



**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

**ENTRE**

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

**ET**

**LE CENTRE DE LA PETITE ENFANCE  
TYNDALE ST-GEORGES**



**2022-2023**



**TABLE DES MATIÈRES**

|   |           |
|---|-----------|
| <b>ARTICLE 1 IDENTIFICATION DES PARTIES.....</b>                | <b>1</b>  |
| 1.1 Identification des parties.....                             | 1         |
| 1.2 But de la convention.....                                   | 1         |
| <b>ARTICLE 2 DÉFINITIONS .....</b>                              | <b>2</b>  |
| 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 .....   | 3         |
| 2.6 Poste combiné .....   | 3         |
| 2.7 Conjointe – conjoint .....                                  | 3         |
| 2.8 Stagiaire .....   | 3         |
| 2.9 Travailleuse bénéficiant d’un programme gouvernemental..... | 4         |
| 2.10 Année de service.....                                      | 4         |
| <b>ARTICLE 3 CHAMPS D’APPLICATION.....</b>                      | <b>5</b>  |
| 3.1 Juridiction .....   | 5         |
| 3.2 Interprétation du certificat d’accréditation .....          | 5         |
| 3.3 Agent négociateur .....                                     | 5         |
| 3.4 Ententes particulières.....                                 | 5         |
| 3.5 Sous-contrats et contrats à forfait.....                    | 6         |
| 3.6 Comité de relations de travail .....                        | 6         |
| 3.7 Comité de relations de travail national .....               | 7         |
| 3.8 Travail hors de l’unité d’accréditation.....                | 8         |
| <b>ARTICLE 4 DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....</b>                    | <b>9</b>  |
| 4.1 Féminisation des textes .....                               | 9         |
| 4.2 Non-discrimination .....                                    | 9         |
| 4.3 Liberté pédagogique .....                                   | 9         |
| 4.4 Harcèlement sexuel.....                                     | 9         |
| 4.5 Harcèlement psychologique .....                             | 10        |
| 4.6 Comité paritaire de médiation sur le harcèlement .....      | 10        |
| <b>ARTICLE 5 GESTION DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE .....</b> | <b>11</b> |
| 5.1 Droits de la direction .....                                | 11        |
| 5.2 Participation des travailleuses.....                        | 11        |
| 5.3 Équipe de travail .....                                     | 11        |
| <b>ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL.....</b>                           | <b>14</b> |
| 6.1 Obligation d’adhésion au syndicat .....                     | 14        |

|   |   |           |
|---|---|-----------|
| 6.2   | Adhésion des nouvelles travailleuses .....                              | 14        |
| 6.3   | Exception à la règle.....   | 14        |
| 6.4   | Déduction des cotisations syndicales .....                              | 14        |
| 6.5   | Cas litigieux .....   | 15        |
| 6.6   | Informations fournies au syndicat.....                                  | 15        |
| 6.7   | Informations financières fournies au syndicat .....                     | 16        |
| <b>ARTICLE 7 LIBERTÉ D’ACTION SYNDICALE .....</b>               |   | <b>17</b> |
| 7.1   | Utilisation des locaux.....   | 17        |
| 7.2   | Tableau d’affichage.....  | 17        |
| 7.3   | Représentantes syndicales .....   | 17        |
| 7.4   | Congé pour activités syndicales.....                                    | 18        |
| 7.5   | Congé pour activités syndicales externes.....                           | 19        |
| 7.6   | Comité de négociation.....  | 19        |
| 7.7   | Comité de négociation régionale.....                                    | 20        |
| <b>ARTICLE 8 ANCIENNETÉ .....</b>                               |   | <b>21</b> |
| 8.1   | Définition .....  | 21        |
| 8.2   | Acquisition .....   | 21        |
| 8.3   | Cumul de l’ancienneté .....   | 21        |
| 8.4   | Conservation de l’ancienneté.....                                       | 22        |
| 8.5   | Perte de l’ancienneté.....  | 23        |
| 8.6   | Liste d’ancienneté.....   | 23        |
| <b>ARTICLE 9 PROCÉDURE D’ACQUISITION DE LA PERMANENCE .....</b> |   | <b>25</b> |
| 9.1   | Comité consultatif de sélection et d’acquisition de la permanence ..... | 25        |
| 9.2   | Période d’acquisition de la permanence .....                            | 25        |
| 9.3   | Procédure d’acquisition de la permanence.....                           | 26        |
| <b>ARTICLE 10 PROCÉDURE D’ATTRIBUTION DE POSTE .....</b>        |   | <b>28</b> |
| 10.1  | Affichage de poste .....  | 28        |
| 10.2  | Candidature .....   | 28        |
| 10.3  | Registre de postes .....  | 28        |
| 10.4  | Attribution du poste .....  | 29        |
| 10.5  | Période d’essai.....  | 29        |
| 10.6  | Embauche externe.....   | 30        |
| <b>ARTICLE 11 MISE À PIED .....</b>                             |   | <b>31</b> |
| 11.1  | Abolition de poste .....  | 31        |
| 11.2  | Procédure de mise à pied .....  | 31        |
| 11.3  | Avis et délais .....  | 32        |
| 11.4  | Relevé d’emploi .....   | 32        |
| 11.5  | Procédure de rappel au travail .....                                    | 32        |
| 11.6  | Fermeture du CPE.....   | 33        |

|   |           |
|---|-----------|
| 11.7 Réouverture du CPE.....  | 33        |
| 11.8 Indemnité de licenciement.....   | 33        |
| <b>ARTICLE 12 REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE RAPPEL .....</b>            | <b>34</b> |
| 12.1 Poste temporairement dépourvu de titulaire .....                         | 34        |
| 12.2 Composition de la liste de rappel .....                                  | 34        |
| 12.3 Utilisation de la liste de rappel .....                                  | 34        |
| 12.4 Qualifications .....   | 36        |
| 12.5 Disponibilités .....   | 37        |
| <b>ARTICLE 13 PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE .....</b>                       | <b>39</b> |
| 13.1 Définition du grief.....   | 39        |
| 13.2 Discussion préliminaire.....   | 39        |
| 13.3 Dépôt du grief.....  | 39        |
| 13.4 Comité de relations de travail (CRT).....                                | 40        |
| 13.5 Deuxième étape : arbitrage .....   | 40        |
| 13.6 Pouvoirs de l’arbitre .....  | 41        |
| 13.7 Frais d’arbitrage.....   | 41        |
| 13.8 Dispositions particulières.....  | 41        |
| <b>ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES .....</b>             | <b>42</b> |
| 14.1 Principe et définition .....   | 42        |
| 14.2 Avis de mesure disciplinaire .....                                       | 42        |
| 14.3 Recours de la travailleuse .....   | 43        |
| 14.4 Délai de péremption .....  | 43        |
| 14.5 Dossier personnel .....  | 43        |
| 14.6 Fardeau de la preuve .....   | 44        |
| 14.7 Mesure administrative.....   | 44        |
| <b>ARTICLE 15 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....</b>                           | <b>45</b> |
| 15.1 Prévention.....  | 45        |
| 15.2 Comité paritaire en santé et sécurité au travail.....                    | 45        |
| 15.3 Retour au travail .....  | 46        |
| 15.4 Équipement de protection individuelle .....                              | 46        |
| <b>ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL .....</b>                          | <b>47</b> |
| 16.1 Durée du travail .....   | 47        |
| 16.2 Aménagement du temps de travail.....                                     | 47        |
| 16.3 Répartition des horaires de travail .....                                | 47        |
| 16.4 Choix de groupe et d’affectation .....                                   | 48        |
| 16.5 Période de repos.....  | 48        |
| 16.6 Activités à caractère spécial .....                                      | 48        |
| 16.7 Activités d’encadrement pédagogique et réunions d’équipe (quantum) ..... | 49        |
| 16.8 Gestion à la cuisine .....   | 50        |

|  |           |
|--|-----------|
| 16.9 Rémunération à taux régulier.....   | 50        |
| 16.10 Intempérie ou événement incontrôlable .....  | 50        |
| 16.11 Baisse du taux de fréquentation.....   | 50        |
| 16.12 Durée maximale des périodes de pauses.....   | 51        |
| <b>ARTICLE 17 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....</b>  | <b>52</b> |
| 17.1 Définition du temps supplémentaire.....   | 52        |
| 17.2 Répartition du temps supplémentaire .....   | 52        |
| 17.3 Rémunération du temps supplémentaire .....  | 52        |
| 17.4 Rappel au travail .....   | 53        |
| 17.5 Heures en surplus de la semaine normale de travail .....  | 53        |
| <b>ARTICLE 18 CONGÉS ANNUELS.....</b>  | <b>54</b> |
| 18.1 Durée du congé annuel.....  | 54        |
| 18.2 Années de service et période de référence.....  | 54        |
| 18.3 Période de prise de congé annuel .....  | 55        |
| 18.4 Choix des dates de vacances .....   | 55        |
| 18.5 Indemnité de congé annuel.....  | 56        |
| 18.6 Paie de vacances.....   | 57        |
| <b>ARTICLE 19 CONGÉS FÉRIÉS .....</b>  | <b>58</b> |
| 19.1 Énumération des congés fériés .....   | 58        |
| 19.2 Paiement du congé férié.....  | 58        |
| 19.4 Travail lors d'un jour de congé férié.....  | 59        |
| <b>ARTICLE 20 CONGÉS DE MALADIE, PERSONNELS ET POUR OBLIGATIONS FAMILIALES</b><br>.....                              | <b>60</b> |
| 20.1 Congés rémunérés de maladie, personnels et pour obligations familiales .....                                    | 60        |
| 20.2 Paiement des congés rémunérés de maladie, personnels et pour obligations<br>familiales.....                     | 61        |
| 20.3 Remboursement et ajustement des congés rémunérés de maladie, personnels<br>et pour obligations familiales ..... | 61        |
| 20.4 Congés non rémunérés pour obligations familiales.....   | 62        |
| 20.5 Conditions relatives à la prise des congés de maladie, personnels et pour<br>obligations familiales .....       | 62        |
| <b>ARTICLE 21 CONGÉS SOCIAUX .....</b>   | <b>64</b> |
| 21.1 Énumération des congés sociaux .....  | 64        |
| 21.2 Prolongation sans traitement.....   | 65        |
| 21.3 Droit aux congés sociaux .....  | 65        |
| 21.4 Assignation comme jurée ou témoin .....   | 66        |
| <b>ARTICLE 22 RETRAIT PRÉVENTIF, CONGÉS DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET ADOPTION</b><br>.....                             | <b>67</b> |

|  |  |           |
|--|--|-----------|
| 22.1   | Retrait préventif .....  | 67        |
| 22.2   | Avis à l'employeur .....   | 67        |
| 22.3   | Maintien des avantages sociaux.....                                | 67        |
| 22.4   | Examens médicaux reliés à la grossesse et avis à l'employeur ..... | 67        |
| 22.5   | Congé de maternité spécial et interruption de grossesse.....       | 68        |
| 22.6   | Congé de maternité .....   | 69        |
| 22.7   | Congé de naissance ou d'adoption.....                              | 73        |
| 22.8   | Congé de paternité .....   | 74        |
| <b>ARTICLE 23 CONGÉ PARENTAL.....</b>  |  | <b>77</b> |
| 23.1   | Congé parental complémentaire.....                                 | 77        |
| 23.2   | Avis à l'employeur et date de retour.....                          | 77        |
| 23.3   | Fractionnement .....   | 77        |
| 23.4   | Suspension du congé .....  | 78        |
| 23.5   | Retour au travail avant l'expiration du congé parental .....       | 78        |
| 23.6   | Retour au travail .....  | 78        |
| 23.8   | Poste aboli .....  | 78        |
| 23.9   | Maintien des avantages sociaux.....                                | 79        |
| <b>ARTICLE 24 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT.....</b>   |  | <b>80</b> |
| 24.1   | Congé de perfectionnement sans traitement .....                    | 80        |
| 24.2   | Budget alloué à la formation et au perfectionnement .....          | 82        |
| 24.3   | Formation et perfectionnement exigé par l'employeur.....           | 82        |
| <b>ARTICLE 25 CONGÉ SANS TRAITEMENT .....</b>  |  | <b>84</b> |
| 25.1   | Congé sans traitement de quatre (4) semaines ou moins .....        | 84        |
| 25.2   | Congé sans traitement de plus de quatre semaines .....             | 85        |
| <b>ARTICLE 26 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE<br/>ET DES GARDERIES SUBVENTIONNÉES .....</b> |  | <b>87</b> |
| 26.1   | Contribution de l'employeur .....                                  | 87        |
| <b>ARTICLE 27 RÉGIME DE RETRAITE .....</b>   |  | <b>88</b> |
| 27.1   | Régime de retraite .....   | 88        |
| 27.2   | Informations sur les bénéficiaires en vigueur .....                | 88        |
| <b>ARTICLE 28 RETRAITE PROGRESSIVE .....</b>   |  | <b>89</b> |
| 28.1   | Définition .....   | 89        |
| 28.2   | Demande.....   | 89        |
| 28.3   | Période couverte et prise de la retraite .....                     | 90        |
| 28.4   | Droits et avantages.....   | 90        |
| 28.5   | Cessation de l'entente .....                                       | 90        |
| 28.6   | Application de la convention collective.....                       | 91        |
| <b>ARTICLE 29 CONGÉS AUTOFINANCÉS .....</b>  |  | <b>92</b> |

