



CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

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

ET

**LE CENTRE DE LA PETITE ENFANCE
LA MONTGOLFIÈRE INC.**

2020-2021

TABLE DES MATIÈRES

| | | |
|-----------|---|---|
| ARTICLE 1 | IDENTIFICATION DES PARTIES ET BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE | 1 |
| 1.1 | Les parties | 1 |
| 1.2 | But de la convention collective..... | 1 |
| ARTICLE 2 | DÉFINITIONS..... | 2 |
| 2.1 | Travailleuse | 2 |
| 2.2 | Travailleuse à temps complet..... | 2 |
| 2.3 | Travailleuse à temps partiel..... | 2 |
| 2.4 | Travailleuse occasionnelle | 2 |
| 2.5 | Poste de travail | 2 |
| 2.6 | Poste fusionné | 2 |
| 2.7 | Conjointe-conjoint | 3 |
| 2.8 | Stagiaire | 3 |
| 2.9 | Année de service..... | 3 |
| 2.10 | Personne bénéficiant d'un programme gouvernemental..... | 3 |
| ARTICLE 3 | CHAMP D'APPLICATION..... | 4 |
| 3.1 | Juridiction | 4 |
| 3.2 | Interprétation du certificat d'accréditation..... | 4 |
| 3.3 | Agent-négociateur | 4 |
| 3.4 | Ententes particulières..... | 4 |
| 3.5 | Sous-contrats | 4 |
| 3.6 | Comité de relations de travail | 5 |

| | | |
|--|--|-----------|
| 3.7 | Travail hors de l'unité d'accréditation..... | 5 |
| ARTICLE 4 DISPOSITIONS GÉNÉRALES..... | | 6 |
| 4.1 | Féminisation des textes..... | 6 |
| 4.2 | Non-discrimination..... | 6 |
| 4.3 | Liberté pédagogique..... | 6 |
| 4.4 | Harcèlement psychologique..... | 6 |
| 4.5 | Harcèlement sexuel..... | 7 |
| ARTICLE 5 GESTION DU CPE..... | | 8 |
| 5.1 | Droits de la direction..... | 8 |
| 5.2 | Participation des travailleuses..... | 8 |
| 5.3 | Équipe de travail..... | 9 |
| ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL..... | | 10 |
| 6.1 | Obligation d'adhésion au syndicat..... | 10 |
| 6.2 | Adhésion des nouvelles travailleuses..... | 10 |
| 6.3 | Exception à la règle..... | 10 |
| 6.4 | Déduction des cotisations syndicales..... | 10 |
| 6.5 | Cas litigieux..... | 10 |
| 6.6 | Informations fournies au syndicat..... | 11 |
| 6.7 | Informations financières fournies au syndicat..... | 11 |
| ARTICLE 7 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE..... | | 12 |
| 7.1 | Utilisation des locaux..... | 12 |
| 7.2 | Tableau d'affichage..... | 12 |
| 7.3 | Représentantes syndicales..... | 12 |

| | | |
|---|---|-----------|
| 7.4 | Libération pour activités syndicales | 13 |
| 7.5 | Libération pour fonction syndicale | 13 |
| 7.6 | Comité de négociation locale | 14 |
| 7.7 | Comité de négociation régionale..... | 14 |
| ARTICLE 8 ANCIENNETÉ | | 15 |
| 8.1 | Définition | 15 |
| 8.2 | Calcul de l'ancienneté..... | 15 |
| 8.3 | Cumul de l'ancienneté | 15 |
| 8.4 | Conservation de l'ancienneté..... | 16 |
| 8.5 | Perte de l'ancienneté..... | 16 |
| 8.6 | Liste d'ancienneté..... | 17 |
| 8.7 | Ancienneté égale | 17 |
| ARTICLE 9 PROCÉDURE D'EMBAUCHE ET D'ACQUISITION DE LA PERMANENCE | | 18 |
| 9.1 | Sélection du personnel | 18 |
| 9.2 | Comité de sélection et de permanence..... | 18 |
| 9.3 | Période d'acquisition de la permanence | 19 |
| 9.4 | Procédure d'acquisition de la permanence..... | 19 |
| ARTICLE 10 PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DE POSTES | | 21 |
| 10.1 | Affichage de poste | 21 |
| 10.2 | Candidature | 21 |
| 10.3 | Registre de postes | 21 |
| 10.4 | Attribution du poste | 22 |
| 10.5 | Période d'essai..... | 22 |

| | | |
|--|--|----|
| 10.6 | Recrutement externe..... | 23 |
| ARTICLE 11 MISE À PIED..... | | 24 |
| 11.1 | Abolition de poste | 24 |
| 11.2 | Procédure de mise à pied | 24 |
| 11.3 | Avis et délai..... | 24 |
| 11.4 | Relevé d'emploi | 25 |
| 11.5 | Procédure de rappel au travail | 25 |
| 11.6 | Fermeture du CPE | 25 |
| 11.7 | Réouverture du CPE..... | 26 |
| 11.8 | Indemnité de licenciement | 26 |
| ARTICLE 12 REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE RAPPEL..... | | 27 |
| 12.1 | Poste temporairement dépourvu de titulaire | 27 |
| 12.2 | Composition de la liste de rappel | 27 |
| 12.3 | Utilisation de la liste de rappel | 27 |
| 12.4 | Qualifications | 29 |
| 12.5 | Disponibilités | 29 |
| ARTICLE 13 PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE | | 31 |
| 13.1 | Définition du grief | 31 |
| 13.2 | Discussion préliminaire..... | 31 |
| 13.3 | Dépôt du grief..... | 31 |
| 13.4 | Deuxième étape : arbitrage | 32 |
| 13.5 | Pouvoirs de l'arbitre | 32 |
| 13.6 | Frais d'arbitrage | 32 |

| | | |
|---|--|----|
| 13.7 | Dispositions particulières..... | 33 |
| ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES..... | | 34 |
| 14.1 | Principe et définition | 34 |
| 14.2 | Avis de mesure disciplinaire | 34 |
| 14.3 | Recours de la travailleuse | 34 |
| 14.4 | Délai de péremption | 35 |
| 14.5 | Dossier personnel | 35 |
| 14.6 | Fardeau de la preuve | 36 |
| 14.7 | Mesure administrative..... | 36 |
| ARTICLE 15 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL..... | | 37 |
| 15.1 | Prévention..... | 37 |
| 15.2 | Comité paritaire en santé et sécurité au travail..... | 37 |
| 15.3 | Retour au travail | 37 |
| 15.4 | Budget pour la santé et sécurité au travail | 38 |
| 15.5 | Équipement de protection individuelle | 38 |
| ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL | | 39 |
| 16.1 | Durée du travail | 39 |
| 16.2 | Aménagement du temps de travail | 39 |
| 16.3 | Répartition des horaires | 39 |
| 16.4 | Choix de groupe | 39 |
| 16.5 | Période de repos..... | 40 |
| 16.6 | Activités d'encadrement pédagogique et réunions d'équipe | 40 |
| 16.7 | Activités à caractère spécial | 41 |

| | | |
|--|--|-----------|
| 16.8 | Travailleuse ayant en charge une stagiaire | 41 |
| 16.9 | Intempéries ou évènement incontrôlable..... | 41 |
| 16.10 | Rémunération à taux régulier..... | 42 |
| ARTICLE 17 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE..... | | 43 |
| 17.1 | Définition du temps supplémentaire..... | 43 |
| 17.2 | Répartition du temps supplémentaire | 43 |
| 17.3 | Rémunération du temps supplémentaire | 43 |
| 17.4 | Rappel au travail | 43 |
| ARTICLE 18 CONGÉ ANNUEL | | 44 |
| 18.1 | Durée du congé annuel..... | 44 |
| 18.2 | Années de service et période de référence..... | 45 |
| 18.3 | Période de prise de congé annuel | 45 |
| 18.4 | Choix des dates du congé annuel | 45 |
| 18.5 | Indemnité du congé annuel..... | 46 |
| ARTICLE 19 CONGÉS FÉRIÉS | | 47 |
| 19.1 | Énumération des congés fériés | 47 |
| 19.2 | Paiement du congé..... | 48 |
| 19.3 | Travailleuse en congé | 48 |
| 19.4 | Travail lors d'un jour de congé férié..... | 48 |
| ARTICLE 20 CONGÉS DE MALADIE, PERSONNELS ET POUR OBLIGATIONS FAMILIALES ... | | 49 |
| 20.1 | Congés de maladie ou personnels..... | 49 |
| 20.2 | Banque de congés de maladie ou personnels | 49 |
| 20.3 | Remboursement de congés utilisés en trop..... | 50 |

| | | |
|--|--|----|
| 20.4 | Fractionnement | 50 |
| 20.5 | Ajustement de départ..... | 50 |
| 20.6 | Certificat médical et motifs d'absence | 51 |
| 20.7 | Congé pour obligations familiales | 51 |
| ARTICLE 21 CONGÉS SOCIAUX..... | | 52 |
| 21.1 | Énumération des congés sociaux | 52 |
| 21.2 | Prolongation sans traitement..... | 53 |
| 21.3 | Droit aux congés sociaux | 53 |
| 21.4 | Assignment comme jurée ou témoin | 53 |
| ARTICLE 22 RETRAIT PRÉVENTIF, CONGÉS DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET ADOPTION ... | | 55 |
| 22.1 | Retrait préventif | 55 |
| 22.2 | Avis à l'employeur | 55 |
| 22.3 | Maintien des avantages sociaux..... | 55 |
| 22.4 | Examens médicaux reliés à la grossesse et avis à l'employeur | 55 |
| 22.5 | Congé de maternité spécial et interruption de grossesse..... | 56 |
| 22.6 | Congé de maternité | 57 |
| 22.7 | Congé de naissance ou d'adoption..... | 60 |
| 22.8 | Congé de paternité | 61 |
| ARTICLE 23 CONGÉ PARENTAL..... | | 64 |
| 23.1 | Congé parental complémentaire..... | 64 |
| 23.2 | Avis à l'employeur et date de retour..... | 64 |
| 23.3 | Fractionnement | 64 |
| 23.4 | Suspension du congé | 64 |

