un régime de retraite à l'intention d'employés œuvrant dans le domaine des services de garde à l'enfance, L.R.Q. c E-12.011 (ci-après « la Loi »);
- Attendu que** le régime de retraite est soumis à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite (ci-après « Loi RCR »);
- Attendu que** les centres de la petite enfance et les garderies privées conventionnées du Québec doivent adhérer au Régime de retraite du personnel des CPE et des garderies privées conventionnées du Québec (ci-après le « Régime »), conformément à l'article 2 de la Loi;
- Attendu que** toutes modifications au Régime doivent obtenir l'autorisation du Ministre conformément à l'article 6 de la Loi;

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

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

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

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

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

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

compte patronal en diminuant les cotisations des employeurs. Les surplus peuvent être utilisés pourvu que le fonds de stabilisation après utilisation demeure égal ou supérieur à la valeur minimale du fonds de stabilisation du volet courant. Les surplus utilisés ne peuvent excéder la valeur du compte patronal du volet courant.

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

DISPOSITIONS FINALES

3. Les adaptations nécessaires seront apportées aux dispositions du Régime concernées par les présentes.
4. La présente lettre d'entente intervient conformément aux dispositions de l'article 166 du Régime de retraite du personnel des CPE et des garderies privées conventionnées du Québec.

5. La présente entente entre en vigueur à la date de signature.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal en ce ____e jour du mois de _____ 2018.

Le ministre de la Famille

La Fédération des intervenantes en
petite enfance du Québec – CSQ

Marie-Renée Roy
Sous-ministre

Valérie Grenon
Présidente

La Fédération de la santé et des services sociaux – CSN

Dany Lacasse
Vice-Président

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

Entre

Le MINISTÈRE DE LA FAMILLE (Ministère)

et

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

et

LES REGROUPEMENTS PATRONAUX

Les parties à la présente entente conviennent que :

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

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce ____^e jour du mois de ___2018.

LE MINISTRE DE LA FAMILLE

Marie-Renée Roy
Sous-ministre

LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX – CSN

Dany Lacasse
Vice-Président

LES REGROUPEMENTS PATRONAUX

Pour les regroupements patronaux suivants :

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

Mme Dominique Bédard

Pour le regroupement patronal suivant :

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

Me Sylvain Bouchard

Pour les regroupements patronaux suivants :

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

Me Mathieu Fournier

Pour le regroupement patronal suivant :

- L'Association patronale des CPE de l'Estrie

Me André Fournier