|  |            |
|--|------------|
| <b>ARTICLE 30 RÉMUNÉRATION .....</b>   | <b>93</b>  |
| 30.1 Appellations d’emploi et taux de salaires .....   | 93         |
| 30.2 A) Majoration des taux et échelles de salaires.....   | 93         |
| 30.3 Salaires et classification .....  | 94         |
| 30.4 Versement des salaires.....   | 97         |
| 30.5 Départ d’une travailleuse .....   | 97         |
| 30.6 Erreur sur la paie.....   | 98         |
| <b>ARTICLE 31 RÉTROACTIVITÉ.....</b>   | <b>99</b>  |
| 31.1 Rétroactivité .....   | 99         |
| <b>ARTICLE 32 DISPOSITIONS DIVERSES.....</b>   | <b>100</b> |
| 32.1 Annexes et lettres d’entente .....  | 100        |
| 32.2 Repas.....  | 100        |
| 32.3 Local de repos.....   | 100        |
| 32.3 Droits acquis .....   | 100        |
| 32.4 Disparités régionales .....   | 100        |
| 32.5 Assurance responsabilité et travailleuse seule .....  | 101        |
| 32.6 Contribution à Fondation CSN .....  | 101        |
| 32.7 Vérification d’absence d’empêchement .....  | 101        |
| 32.8 Banque de temps.....  | 102        |
| 32.9 Remboursement des frais de déplacement .....  | 102        |
| 32.10 Ratios .....   | 103        |
| 32.11 Remboursement médical .....  | 103        |
| 32.12 Primes de fidélités.....   | 104        |
| <b>ARTICLE 33 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....</b>  | <b>105</b> |
| 33.1 Durée de la convention .....  | 105        |
| 33.2 Modification de la convention.....  | 105        |
| <b>ANNEXES ET LETTRES D’ENTENTES .....</b>   | <b>106</b> |
| ANNEXE A - APPELLATIONS D’EMPLOI, SOMMAIRE DESCRIPTIF DES TÂCHES ET<br>CONDITIONS D’OBTENTION.....   | 107        |
| ANNEXE B TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRES.....   | 112        |
| ANNEXE B1 – STRUCTURE SALARIALE AU 1ER AVRIL 2022 .....  | 122        |
| ANNEXE C LISTE DES MATIÈRES DE NÉGOCIATION NATIONALE .....   | 123        |
| ANNEXE D LISTE D’ANCIENNETÉ au 31 mars 2022.....   | 126        |
| ANNEXE E – PLACES AUX ENFANTS DES TRAVAILLEUSES.....   | 127        |
| ANNEXE F - RELEVÉ DES COTISATIONS SYNDICALES.....  | 128        |
| ANNEXE G - INFORMATION FOURNIE AU SYNDICAT .....   | 129        |
| LETTRE D’ENTENTE NUMÉRO 1 - ENCADREMENT DE LA PRÉSENCE DE TRAVAILLEUSES<br>AU CONSEIL D’ADMINISTRATION ET À L’ASSEMBLÉE GÉNÉRALE .....     | 130        |
| LETTRE D’ENTENTE NUMÉRO 2 - RÉGIME D’ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES<br>DE LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES SUBVENTIONNÉES DU QUÉBEC... | 131        |



|  |            |
|--|------------|
| LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3 - FONCTIONNEMENT SYNDICAL.....   | 133        |
| Lettre d'entente numéro 4 - Congés de maladie et congés personnels .....   | 135        |
| Lettre d'entente numéro 5 - Relative à la création d'un comité paritaire national<br>relatif aux disparités régionales.....  | 136        |
| Lettre d'entente numéro 6 - Relative aux mesures transitoires .....  | 138        |
| <b>MATIÈRES NON ARBITRABLES ET EXCLUES DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....</b>   | <b>141</b> |
| Lettre d'entente concernant l'octroi de mesures exceptionnelles visant à favoriser et<br>valoriser la qualification des éducatrices .....                                    | 142        |
| Lettre d'entente concernant l'octroi d'une prime visant à favoriser la présence du<br>personnel sur les horaires non usuels .....  | 148        |
| Lettre d'entente relative à la création d'un comité national relatif à l'organisation du<br>travail, la charge de travail et la conciliation travail / famille / études..... | 152        |
| Lettre d'entente relative à l'intégration des enfants handicapés .....   | 156        |
| Lettre d'entente concernant la reconnaissance pour les heures travaillées entre le<br>1 <sup>er</sup> avril 2020 et le 31 mars 2021 .....                                    | 159        |
| Lettre d'entente relative à l'évaluation de la catégorie d'emploi de responsable en<br>alimentation-cuisinière.....  | 162        |



## ARTICLE 1 IDENTIFICATION DES PARTIES

### 1.1 Identification des parties

Les parties à la présente convention collective de travail sont :

D'une part, **CENTRE DE LA PETITE ENFANCE  
TYNDALE ST-GEORGES**  
ayant son siège social au :  
2247, rue Delisle, suite 201  
Montréal (Québec) H3J 1K4

ci-après appelé **l'employeur**

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

ci-après appelé **le syndicat**.

### 1.2 But de la convention

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, de déterminer pour ces dernières des conditions de travail visant à promouvoir, entre autres, leur sécurité, leur bien-être et leur satisfaction au travail.

## ARTICLE 2 DÉFINITIONS

### 2.1 Travailleuse

Désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour le CPE et moyennant rémunération. Ce terme comprend également la travailleuse bénéficiant d'un congé prévu à la convention collective ou autrement autorisé par l'employeur.

### 2.2 Travailleuse à temps complet

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

Cependant, la travailleuse qui effectue moins de trente-deux (32) heures par semaine, mais qui est considérée comme une travailleuse à temps complet à la date de la signature de la convention collective préserve son statut.

### 2.3 Travailleuse à temps partiel

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

Une travailleuse à temps partiel qui effectue exceptionnellement le nombre d'heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de travailleuse à temps partiel.

### 2.4 Travailleuse occasionnelle

Toute travailleuse qui n'est pas titulaire d'un 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

Désigne une affectation de travail identifiée par les tâches prévues à l'une des appellations d'emploi couvertes par la convention collective ainsi qu'aux ententes annexées à la convention collective.

## 2.6 Poste combiné

Désigne une affectation de travail identifiée par les tâches de plus d'un titre d'emploi. La création d'un poste combiné doit faire l'objet de discussion entre les parties.

## 2.7 Conjointe – conjoint

Le terme « conjointe » ou « conjoint » désigne deux personnes de sexe différent ou de même sexe :

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

## 2.8 Stagiaire

Désigne toute étudiante 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 pourvoir un poste vacant ou temporairement dépourvu de sa titulaire.

L'employeur libère avec solde, durant les heures normales de travail, la travailleuse qui accepte d'être responsable de la stagiaire, selon les besoins identifiés par l'établissement d'où elle provient. Le temps nécessaire est alloué à la travailleuse, en dehors des heures de pause et après autorisation de l'employeur, pour s'acquitter des tâches supplémentaires occasionnées par la stagiaire.

## **2.9 Travailleuse 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 pourvoir un poste vacant ou temporairement dépourvu de sa titulaire.

## **2.10 Année de service**

Une (1) année de service est créditée à toute travailleuse à la date anniversaire de son embauche.

## **ARTICLE 3 CHAMPS D'APPLICATION**

### **3.1 Juridiction**

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

Sauf exception, lors de situation d'urgence ponctuelle et nécessitant une intervention immédiate, 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 (RLRQ, c. C-27) 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 l'unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom de et pour toutes les travailleuses couvertes par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.

La participation à une négociation régionale regroupée est conditionnelle à l'acceptation des parties et doit être entérinée par les membres de chacune des accréditations. Advenant le refus des membres d'une ou de plusieurs accréditations d'adhérer à la négociation régionale regroupée, les parties négocient localement pour chacune des accréditations qui n'y adhèrent pas.

### **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 visant une travailleuse ou, à la limite, un groupe de travailleuses clairement identifié et le CPE n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat.

### 3.5 Sous-contrats et contrats à forfait

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 des abolitions de poste, ni de diminuer le nombre d'heures de travail de l'une d'entre elles, ni de soustraire, en partie ou en totalité, des tâches accomplies par les travailleuses couvertes par l'unité d'accréditation, ni de limiter l'embauche à l'une ou l'autre des appellations d'emploi ;
- Lorsque l'employeur fait appel à du personnel d'une agence de remplacement après avoir suivi la procédure de rappel (article 12), et ce, uniquement pour des remplacements d'une durée prévisible de quatre-vingt-dix (90) jours et moins.
- Lorsque ce contrat est déjà en vigueur à la date de la signature de cette convention collective ou lors d'un nouveau contrat ayant le même but et avec les mêmes balises que le contrat avec le tiers précédent qui était en vigueur à la date de la signature de la convention collective. L'employeur fournit au syndicat la liste des sous-contrats en vigueur.

À l'exception de l'alinéa précédent, lorsqu'un contrat entre un tiers et l'employeur est en cours, ce dernier doit verser l'équivalent des cotisations syndicales pour toutes les heures effectuées dans le cadre de ce contrat à l'exception des premiers quatre-vingt-dix (90) jours de l'application de ce contrat. L'employeur doit également fournir au syndicat une copie du contrat de service.

### 3.6 Comité de relations de travail

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

Le comité est composé d'au plus trois (3) représentantes de l'employeur et de deux (2) représentantes locales désignées par les travailleuses syndiquées ainsi que d'une (1) représentante du syndicat régional, au choix des représentantes locales.



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

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

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

### **3.7 Comité de relations de travail national**

- a) Un comité de relations de travail (CRT) national est formé de la FSSS-CSN, des syndicats, des regroupements patronaux signataires du protocole de négociation nationale et du ministère de la Famille.

Ce CRT est composé de quatre (4) représentants désignés par la FSSS-CSN et les syndicats, de deux (2) représentants des regroupements patronaux et/ou des employeurs et de deux (2) représentants désignés par le ministère de la Famille.

Le CRT se réunit à la demande de l'un de ses membres. La partie qui désire tenir une rencontre doit contacter l'autre partie afin de convenir de l'heure, de la date, de l'endroit et du ou des sujets de la rencontre.

Lorsque les parties vivent une difficulté concernant l'interprétation ou l'application d'une clause nationale, celles-ci la soumettent au CRT national.

- b) Le mandat du comité consiste :

À discuter de toute question relative à l'interprétation et l'application des matières nationales prévues à l'Annexe C, à l'exception de l'article 14, en vue d'aplanir toute difficulté s'y rapportant dans les CPE ayant intégré des clauses nationales à la convention collective.

Le CRT national peut s'entendre par écrit sur le sens et la portée à donner à une clause nationale.

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

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

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

## ARTICLE 4 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### 4.1 Féminisation des textes

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

### 4.2 Non-discrimination

Le syndicat, l'employeur, de même que leurs représentantes respectives 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 sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa situation parentale, de son lien de parenté, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention collective ou la loi.

### 4.3 Liberté pédagogique

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

### 4.4 Harcèlement 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.

Aucune forme de harcèlement sexuel n'est tolérée ; à ce titre, l'employeur et le syndicat collaborent pour prévenir les situations de harcèlement sexuel par la mise sur pied de moyens appropriés d'information et de sensibilisation à être convenus par les parties.

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

Les parties peuvent convenir d'un mécanisme de traitement des plaintes de harcèlement sexuel.

#### **4.5 Harcèlement psychologique**

On entend par harcèlement psychologique une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la travailleuse et qui entraîne pour celle-ci un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une 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 un délai de deux (2) ans suivant 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.

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

Le comité paritaire est composé d'une médiatrice, d'au plus deux (2) représentantes de l'employeur, d'une représentante locale désignée par les travailleuses syndiquées, ainsi qu'une représentante du syndicat régional. Le choix de la médiatrice est fait conjointement par les parties. Les honoraires sont assumés à parts égales par l'employeur et le syndicat régional.