| | | |
|---|--|-----------|
| 23.5 | Retour au travail avant l'expiration du congé parental | 65 |
| 23.6 | Retour au travail | 65 |
| 23.7 | Réintégration de la travailleuse..... | 65 |
| 23.8 | Poste aboli | 65 |
| ARTICLE 24 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT | | 66 |
| 24.1 | Formation professionnelle | 66 |
| 24.2 | Budget alloué à la formation et au perfectionnement | 66 |
| 24.3 | Formation ou perfectionnement exigé | 67 |
| ARTICLE 25 CONGÉS SANS TRAITEMENT | | 68 |
| 25.1 | Congé sans traitement de quatre (4) semaines ou moins | 68 |
| 25.2 | Congé sans traitement de plus de quatre (4) semaines..... | 68 |
| 25.3 | Congé sans traitement à temps partiel | 69 |
| ARTICLE 26 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES | | 71 |
| 26.1 | Régime de retraite | 71 |
| ARTICLE 27 RÉGIME DE RETRAITE | | 72 |
| 27.1 | Régime de retraite | 72 |
| 27.2 | Informations sur les bénéficiaires en vigueur | 72 |
| ARTICLE 28 PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE | | 73 |
| 28.1 | Définition | 73 |
| 28.2 | Demande..... | 73 |
| 28.3 | Période couverte et prise de la retraite | 73 |
| 28.4 | Droits et avantages..... | 73 |

| | | |
|--|--|----|
| 28.5 | Cessation de l'entente | 74 |
| 28.6 | Application de la convention collective..... | 74 |
| ARTICLE 29 CONGÉS AUTOFINANCÉS | | 75 |
| 29.1 | Congés autofinancés..... | 75 |
| ARTICLE 30 RÉMUNÉRATION | | 76 |
| 30.1 | Salaires et classification | 76 |
| 30.2 | Appellations d'emplois et taux de salaires..... | 78 |
| 30.3 | Majoration des taux et échelles de salaires | 78 |
| 30.4 | Versement des salaires..... | 80 |
| 30.5 | Départ d'une travailleuse | 81 |
| 30.6 | Erreur sur la paie..... | 81 |
| ARTICLE 31 RÉTROACTIVITÉ | | 83 |
| 31.1 | Rétroactivité | 83 |
| ARTICLE 32 DISPOSITIONS DIVERSES | | 84 |
| 32.1 | Annexes et lettres d'entente | 84 |
| 32.2 | Repas..... | 84 |
| 32.3 | Local de repos..... | 84 |
| 32.4 | Droits acquis | 84 |
| 32.5 | Disparités régionales | 84 |
| 32.6 | Assurance responsabilité et travailleuse seule | 84 |
| 32.7 | Contribution à Fondation CSN | 85 |
| 32.8 | Vérification d'absence d'empêchement | 85 |
| 32.9 | Banque de temps..... | 85 |

| | | |
|--|--|----|
| 32.10 | Remboursement de frais de déplacement..... | 85 |
| 32.11 | Langue au travail..... | 86 |
| 32.12 | Ratios | 86 |
| ARTICLE 33 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE | | 87 |
| 33.1 | Durée | 87 |
| 33.2 | Modification de la convention collective | 87 |
| ANNEXE A - APPELLATIONS D'EMPLOI, SOMMAIRE DESCRIPTIF DES TÂCHES ET CONDITIONS D'OBTENTION | | 88 |
| ANNEXE B - TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE..... | | 92 |
| ANNEXE C - LISTE DES MATIÈRES VISÉES PAR LA NÉGOCIATION NATIONALE..... | | 97 |
| ANNEXE D - LISTE D'ANCIENNETÉ..... | | 70 |
| ANNEXE E - INFORMATION FOURNIES AU SYNDICAT | | 71 |
| LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1 - ENCADREMENT DE LA PRÉSENCE DE TRAVAILLEUSES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION..... | | 71 |
| LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2 - CONGÉS ANNUELS | | 72 |
| LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3 - CONGÉS FÉRIÉS..... | | 74 |
| LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4 - CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS PERSONNELS..... | | 76 |
| ANNEXE 4A - LISTE DES TRAVAILLEUSES BÉNÉFICIAIRE DU MAINTIEN DES CONDITIONS SUPÉRIEURES EN MATIÈRE DE CONGÉS DE MALADIE ET DE CONGÉS PERSONNELS | | 77 |
| LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5 - RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES | | 81 |
| LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7 - BUDGET DE FORMATION ET PERFECTIONNEMENT..... | | 84 |

| | |
|---|----|
| LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 8 - FONCTIONNEMENT SYNDICAL ENTRE LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (FSSS-CSN) ET LE MINISTÈRE DE LA FAMILLE ET DES AÎNÉS (MFA) | 85 |
| LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 9 - COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL..... | 86 |
| LETTRE D'INTENTION - ÉVALUATION DE CERTAINS EMPLOIS | 88 |
| MATIÈRES NATIONALES À INSÉRER DANS LA CONVENTION COLLECTIVE | 90 |

ARTICLE 1 IDENTIFICATION DES PARTIES ET BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.1 Les parties

Les parties à la présente convention collective sont, d'une part, le Centre de la petite enfance la Montgolfière 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 (L.R.Q., c. C-27) travaillant pour l'employeur moyennant rémunération. Ce terme comprend également la travailleuse bénéficiant d'un congé prévu à la présente convention collective ou autrement autorisé par l'employeur.

2.2 Travailleuse à temps complet

Toute travailleuse titulaire d'un poste dont le nombre d'heures est 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. Une travailleuse occasionnelle qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à la clause 16.1 conserve son statut de travailleuse occasionnelle.

2.5 Poste de travail

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

2.6 Poste fusionné

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

2.7 Conjointe-conjoint

Le terme conjointe-conjoint désigne les personnes :

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

2.8 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.

2.9 Année de service

Une année de service est créditée à toute travailleuse à la date anniversaire de son embauche. L'année de service peut servir, par exemple, pour calculer le nombre de semaines de vacances auxquelles une travailleuse a droit.

2.10 Personne bénéficiant d'un programme gouvernemental

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

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

ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION

3.1 Juridiction

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

Tout travail habituellement effectué par une travailleuse couverte par l'unité de négociation ne peut en aucun cas être effectué par une personne exclue de l'unité de négociation.

3.2 Interprétation du certificat d'accréditation

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

3.3 Agent-négociateur

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

3.4 Ententes particulières

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

3.5 Sous-contrats

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

- lorsque le contrat n'a pas pour effet de provoquer directement ou indirectement de mise à pied parmi les travailleuses représentées par le syndicat, de provoquer d'abolition de poste, ni de diminuer le nombre

d'heures de travail de l'une d'entre elles, ni de soustraire, en partie ou en totalité, des tâches accomplies par les travailleuses couvertes par l'unité d'accréditation, ni de limiter l'embauche à l'une ou l'autre des appellations d'emploi;

- lorsque ce contrat est déjà en vigueur à la date de la signature de cette convention collective. L'employeur fournit au syndicat la liste des sous-contrats en vigueur.

L'employeur doit fournir au syndicat une copie du contrat de service.

3.6 Comité de relations de travail

Un comité de relations de travail est formé pour tenter de régler toutes les questions concernant les relations de travail. Les modalités de fonctionnement sont déterminées selon la lettre d'entente No 9.

3.7 Travail hors de l'unité d'accréditation

La travailleuse qui accepte d'occuper une fonction 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

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.

ARTICLE 5 GESTION DU CPE

5.1 Droits de la direction

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

5.2 Participation des travailleuses

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

a) Participation à l'assemblée générale

Aucune disposition prévue à la présente convention collective.

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

Au conseil d'administration du CPE, deux (2) travailleuses (une (1) travailleuse par installation) sont membres administratrices du conseil d'administration. Les deux (2) travailleuses ont le droit de parole et détiennent un (1) droit de vote conjoint. Ces places sont réservées à des travailleuses ayant acquis leur permanence. Seules les travailleuses syndiquées du CPE sont habilitées à désigner ces membres du conseil d'administration.

c) Participation aux comités

Lorsque le CPE forme un comité, 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, pour la durée de la rencontre.

En aucun cas, un comité ne peut se substituer au conseil d'administration dans ses fonctions, devoirs et responsabilités.

5.3 Équipe de travail

a) Composition

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

b) Rôle

L'équipe de travail a pour rôle :

- d'organiser des activités communes à plusieurs groupes d'enfants;
- d'adopter les programmes pédagogiques, les méthodes d'intervention et l'organisation quotidienne du travail;
- d'effectuer la répartition des horaires de travail, tel que prévu à l'article 16.3 de la convention collective;
- d'effectuer l'attribution des groupes d'enfants, tel que prévu à l'article 16.4 de la convention collective;
- de planifier la répartition des heures pour l'encadrement pédagogique et les réunions d'équipe;
- de recommander la plate-forme pédagogique du CPE et d'en assurer la mise à jour;
- de décider des priorités de formation du personnel syndiqué;
- de décider des priorités d'amélioration des conditions de santé et de sécurité du personnel;
- de discuter et de faire des recommandations sur tout sujet d'intérêt pour l'amélioration des services du CPE.

c) 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 prévues à la convention collective.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

6.1 Obligation d'adhésion au syndicat

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

6.2 Adhésion des nouvelles travailleuses

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

6.3 Exception à la règle

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

6.4 Déduction des cotisations syndicales

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

En même temps que chaque remise, l'employeur 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.

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

6.6 Informations fournies au syndicat

L'employeur fournit au syndicat, une (1) fois par mois, une liste indiquant les renseignements suivants pour chacune des travailleuses, en utilisant l'annexe E :

- 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, le syndicat peut consulter, au CPE, les états financiers annuels vérifiés et peut avoir accès, au CPE, à toute autre information sur la situation financière du CPE.