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

## ARTICLE 5 GESTION DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE

### 5.1 Droits de la direction

Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit d'exercer ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec les dispositions de la convention collective.

### 5.2 Participation des travailleuses

- a) Participation à l'assemblée générale
  - Voir la lettre d'entente numéro 1
- b) Participation au conseil d'administration
  - Voir la lettre d'entente numéro 1
- c) Participation aux comités

Lorsque le CPE forme un comité, les travailleuses syndiquées peuvent déléguer jusqu'à cinquante pour cent (50 %) des participantes. Les travailleuses membres de ces comités ne subissent aucune perte de salaire pour les activités s'y rattachant lorsque celles-ci ont lieu durant leur horaire normal de travail.

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

### 5.3 Équipe de travail

- a) Composition

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

b) Rôle

L'équipe de travail a pour rôle :

- d'organiser des activités communes à plusieurs groupes d'enfants ;
- de faire des propositions et de convenir de l'ordre du jour et de la réunion d'équipe ;
- discuter des programmes pédagogiques choisis, de convenir des méthodes d'intervention et de l'organisation du déroulement de la journée en conformité avec les programmes pédagogiques ;
- d'élaborer la plate-forme pédagogique du CPE et d'en assurer la mise à jour ;
- de décider du mode et de la répartition des horaires de travail, ainsi que du congé hebdomadaire, tel que prévu à l'article 16.3 ;
- de discuter du mode, de la composition et de l'attribution des groupes d'enfants, tel que prévu à l'article 16.4 ;
- de planifier la répartition des heures pour l'encadrement pédagogique et les réunions d'équipe ainsi que de déterminer le moment où elles seront prises. Les heures pour l'encadrement pédagogique sont effectuées au CPE, dans le cas contraire, c'est seulement après l'approbation de l'employeur ;
- d'informer, discuter et convenir des mesures à mettre en place pour les actions communes à réaliser auprès des enfants à besoins particuliers (subventionné ou non) tout en respectant le plan d'intervention mis en place ;
- de discuter et assurer un suivi des mesures et des actions communes à mettre en place pour le soutien aux éducatrices afin d'accomplir leur mission pédagogique auprès des enfants à défi particulier ;
- d'établir la liste des sujets prioritaires de formation et de perfectionnement du personnel syndiqué, chaque année fiscale ;

- d'élaborer un calendrier pour les réunions d'équipe et pour les formations de l'année à venir ;
- d'adopter les priorités d'amélioration des conditions de santé et de sécurité du personnel ;
- discuter et émettre des recommandations sur tout autre sujet d'intérêt pour l'amélioration des services du CPE.

c) Mode de décision

Les décisions ou les recommandations relatives aux sujets mentionnés à l'article 5.3 b) s'élaborent en recherchant le consentement de chacune des personnes membres de l'équipe. À défaut de consensus, les décisions dans les cas où l'équipe de travail a un pouvoir décisionnel 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, et toutes celles qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au syndicat pour la durée de la convention collective comme condition du maintien de leur emploi.

### **6.2 Adhésion des nouvelles travailleuses**

- a) Toute nouvelle travailleuse doit devenir membre du syndicat à compter de son premier jour de travail comme condition du maintien de son emploi ; à l'embauche, l'employeur informe la travailleuse de cette disposition.
- b) Au moment de l'embauche, l'employeur présente la nouvelle travailleuse à la déléguée syndicale locale.

### **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 convention collective, l'employeur retient sur la paie de chaque travailleuse la cotisation syndicale fixée par le syndicat et transmise par écrit à l'employeur, ou un montant égal, et remet à la trésorière du syndicat, le quinze (15) du mois suivant, les sommes ainsi perçues.

En même temps que chaque remise, l'employeur fournit les renseignements suivants : le nom de la travailleuse, son statut, la période visée, le nombre de travailleuses, le salaire brut ainsi que les cotisations. Le format du relevé est prévu à l'Annexe F.

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, le CPE retient la cotisation syndicale, ou son équivalent, jusqu'à la décision du Tribunal administratif du travail.

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

Deux (2) fois par année (entre le 1er et le 30 avril et entre le 1er septembre et le 31 octobre), l'employeur remplit le document à l'Annexe G et le fait parvenir au syndicat et à la déléguée.

Ce document contient les renseignements suivants pour chacune des travailleuses :

- a) – nom ;  
– date d'embauche ;  
– adresse ;  
– n° de téléphone et courriel ;  
– appellation d'emploi ;  
– statut (temps complet, temps partiel, occasionnelle) ;  
– installation (s'il y a lieu) ;
- b) les absences prolongées avec le motif ;
- c) les travailleuses qui ont quitté définitivement avec leur date de départ.

De plus, l'employeur fait parvenir, une (1) fois par année (entre le 1<sup>er</sup> et le 30 avril) un rapport des cas d'accident de travail et de maladie professionnelle.

## **6.7 Informations financières fournies au syndicat**

Lorsque l'employeur prétend que l'application de la convention collective n'est plus possible en raison notamment de problèmes financiers, l'employeur transmet sur demande les documents et l'information requise par le syndicat à la firme comptable identifiée par le syndicat, et ce, de façon confidentielle, notamment copie de ses états financiers annuels vérifiés, incluant les annexes et toute autre information requise, et celle-ci en fera rapport à l'employeur et au syndicat.

## 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 vingt-quatre (24) heures à l’avance de l’intention du syndicat d’utiliser ses locaux ; l’utilisation est sans frais pour le syndicat. Dans des circonstances exceptionnelles, les parties peuvent réduire ce délai. Il est entendu que ces rencontres peuvent se tenir de jour pendant les heures d’ouverture du CPE ou de soir. Si les locaux sont situés dans un édifice public, le syndicat se conforme aux procédures en vigueur.

### 7.2 Tableau d’affichage

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

### 7.3 Représentantes syndicales

a) Liste des représentantes syndicales

Le syndicat fournit à l’employeur la liste des dirigeantes du syndicat régional ainsi que les coordonnées de la ou des déléguées syndicales 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 du syndicat régional.

La déléguée syndicale locale peut également, durant les heures de travail, rencontrer les travailleuses du CPE une à la fois dans les cas de griefs, de litiges, de mécontentes ou de conflits après demande à l’employeur deux (2) jours ouvrables à l’avance, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les travailleuses concernées sont libérées de leur poste et ne subissent aucune perte de salaire.

c) Représentante du syndicat régional

La représentante du syndicat régional peut rencontrer au CPE, et sur rendez-vous durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation et ce, une à la fois et avec un préavis de deux (2) jours ouvrables à l'employeur. Les travailleuses concernées sont libérées de leur poste et ne subissent aucune perte de salaire.

d) Rencontre avec l'employeur

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

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

#### **7.4 Congé pour activités syndicales**

Une travailleuse désignée par le syndicat peut être libérée du CPE afin d'occuper une fonction élective ou de participer à des activités syndicales, peu importe la durée de l'absence, pourvu que la demande soit faite dix (10) jours à l'avance pour les activités syndicales. Dans le cas d'une fonction élective, la demande doit être faite quinze (15) jours à l'avance et trente (30) jours à l'avance lorsque la demande est faite du 15 février au 31 mars et du 1<sup>er</sup> juin au 31 août.

Dans le cas d'une fonction élective, la libération est renouvelable automatiquement d'année en année, en autant que la travailleuse continue d'occuper une telle fonction. En tout temps, moyennant un préavis écrit de dix (10) jours, la travailleuse peut réintégrer ses fonctions au CPE, avec tous ses droits et privilèges, comme si elle n'avait jamais quitté ses fonctions.

Dans tous les cas, l'employeur continue de verser à la travailleuse concernée une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail. Le syndicat rembourse le salaire et les avantages se rattachant à cette libération dont la réclamation ne doit pas excéder six (6) mois.

Lors de cette libération, la travailleuse conserve et accumule son ancienneté.

## 7.5 Congé pour activités syndicales externes

Lorsqu'une travailleuse est appelée à occuper une fonction élective ou une fonction de permanence à un organisme affilié à la CSN, l'employeur, sur demande adressée par écrit trente (30) jours à l'avance, libère cette travailleuse sans solde pour la période définie à la demande de libération.

S'il s'agit d'une fonction de permanence, la travailleuse doit, dans un délai de vingt-quatre (24) mois à compter de sa libération, revenir au service de l'employeur, à défaut de quoi, elle est considérée comme ayant donné sa démission à partir de la date de son départ du CPE.

Dans le cas d'une fonction élective, le congé sans solde est renouvelable automatiquement d'année en année, en autant que la travailleuse continue d'occuper une telle fonction.

En tout temps, moyennant un préavis écrit de dix (10) jours, la travailleuse peut réintégrer ses fonctions au CPE, avec tous ses droits et privilèges, comme si elle n'avait jamais quitté ses fonctions.

La travailleuse qui est libérée pour occuper une fonction élective accumule son ancienneté comme si elle était au travail, alors que la travailleuse qui est libérée pour une fonction de permanence conserve l'ancienneté qu'elle avait avant sa libération.

## 7.6 Comité de négociation

L'employeur libère deux (2) travailleuses afin d'assister à toutes séances de préparation de négociation et de négociation, y compris la conciliation et la médiation. Les travailleuses sont libérées par l'employeur, et ce, sans perte de salaire. L'employeur continue de verser le salaire à la travailleuse libérée sans perte de traitement et le syndicat rembourse sur présentation d'une facture.

## **7.7 Comité de négociation régionale**

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

## **ARTICLE 8 ANCIENNETÉ**

### **8.1 Définition**

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

### **8.2 Acquisition**

L'ancienneté s'exprime en années et en jours.

Aux fins d'application de la présente convention collective, une année d'ancienneté équivaut à mille six cent soixante-quatre (1 664) heures travaillées ou reconnues comme telles.

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

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

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

### **8.3 Cumul de l'ancienneté**

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

- a) mise à pied, pendant les douze (12) premiers mois ;
- b) lorsque la travailleuse reçoit un avis de mise à pied, qui a pour conséquence une réduction du nombre d'heures hebdomadaires à la suite à 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, tel que prévu à l'article 24 ;

- 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, tel que prévu à l'article 25 ;
- h) toute autre absence prévue à la présente convention collective, à moins d'indication contraire.

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

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

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

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

- a) durant une absence pour accident ou maladie autre que lésion professionnelle : du trente-septième (37<sup>e</sup>) au quarante-huitième (48<sup>e</sup>) mois de cet accident ou de cette maladie ;
- b) après le douzième (12<sup>e</sup>) mois de la mise à pied ;
- c) lorsque la travailleuse quitte temporairement l'unité de négociation tel que prévu à la clause 3.8.



## 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 d'une démission ;
- c) lors d'absence pour accident ou maladie autre que lésion professionnelle : après le quarante-huitième (48<sup>e</sup>) mois d'absence, si la travailleuse ne peut reprendre le travail et qu'un retour au travail semble alors improbable dans un délai raisonnable et que tout accommodement en vue de son retour au travail entraîne pour l'employeur des contraintes excessives ;
- d) après le vingt-quatrième (24<sup>e</sup>) mois de mise à pied si la travailleuse n'a pas travaillé au CPE pendant cette période ;
- e) lorsque la travailleuse quitte l'unité de négociation tel que prévu à la clause 3.8.

## 8.6 Liste d'ancienneté

Au plus tard trente (30) jours après la signature de la convention collective et par la suite le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, l'employeur affiche au tableau syndical la liste des travailleuses indiquant leur ancienneté, conformément à l'annexe D.

Cette liste comprend :

- le nom de chaque travailleuse syndiquée ;
- le statut ;
- la date d'entrée en service ;
- l'ancienneté cumulée au 31 mars ;
- l'appellation d'emploi ;
- le nombre d'heures accumulées au cours de l'année ;
- la date d'affichage de la liste.

La liste est affichée pendant une période de trente (30) jours. Au cours de cette période, toute travailleuse peut demander une correction à la liste d'ancienneté depuis sa date d'embauche.

Si une travailleuse est absente durant toute la période d’affichage, l’employeur lui remet une copie de la liste d’ancienneté lors de son retour au travail. Dans les trente (30) jours de la réception de cet avis, la travailleuse peut contester son ancienneté. Advenant une correction à la liste d’ancienneté, l’employeur transmet au syndicat une nouvelle liste d’ancienneté corrigée.

## ARTICLE 9 PROCÉDURE D'ACQUISITION DE LA PERMANENCE

### 9.1 Comité consultatif de sélection et d'acquisition de la permanence

#### a) Composition

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

#### b) Mode de décision

C'est un comité consultatif, la décision finale appartient à l'employeur.

#### c) Mandat

L'employeur consulte les membres désignés par les travailleuses syndiquées afin de décider de l'embauche d'une travailleuse sur un poste syndiqué.

Le comité a aussi pour mandat d'évaluer la nouvelle travailleuse, de se consulter sur l'octroi ou non de la permanence ainsi que sur une prolongation de la période d'acquisition de la permanence.

#### d) 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 au taux du temps supplémentaire.

### 9.2 Période d'acquisition de la permanence

La travailleuse nouvellement engagée est soumise à une période maximale de huit-cent-soixante (860) heures de travail avant d'acquérir sa permanence.

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

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

### **9.3 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 permanence selon la procédure suivante :

- a) Le comité effectue au moins un suivi avec la travailleuse concernée durant la première moitié de la période d'acquisition de la permanence. Le comité de permanence doit se réunir au plus tard quinze (15) jours avant la fin de la période d'acquisition de la permanence ou, le cas échéant, de la prolongation de celle-ci.
- b) La travailleuse a le droit d'être entendue par la porte-parole du comité de permanence avant qu'une décision ne soit rendue.
- c) Avant la fin de cette période, l'employeur, à la suite des consultations faites auprès du comité consultatif et 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 vingt (20) jours de travail ;
  3. le congédiement.

La décision de prolonger la période d'acquisition de la permanence est transmise par écrit, avec les améliorations à apporter, par l'employeur à la travailleuse concernée avec copie au syndicat et à la déléguée syndicale, au plus tard quinze (15) jours avant de débiter la prolongation.

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

- e) La décision finale est transmise à la travailleuse concernée avec copie au syndicat et 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.

## ARTICLE 10 PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DE POSTE

### 10.1 Affichage de poste

Tout poste vacant ou nouvellement créé doit être affiché au tableau du syndicat dans un délai maximum de trente (30) jours de la vacance ou de la création du poste. Ce délai peut être prolongé avec l'accord du syndicat. Une copie de cet affichage est transmise au syndicat.

La durée de l'affichage est de cinq (5) jours ouvrables, à moins d'entente entre les parties. L'employeur transmet copie de l'affichage au syndicat.

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

- l'appellation d'emploi ;
- le groupe d'âge ou l'affectation pour les éducatrices (groupe, rotation ou soutien) ;
- 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 de l'annexe A ;
- la période d'affichage ;
- la date d'entrée en fonction.

### 10.2 Candidature

Toute travailleuse peut poser sa candidature en avisant par écrit la direction dans le délai prévu. L'employeur doit remettre à la travailleuse un accusé de réception de sa candidature, et ce, sans délai.

L'employeur doit remettre à la déléguée syndicale une liste des travailleuses ayant posé leur candidature dans les cinq (5) jours suivant la fin de l'affichage.

### 10.3 Registre de postes

L'employeur établit un registre de postes. Toute travailleuse peut s'inscrire au registre de postes prévu à cette fin. L'inscription au registre de postes est considérée comme une candidature au poste. La travailleuse doit fournir à l'employeur les coordonnées où elle peut être contactée en cas d'absence de sa part.

#### 10.4 Attribution du poste

Le poste est accordé à la candidate ayant le plus d'ancienneté parmi celles qui détiennent les exigences et les qualifications requises apparaissant au libellé de l'appellation d'emploi de l'annexe A. La candidate retenue entre en fonction dans les dix (10) jours ouvrables suivants la fin de la période de l'affichage ou lors de son retour au travail à la suite d'une période d'absence autorisée.

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

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

#### 10.5 Période d'essai

- a) Lorsqu'elle obtient un poste dans une autre appellation d'emploi que le sien, 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 ;
- 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 pourvu que cela lui permette d'effectuer au moins quatre (4) semaines de travail additionnelles.
- c) Avant la fin de la prolongation de la période d'essai, l'employeur prend l'une ou l'autre des décisions suivantes :
  1. la travailleuse est maintenue dans son nouveau poste ;
  2. la travailleuse est réintégrée dans le poste ou le remplacement qu'elle occupait ;
- d) Si la travailleuse est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, elle est réputée satisfaire aux exigences requises de la tâche ;

- e) Au cours de cette période, la travailleuse qui décide de réintégrer le poste ou le remplacement qu'elle occupait ou qui est appelée à le faire à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis au poste ou au remplacement qu'elle occupait. Dans le dernier cas, l'employeur motive sa décision par écrit et en remet copie à la travailleuse et au syndicat ;

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

## **10.6 Embauche externe**

Si l'employeur n'a pu pourvoir le poste à la suite d'un affichage interne, il peut procéder à une embauche externe en diffusant le même affichage, selon les modalités prévues à l'article 9. L'employeur doit faire parvenir une copie de cet affichage au syndicat.



## 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 vingt (20) jours au syndicat et à la déléguée syndicale en indiquant le ou les postes à être abolis. Sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci doivent se rencontrer dans les plus brefs délais afin de convenir, s'il y a lieu, des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les travailleuses.

### 11.2 Procédure de mise à pied

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

Lorsque le poste aboli en est un d'éducatrice, sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se rencontrent afin de discuter et tenter de convenir de mesures alternatives susceptibles de réduire l'impact de l'application du processus de supplantation.

- 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 délais**

La travailleuse affectée par une mise à pied, une abolition de poste ou une supplantation reçoit un avis écrit de la part de l'employeur au moins vingt (20) 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 cinq (5) jours pour exprimer par écrit son intention de supplanter, à défaut de quoi, elle est mise à pied à la date prévue. Si la travailleuse est absente au moment de l'avis d'abolition de poste, celle-ci doit être contactée afin d'être avisée de l'abolition de poste.

### **11.4 Relevé d'emploi**

Au plus tard lors de la remise de la paie suivant le départ, l'employeur remet à la travailleuse un relevé d'emploi et toute somme due à cette date conformément aux dispositions prévues à la clause 30.5.

### **11.5 Procédure de rappel au travail**

- a) La travailleuse mise à pied est inscrite automatiquement sur la liste de rappel.
- b) La travailleuse titulaire de 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 dans ses fonctions une travailleuse mise à pied doit aviser cette dernière par courrier recommandé à sa dernière adresse connue, avec copie à la déléguée syndicale.
- d) Sur réception de l'avis de retour au travail, la travailleuse doit, dans la mesure du possible, prendre contact avec l'employeur dans les deux (2) jours ouvrables pour convenir des modalités de son retour au travail. Elle bénéficie d'un délai de quinze (15) jours pour reprendre le travail. La travailleuse qui ne revient pas à la date prévue de son retour au travail, pour une raison autre qu'une incapacité physique ou un motif grave qu'elle peut justifier, est réputée avoir démissionné.

### **11.6 Fermeture du CPE**

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

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

### **11.7 Réouverture du CPE**

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

### **11.8 Indemnité de licenciement**

Lors d'une fermeture définitive, le CPE s'engage à verser à toutes les travailleuses à temps complet et à temps partiel l'équivalent d'une (1) semaine de salaire par année de service, à titre d'indemnité de licenciement, jusqu'à un maximum de quatre (4) semaines par travailleuse.

Le paragraphe précédent s'applique au prorata 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 pourvoit les postes temporairement dépourvus de leur titulaire ;
- b) Un poste est temporairement dépourvu de sa titulaire lorsque la titulaire est absente pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la convention collective ou pour toute autre raison convenue entre les parties ;
- c) Le poste temporairement dépourvu de sa titulaire n'est pas affiché ; l'employeur se sert de la liste de rappel pour le combler.

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

- a) La liste de rappel comprend les travailleuses mises à pied, les travailleuses à temps partiel qui sont disponibles pour les heures en plus de leurs heures habituelles de travail ainsi que les travailleuses occasionnelles qui ont exprimé leur disponibilité par écrit ;
- b) Toute travailleuse peut démissionner de son poste et s'inscrire sur la liste de rappel. Pour ce faire, elle doit donner un préavis de dix (10) jours ouvrables.

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

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

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

- b) Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux travailleuses inscrites sur la liste de rappel selon la procédure suivante :
1. La liste de rappel est appliquée par appellation d'emploi. Une travailleuse peut être inscrite pour plus d'une appellation d'emploi si elle détient les qualifications requises prévues au libellé de l'appellation d'emploi prévue à l'annexe A. ;
  2. Les travailleuses sont appelées par ordre d'ancienneté en tenant compte de la disponibilité exprimée par écrit ;  
L'employeur est tenu de rappeler une travailleuse inscrite sur la liste de rappel pourvu que sa disponibilité corresponde au remplacement à effectuer.
  3. La demande se fait par téléphone ou en personne et la travailleuse est tenue de se présenter au travail dans la mesure où le remplacement à effectuer correspond à la disponibilité exprimée préalablement ;
  4. Si la travailleuse refuse ou ne répond pas, la suivante est rappelée et ainsi de suite ;
  5. Dans tous les cas de remplacement temporaire d'une durée prévisible de plus de quatre (4) semaines consécutives, une travailleuse à temps partiel conserve la possibilité de quitter temporairement son poste afin d'effectuer le remplacement d'un poste comportant plus d'heures de travail que son poste ;
  6. La travailleuse à temps complet non responsable de groupe a la possibilité de quitter temporairement son poste pour effectuer un remplacement d'une durée prévisible de quatre (4) semaines et plus d'une travailleuse à temps complet responsable de groupe pourvu qu'elle possède plus d'ancienneté que les travailleuses disponibles sur la liste de rappel ;
  7. La travailleuse occasionnelle doit terminer le remplacement qu'elle occupe avant de pouvoir en débiter un autre à moins d'entente contraire entre les parties ;
  8. La travailleuse qui effectue un remplacement temporaire reçoit un préavis de fin du remplacement équivalent à celui que l'employeur a reçu de la part de la travailleuse absente ;
  9. Durant la période du 24 juin au 31 août, l'employeur peut lier plusieurs absences à temps complet.

## 12.4 Qualifications

- a) Pour tous les remplacements prévisibles de plus de 12 semaines au poste d'éducatrice, l'employeur accorde le remplacement aux éducatrices disponibles selon les priorités suivantes :
1. Aux éducatrices qualifiées au sens de la *Directive concernant l'évaluation de la qualification du personnel de garde* du ministère de la Famille (Directive) ;
  2. Aux éducatrices ayant réussi l'un des programmes de formation prévus à la Directive à qui il manque des heures d'expérience pertinente au sens de cette même Directive ;
  3. Aux éducatrices non qualifiées.

Une fois le remplacement accordé, les autres modalités du présent article s'appliquent.

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

## 12.5 Disponibilités

- a) La travailleuse exprime sa disponibilité par écrit.

La travailleuse peut modifier en tout temps sa disponibilité à la suite d'un préavis écrit à l'employeur de cinq (5) jours ouvrables.

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

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

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 d'être aux études ou en stage ;
- le fait de travailler ailleurs.

- c) La travailleuse peut exprimer une non-disponibilité, une fois par deux (2) ans, pour une période maximale de douze (12) mois, auquel cas, elle doit en aviser par écrit l'employeur.

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

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

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

- e) Une travailleuse doit être disponible à temps complet pour un minimum de huit (8) semaines pendant la période du 24 juin au 31 août, à moins que la travailleuse puisse démontrer, avant le 1er juin, qu’elle a un remplacement équivalent dans un autre CPE, que cela ne s’inscrive à l’intérieur d’une période de non-disponibilité de six (6) mois et plus et ne touche pas plus d’une période estivale ou pour toute autre situation après entente avec l’employeur.
- f) La travailleuse qui effectue déjà un remplacement prévisible de moins de quatre (4) semaines consécutives est considérée disponible pour obtenir un nouveau remplacement, si le fait d’obtenir ce nouveau remplacement lui permet d’effectuer au moins quatre (4) semaines de travail additionnelles. De même, la travailleuse dont le remplacement doit se terminer dans moins de quatre (4) semaines peut obtenir un nouveau remplacement si cela lui permet d’effectuer au moins quatre (4) semaines de travail additionnelles.

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

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

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



## ARTICLE 13 PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE

### 13.1 Définition du grief

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

### 13.2 Discussion préliminaire

Les parties reconnaissent l'importance de maintenir des relations de travail harmonieuses. Ainsi, avant de déposer un grief, la travailleuse qui se croit lésée d'une façon quelconque, ou le syndicat, peut, avant de déposer un grief, échanger au sujet du litige avec une représentante de la direction afin de trouver une solution. La travailleuse peut être accompagnée d'une déléguée désignée par le syndicat. Si le désaccord persiste, la procédure suivante s'applique.