ARTICLE 7 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

7.1 Utilisation des locaux

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

7.2 Tableau d'affichage

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

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

La déléguée peut également, durant les heures de travail en excluant la période de repos (pauses-santé et dîner), rencontrer ou contacter les travailleuses du CPE sur les lieux de travail, dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail, après demande à l'employeur, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, lequel ne peut refuser sans motif valable.

c) Représentante du syndicat régional

La représentante du syndicat régional, après en avoir avisé la représentante de l'employeur, peut contacter ou rencontrer au CPE, dans un local réservé à cette fin, durant les heures de travail en excluant la période de repos (pauses-santé et dîner), toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci, après demande à l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable et ce au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.

d) Rencontre avec l'employeur

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

7.4 Libération pour activités syndicales

Toute travailleuse peut s'absenter du CPE afin de participer à des activités syndicales, pourvu qu'elle avise l'employeur, sauf exception, quarante-huit (48) heures 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.

Si une absence pour activité syndicale coïncide avec une ou des journées de congé hebdomadaires de la travailleuse, la ou les journées sont reportées, selon le choix de la travailleuse, dans les quatre (4) semaines suivantes ou accumulées selon les dispositions de l'article 32.9.

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

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.

7.7 Comité de négociation régionale

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

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

8.1 Définition

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

8.2 Calcul de l'ancienneté

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

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

La travailleuse ne peut accumuler plus d'une (1) année d'ancienneté par année financière (1^{er} avril au 31 mars).

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

8.3 Cumul de l'ancienneté

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

- a) mise à pied, pendant les douze (12) premiers mois;
- b) lorsque la travailleuse reçoit un avis de mise à pied qui a pour conséquence une réduction du nombre d'heures hebdomadaires à la suite de l'application de la procédure de 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 reconnue en vertu de la Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles;
- f) absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle, pendant les trente-six (36) premiers mois;
- g) congé sans traitement;
- h) toute autre absence prévue à la présente convention collective, à moins d'indication contraire.

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

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;
- 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

Une liste d'ancienneté est annexée à 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 ainsi qu'un rappel des dispositions du registre des postes à son lieu de résidence, par courrier recommandé. Elle peut demander une correction, par écrit, 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.

8.7 Ancienneté égale

En cas d'ancienneté égale entre plusieurs travailleuses, le rang est déterminé par tirage au sort. Ce rang prévaut jusqu'à ce que l'application des règles qui précèdent entraîne un écart réel d'ancienneté.

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

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

d) Mandat

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

e) Libération

Les travailleuses sont libérées sans perte de salaire pour les travaux du comité. Lorsque la rencontre a lieu à l'extérieur de son horaire de travail, la travailleuse est rémunérée au taux horaire régulier, et ce, pour la durée de la rencontre, sauf si le total d'heures est supérieur à quarante (40) heures dans une semaine; à ce moment, la portion des heures dépassant quarante (40) heures est rémunérée à taux supplémentaire.

9.3 Période d'acquisition de la permanence

La travailleuse nouvellement engagée est soumise à une période maximale de sept cent vingt (720) heures de travail, excluant la période du 1^{er} juillet au 31 août, avant d'acquies sa permanence.

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.

La travailleuse ne peut exercer son droit d'ancienneté qu'une fois sa période d'acquisition de la permanence complétée. Cependant, l'employeur doit tenir compte de l'ancienneté accumulée par une travailleuse en période d'acquisition de la permanence pour les fins d'utilisation de la liste de rappel.

9.4 Procédure d'acquisition de la permanence

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

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

- a) Les membres du 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 quatre-vingt (180) 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 à la déléguée syndicale, 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, à défaut de quoi la permanence est réputée acquise.

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'installation visée;
- 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. L'employeur doit remettre à la travailleuse un accusé réception de sa candidature, et ce, sans délai.

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

10.3 Registre de postes

L'employeur met à la disposition des travailleuses un registre de postes où celles-ci peuvent indiquer à l'avance leur volonté de poser leur candidature à d'éventuels affichages de postes.

La travailleuse qui n'a pas renouvelé son inscription au registre au plus tard le 15 mai de chaque année voit son nom rayé du registre.

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

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

L'employeur affiche un avis de nomination sur lequel est inscrit le nom de la travailleuse, son ancienneté et indique si elle est formée ou non.

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.

10.5 Période d'essai

- a) La candidate à laquelle le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximale de vingt (20) jours de travail, excluant le travail effectué durant la période du 1^{er} juillet au 31 août.
- b) Avant la fin de sa période d'essai, l'employeur prend l'une ou l'autre des décisions suivantes :
 1. la travailleuse est maintenue dans son nouveau poste;
 2. la période d'essai de la travailleuse est prolongée de vingt (20) jours de travail;
 3. la travailleuse est réintégrée dans le poste ou le remplacement qu'elle occupait.
- c) Avant la fin de la prolongation de la période d'essai, l'employeur prend l'une ou l'autre des décisions suivantes :
 - la travailleuse est maintenue dans son nouveau poste;
 - la travailleuse est réintégrée dans le poste ou le remplacement qu'elle occupait.

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

10.6 Recrutement externe

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

ARTICLE 11 MISE À PIED

11.1 Abolition de poste

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

11.2 Procédure de mise à pied

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

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

La travailleuse qui se voit refuser cette supplantation à la suite d'une période d'essai a droit de supplanter une seule autre fois, à défaut de quoi elle est mise à pied.

- 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 et doit aviser trois (3) jours ouvrables à l'avance de la date de son retour. À défaut de quoi, elle est considérée comme ayant remis sa démission, à moins d'incapacité physique ou de raison valable ou à moins qu'elle avise l'employeur qu'elle renonce à sa priorité tout en demeurant sur la liste de rappel.

11.6 Fermeture du CPE

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

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

ARTICLE 12 REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE RAPPEL

12.1 Poste temporairement dépourvu de titulaire

- a) L'employeur comble les postes temporairement dépourvus de leur titulaire en tenant compte des besoins du service et des ratios en vigueur 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) La travailleuse à temps plein ou à temps partiel peut quitter 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 quitte ainsi 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. Comblé 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 trois (3) mois, renouvelable pour une période additionnelle d'un maximum de trois (3) mois avec l'accord des parties.
 - 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.

Cependant avant d'effectuer un rappel d'une travailleuse inscrite sur la liste de rappel, l'employeur doit faire appel à la travailleuse à temps complet titulaire d'un poste de 5 jours afin de remplacer une travailleuse absente, en autant que la travailleuse accepte et qu'elle possède plus d'ancienneté que la travailleuse inscrite sur la liste de rappel. Ce rappel ne doit pas occasionner plus d'une (1) heure de temps supplémentaire.

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

3. La demande se fait par téléphone ou en personne et la travailleuse est tenue de se présenter au travail dans la mesure où le remplacement à effectuer correspond à la disponibilité exprimée préalablement.
4. Si la travailleuse refuse, la suivante est rappelée et ainsi de suite.
5. Une travailleuse à temps complet titulaire d'un poste de 5 jours a la possibilité de quitter temporairement son poste pour effectuer un remplacement d'une durée prévisible de quatre (4) jours et plus d'une travailleuse à temps complet, pourvu qu'elle possède plus d'ancienneté que les travailleuses disponibles sur la liste de rappel.

Dans tous les cas de remplacement temporaire d'une durée prévisible de vingt-huit (28) jours et plus, une travailleuse à temps partiel ou une travailleuse occasionnelle conserve la possibilité de quitter temporairement son poste ou son remplacement afin d'effectuer le remplacement d'un poste comportant plus d'heures de travail que son poste ou son remplacement.

6. 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.

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

12.4 Qualifications

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

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

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

12.5 Disponibilités

- a) La travailleuse exprime sa disponibilité par écrit. Une travailleuse à temps plein peut émettre une disponibilité additionnelle.

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 inscrite sur la liste de rappel qui refuse trois (3) rappels consécutifs sans motif valable, selon la disponibilité qu'elle a fournie à l'employeur, et ce, à l'intérieur d'une période de trente (30) jours, est considérée comme non disponible pour une période de trente (30) jours.

Est considéré comme un motif valable :

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

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

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

- d) Lorsqu'un remplacement débute alors qu'une travailleuse ayant plus d'ancienneté est déjà assignée à un remplacement, cette dernière est réputée disponible pour un tel remplacement, si la fin de son remplacement est prévue dans soixante (60) jours et moins. Dans ce cas, elle termine d'abord son remplacement, à moins d'entente contraire entre les parties.
- e) Une travailleuse peut quitter son remplacement lorsque le nombre d'heures qu'il comporte est réduit. Dans ce cas, la travailleuse est inscrite sur la liste de rappel et elle est réputée disponible pour effectuer un autre remplacement.

ARTICLE 13 PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE

13.1 Définition du grief

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

13.2 Discussion préliminaire

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

13.3 Dépôt du grief

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

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

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

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

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

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

13.4 Deuxième étape : arbitrage

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

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

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

13.5 Pouvoirs de l'arbitre

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

13.6 Frais d'arbitrage

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

13.7 Dispositions particulières

a) Démission contestée

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

b) Aveu signé

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

c) Non-discrimination

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

ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES

14.1 Principe et définition

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

14.2 Avis de mesure disciplinaire

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

14.3 Recours de la travailleuse

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

14.4 Délai de péremption

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

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

14.5 Dossier personnel

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

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

14.6 Fardeau de la preuve

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

14.7 Mesure administrative

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

ARTICLE 15 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

15.1 Prévention

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

15.2 Comité paritaire en santé et sécurité au travail

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

15.3 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 dépasse 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 sécurité au travail

Pour la durée de la présente convention, le CPE alloue un budget d'au moins mille cinq cents dollars (1 500 \$) afin d'améliorer les conditions de santé et de sécurité au travail du personnel. L'utilisation de ce montant est déterminée par l'employeur à la suite d'une consultation de l'équipe de travail.

15.5 Équipement de protection individuelle

Au 1^{er} avril de chaque année, toute responsable en alimentation (cuisinière) a droit à une nouvelle paire de souliers de sécurité de son choix remboursée par l'employeur sur présentation d'un reçu d'achat. L'employeur rembourse un montant maximal de cent dollars (100 \$) annuellement.