### 13.3 Dépôt du grief

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

L'employeur qui reçoit un grief portant sur une matière visée par la négociation nationale, autre que l'article 14, doit alors le transmettre au ministère de la Famille à [mfa.conventions.collectives@mfa.gouv.qc.ca](mailto:mfa.conventions.collectives@mfa.gouv.qc.ca) ;

- 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 Comité de relations de travail (CRT)**

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

Le regroupement de griefs présentant des questions de faits et de droit identiques ou similaires est favorisé par le CRT concerné par les clauses en litige.

### **13.5 Deuxième étape : arbitrage**

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

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

- d) À défaut de procéder à la demande de nomination d’un arbitre dans les douze (12) mois du dépôt du grief, celui-ci est considéré comme ayant été retiré, à moins d’une prolongation des délais par les parties telles que définies à la clause 1.1 ;

### 13.6 Pouvoirs de l'arbitre

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

### 13.7 Frais d'arbitrage

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

### 13.8 Dispositions particulières

- a) Démission contestée  
Une 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 une arbitre, à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé devant une représentante dûment autorisée du syndicat ;
- c) Non-discrimination  
L'employeur ne peut exercer des mesures discriminatoires ou de représailles ou imposer toutes autres sanctions à une travailleuse parce qu'elle est impliquée dans un grief.

## **ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES**

### **14.1 Principe et définition**

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

### **14.2 Avis de mesure disciplinaire**

- 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 doit remettre à la travailleuse et au syndicat un avis écrit précisant les motifs et les faits à l'origine de la sanction disciplinaire qui lui est imposée. Dans le cas d'une suspension, l'avis doit aussi préciser la durée de celle-ci ;
- d) Les délais prévus aux paragraphes a) et b) de la présente clause sont de rigueur et leur non-respect entraîne la déchéance du droit de l'employeur d'imposer la mesure disciplinaire.

### 14.3 Recours de la travailleuse

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

### 14.4 Délai de péremption

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

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

### 14.5 Dossier personnel

- a) Sur demande, la travailleuse peut obtenir une copie de son dossier personnel ;
- b) Sur demande et en présence du représentant de l'employeur, une travailleuse peut gratuitement consulter et photographier son dossier, et ce, seule ou en présence d'une déléguée désignée par le syndicat ;
- c) Ce dossier comprend :
  - curriculum vitae ;
  - formulaire de demande d'emploi ;
  - formulaire d'embauche ;
  - toute autorisation de déduction ;
  - demande de transfert et les avis de nomination ;
  - copie des diplômes et attestations d'études ou d'expérience et, le cas échéant, tout autre document exigé en vertu de la *Directive concernant l'évaluation de la qualification du personnel de garde* du ministère de la Famille ;
  - copie des rapports disciplinaires ou administratifs ;
  - formulaire de disponibilité ;
  - copie des rapports d'évaluation ;

- copie des rapports d'accident de travail ;
- copie des rapports de santé ;
- demande de congé avec ou sans traitement ;
- lettre de démission ;
- lettre attestant la vérification de l'absence d'empêchement ;
- attestation de premiers soins.

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

#### **14.6 Fardeau de la preuve**

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

#### **14.7 Mesure administrative**

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

## ARTICLE 15 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

### 15.1 Prévention

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

### 15.2 Comité paritaire en santé et sécurité au travail

- a) Un comité paritaire en santé et sécurité au travail est mis en place. Le comité est constitué d'une travailleuse désignée par le syndicat et d'un représentant de l'employeur, par installation ;
- b) Le comité a pour rôle de :
  - analyser les risques présents au centre de la petite enfance ;
  - développer des solutions et convenir d'actions concrètes visant à protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychologique des travailleuses ;
  - décider des modalités d'inspection des lieux de travail ;
  - faire les recommandations appropriées à l'employeur ;
  - recevoir copie des avis d'accident ;
  - déterminer l'utilisation des sommes en prévention ;
  - une fois par année, le comité présente à l'équipe de travail un sommaire des travaux accomplis.
- c) La mise en œuvre des décisions est de la responsabilité de l'employeur ;
- d) Le comité se réunit au minimum trois (3) fois par année. Il peut aussi se réunir à la demande de l'une ou l'autre des parties. Dans ce cas, la réunion doit se tenir dans les trente (30) jours de la demande, laquelle doit préciser les sujets à discuter ;
- e) Les rencontres se tiennent sur les heures de travail et sans perte de traitement pour les travailleuses, à moins d'entente contraire entre les parties.

### **15.3 Retour au travail**

La travailleuse victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle qui est apte à exercer son emploi à nouveau a le droit de réintégrer le poste qu'elle occupait avant son départ, à moins que son absence excède une période (2) ans. Au-delà de cette période, la travailleuse peut s'inscrire sur la liste de rappel.

### **15.4 Équipement de protection individuelle**

L'employeur fournit gratuitement aux responsables en alimentation-cuisinières, aux préposées ainsi qu'aux autres travailleuses tous les moyens et équipements de protection individuelle choisis par le comité de santé et de sécurité.



## **ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL**

### **16.1 Durée du travail**

Le nombre hebdomadaire d'heures de travail de l'éducatrice est de trente-deux (32) heures réparties à raison d'une (1) heure de pédagogie par semaine qui provient de la banque d'heures pédagogique et de sept heures et quarante-cinq minutes (7.75) de travail par jour, excluant la période de repas, sur une période de quatre (4) jours.

Le nombre hebdomadaire d'heures de travail de deux (2) postes d'éducatrice est de trente-cinq (35) heures réparties à raison de sept (7) heures de travail par jour, excluant la période de repas, sur une période de cinq (5) jours. Les trente-cinq (35) heures, inclus une (1) heure de travail pédagogique par semaine qui provient de la banque d'heures pédagogique.

Le nombre hebdomadaire d'heures de travail de la responsable en alimentation est de trente-deux heures et demie (32.5) réparties à raison de six heures et demie (6.5) de travail par jour, excluant la période de repas, sur une période de cinq (5) jours.

L'ensemble des semaines de travail sont comprises entre le lundi et le vendredi inclusivement.

### **16.2 Aménagement du temps de travail**

- a) L'employeur favorise le plus possible la création de postes à temps complet. L'employeur ne crée un poste à temps partiel que s'il est dans l'impossibilité de créer un poste à temps complet ;
- b) L'employeur s'engage à ne pas créer de postes à heures brisées ou de postes combinés sans l'accord du syndicat.

### **16.3 Répartition des horaires de travail**

L'équipe de travail répartit, une (1) fois par année, les horaires et les congés hebdomadaires à chaque travailleuse, et ce, par ancienneté. Les horaires et les jours de congé hebdomadaires sont en vigueur pour une période de douze (12) mois.

Toute modification d'horaire doit faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat, sauf dans le cas où en début d'année et après l'accord de l'équipe, les horaires d'origine doivent être décalés de quinze (15) minutes en fonction des besoins du service.

De manière ponctuelle, une travailleuse peut échanger son quart de travail ou son congé hebdomadaire, sur une base volontaire, avec une autre travailleuse.

Avec l'accord des travailleuses concernées par ce changement, une travailleuse peut échanger son horaire de travail ou son congé hebdomadaire, sur une base volontaire, avec une autre travailleuse, et ce, pour une période de temps qu'elles déterminent.

Dans tous les cas l'employeur doit être avisé par écrit d'un tel changement dans leur horaire au moins une (1) semaine à l'avance lorsque possible, lequel ne peut refuser sans motif valable.

#### **16.4 Choix de groupe et d'affectation**

L'employeur effectue le changement de groupe et d'affectation chaque année, pour chaque travailleuse, en tenant compte des préférences des travailleuses, et ce, au plus tard le 1er juin de chaque année. Les changements prennent effet au plus tard la première semaine de septembre.

#### **16.5 Période de repos**

L'éducatrice bénéficie, à l'intérieur de son horaire, d'une (1) heure de repos dont trente (30) minutes de repos rémunérées et trente (30) minutes de repos non rémunérées par jour.

La responsable en alimentation bénéficie, à l'intérieur de son horaire, de trente (30) minutes de repos rémunérées

#### **16.6 Activités à caractère spécial**

Lors d'activités à caractère spécial 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, et ce après autorisation de l'employeur.

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

- a) Le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, l'équipe de travail bénéficie d'une banque annuelle d'heures payées pour des activités d'encadrement pédagogique, incluant les réunions d'équipe ;
- b) Cette banque est établie de la façon suivante : dix-huit (18) heures par place au permis en installation. Trois (3) de ces heures sont dédiées au profil (dossier éducatif) de l'enfant ;
- c) Activités visées par la banque :

La banque vise les activités suivantes :

- le temps de planification pédagogique ;
- le temps de préparation pédagogique ;
- les journées pédagogiques ;
- le temps pour définir le profil de l'enfant ;
- le temps pour la préparation et pour la rencontre des parents ;
- les rencontres d'équipes.

Les heures pédagogiques sont effectuées à l'intérieur de la semaine normale de travail. La travailleuse qui ne bénéficie pas de cette banque est rémunérée lorsque l'employeur la convoque à une réunion d'équipe.

- d) Participation de la travailleuse au plan d'intervention/intégration

Lorsque les éducatrices titulaires d'un groupe contenant au moins un (1) enfant à besoins particuliers (diagnostiqué ou qui affiche clairement des besoins), celles-ci doivent être libérées afin de participer aux rencontres :

- Visant l'élaboration du plan d'intervention/d'intégration de l'enfant ;
- De suivi du plan du plan d'intervention/d'intégration de l'enfant tenues avec les spécialistes et/ou les parents de l'enfant.

L'éducatrice de rotation et l'éducatrice de soutien doivent être informées par l'employeur des discussions et du plan d'intervention suite à ces rencontres.

Ces heures ne sont pas comptabilisées dans la banque d'heures pour activités d'encadrement pédagogique.

## 16.8 Gestion à la cuisine

Le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, la responsable en alimentation-cuisinière titulaire d'un poste à temps complet bénéficie d'une banque annuelle de huit (8) heures payées, à l'extérieur de la semaine normale de travail, pour la gestion et la planification de la cuisine.

## 16.9 Rémunération à taux régulier

Les heures effectuées en vertu des clauses 16.7 et 16.8 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 ; à ce moment, la portion des heures dépassant quarante (40) heures est rémunérée à taux supplémentaire.

## 16.10 Intempérie ou événement 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 ou lors de fermeture totale ou partielle en vertu de la *Loi sur la santé publique* ou de la *Loi sur la santé et sécurité au travail*, les travailleuses qui sont empêchées d'accomplir leur travail ne subissent aucune perte de traitement, jusqu'à concurrence de trois (3) jours consécutifs.

Les travailleuses qui sont empêchées d'effectuer leur travail lors d'une fermeture du CPE déclarée par l'employeur en raison d'un cas fortuit ne subissent aucune perte de salaire le premier jour de la fermeture.

## 16.11 Baisse du taux de fréquentation

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

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

L'employeur peut aussi, et ce, une seule fois par jour, imposer un ou des départs hâtifs pour les travailleuses occasionnelles ou à temps partiel, en commençant par

le personnel d'agence de placement s'il y a lieu et par la suite par la moins ancienne des travailleuses occasionnelles ou à temps partiel. En aucun temps, la travailleuse à temps partiel visée ne peut effectuer hebdomadairement moins d'heures que le nombre d'heures de travail prévu à son poste.

La travailleuse qui accepte de prendre un congé ou qui se fait imposer un départ hâtif n'est pas rémunérée. Cette absence n'affecte pas les dispositions prévues à l'article traitant des congés sans traitement. Cependant, si elle souhaite être rémunérée, elle peut utiliser toute banque de temps ou de congés rémunérés.

Dans tous les cas, la travailleuse continue de cumuler son ancienneté comme si elle était au travail.

L'employeur ne peut en aucun cas imposer un départ hâtif à une travailleuse occasionnelle ou à une travailleuse à temps partiel si cela a pour effet de diminuer sa semaine sous vingt (20) heures et que cela a pour conséquence de reporter ou de lui faire perdre son admissibilité aux assurances collectives.

#### **16.12 Durée maximale des périodes de pauses**

Aucune disposition.

## ARTICLE 17 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

### 17.1 Définition du temps supplémentaire

- a) La travailleuse qui accomplit du travail au-delà de quarante (40) heures pour une période d'une semaine, à la demande de l'employeur, est réputée travailler en temps supplémentaire ;
- b) La travailleuse qui doit demeurer au CPE après la fermeture à la suite du retard d'un parent est réputée travailler en temps supplémentaire ;
- c) Tout travail effectué en plus de la journée normale de travail d'une travailleuse, à la suite de l'application des dispositions prévues à la clause 16.11 est réputé être du temps supplémentaire.