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

ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

16.1 Durée du travail

Le nombre hebdomadaire d'heures de travail est de trente-six (36) heures réparties à raison de neuf (9) heures de travail par jour sur une période de quatre (4) jours compris entre le lundi et le vendredi inclusivement ou de trente-cinq (35) heures réparties à raison de sept (7) heures de travail par jour sur une période de cinq (5) jours compris entre le lundi et le vendredi inclusivement.

Pour la travailleuse qui effectue quatre (4) jours de travail par semaine, la journée de congé hebdomadaire est fixe pour l'année et est déterminée en même temps que l'horaire de travail.

16.2 Aménagement du temps de travail

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

16.3 Répartition des horaires

Les horaires de travail sont établis par l'employeur en fonction des besoins du service. L'équipe de travail répartit, une (1) fois par année, les horaires à chaque travailleuse, et ce, par ancienneté. Les horaires sont en vigueur pour une période de douze (12) mois. Toute modification d'horaire doit faire l'objet d'une entente entre les parties.

16.4 Choix de groupe

L'équipe de travail répartit les choix de groupe et des affectations, à l'intérieur de chacune des installations, par ordre d'ancienneté en tenant compte des préférences des travailleuses, et ce, au plus tard le 15 juin de chaque année. Les changements prennent effet au plus tard la première semaine de septembre.

16.5 Période de repos

La travailleuse qui effectue au moins cinq (5) heures de travail par jour bénéficie, à l'intérieur de son horaire normal de travail, de trente (30) minutes payées de repos par jour.

16.6 Activités d'encadrement pédagogique et réunions d'équipe

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.

La banque vise les notamment 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;
- toutes autres activités d'ordre pédagogique ou projets déterminés par l'équipe.

Cette banque est établie de la façon suivante : quinze (15) heures par place en installation.

La répartition des heures est effectuée par l'équipe de travail. Les heures pédagogiques sont effectuées en surplus de la semaine normale de travail et peuvent être réalisées au CPE ou à l'extérieur du CPE. Après entente avec l'employeur, il est possible d'effectuer ces heures à l'intérieur de la semaine normale de travail.

L'équipe peut décider de reporter à l'année suivante ou anticiper à l'année à venir un maximum d'une (1) heure pédagogique par place en installation. En tout temps, cette banque ne peut contenir une accumulation ou un déficit supérieur à l'équivalent d'une (1) heure pédagogique par place en installation.

De façon biannuelle, l'employeur transmet, par écrit, à la déléguée, le nombre d'heures que contient la banque ainsi que son solde.

16.7 Activités à caractère spécial

Lors d'activités à caractère spécial (fête de la rentrée, graduation des enfants, Noël, 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.

Si l'activité se déroule en dehors des heures normales du CPE, la travailleuse n'a pas d'obligation d'y participer. L'employeur sélectionne les travailleuses selon les besoins du service.

Dans l'éventualité que l'activité à caractère spécial se poursuit toute la nuit, la travailleuse ne se présente pas au travail le jour suivant, mais est considérée au travail pour les fins de rémunération. La travailleuse en congé hebdomadaire le jour suivant reçoit l'équivalent d'une (1) journée, à taux régulier. La travailleuse doit accumuler ce temps dans la banque prévue à l'article 32.9. L'employeur verse à la travailleuse un montant forfaitaire de l'équivalent de quatre (4) heures pour sa participation.

16.8 Travailleuse ayant en charge une stagiaire

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

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 (L.R.Q. c-2.3), les travailleuses qui sont empêchées d'accomplir leur travail ne subissent aucune perte de traitement, jusqu'à concurrence de trois (3) jours consécutifs.

16.10 Rémunération à taux régulier

Les heures effectuées en vertu des clauses 12.3 b) 2, 2e alinéa et de 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) La travailleuse à temps complet qui effectue plus que l'horaire normal de sa fonction par semaine est réputée avoir effectué du temps supplémentaire.
- b) Pour les autres travailleuses, le temps supplémentaire s'applique au-delà de la semaine normale de travail de son appellation d'emploi.

17.2 Répartition du temps supplémentaire

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

17.3 Rémunération du temps supplémentaire

- a) Après une (1) heure de travail en temps supplémentaire par jour ou après trente-huit (38) heures de travail par semaine, la travailleuse est rémunérée à raison d'une fois et demie (1 ½) son taux de salaire régulier.
- b) Le travail supplémentaire est payé au plus tard quinze (15) jours ouvrables après que la travailleuse ait remis une feuille de temps indiquant le temps supplémentaire effectué.
- c) Malgré ce qui précède, la travailleuse peut mettre dans toute banque de temps prévue spécifiquement à cette fin à la convention collective, si applicable, l'équivalent du temps supplémentaire effectué, majoré de cinquante pour cent (50 %) ou à taux simple si la convention le prévoit.

17.4 Rappel au travail

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

ARTICLE 18 CONGÉ ANNUEL

18.1 Durée du congé annuel

- 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 douze (12) ans et plus de service au 31 mars a droit à cinq (5) semaines de congé annuel payé (applicables jusqu'au jour du renouvellement de la convention collective ou jusqu'au 31 mars 2016).
- f) À partir du 1^{er} avril 2016, la travailleuse ayant quinze (15) ans et plus de service au 31 mars a droit à cinq (5) semaines de congé annuel payé (voir lettre d'entente #2).
- g) La travailleuse ayant seize (16) ans et plus de service au 31 mars a droit à six (6) semaines de congé annuel payé (applicables jusqu'au jour du renouvellement de la convention collective ou jusqu'au 31 mars 2016).
- h) La travailleuse ayant moins de quatre (4) semaines de congé annuel payé a droit de compléter son congé annuel en ajoutant une quatrième (4^e) semaine de congé annuel à ses frais si les besoins du service le permettent (applicables jusqu'au jour du renouvellement de la convention collective ou jusqu'au 31 mars 2016).

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

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

18.4 Choix des dates du congé annuel

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

Le choix des dates de prise de congé annuel se fait par ancienneté. L'employeur doit permettre à toute travailleuse de prendre son congé annuel durant la période inscrite à la clause 18.3.

- b) Une travailleuse ayant trois (3) semaines et plus de congés annuels peut fractionner la balance de ses congés annuels en journées, après en avoir fait la demande trois (3) semaines à l'avance et après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans que les besoins du service ne le justifient.
- c) Une travailleuse incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, accident, accident de travail ou maladie professionnelle survenus avant le début de sa période de congé peut reporter sa période de congé annuel à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son employeur avant la date fixée pour sa période de congé

annuel, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas, son congé annuel est reporté automatiquement. Dans ces cas, la travailleuse ne peut se servir de son ancienneté pour déplacer les dates de congé annuel choisies par les autres travailleuses.

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

18.5 Indemnité du congé annuel

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

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

ARTICLE19 CONGÉS FÉRIÉS**19.1 Énumération des congés fériés**

- a) Applicable jusqu'au jour du renouvellement de la convention collective ou jusqu'au 31 mars 2016.

Les travailleuses bénéficient d'une journée de congé férié sans perte de salaire dans tous les cas suivants :

1. Le 1^{er} janvier (jour de l'An);
2. Le lendemain du jour de l'An;
3. Le vendredi Saint;
4. Le lundi de Pâques;
5. Le lundi qui précède le 25 mai (journée nationale des Patriotes);
6. Le 24 juin (fête nationale du Québec);
7. Le 1^{er} juillet (fête du Canada);
8. Le premier (1^{er}) lundi de septembre (fête du Travail);
9. Le deuxième (2^e) lundi d'octobre (Action de grâces);
10. La veille de Noël;
11. Le 25 décembre (jour de Noël);
12. Le lendemain de Noël;
13. La veille du jour de l'An.

- b) À partir du 1^{er} avril 2016 (voir lettre d'entente #3) :

1. La travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de cinq (5) jours par semaine bénéficie annuellement de treize (13) jours de congé férié sans perte de traitement.
2. 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.
3. Les jours fériés sont :
 1. Le 1^{er} janvier (jour de l'An);
 2. Le vendredi Saint;
 3. Le lundi qui précède le 25 mai (journée nationale des Patriotes);

4. Le 24 juin (fête nationale du Québec);
 5. Le 1^{er} juillet (fête du Canada);
 6. Le premier (1^{er}) lundi de septembre (fête du Travail);
 7. Le deuxième (2^e) lundi d'octobre (Action de grâces);
 8. Le 25 décembre (jour de Noël);
4. Les jours supplémentaires sont déterminés par l'employeur.

19.2 Paiement du congé

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

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

19.3 Travailleuse en congé

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

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

19.4 Travail lors d'un jour de congé férié

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

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

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

20.2 Banque de congés de maladie ou personnels

- a) Au 1^{er} avril de chaque année, la travailleuse à temps complet, identifiée à l'annexe 4A ayant une semaine normale de travail de cinq (5) jours se voit créditer une banque de onze (11) jours de congé de maladie pour l'année à venir. La travailleuse à temps complet ayant une semaine normale de travail de quatre (4) jours se voit créditer une banque de neuf (9) jours de congé de maladie pour l'année à venir. La travailleuse à temps complet ayant une semaine normale de travail différente bénéficie de cette banque proportionnellement à son nombre de jours de travail par semaine.
- b) 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.
- c) La travailleuse à temps complet ayant une semaine normale de quatre (4) jours se voit créditer une banque de huit (8) jours.
- d) Au 1^{er} avril de chaque année, la travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle identifiée à l'annexe 4A ne bénéficient pas de cette banque de congés. À chaque paie, l'employeur verse cinq virgule vingt-cinq pour cent (5,25 %) 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) 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.

- f) Les congés qui n'ont pas été utilisés par une travailleuse au 31 mars de chaque année lui sont monnayés intégralement et le montant est versé au plus tard sur la paie suivant celle incluant le 31 mars, au taux de salaire normal au 31 mars précédent.
- g) 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.
- h) À l'exception des congés annuels et des périodes pendant lesquelles la travailleuse est appelée à siéger comme juré, la travailleuse qui s'absente pour plus de quatre (4) semaines consécutives voit sa banque de congés réduite, et ce, au prorata des mois travaillés dans l'année.