### 17.2 Répartition du temps supplémentaire

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

Le travail en temps supplémentaire est offert aux travailleuses par ordre d'ancienneté, sauf en cours de journée où il peut être offert aux travailleuses disponibles sur place. À défaut de volontaires, ce travail est obligatoire et est assigné, par appellation d'emploi et en ordre inverse d'ancienneté, à la travailleuse qui rencontre les exigences et qualifications requises.

### 17.3 Rémunération du temps supplémentaire

- a) Tout temps effectué au-delà du maximum d'heures prévues à l'article 17.1 a) ainsi que selon les dispositions des clauses 17.1 b) et c) est rémunérée à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux de salaire régulier ;
- b) Le travail supplémentaire est payé au plus tard quinze (15) jours ouvrables après que la travailleuse ait remis une feuille de temps indiquant le temps supplémentaire effectué ;

- c) Malgré ce qui précède, la travailleuse peut mettre dans toute banque de temps prévue spécifiquement à cette fin à la convention collective, si applicable, l'équivalent du temps supplémentaire effectué, majoré de cinquante pour cent (50 %) ou à taux simple, si la convention le prévoit.

#### **17.4 Rappel au travail**

La travailleuse qui est rappelée en cas d'imprévu après avoir quitté le CPE voit son taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %). Chaque fraction d'heure est comptée pour une heure.

#### **17.5 Heures en surplus de la semaine normale de travail**

Les heures effectuées au-delà de la semaine normale de travail ne peuvent pas être effectuées sur une base régulière.

## ARTICLE 18 CONGÉS ANNUELS

### 18.1 Durée du congé annuel

L'échelle de congés annuels payés est la suivante :

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

### 18.2 Années de service et période de référence

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



### 18.3 Période de prise de congé annuel

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

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

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

### 18.4 Choix des dates de vacances

- a) Le calendrier de vacances est établi par la direction avant le 1<sup>er</sup> mai de chaque année ;

Les travailleuses doivent remettre leur choix de vacances au plus tard le 1<sup>er</sup> avril de chaque année. Le choix des dates de vacances s'effectue selon la préférence et l'ancienneté de chacune des travailleuses.

Les semaines de vacances peuvent débuter n'importe quel jour de la semaine, et ce dans la mesure du possible.

- b) Une travailleuse ayant trois (3) semaines et plus de congé annuel peut fractionner une (1) semaine en journées. Ces journées sont choisies par la travailleuse avec accord de l'employeur, lequel ne peut refuser à moins qu'il ne démontre l'impossibilité de remplacer la travailleuse ;
- c) Une travailleuse incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison de maladie, accident, accident de travail survenu avant le début de sa période de vacances ou pour agir comme juré peut reporter celles-ci à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son employeur le plus tôt possible et avant la date fixée pour sa période de vacances, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas, ses vacances sont reportées automatiquement. Dans ce cas, la travailleuse ne peut se servir de son ancienneté pour déplacer les dates de vacances 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. Elle doit cependant en informer l'employeur dès réception de la convocation ;

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

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

### **18.5 Indemnité de congé annuel**

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

- a) La travailleuse ayant moins d'un (1) an de service au 31 mars reçoit quatre pour cent (4 %) du salaire brut gagné pendant la période de référence ;
- b) La travailleuse ayant un an de service et plus au 31 mars reçoit deux pour cent (2 %) du salaire brut gagné pendant l'année de référence, pour chaque semaine de congé annuel à laquelle elle a droit en vertu de la clause 18.1 ;
- c) L'indemnité de congé annuel ne peut être diminuée, si la travailleuse s'est prévalu de l'un des congés suivants et qu'elle a offert une prestation de travail durant l'année de référence :
- congé de maternité ;
  - congé de paternité ;
  - retrait préventif ;
  - tout congé non rémunéré de quatre (4) semaines ou moins ;
  - absence de 26 semaines ou moins sur une période de 12 mois pour cause de maladie (autre que maladie professionnelle), don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident (autre qu'accident du travail), de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont elle a été victime.

Le cas échéant, la travailleuse reçoit une indemnité équivalente, selon le cas, à deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) fois la moyenne hebdomadaire du salaire brut gagné pendant la période travaillée.

#### **18.6 Paie de vacances**

La paie de vacances est remise à la travailleuse selon le rythme régulier du versement des paies ou avec la dernière paie qui précède son départ en vacances, sur demande écrite de la travailleuse.

## ARTICLE 19 CONGÉS FÉRIÉS

Aux fins du présent article, la période de référence est du 15 août d'une année au 14 août de l'année suivante.

### 19.1 Énumération des congés fériés

- a) La travailleuse à temps complet bénéficie annuellement de treize (13) journées de congé férié, soit les huit (8) jours énumérés au paragraphe b) et cinq (5) jours supplémentaires déterminés par l'employeur ;
- b) Les jours fériés prévus sont :
  - 1. le 1<sup>er</sup> janvier (Jour de l'An) ;
  - 2. le Vendredi saint ou le lundi de Pâques ;
  - 3. le lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes) ;
  - 4. le 24 juin (Fête nationale du Québec) ;
  - 5. le 1<sup>er</sup> juillet (fête du Canada) ;
  - 6. le premier (1<sup>er</sup>) lundi de septembre (fête du Travail) ;
  - 7. le deuxième (2<sup>e</sup>) lundi d'octobre (Action de grâce) ;
  - 8. le 25 décembre (jour de Noël).
- c) L'employeur affiche les jours supplémentaires qu'il détermine.

### 19.2 Paiement du congé férié

- a) La travailleuse à temps complet reçoit, pour chacun des treize (13) 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 ou durant son congé annuel, ce congé, est, à son choix, reporté ou lui est remboursé sous forme de salaire régulier.

Dans le cas du report, la date choisie par la travailleuse doit être à l'intérieur d'une période de trente (30) jours et être convenue avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable et sérieux.

### **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

### Aux fins du présent article :

- la période de référence est du 1<sup>er</sup> avril d'une année au 31 mars de l'année suivante ;
- les congés rémunérés octroyés à la travailleuse ou, selon le cas, l'indemnité compensatrice, incluent les congés rémunérés pour obligations familiales ou parentales et pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus, d'accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'acte criminel prévus à la *Loi sur les normes du travail*.

### 20.1 Congés rémunérés de maladie, personnels et pour obligations familiales

- a) La travailleuse à temps complet ayant une semaine normale de cinq (5) jours se voit créditer une banque de dix (10) jours de congés pour l'année à venir ;
- b) La travailleuse à temps complet ayant une semaine normale de quatre (4) jours se voit créditer une banque de huit (8) jours de congés pour l'année à venir ;
- c) La travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de neuf (9) jours par période de quatorze (14) jours se voit créditer une banque de neuf (9) jours de congés pour l'année à venir ;
- d) La travailleuse qui devient détentrice d'un poste à temps complet après le 1<sup>er</sup> avril se voit créditer une banque de congés au prorata du nombre de mois travaillés à temps complet entre sa date d'entrée en fonction et le 31 mars suivant ;
- e) À l'exception des congés annuels et des périodes pendant lesquelles la travailleuse est appelée à siéger comme jurée, 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.

## **20.2 Paiement des congés rémunérés de maladie, personnels et pour obligations familiales**

- a) La travailleuse visée à la clause 20.1 reçoit, pour chacun des congés dont elle bénéficie, le salaire qu'elle aurait normalement gagné si elle avait travaillé ;
- b) La travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle ne bénéficient pas de la banque de congés prévue à la clause 20.1. À chaque paie, l'employeur verse quatre virgule trois pour cent (4,3 %) du salaire versé à la travailleuse à titre d'indemnité compensatrice. Cette indemnité n'est pas versée à la travailleuse occasionnelle référée par une agence de personnel travaillant moins de cinq (5) jours consécutifs. À la demande de la travailleuse à temps partiel et de la travailleuse occasionnelle effectuant un remplacement de 12 semaines et plus durant cette période, cette indemnité est versée dans une banque (jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année) afin qu'elles reçoivent une indemnité lors de la prise du congé ;
- c) Les congés prévus à la clause 20.1 qui n'ont pas été utilisés par une travailleuse au 31 mars de chaque année lui sont monnayés intégralement au plus tard sur la paie suivant celle incluant le 31 mars, au taux de salaire normal au 31 mars précédent. De même, tout solde non utilisé de la banque d'indemnité compensatrice est versé à la travailleuse au plus tard sur la paie suivant celle incluant le 31 mars.

## **20.3 Remboursement et ajustement des congés rémunérés de maladie, personnels et pour obligations familiales**

- a) En cas de départ définitif d'une travailleuse, le réajustement des congés rémunérés prévus à la clause 20.1 est effectué sur le dernier versement ;
- b) Les congés rémunérés 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 Congés non rémunérés pour obligations familiales

- a) Une travailleuse peut s'absenter du travail, pendant dix (10) journées sans salaire par année, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent<sup>1</sup> ou d'une personne pour laquelle la travailleuse agit comme proche aidante, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions* ;
- b) L'employeur ne peut en aucun cas exiger la prise du congé personnel avant la prise du congé pour obligations familiales ;
- c) Lors de la prise d'un congé pour obligations familiales, la travailleuse peut, à son choix, utiliser sa banque de congés rémunérés prévue à la clause 20.1 ou sa banque d'indemnité compensatrice prévue à la clause 20.2 ou prendre un congé sans salaire en vertu de la présente clause ;
- d) Le nombre total d'absences pour obligations familiales, qu'elles soient rémunérées en vertu de la clause 20.2 ou non rémunérées en vertu de la présente clause ne peut excéder dix (10) jours.

#### 20.5 Conditions relatives à la prise des congés de maladie, personnels et pour obligations familiales

- a) Pour bénéficier d'un congé personnel, la travailleuse à temps complet, la travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle effectuant un remplacement de 12 semaines et plus doivent en faire la demande à l'employeur au moins cinq (5) jours avant la prise du congé, lequel ne peut refuser sans motif valable et sérieux.
- b) Pour les congés de maladie, la travailleuse doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

---

1 On entend par « parent » l'enfant, le conjoint ou la conjointe, le père, la mère, le frère, la sœur, les petits enfants et les grands-parents de la travailleuse ou de sa conjointe ou son conjoint, ainsi que les conjointes ou conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjointes ou conjoints de leurs enfants.

Sont aussi considérés comme parents de la travailleuse : une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour la travailleuse ou sa conjointe ou son conjoint, un enfant pour lequel la travailleuse ou sa conjointe ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil, la personne qui agit comme le tuteur ou le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle de la travailleuse ou de sa conjointe ou son conjoint, la personne inapte ayant désigné la travailleuse ou sa conjointe ou son conjoint comme mandataire et toute autre personne à l'égard de laquelle la travailleuse a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'elle lui procure en raison de son état de santé.



- c) Pour les congés pour obligations familiales, la travailleuse doit aviser son employeur le plus tôt possible et prendre les moyens pour limiter la prise et la durée des congés.
- d) Chacune de ces journées peut être fractionnée si l'employeur y consent, lequel ne peut refuser sans motif valable et sérieux.
- e) Lorsque l'absence pour cause de maladie excède trois (3) jours ouvrables consécutifs ou si l'employeur a un doute raisonnable, ce dernier peut exiger un billet médical attestant la nature et la durée de la maladie de la part de la travailleuse absente.

## ARTICLE 21 CONGÉS SOCIAUX

### 21.1 Énumération des congés sociaux

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

#### a) Décès

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

#### b) Mariage

1. À l'occasion du mariage de la travailleuse : deux (2) jours ouvrables consécutifs. La travailleuse doit aviser l'employeur au moins trente (30) jours avant la prise du congé ;

2. Le jour du mariage du père de la travailleuse, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses enfants lorsque celui-ci a lieu un jour ouvrable et qu'elle y assiste. La travailleuse doit aviser l'employeur au moins trente (30) jours avant la prise du congé.

c) Déménagement

Un (1) jour pour son déménagement, une (1) fois par année civile, dans les cinq (5) jours précédents ou suivants le déménagement. La travailleuse doit aviser l'employeur au moins trente (30) jours avant la prise du congé. Ce délai peut être moindre après entente avec l'employeur.

## 21.2 Prolongation sans traitement

- a) À la suite d'un événement énuméré à la clause 21.1 a), la travailleuse a droit à un congé sans traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ;
- b) La travailleuse a droit à un congé sans traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs à la suite d'un événement énuméré à la clause 21.1 b), et ce, après entente avec l'employeur ;
- c) Lors de la prolongation sans traitement, la travailleuse peut, à son choix, utiliser sa banque de congés rémunérés de maladie, personnels et pour obligations familiales ou tout autre banque de temps pour se faire rémunérer ce congé.