20.3 Remboursement de congés utilisés en trop

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

20.4 Fractionnement

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

20.5 Ajustement de départ

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

20.6 Certificat médical et motifs d'absence

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

20.7 Congé pour obligations familiales

Applicable jusqu'au jour du renouvellement de la convention collective ou jusqu'au 31 mars 2016.

Intégration des dispositions prévues aux conventions collectives applicables le jour précédant la signature de la convention collective, le cas échéant

- a) Les travailleuses à temps complet bénéficient d'une banque de congés payés pour responsabilités familiales à raison de trois (3) journées par année, du 1^{er} avril au 31 mars. Cependant, un congé sans solde a pour effet de diminuer la banque proportionnellement à la durée du congé sans solde.
- b) La travailleuse à temps partiel bénéficie de cette disposition au prorata de son temps de travail par rapport à celui de la travailleuse à temps complet.
- c) La travailleuse occasionnelle qui comble un poste temporairement dépourvu de titulaire, pour une durée prévisible de plus de six (6) mois, bénéficie de cette disposition proportionnellement à la durée du remplacement effectué.
- d) En cas de départ définitif ou de prise de congé sans solde, le réajustement des jours de congé sera effectué sur la dernière paie.

ARTICLE 21 CONGÉS SOCIAUX

21.1 Énumération des congés sociaux

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

a) Décès

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

b) Mariage

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

c) Déménagement

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

21.2 Prolongation sans traitement

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

21.3 Droit aux congés sociaux

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

21.4 Assignation comme jurée ou témoin

- a) La travailleuse appelée à agir comme jurée ou témoin un jour où elle est prévue au travail reçoit, 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 retour au travail.

22.3 Maintien des avantages sociaux

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

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

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

a) Examens médicaux relatifs à la grossesse

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

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

b) Avis à l'employeur

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

22.5 Congé de maternité spécial et interruption de grossesse

a) Congé de maternité spécial

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

b) Présomption

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

c) Interruption de grossesse

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

d) Durée maximale

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

e) Avis à l'employeur

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

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

22.6 Congé de maternité

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

a) Répartition du congé

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

b) Accouchement retardé

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

c) Début du congé

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

d) Avis à l'employeur et date

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

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

e) Réduction du délai d'avis

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

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

f) Fractionnement

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

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

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

g) Suspension du congé

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

En outre, la travailleuse qui fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant ou, dans le cas du congé de

maternité, l'état de santé de la travailleuse l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée indiquée au certificat médical.

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

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

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

i) Retour au travail différé

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

j) Réintégration de la travailleuse

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

k) Retour au travail

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

l) Poste aboli et fin d'affectation

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

2. La travailleuse à temps partiel ou la travailleuse occasionnelle qui termine une affectation pendant la durée de son congé de maternité est réputée disponible pour une nouvelle affectation selon les modalités de l'article 12 de la convention collective.
3. La nouvelle affectation ainsi obtenue est comblée temporairement jusqu'au retour de la travailleuse. Lorsque la travailleuse revient de son congé, la remplaçante retourne sur la liste de rappel.
4. La travailleuse qui n'a pas obtenu de nouvelle affectation retourne sur la liste de rappel.

m) Maintien des avantages sociaux

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

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

n) Indemnité de congé de maternité

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

22.7 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;
 - 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 au Régime québécois d'assurance parentale.

23.2 Avis à l'employeur et date de retour

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

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

23.3 Fractionnement

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

23.4 Suspension du congé

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

23.5 Retour au travail avant l'expiration du congé parental

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

23.6 Retour au travail

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

23.7 Réintégration de la travailleuse

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

23.8 Poste aboli

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

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

ARTICLE 24 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

24.1 Formation professionnelle

- a) Toute travailleuse justifiant un (1) an de service a droit à un congé de perfectionnement sans traitement pour suivre un cours ou un programme de formation professionnelle.
- b) Ce congé est accordé à temps complet ou à temps partiel, selon la demande, et pour un maximum de deux (2) ans.
- c) Pour obtenir un tel congé, la travailleuse doit en faire la demande au moins trente (30) jours à l'avance et faire la preuve de son inscription ou de sa demande d'inscription.
- d) Au cours de son congé de perfectionnement, la travailleuse accumule son ancienneté. Elle peut aussi continuer à participer aux régimes d'assurance et de retraite qui lui sont applicables aux conditions énoncées dans les contrats, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles dont l'employeur assume sa part.
- e) À l'expiration de son congé de formation ou de perfectionnement ou en tout temps, moyennant un préavis de retour au travail d'au moins trente (30) jours, la travailleuse reprend son poste ou le remplacement qu'elle détenait avant son départ.

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

24.2 Budget alloué à la formation et au perfectionnement

Au 1^{er} avril de chaque année, l'employeur alloue un montant annuel d'au moins un pour cent (1 %) de la masse salariale de l'année précédente aux fins de formation du personnel du CPE. L'utilisation de ce montant doit respecter les priorités suivantes :

- a) Remboursement des frais d'inscription et de scolarité liés à la mise à jour du cours de premiers soins pour toutes les travailleuses;

- b) Frais liés à la libération avec solde des travailleuses qui suivent ces mises à jour de cours de premiers soins. Si la travailleuse suit ce cours en dehors de son horaire normal de travail, elle est libérée avec solde pour un nombre d'heures équivalent à la durée du cours, dans la semaine qui le précède ou qui le suit;
- c) Remboursement des frais d'inscription et de scolarité liés à l'obtention d'une formation en petite enfance reconnue par le Ministère pour les éducatrices titulaires d'un poste qui suivent cette formation à la demande de l'employeur.

24.3 Formation ou perfectionnement exigé

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

Si les cours ont lieu en dehors de son horaire normal de travail, la travailleuse reprend en congé une période équivalant à la durée du cours incluant le temps de transport, ou est rémunérée au taux régulier, selon son choix.

ARTICLE 25 CONGÉS SANS TRAITEMENT

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

- a) Après un (1) an de service, la travailleuse obtient un congé sans traitement chaque année, d'un maximum de quatre (4) semaines, pourvu qu'elle en fasse la demande, par écrit, au moins quinze (15) jours à l'avance. L'employeur ne peut refuser sans que les besoins du service ne le justifient.
- b) Ce congé peut être fractionné en semaines ou en journées, et ce, à la demande de la travailleuse.
- c) Lors de ce congé sans traitement, la travailleuse maintient son adhésion au régime d'assurance collective ainsi qu'au régime de retraite, et ce, aux conditions des contrats, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles dont l'employeur assume sa part.

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

- a) Après deux (2) ans de service et une (1) fois par période de deux (2) ans par la suite, la travailleuse a droit à un congé sans traitement d'un maximum d'un (1) an, incluant le congé prévu à la clause précédente, pourvu qu'elle en fasse la demande, par écrit, au moins trente (30) jours à l'avance. Le délai peut être réduit après entente entre les parties. L'employeur ne peut refuser sans que les besoins du service ne le justifient.
- 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, écrit, de 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. Congé annuel

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

2. Assurance collective

Aux conditions du contrat.

3. Régime de retraite

Aux conditions du régime.

4. Modalités de retour

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

De même, au retour du congé, la travailleuse reprend le remplacement qu'elle effectuait au moment de son départ, dans la mesure où ce remplacement se poursuit toujours. À défaut, sous réserve de l'alinéa précédent, elle reprend le poste qu'elle avait quitté pour effectuer ledit remplacement ou elle est inscrite sur la liste de rappel, conformément aux dispositions de la convention collective.

25.3 Congé sans traitement à temps partiel

- a) Après deux (2) ans de service et une (1) fois par période de deux (2) ans par la suite, une travailleuse à temps complet, à la suite d'une demande, écrite, faite à l'employeur quatre (4) semaines à l'avance, obtient un congé sans traitement à temps partiel d'un maximum de deux (2) ans. La travailleuse doit offrir une prestation de travail minimum de deux (2) jours par semaine de travail. L'employeur ne peut refuser un tel congé sans motif valable.
- b) Lors de sa demande, la travailleuse précise la durée de son congé ainsi que la ou les journées de la semaine correspondant au congé, laquelle doit être la même pour toute la durée du congé. Durant la ou les journées libérées par la travailleuse, le poste est considéré comme temporairement dépourvu de sa titulaire et il est régi selon les dispositions de l'article 12 de la convention collective.
- c) La travailleuse titulaire d'un poste à temps complet qui se prévaut des dispositions de la présente clause est considérée comme une travailleuse titulaire d'un poste à temps partiel et elle est régie par les dispositions qui s'appliquent à la travailleuse titulaire d'un poste à temps partiel, et ce, pour toute la durée de son congé. Cependant, la travailleuse accumule

son ancienneté comme une travailleuse à temps complet, et ce, pour une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs. Elle bénéficie du régime d'assurance collective et du régime de retraite aux conditions des contrats, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles dont l'employeur assume sa part.

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

26.1 Régime de retraite

a) Jusqu'au 31 mars 2014 :

Une partie du coût du régime est assumée par une subvention du ministère de la Famille et de l'Enfance. La subvention est répartie entre les travailleuses assurées de façon à diminuer le coût de la prime applicable à chaque travailleuse d'un montant proportionnel à son salaire. Le solde est défrayé à cinquante pour cent (50 %) par l'employeur et à cinquante pour cent (50 %) par la travailleuse.

Cependant, la prime d'assurance-salaire de longue durée est entièrement payée par la travailleuse.

b) À partir du 1^{er} avril 2014 :

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

ARTICLE 27 RÉGIME DE RETRAITE

27.1 Régime de retraite

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

27.2 Informations sur les bénéficiaires en vigueur

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

ARTICLE 28 PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE

28.1 Définition

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

28.2 Demande

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

28.3 Période couverte et prise de la retraite

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

28.4 Droits et avantages

a) Ancienneté et expérience

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

b) Régime d'assurance

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

c) Régime de retraite

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

d) Supplantation ou mise à pied

Aux fins d'application de la procédure de supplantation, lorsque son poste est aboli ou qu'elle est 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

29.1 Congés autofinancés

Aucune disposition prévue à la présente convention collective.

ARTICLE 30 RÉMUNÉRATION

30.1 Salaires et classification

a) Expérience antérieure pour fins de classification

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Expérience reconnue pour fins de qualification

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

d) Poste fusionné (combiné)

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

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

e) Promotion

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

f) Taux supérieur

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

30.2 Appellations d'emplois et taux de salaires

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

30.3 Majoration des taux et échelles de salaires

- a) Période du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011

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

- b) Période du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2012

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

- c) Période du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2013

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

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2012, d'un virgule vingt-cinq (1,25) fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du Produit intérieur brut (PIB) nominal² du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 et 2011³ et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du Produit intérieur brut (PIB) nominal du Québec pour les mêmes années, établies à trois virgule huit pour cent (3,8 %) pour l'année 2010 et à quatre virgule cinq pour cent (4,5 %) pour l'année 2011. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à zéro virgule cinq pour cent (0,5 %).

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

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

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

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

d) Période du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014

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

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2013, d'un virgule vingt-cinq (1,25) fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du Produit intérieur brut (PIB) nominal⁵ du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012⁶ et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du Produit intérieur brut (PIB) nominal du Québec pour les mêmes années, établies à trois virgule huit pour cent (3,8 %) pour l'année 2010, à quatre virgule cinq pour cent (4,5 %) pour l'année 2011 et à quatre virgule quatre pour cent (4,4 %) pour l'année 2012. La majoration ainsi calculée ne peut être supérieure à deux pour cent (2 %), moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012 en vertu du deuxième (2^e) alinéa de l'article 30.2 c).

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

e) Période du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015

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

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

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

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

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

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

f) Ajustement au 31 mars 2015

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

30.4 Versement des salaires

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

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

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

- b) Sur le talon de chèque de paie, l'employeur inscrit les nom et prénom de 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, le montant net du salaire, le nombre d'heures dans la banque de temps prévue par l'article 32.9.

30.5 Départ d'une travailleuse

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

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

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

30.6 Erreur sur la paie

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

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

L'employeur et la travailleuse ont 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, le temps supplémentaire et les indemnités de congé annuel depuis le 1^{er} avril 2010 sont versés dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature des conventions collectives des employeurs visés par la négociation regroupée.

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

ARTICLE 32 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

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

32.3 Local de repos

L'employeur met à la disposition des travailleuses un local de repos qui doit être conforme aux règlements sur la santé-sécurité.

32.4 Droits acquis

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

32.5 Disparités régionales

Aucune disposition prévue à la présente convention collective.

32.6 Assurance responsabilité et travailleuse seule

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

32.7 Contribution à Fondation CSN

Aucune disposition prévue à la présente convention collective.

32.8 Vérification d'absence d'empêchement

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

32.9 Banque de temps

Du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, la travailleuse peut accumuler dans une banque toutes les heures effectuées en plus de sa journée ou de sa semaine normale de travail. La travailleuse doit informer, par écrit, l'employeur de son intention d'accumuler dans sa banque lesdites heures ou parties d'heures effectuées.

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

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

32.10 Remboursement de frais de déplacement

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

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

- déjeuner : un maximum de 10,40 \$, sur production d'un reçu;
- dîner : un maximum de 14,30 \$, sur production d'un reçu;
- souper : un maximum de 21,55 \$, sur production d'un reçu;
- 0,43 \$ du kilomètre parcouru;

- coût du stationnement, sur production d'un reçu;
 - pour les travailleuses qui utilisent le transport en commun, l'équivalent du prix d'un billet aller-retour est remboursé.
- b) Les barèmes de remboursement prévus à l'alinéa a) sont ajustés le 1^{er} avril de chaque année, lorsqu'applicables, selon la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents du Conseil du trésor (CT 194603 du 30 mars 2000 et modifications).
- c) Dans le cas de tout déplacement visé par la présente clause, le kilométrage remboursé exclut la distance entre le domicile de la travailleuse et le centre de la petite enfance. Ainsi, uniquement le kilométrage excédentaire parcouru par la travailleuse lui est remboursé.

32.11 Langue au travail

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

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

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

32.12 Ratios

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

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

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

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

33.2 Modification de la convention collective

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

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

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Laval ce 2^e jour du mois de

juin 2020.

Nathalie Fontaine

Denis Lévesque

Hyiam Foucault

Josee Duchesne

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

Centre de la petite enfance
la Montgolfière inc.

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

Adjointe administrative

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

Conditions d'obtention

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

Éducatrice

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

Conditions d'obtention

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

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

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

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

Agente de conformité

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

Conditions d'obtention

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

Agente-conseil en soutien pédagogique et technique

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

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

Conditions d'obtention

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

Préposée

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

Conditions d'obtention

Aucune condition d'obtention particulière.

Responsable en alimentation ou cuisinière

La responsable de l'alimentation ou la cuisinière élabore des menus variés et équilibrés en tenant compte du Guide alimentaire canadien et des orientations du centre de la petite

enfance, prépare des repas complets et des collations, achète et entrepose les aliments, et nettoie et entretient la vaisselle, les ustensiles, les équipements et les lieux de travail.

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

Conditions d'obtention

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

ou

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

Commis-comptable ou secrétaire-comptable

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

Conditions d'obtention

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

Secrétaire-réceptionniste

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

Conditions d'obtention

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

Aide-éducatrice ou aide générale

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

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

Éducatrice spécialisée

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

ANNEXE B - TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE
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 pédagogique et technique
Agente-conseil en soutien pédagogique et technique

| Échelon | 1 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2016 (\$) | 1 ^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 (\$) | 1 ^{er} avril 2017 au 31 mars 2018 (\$) | 1 ^{er} avril 2018 au 31 mars 2019 (\$) | 1 ^{er} avril 2019 ¹ au 31 mars 2020 (\$) |
|---------|--|--|--|--|---|
| 10 | 24,71 | 25,08 | 25,52 | 26,03 | 26,63 |
| 9 | 24,39 | 24,76 | 25,19 | 25,69 | 25,81 |
| 8 | 24,07 | 24,43 | 24,86 | 25,36 | 25,01 |
| 7 | 23,38 | 23,73 | 24,15 | 24,63 | 24,24 |
| 6 | 22,74 | 23,08 | 23,48 | 23,95 | 23,49 |
| 5 | 22,09 | 22,42 | 22,81 | 23,27 | 22,77 |
| 4 | 21,49 | 21,81 | 22,19 | 22,63 | 22,07 |
| 3 | 20,91 | 21,22 | 21,59 | 22,02 | 21,39 |
| 2 | 20,30 | 20,60 | 20,96 | 21,38 | 20,73 |
| 1 | 19,75 | 20,05 | 20,40 | 20,81 | 20,09 |

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

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

Agente de conformité

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

Personnel de soutien administratif

Adjointe administrative

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

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

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

Commis comptable ou secrétaire comptable

| Échelon | 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016 (\$) | 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 (\$) | 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018 (\$) | 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019 (\$) | 1^{er} avril 2019¹ 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 2019¹ au 31 mars 2020 (\$) |
|----------------|---|---|---|---|---|
| 5 | 17,05 | 17,31 | 17,61 | 17,96 | 18,41 |
| 4 | 16,34 | 16,59 | 16,88 | 17,22 | 17,84 |
| 3 | 15,66 | 15,89 | 16,17 | 16,49 | 17,29 |
| 2 | 14,98 | 15,20 | 15,47 | 15,78 | 16,76 |
| 1 | 14,37 | 14,59 | 14,85 | 15,15 | 16,24 |

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

ANNEXE C - LISTE DES MATIÈRES VISÉES PAR LA NÉGOCIATION NATIONALE

- Gestion des centres de la petite enfance
 - ✓ Participation des travailleuses
- Liberté d'action syndicale
 - ✓ Comité de négociation régional
- Article 10 (dispositions nationales ajoutées à l'article 10, se référer au texte)
- Article 12 (dispositions nationales ajoutées à l'article 12, se référer au texte)
- Procédure de grief et arbitrage
 - ✓ Définition du grief
 - ✓ Discussion préliminaire
 - ✓ Dépôt du grief
 - ✓ Deuxième étape : arbitrage
 - ✓ Pouvoirs de l'arbitre
 - ✓ Frais d'arbitrage
 - ✓ Dispositions particulières
- Mesures disciplinaires ou administratives
 - ✓ Principe et définition
 - ✓ Avis de mesure disciplinaire
 - ✓ Recours de la travailleuse
 - ✓ Délai de péremption
 - ✓ Dossier personnel
 - ✓ Fardeau de la preuve
 - ✓ Mesure administrative

- Santé et sécurité au travail
 - ✓ Prévention
 - ✓ Comité paritaire en santé et sécurité au travail
 - ✓ Retour au travail
- Heures et semaine de travail
 - ✓ Activités d'encadrement pédagogique et réunions d'équipe (quantum)
 - ✓ Gestion à la cuisine
 - ✓ Intempéries ou événements incontrôlables
- Temps supplémentaire
 - ✓ Définition du temps supplémentaire
 - ✓ Rémunération du temps supplémentaire
- Congés annuels
 - ✓ Durée du congé annuel
 - ✓ Années de service et période de référence
 - ✓ Période de prise de congé annuel
 - ✓ Indemnité de congé annuel
- Congés fériés
 - ✓ Énumération des congés fériés
 - ✓ Paiement du congé férié
 - ✓ Travailleuse en congé
 - ✓ Travail lors d'un jour de congé férié
- Congés de maladie, personnels et pour obligations familiales
 - ✓ Congés de maladie ou personnels