## 21.3 Droit aux congés sociaux

- a) La travailleuse doit prendre les congés prévus à la clause 21.1 a) dans les quinze (15) jours suivant l'événement. La travailleuse occasionnelle et à temps partiel bénéficie de ces congés aux mêmes conditions dans la mesure où elle est prévue à l'horaire ou requise pour travailler lors de ces événements ;
- b) Il est convenu que les travailleuses absentes de leur travail pour cause de congé hebdomadaire, congé férié, mise à pied, congé de maladie ou d'accident de travail, congé sans traitement ou tout autre congé prévu à la présente convention collective ou autrement autorisé par l'employeur n'ont pas droit au paiement des jours de congés sociaux ;

- c) Malgré ce qui précède, la travailleuse bénéficie des congés prévus à l'article 21.1 a) lorsqu'un ou des jours de congé liés à l'événement sont pris durant sa période de congé annuel. Elle peut reporter les jours de congé annuel non utilisés après entente avec l'employeur.

#### **21.4 Assignation comme jurée ou témoin**

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

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

### **22.1 Retrait préventif**

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

### **22.2 Avis à l'employeur**

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

### **22.3 Maintien des avantages sociaux**

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

- maintien des assurances collectives et du régime de retraite, aux conditions de ces régimes, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles ;
- accumulation de l'ancienneté ;
- accumulation du congé annuel et de l'indemnité afférente ;
- 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<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement ;

c) Interruption de grossesse

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

L'employeur peut autoriser la travailleuse à utiliser sa banque de congés rémunérés de maladie, personnels et pour obligations familiales ou tout autre banque de temps pour se faire rémunérer ce congé ;

d) Durée maximale

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

e) Avis à l'employeur

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

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

f) Poste aboli et fin d'affectation

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

## 22.6 Congé de maternité

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

a) Répartition du congé

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

b) Accouchement retardé

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

c) Début du congé

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

d) Avis à l'employeur et date

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

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

e) Réduction du délai d'avis

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

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



f) Fractionnement

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

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

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

g) Suspension du congé

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

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

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

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

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

i) Retour au travail différé

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

j) Réintégration de la travailleuse

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

k) Retour au travail

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

l) Poste aboli et fin d'affectation

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

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

m) Maintien des avantages sociaux

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

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

n) Indemnité de congé de maternité

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

## 22.7 Congé de naissance ou d'adoption

- a) Un travailleur peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours, sans perte de traitement, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20e) 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 parent ou d'une personne pour laquelle le travailleur agit comme proche aidant, tel qu'il est prévu à l'article 79.8 de la *Loi sur les normes du travail* : ce congé est suspendu au maximum douze (12) semaines.

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

c) Suspension du congé

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

d) Retour au travail

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

e) Réintégration du travailleur

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

f) Poste aboli et fin d'affectation

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

g) Maintien des avantages sociaux

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

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

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

## ARTICLE 23 CONGÉ PARENTAL

### 23.1 Congé parental complémentaire

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

### 23.2 Avis à l'employeur et date de retour

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

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

### 23.3 Fractionnement

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

- l'enfant est hospitalisé : ce congé est suspendu pendant le temps de l'hospitalisation de l'enfant ;
- pour cause de maladie ou d'accident autre qu'une maladie reliée à la grossesse affectant la travailleuse : ce congé est suspendu le temps de la maladie ou de l'accident, mais au maximum vingt-six (26) semaines ;

- la présence de la travailleuse est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle la travailleuse agit comme proche aidante, tel qu'il est prévu à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail : ce congé est suspendu au maximum douze (12) semaines.

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

#### **23.4 Suspension du congé**

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

#### **23.5 Retour au travail avant l'expiration du congé parental**

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

#### **23.6 Retour au travail**

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

#### **23.7 Réintégration de la travailleuse**

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

#### **23.8 Poste aboli**

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



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

### **23.9 Maintien des avantages sociaux**

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

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

## ARTICLE 24 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

### 24.1 Congé de perfectionnement sans traitement

- a) Après deux (2) ans de service, et une seule fois pour la durée de la convention collective, la travailleuse à temps complet ou à temps partiel peut obtenir un congé de perfectionnement sans traitement pour suivre un cours ou un programme de formation professionnelle relié à l'une des appellations d'emploi énoncées à l'annexe A et relié aux besoins du CPE. Cependant, l'attestation d'études collégiales en techniques d'éducation à l'enfance (TEE), le diplôme d'études collégiales en TEE et le certificat universitaire spécialisé en petite enfance sont toujours considérés comme étant reliés aux besoins du CPE.

La travailleuse doit faire la demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance et faire la preuve de son inscription ou de sa demande d'inscription.

- b) Ce congé est accordé à temps complet ou à temps partiel, selon la demande, et pour une durée maximale de deux (2) ans. Si ce congé est demandé à temps partiel, les modalités doivent être convenues entre les parties. Ce congé peut être renouvelé pour une période maximale de douze (12) mois afin de permettre à la travailleuse de terminer sa formation.
- c) L'employeur ne peut refuser sans motif valable et sérieux un tel congé.
- d) L'employeur peut limiter l'octroi d'un tel congé à une travailleuse à la fois par installation. Dans le cas où plus d'une demande est présentée pour la même période, l'ancienneté prévaut.
- e) La travailleuse peut mettre fin à ce congé en tout temps et réintégrer son poste en faisant parvenir au CPE un préavis d'au moins trente (30) jours de la date de son retour au travail.

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

De même, au retour du congé, la travailleuse à temps partiel reprend le remplacement qu'elle effectuait au moment de son départ, dans la mesure où ce remplacement se poursuit toujours et qu'il reste quatre (4) semaines et plus à celui-ci.

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.

f) Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans traitement dont la durée excède quatre (4) semaines :

1. Ancienneté

La travailleuse accumule son ancienneté durant son congé.

2. Congé annuel

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

3. Congés de maladie, personnels et pour obligations familiales

Les modalités prévues aux articles 20.2 c) et 20.3.b) s'appliquent pour le congé sans solde de plus de quatre (4) semaines.

4. Assurances

Dans le cas d'un congé à temps partiel, la travailleuse peut maintenir son adhésion au régime d'assurances collectives qui lui est applicable aux conditions de celui-ci.

Dans le cas d'un congé à temps complet, la travailleuse peut maintenir son adhésion au régime d'assurances collectives qui lui est applicable aux conditions de celui-ci si elle en fait la demande au début du congé et si elle verse la totalité de la prime exigible de sa part et de celle de l'employeur.

5. Régime de retraite

La travailleuse peut maintenir son adhésion au régime de retraite qui lui est applicable aux conditions de celui-ci.

#### 6. Modalités de retour

À l'expiration du congé sans traitement, la travailleuse reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la travailleuse 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 à temps partiel reprend le remplacement qu'elle effectuait au moment de son départ, dans la mesure où ce remplacement se poursuit toujours et qu'il reste (4) semaines et plus à celui-ci. 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.

### **24.2 Budget alloué à la formation et au perfectionnement**

L'employeur reconnaît l'importance de la formation et du perfectionnement des travailleuses et ce, tel que prévu à la *Directive concernant le financement des activités de formation et de perfectionnement*. Il alloue un budget dédié à cette fin et il s'engage à informer l'équipe de travail des sommes qu'il entend consacrer à la formation et au perfectionnement.

### **24.3 Formation et perfectionnement exigé par l'employeur**

Dans tous les cas de formation et de perfectionnement exigés par l'employeur, autres que les formations initiales exigées par le ministère de la Famille, celui-ci s'engage à :

- Assumer les frais reliés à l'inscription et à la documentation nécessaire ;
- Verser le salaire régulier de la travailleuse pour la durée de la formation. Si la formation a lieu un jour de travail habituel, la travailleuse ne peut recevoir moins que sa journée normale de travail, incluant le temps de déplacement ;
- Verser le salaire régulier de la travailleuse pour le temps de déplacement, seulement si la distance en kilomètres entre son domicile et le lieu de la formation est supérieure à la distance qui sépare son domicile du lieu où elle travaille habituellement ;

- Rembourser, le cas échéant, les coûts afférents aux formations (transport, repas), selon les paramètres prévus à la clause 32.10 ;
- Rembourser, le cas échéant, les coûts afférents à l'hébergement selon la politique en vigueur.

Les modalités prévues au paragraphe précédent s'appliquent à la mise-à-jour du cours de secourisme adapté à la petite enfance, et ce, pour les travailleuses à temps complet et à temps partiel. La travailleuse occasionnelle effectuant un remplacement de douze (12) semaines et plus et dont le certificat attestant de la réussite du cours vient à échéance durant cette période bénéficie des mêmes avantages.

## ARTICLE 25 CONGÉ SANS TRAITEMENT

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

- a) Après (1) an de service, et une seule fois par période de référence, la travailleuse à temps complet ou à temps partiel a droit à un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quatre (4) semaines, et ce, en fonction de sa semaine normale de travail. La travailleuse doit faire la demande écrite au moins quinze (15) jours à l'avance, et l'employeur ne peut refuser sans motif valable et sérieux. L'employeur peut limiter l'octroi d'un tel congé à deux (2) travailleuses à la fois par installation.
- b) Ce congé peut être fractionné en semaines ou en journée, et ce à la demande de la travailleuse. Le fractionnement peut faire l'objet d'un maximum quatre (4) demandes et périodes d'absence pendant la période de référence. L'employeur ne peut refuser sans motif valable et sérieux un tel fractionnement.

Aux fins du paragraphe précédent, une période d'absence correspond à une journée ou des journées d'absence consécutives. La période s'interrompt dès que la travailleuse revient au travail ou dès qu'elle devait y revenir. Un jour férié ou un jour de congé hebdomadaire n'interrompt pas la période d'absence.

- 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 de ces régimes sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles dont l'employeur assume sa part, le cas échéant.
- d) Une demande de congé sans traitement pendant la période normale de prise de congé annuel est attribuée, par ordre d'ancienneté, après avoir établi le calendrier de congé annuel de l'ensemble du personnel.
- e) La période de référence pour les fins du congé sans traitement de quatre (4) semaines ou moins s'établit du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année subséquente.

## 25.2 Congé sans traitement de plus de quatre semaines

- a) Après trois (3) ans de service et une (1) fois par période de trois (3) ans par la suite, la travailleuse à temps complet ou à temps partiel a droit à un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel d'une durée maximale 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.

L'employeur ne peut refuser sans motif valable et sérieux un tel congé. Le délai peut être réduit après entente entre les parties.

L'employeur peut limiter l'octroi d'un tel congé à deux (2) travailleuses à la fois par installation.

- b) Lors de sa demande, la travailleuse précise la durée de son congé. Ce congé doit être pris de façon continue. Dans le cas d'un congé à temps partiel, la travailleuse précise également la ou les journées de la semaine correspondant au congé, laquelle doit être la même pour toute la durée du congé. Cependant, la travailleuse peut y mettre fin en tout temps en faisant parvenir à l'employeur un préavis écrit d'au moins trente (30) jours de la date de son retour au travail.
- c) Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans traitement dont la durée excède quatre (4) semaines :

1. 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. Congés de maladie, personnels et pour obligations familiales

Les modalités prévues aux articles 20.2 c) et 20.3.b) s'appliquent pour le congé sans solde de plus de quatre (4) semaines.

3. Assurances

Dans le cas d'un congé à temps partiel, la travailleuse peut maintenir son adhésion au régime d'assurances collectives qui lui est applicable aux conditions de celui-ci.

Dans le cas d'un congé à temps complet, la travailleuse peut maintenir son adhésion au régime d'assurances collectives qui lui est applicable aux conditions de celui-ci si elle en fait la demande au début du congé et si elle verse la totalité de la prime exigible de sa part et de celle de l'employeur.

4. Régime de retraite

La travailleuse peut maintenir son adhésion au régime de retraite qui lui est applicable aux conditions de celui-ci.

5. Modalités de retour

À l'expiration du congé sans traitement, la travailleuse reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la travailleuse 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 à temps partiel reprend le remplacement qu'elle effectuait au moment de son départ, dans la mesure où ce remplacement se poursuit toujours et qu'il reste (4) semaines ou plus à celui-ci. 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.

6. La travailleuse à temps complet qui se prévaut du congé sans traitement à temps partiel et dont le nombre d'heures de travail est inférieur à la semaine normale de travail est régie par les dispositions qui s'appliquent à la travailleuse à temps partiel, et ce, pour toute la durée de son congé. Cependant, la travailleuse à temps complet qui se prévaut d'un congé à temps partiel accumule son ancienneté comme une travailleuse à temps complet.