- ✓ Banque de congés de maladie ou personnels
- ✓ Remboursement de congés utilisés en trop
- ✓ Fractionnement
- ✓ Ajustement au départ
- ✓ Certificat médical et motifs d'absence
- ✓ Congés pour obligations familiales
- Congés sociaux
 - ✓ Énumération des congés sociaux
 - ✓ Prolongation sans traitement
 - ✓ Droit aux congés sociaux
 - ✓ Assignation comme jurée ou témoin
- Retrait préventif, congés de maternité, paternité et adoption
 - ✓ Retrait préventif
 - ✓ Avis à l'employeur
 - ✓ Maintien des avantages sociaux
 - ✓ Examens médicaux reliés à la grossesse et avis à l'employeur
 - ✓ Congé de maternité spécial et interruption de grossesse
 - ✓ Congé de maternité
 - ✓ Congé de naissance ou d'adoption
 - ✓ Congé de paternité
- Congé parental
 - ✓ Congé parental complémentaire
 - ✓ Avis à l'employeur et date de retour

- ✓ Fractionnement
- ✓ Suspension du congé
- ✓ Retour au travail avant l'expiration du congé parental
- ✓ Retour au travail
- ✓ Réintégration de la travailleuse
- ✓ Poste aboli
- Formation et perfectionnement
 - ✓ Budget alloué à la formation et au perfectionnement
- Assurance collective
- Régime de retraite
 - ✓ Régime de retraite
 - ✓ Informations sur les bénéficiaires en vigueur
- Retraite progressive
 - ✓ Définition
 - ✓ Demande
 - ✓ Période couverte et prise de la retraite
 - ✓ Droits et avantages
 - ✓ Cessation de l'entente
 - ✓ Application de la convention collective
- Congés autofinancés
- Rémunération
 - ✓ Appellations d'emplois et taux de salaires
 - ✓ Majoration des taux et échelles de salaires

- ✓ Salaires et classification
- Rétroactivité
 - ✓ Rétroactivité
- Dispositions diverses
 - ✓ Repas
 - ✓ Droits acquis
 - ✓ Disparités régionales
 - ✓ Assurance responsabilité et travailleuse seule
 - ✓ Contributions à Fondation CSN
 - ✓ Vérification d'absence d'empêchement
 - ✓ Remboursement de frais de déplacement
 - ✓ Ratios
- Durée de la convention
 - ✓ Durée
 - ✓ Modification de la convention
- Annexes A, B, et C
- Lettres d'entente 1, 2, 3, 4 et annexes 4A, 5, 6, 7, 8
- Lettre d'intention relative à l'évaluation de certains emplois

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1 - ENCADREMENT DE LA PRÉSENCE DE TRAVAILLEUSES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

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

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

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

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

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2 - CONGÉS ANNUELS

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

Attendu la volonté des parties de fournir une compensation aux travailleuses bénéficiant de conditions supérieures eu égard aux congés annuels jusqu'au 30 juin 2018;

Les parties conviennent de ce qui suit :

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

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

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

LETTRE D'ENTENTE NUMRÉO 3 - CONGÉS FÉRIÉS

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

Attendu la volonté des parties de fournir une compensation aux travailleuses bénéficiant de conditions supérieures eu égard aux congés fériés jusqu'au 31 mars 2018;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les congés fériés prévus aux paragraphes 19.1 et 19.2 a) et b) de la convention collective sont effectifs le jour de la signature de la convention collective.
2. En contrepartie des dispositions relatives aux congés fériés convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir les conditions supérieures à celles prévues aux paragraphes 19.1 et 19.2 a) et b) applicables le jour précédant la signature de la convention collective, et ce, jusqu'à la première (1^{re}) des dates suivantes : le jour du renouvellement de la convention collective ou le 31 mars 2016 (ci-après la « période de maintien »).
3. L'employeur verse une indemnité compensatrice aux travailleuses qui, en vertu de la présente lettre d'entente, bénéficient, en date de la fin de la période de maintien, de congés fériés dont les paramètres sont plus avantageux que ceux qui sont prévus aux sous-paragraphes 19.1 et 19.2 a) et b) de la convention collective.
4. Cette indemnité compensatrice se détaille de la manière suivante :
 - a) elle correspond à l'indemnité de congé férié que la travailleuse aurait reçue entre le premier (1^{er}) jour suivant la fin de la période de maintien et le 31 mars 2016, si applicable, entre le 1^{er} avril 2016 et le 31 mars 2017 et entre le 1^{er} avril 2017 et le 31 mars 2018, pour chaque jour de congé férié payé excédant les paramètres prévus aux sous-paragraphes 19.1 a), b) et c) de la convention collective;
 - b) cette indemnité est versée à la travailleuse respectivement les 15 avril 2016, si applicable, 15 avril 2017 et 15 avril 2018, pour la période précédente;
 - c) dans le cas où la travailleuse quitte entre la fin de la période de maintien et le 31 mars 2018, l'indemnité lui est versée à la période de paie suivant son départ.
5. La présente lettre d'entente demeure en vigueur jusqu'au 15 avril 2018 inclusivement.

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

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

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4 - CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS PERSONNELS

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.
2. Les travailleuses concernées par le maintien des conditions supérieures sont identifiées à l'annexe 4A jointe à la présente lettre d'entente.
3. Ce maintien des conditions supérieures bénéficie aux travailleuses identifiées à l'annexe 4A tant qu'elles demeurent à l'emploi de l'employeur.
4. La présente lettre d'entente doit être annexée à toute convention collective future tant qu'au moins une travailleuse identifiée à l'annexe 4A demeure à l'emploi de l'employeur.

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

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

| Nom | Prénom | Date d'embauche Année/mois/jour | Nombre de jours de maladie, santé et personnels à la date de la signature de la convention collective |
|------------------|-------------|------------------------------------|---|
| Guerrier | Josette | 95/05/07 | Journées de maladies : s'applique au prorata du nombre d'heures de sa semaine de travail en comparaison avec le nombre d'heures de travail prévues pour la semaine normale d'une travailleuse à temps complet du même titre d'emploi (art.27.3) = 60.75 heures/annuel Journées responsabilités familiales : idem ci-haut = 2.25 jours/annuel |
| Maxi | Marie-Alice | 98/09/14 | 9 jours de maladie/3 jours de responsabilités familiales |
| Lavoie Ouellette | Francine | 00/04/27 | Journées de maladies : s'applique au prorata du nombre d'heures de sa semaine de travail en comparaison avec le nombre d'heures de travail prévues pour la semaine normale d'une travailleuse à temps complet du même titre d'emploi (art.27.3) = 60.75 heures/annuel Journées responsabilités familiales : idem ci-haut = 2.25 jours/annuel |
| Pelletier | Michèle | 01/01/29 | 9 jours de maladie/3 jours de responsabilités familiales |
| Foucault | Myriam | 01/05/16 | 9 jours de maladie/3 jours de responsabilités familiales |
| Jacques | Annie | 01/09/10 | 9 jours de maladie/3 jours de responsabilités familiales |
| Gauthier | Lucie | 01/12/03 | 9 jours de maladie/3 jours de responsabilités familiales |
| Cantin | Dominique | 02/01/03 | 9 jours de maladie/3 jours de responsabilités familiales |
| Coupal | Mylène | 02/01/03 | 9 jours de maladie/3 jours de responsabilités familiales |
| Louani | Lineda | 02/02/11 | 9 jours de maladie/3 jours de responsabilités familiales |
| Gendron | Patricia | 02/01/03 | 9 jours de maladie/3 jours de responsabilités familiales |
| Carrier | Manon | 02/09/02 | 9 jours de maladie/3 jours de responsabilités familiales |
| Marceau | Véronic | 02/01/04 | 9 jours de maladie/3 jours de responsabilités familiales |

| Nom | Prénom | Date d'embauche Année/mois/jour | Nombre de jours de maladie, santé et personnels à la date de la signature de la convention collective |
|------------|------------|------------------------------------|--|
| Charland | Josée | 01/01/29 | 9 jours de maladie/3 jours de responsabilités familiales |
| Binette | Anne Julie | 04/02/23 | 9 jours de maladie/3 jours de responsabilités familiales |
| Gélinas | Karine | 04/08/23 | 9 jours de maladie/3 jours de responsabilités familiales |
| Duschesne | Josée | 05/04/12 | 9 jours de maladie/3 jours de responsabilités familiales |
| Tchipandi | Clarisse | 08/01/25 | 11 jours de maladie/3 jours de responsabilités familiales |
| Smati | Nadira | 08/03/03 | 11 jours de maladie/3 jours de responsabilités familiales |
| Alari | Huguette | 01/12/03 | 11 jours de maladie/3 jours de responsabilités familiales |
| St-Laurent | Natalie | 09/09/14 | 11 jours de maladie/3 jours de responsabilités familiales |
| Bernatchez | Claudi | 09/07/19 | Journées de maladies : à titre d'indemnité elle reçoit à chaque paie, 5,25% de son salaire (art.20.1 c) Journées familiales : Bénéficie de ces congés seulement dans un cas d'un remplacement d'une durée prévisible de plus de 6 mois, proportionnellement à la durée du remplacement (art.23.6 c) |
| Marceau | Geneviève | 04/03/08 | Journée de maladies; à titre d'indemnité elle reçoit à chaque paie, 5,25% de son salaire. (art. 20.1 c) Journée familiales; Bénéficie de ces congés seulement dans un cas d'un remplacement prévisible de plus de 6 mois, proportionnellement à la durée du remplacement effectué. (art. 23.6 c) |
| Durand | Christine | 07/09/14 | Journée de maladies; à titre d'indemnité elle reçoit à chaque paie, 5,25% de son salaire. (art. 20.1 c) Journée familiales; Bénéficie de ces congés seulement dans un cas d'un remplacement prévisible de plus de 6 mois, proportionnellement à la durée du remplacement effectué. (art. 23.6 c) |
| Bélanger | Marie Eve | 07/10/18 | Journée de maladies; à titre d'indemnité elle reçoit à chaque paie, 5,25% de son salaire. (art. 20.1 c) Journée familiales; |

| Nom | Prénom | Date d'embauche Année/mois/jour | Nombre de jours de maladie, santé et personnels à la date de la signature de la convention collective |
|-------------|-----------|------------------------------------|--|
| | | | Bénéficie de ces congés seulement dans un cas d'un remplacement prévisible de plus de 6 mois, proportionnellement à la durée du remplacement effectué. (art. 23.6 c) |
| Fakouri | Zeina | 08/08/25 | Journée de maladies; à titre d'indemnité elle reçoit à chaque paie, 5,25% de son salaire. (art. 20.1 c) Journée familiales; Bénéficie de ces congés seulement dans un cas d'un remplacement prévisible de plus de 6 mois, proportionnellement à la durée du remplacement effectué. (art. 23.6 c) |
| Soual | Nadia | 09/01/16 | Journée de maladies; à titre d'indemnité elle reçoit à chaque paie, 5,25% de son salaire. (art. 20.1 c) Journée familiales; Bénéficie de ces congés seulement dans un cas d'un remplacement prévisible de plus de 6 mois, proportionnellement à la durée du remplacement effectué. (art. 23.6 c) |
| Poirier | Isabelle | 10/06/11 | Journée de maladies; à titre d'indemnité elle reçoit à chaque paie, 5,25% de son salaire. (art. 20.1 c) Journée familiales; Bénéficie de ces congés seulement dans un cas d'un remplacement prévisible de plus de 6 mois, proportionnellement à la durée du remplacement effectué. (art. 23.6 c) |
| Granda | Vicenta | 11/06/16 | Journée de maladies; à titre d'indemnité elle reçoit à chaque paie, 5,25% de son salaire. (art. 20.1 c) Journée familiales; Bénéficie de ces congés seulement dans un cas d'un remplacement prévisible de plus de 6 mois, proportionnellement à la durée du remplacement effectué. (art. 23.6 c) |
| Cyr-Tellier | Gabrielle | 11/06/01 | Journée de maladies; à titre d'indemnité elle reçoit à chaque paie, 5,25% de son salaire. (art. 20.1 c) Journée familiales; Bénéficie de ces congés seulement dans un cas d'un remplacement prévisible de plus de 6 mois, proportionnellement à la durée du remplacement effectué. (art. 23.6 c) |

| Nom | Prénom | Date d'embauche Année/mois/jour | Nombre de jours de maladie, santé et personnels à la date de la signature de la convention collective |
|--------------------|------------|------------------------------------|--|
| Lévesque | Vicki | 10/02/25 | Journée de maladies; à titre d'indemnité elle reçoit à chaque paie, 5,25% de son salaire. (art. 20.1 c) Journée familiales; Bénéficie de ces congés seulement dans un cas d'un remplacement prévisible de plus de 6 mois, proportionnellement à la durée du remplacement effectué. (art. 23.6 c) |
| Bouchard | Suzy | 11/07/03 | Journée de maladies; à titre d'indemnité elle reçoit à chaque paie, 5,25% de son salaire. (art. 20.1 c) Journée familiales; Bénéficie de ces congés seulement dans un cas d'un remplacement prévisible de plus de 6 mois, proportionnellement à la durée du remplacement effectué. (art. 23.6 c) |
| Robillard-Pichette | Marie Pier | 11/12/12 | Journée de maladies; à titre d'indemnité elle reçoit à chaque paie, 5,25% de son salaire. (art. 20.1 c) Journée familiales; Bénéficie de ces congés seulement dans un cas d'un remplacement prévisible de plus de 6 mois, proportionnellement à la durée du remplacement effectué. (art. 23.6 c) |

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

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

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

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

Le comité transitoire

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

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

Le comité paritaire

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

Contribution des employeurs et mesures transitoires

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

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

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

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7 - BUDGET DE FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Les parties conviennent de ce qui suit :

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

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

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 8 - FONCTIONNEMENT SYNDICAL ENTRE LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (FSSS-CSN) ET LE MINISTÈRE DE LA FAMILLE ET DES AÎNÉS (MFA)

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. À compter du 1^{er} avril 2012, le MFA verse annuellement à la FSSS-CSN, au nom de l'employeur, un montant déterminé selon la formule suivante :
 - ✓ 0,0044 x le montant correspondant au total des heures rémunérées des travailleuses couvertes par la convention collective pour l'année précédente.
2. Pour la première (1^{re}) année, une avance équivalente à soixante quinze pour cent (75 %) du montant estimé est versée au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours après la signature de la convention et le solde est versé en février 2013 sur la base des rapports financiers des centres de la petite enfance pour l'année précédente.
3. Pour les années subséquentes, une avance équivalente à soixante quinze pour cent (75 %) du montant estimé est versée le 1^{er} juin et le solde est versé au mois de février suivant sur la base des rapports financiers des centres de la petite enfance pour l'année précédente.
4. En contrepartie de ce qui précède, toute disposition de la convention collective ayant pour effet d'accorder aux travailleuses des libérations syndicales sans perte de traitement pour fins syndicales est, par les présentes, modifiée pour faire en sorte que cette libération soit remboursée à l'employeur par le syndicat. Nonobstant ce qui précède, les dispositions suivantes prévoyant des libérations sans perte de traitement sont maintenues :
 - ✓ libération dans le cadre du comité de relations de travail régional;
 - ✓ libération d'une déléguée syndicale et de l'intéressée pour l'audition d'un grief.
 - ✓ libération dans le cadre du comité des relations de travail local, lorsqu'aucun comité de relations du travail régional n'a été convenu entre les parties.

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

LETRE D'ENTENTE NUMÉRO 9 - COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL

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

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente;
2. L'employeur et le syndicat s'engagent à créer un comité de relations de travail qui est composé de la façon suivante :
 - a) Le comité est composé d'au plus deux (2) représentantes désignées par le syndicat et d'au plus deux (2) représentantes désignées par l'employeur;
 - b) L'une ou l'autre des parties peut s'adjoindre une personne ressource.
3. Le comité de relations de travail est formé pour tenter de régler toutes les questions concernant les relations de travail;
4. Dans la mesure du possible, le comité se réunit à chaque six (6) semaines ou à la demande de l'une ou l'autre des parties. Dans le cas d'une demande, la rencontre se tient dans les dix (10) jours ouvrables suivants.
5. Les règles de fonctionnement sont les suivantes :
 - a) Les représentantes désignées par le syndicat sont libérées sans perte de traitement. Lorsque la rencontre a lieu à l'extérieur de son horaire régulier, la travailleuse est rémunérée au taux horaire régulier, et ce, pour la durée de la rencontre sauf si le total d'heures est supérieur à quarante (40) heures dans une semaine; à ce moment, la portion des heures dépassant quarante (40) heures est rémunérée au taux du temps supplémentaire.

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Laval ce _____ e jour du mois de _____
_____ 2012

LETTE D'INTENTION - ÉVALUATION DE CERTAINS EMPLOIS

entre

La Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN)

et

La Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec (FIPEQ-CSQ)

et

Le ministère de la Famille et des Aînés (MFA)

Le comité d'évaluation des emplois

1. La mise sur pied, à compter de la date de signature de la présente entente, d'un comité d'évaluation des emplois.
2. Le comité est composé de six (6) membres : trois (3) nommés par le MFA, deux (2) par la FSSS-CSN, un (1) par la FIPEQ-CSQ.
3. Le comité émet des recommandations aux parties à l'égard des emplois évalués en vertu de son mandat.
4. Les emplois visés par la démarche d'évaluation sont (les « emplois visés ») :
 - a) agente de conformité
 - b) éducatrice spécialisée
 - c) aide-éducatrice ou aide générale
5. Le mandat du comité est de :
 - ✓ recenser les travailleuses occupant des emplois apparentés aux emplois visés au sein des centres de la petite enfance;
 - ✓ préparer des questionnaires d'évaluation des emplois visés;
 - ✓ administrer les questionnaires aux travailleuses selon un échantillonnage à être déterminé par le comité;
 - ✓ compiler et analyser les résultats des questionnaires administrés;

- ✓ identifier les catégories d'emplois, décrire les tâches associées à chacun de ces emplois et définir les qualifications requises pour ceux-ci;
 - ✓ évaluer chacun des emplois pour en déterminer la valeur et le rangement.
6. Le comité réalise son mandat et transmet ses recommandations au plus tard le 31 mars 2014.

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

MATIÈRES NATIONALES À INSÉRER DANS LA CONVENTION COLLECTIVE

Les parties signataires conviennent d'une entente quant aux matières nationales à insérer dans la convention collective à conclure entre l'employeur (le CPE) et le syndicat affilié à la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN).

Les matières nationales sont incluses dans la convention collective et ses annexes.

Les parties signataires conviennent de joindre les lettres d'entente 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 et lettre d'intention relative à l'évaluation de certains emplois à la convention collective.

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

La Fédération de la santé et
des services sociaux (FSSS-CSN) dûment
représentée par
Louise Labrie

Le ministère de la Famille et des Aînés
(MFA) dûment représenté par
Line Bérubé, Sous-ministre

Vice-président de La Fédération de la
santé et des services sociaux (FSSS-CSN)
Jeff Begley

L'Association patronale des centres de
la petite enfance (APCPE) dûment
représentée par
Luc Grégoire

La Mutuelle de négociation régionale
des Laurentides dûment représentée
par
Véronique Ducharme

La Mutuelle de négociation régionale de la Mauricie/Centre-du-Québec dûment représentée par
Louise Alain

La Mutuelle de négociation régionale de la Côte-Nord dûment représentée par
Julie Harvey

Le Groupe patronal des centres de la petite enfance des Cantons de l'Est dûment représenté par
Any Sanders

L'Association patronale des centres de la petite enfance de la Montérégie (APCPEM) dûment représentée par
Nicole Puybaraud

La Mutuelle de négociation régionale de l'Est du Québec dûment représentée par
Nadine Thibeault

Mutuelle patronale des CPE-BC des régions de Québec et Chaudière-Appalaches dûment représentée par
Richard Bigaouette

La Mutuelle de négociation régionale de l'Outaouais dûment représentée par
Josée B. Carpentier

L'Association patronale des centres de la petite enfance de Lanaudière (APCPEL) dûment représentée par
Josée Bourbonnière

La Mutuelle de négociation régionale de l'Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec dûment représentée par
Normand Lagrange

Le Groupe patronal du Saguenay-Lac-SaintJean dûment représenté par
Frédéric Guimond