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

### **26.1 Contribution de l'employeur**

La contribution de l'employeur correspond à la subvention qu'il reçoit du ministère de la Famille, conformément à la lettre d'entente numéro 2 intervenue entre les parties.

## **ARTICLE 27 RÉGIME DE RETRAITE**

### **27.1 Régime de retraite**

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

### **27.2 Informations sur les bénéficiaires en vigueur**

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

## ARTICLE 28 RETRAITE PROGRESSIVE

### 28.1 Définition

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

### 28.2 Demande

La travailleuse qui désire se prévaloir du programme en fait la demande par écrit à l'employeur soixante (60) jours avant la date du début souhaité de la mise à la retraite progressive.

Pour les situations prévues à la clause 28.1 b) 1), la retraite progressive coïncide avec le début de la période normale de congé annuel ou avec la rentrée des groupes d'enfants d'août ou de septembre, après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable et sérieux.

Pour les situations prévues à la clause 28.1 b) 2), la retraite progressive débute au plus tôt le 1<sup>er</sup> mai, après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable et sérieux.

### 28.3 Période couverte et prise de la retraite

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

### 28.4 Droits et avantages

#### a) Ancienneté et expérience

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

#### b) Régime d'assurance

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

#### c) Régime de retraite

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

#### d) Supplantation ou mise à pied

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

Maintien des textes contenus aux conventions collectives locales applicables le jour précédant la signature de la convention collective quant aux congés autofinancés, le cas échéant.

## ARTICLE 30 RÉMUNÉRATION

### 30.1 Appellations d'emploi et taux de salaires

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

### 30.2 A) Majoration des taux et échelles de salaires

Paramètres généraux d'augmentation salariale

1. Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021  
Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2020 est majoré de 2,00 %, avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2020.
2. Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022  
Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2021 est majoré de 2,00 % avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2021.
3. Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023  
Chaque taux et chaque échelle<sup>2</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2022 est majoré de 2,00 %, avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2022.

Toutefois, les taux et échelles<sup>1</sup> de traitement applicable sont uniquement ceux prévus à la structure salariale de l'annexe B1.

---

<sup>1</sup>La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire arrondi à la cent. Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

<sup>2</sup>La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire arrondi à la cent. Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

**B) Majoration de traitement applicable aux éducatrices**

1. Majoration de traitement applicable à l'éducatrice non qualifiée  
À compter du 1er avril 2022, l'éducatrice non qualifiée bénéficie d'une majoration de traitement de 2 %.
2. Majoration de traitement applicable à l'éducatrice qualifiée et à l'éducatrice spécialisée
  - a) À compter du 1<sup>er</sup> avril 2022, l'éducatrice qualifiée et l'éducatrice spécialisée bénéficient d'une majoration de traitement de 5 %.
  - b) À compter du 1<sup>er</sup> avril 2022, l'éducatrice qualifiée et l'éducatrice spécialisée bénéficient d'une majoration de traitement de 5 % du salaire de l'échelle de traitement correspondant au dernier échelon après avoir séjourné un (1) an au dernier échelon de l'échelle de traitement depuis son dernier avancement d'échelon.

**C) Majoration de traitement applicable à l'agente-conseil en soutien pédagogique et technique**

1. À compter du 1er avril 2022, l'agente-conseil en soutien pédagogique et technique ayant séjourné un (1) an au dernier échelon de l'échelle de traitement depuis son dernier avancement d'échelon bénéficie d'une majoration de traitement permettant d'atteindre le taux horaire de 30,03 \$.

**30.3 Salaires et classification****a) Expérience antérieure pour fins de classification**

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

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



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

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

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

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

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

b) Règles d'intégration aux échelles salariales

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

c) Changement d'échelon

Si le nombre d'échelons le permet, chaque fois qu'une travailleuse complète une (1) année d'expérience dans son appellation d'emploi, son salaire est porté à l'échelon immédiatement supérieur, à condition qu'il se soit écoulé

douze (12) mois depuis la date anniversaire du dernier changement d'échelon.

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

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

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

d) Expérience reconnue pour fins de qualification

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

e) Poste combiné

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

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

f) Promotion

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

g) Taux supérieur

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

### 30.4 Versement des salaires

- a) Le versement des salaires s'effectue par dépôt direct, à un jour fixe, toutes les deux (2) semaines.
- b) Si un versement échoit un jour férié ou chômé, il est distribué le jour ouvrable précédent.
- c) Le bulletin de paie, remis par l'employeur à la travailleuse, doit contenir les informations suivantes : 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.
- d) Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et le relevé d'emploi, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

### 30.5 Départ d'une travailleuse

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

L'employeur doit également lui fournir l'original du résultat de son absence d'empêchement, un relevé d'emploi ainsi qu'une attestation d'heures travaillées, laquelle doit mentionner :

- nom et coordonnées du CPE ;
- appellation d'emploi et description des fonctions exercées par la travailleuse ;
- poste occupé à temps plein ou à temps partiel ;
- nombre d'heures travaillées par semaine et période couverte par l'emploi ;
- salaire horaire versé et positionnement dans l'échelle salariale ;
- date anniversaire de changement d'échelon et nombre d'heures de travail accomplies 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, celle-ci rembourse l'employeur à raison de dix pour cent (10 %) du montant versé par période de paie jusqu'à extinction de la dette, à moins d'entente entre la travailleuse et l'employeur en présence de la déléguée syndicale locale. L'employeur dispose de douze (12) mois de la commission de l'erreur pour demander la correction de ladite erreur sur une paie.

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.

La travailleuse dispose de douze (12) mois de la commission de l'erreur pour demander la correction de ladite erreur sur une paie.

## ARTICLE 31 RÉTROACTIVITÉ

### 31.1 Rétroactivité

Les montants rétroactifs sur le salaire depuis le 1er avril 2020 sont versés dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature des conventions collectives.

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.

#### **Disposition transitoire**

Le versement des montants sur le salaire, incluant les versements rétroactifs, relatifs à la majoration des taux et échelles de salaire prévue à la clause 30.2 A) et aux majorations de traitement applicables aux éducatrices prévues à la clause 30.2 B) sera réduit de tout montant versé à ce titre à une travailleuse dans le cadre de l'application de la Directive concernant la mesure temporaire pour favoriser l'attraction et la rétention du personnel de garde (Directive) du ministère de la Famille.

De plus, tout montant versé à une travailleuse dans le cadre de l'application de la Directive n'est pas visé par la majoration des taux et échelles de salaires prévue à la clause 30.2 A) ni par les majorations de traitement applicables aux éducatrices prévues à la clause 30.2 B), n'entraînant ainsi aucune rétroactivité.

## **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.

L'employeur doit remettre à chaque travailleuse, les politiques en vigueur au CPE, et les nouvelles qu'il crée doivent être remises au syndicat, dans un délai maximum de dix (10) jours ouvrables avant l'entrée en vigueur des dites politiques. Exceptionnellement, lorsqu'une politique urgente doit entrer en vigueur, celle-ci doit être envoyée au syndicat dès que possible et au maximum à son entrée en vigueur.

### **32.2 Repas**

L'employeur peut fournir le repas aux travailleuses. Le coût du repas est déterminé par l'employeur et ce dernier en informe le CRT local une fois par année. Aucun montant en avantage imposable ne peut être imputé à la travailleuse qui ne prend pas le repas du CPE.

### **32.3 Local de repos**

L'employeur met à la disposition des travailleuses un espace convenable pour les périodes de repos. L'équipe de travail doit tenir cet espace dans un état de propreté et ne doit pas s'en servir comme lieu de rangement. Ce local est réservé exclusivement aux travailleuses pendant les heures de pauses.

L'employeur met à la disposition des travailleuses, un ordinateur fonctionnel avec accès Internet ainsi qu'un photocopieur dans chaque installation.

### **32.3 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.

### **32.4 Disparités régionales**

Voir la lettre d'entente numéro 5.

### **32.5 Assurance responsabilité et travailleuse seule**

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

### **32.6 Contribution à Fondation CSN**

- a) La travailleuse qui le désire peut souscrire à Fondation par le mode de retenue sur le salaire ;
- b) L'employeur déduit à la source, sur la paie de chaque travailleuse qui le désire et qui a signé le formulaire d'adhésion prescrit, le montant indiqué par la travailleuse pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire ;
- c) La travailleuse qui décide de contribuer à Fondation par retenue sur le salaire peut bénéficier immédiatement sur sa paie des déductions fiscales autorisées par les gouvernements du Québec et du Canada ;
- d) Une fois par année, la travailleuse peut modifier le montant de ses contributions ou cesser de souscrire en faisant parvenir un avis à cet effet à Fondation et à l'employeur ;
- e) L'employeur s'engage à faire parvenir mensuellement à Fondation les sommes prélevées. La remise peut se faire par chèque ou tout autre moyen convenu avec Fondation.

### **32.7 Vérification d'absence d'empêchement**

L'employeur assume le coût relié au renouvellement des attestations d'absence d'empêchement ainsi que tous les frais exigés par les corps policiers et, le cas échéant, par toute entreprise autorisée pour la prise d'empreintes.

### 32.8 Banque de temps

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

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

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

### 32.9 Remboursement des 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 216155 du 22 mars 2016 et modifications) ;

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

- déjeuner : un maximum de 10,40 \$, sur production d'un reçu ;
- dîner : un maximum de 14,30 \$, sur production d'un reçu ;
- souper : un maximum de 21,55 \$, sur production d'un reçu ;
- indemnité de kilométrage : 0,52 \$ du kilomètre parcouru ;
- coût du stationnement, sur production d'un reçu ;



- pour les travailleuses qui utilisent le transport en commun, l'équivalent du prix d'un billet aller-retour est remboursé ;
  - une fois par année financière, l'agente de conformité, l'agente de soutien technique et pédagogique ou une travailleuse qui, à la demande de l'employeur, est appelée à utiliser régulièrement son véhicule dans le cadre de ses fonctions peut demander le remboursement du montant de sa prime d'assurance automobile uniquement pour la portion afférente à l'assurance affaires, sur présentation d'une preuve de sa prime d'assurance affaires pour la période concernée.
- b) Les barèmes de remboursement prévus à l'alinéa a) sont ajustés, le cas échéant, à la date de mise à jour par le gouvernement de la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* du Conseil du trésor ;
- 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 lieu où elle travaille habituellement. Ainsi, uniquement le kilométrage excédentaire parcouru par la travailleuse lui est remboursé.

### **32.10 Ratios**

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

### **32.11 Remboursement médical**

Toute demande de renseignements médicaux exigée par la direction est remboursée à la travailleuse sur présentation d'un reçu jusqu'à concurrence de soixante-quinze dollars (75 \$).

### 32.12 Primes de fidélités

Les travailleuses du CPE seront récompensées pour leurs années de service. Lors de son anniversaire d'embauche, la travailleuse recevra ces primes telles qu'inscrites ci-dessous :

- a) À cinq (5) années de service : carte cadeau de cinquante (50) dollars ;
- b) À dix (10) années de service : un congé la journée d'anniversaire de la travailleuse ou une carte-cadeau de cent (100) dollars ;
- c) À quinze (15) années de service : trois-cents (300) dollars ;
- d) À vingt (20) années de service : quatre-cents (400) dollars ;
- e) À vingt-cinq (25) années de service : cinq-cents (500) dollars ;
- f) À trente (30) années de service : huit-cents (800) dollars ;
- g) À trente-cinq (35) années de service : mille (1000) dollars.

## ARTICLE 33 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

### 33.1 Durée de la convention

La convention collective prend effet à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2023, sous réserve des mesures pour lesquelles une autre date d'entrée en vigueur est prévue.

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

### 33.2 Modification de la convention

Les parties doivent obtenir l'autorisation écrite d'un représentant du ministère de la Famille, du représentant désigné des employeurs signataires de l'entente nationale et de la FSSS-CSN pour négocier des clauses régionales et locales ou pour conclure une entente si cela a pour effet de modifier une matière négociée à la table nationale ou d'en limiter son application.

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

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal ce 1<sup>e</sup> jour du mois de

Heis 2022.  
[Signature]  
[Signature]  
Odine Joseph.  
Représentants du syndicat

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
Todd Pappas  
Représentants de l'employeur

## ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTES

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

### Adjointe administrative

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

#### Conditions d'obtention

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

### Éducatrice

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

#### Conditions d'obtention

Diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques d'éducation à l'enfance ou l'une des équivalences prévues à la *Directive concernant l'évaluation de la qualification du personnel de garde* du ministère de la Famille.

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. Son nom est inscrit dans le tableau ci-dessous.

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. Son nom est inscrit dans le tableau ci-dessous.

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.

| <b>Éducatrices non qualifiées titulaires d'un poste<br/>à la date de la signature de la convention collective</b> |                            |  |  |
|---|----------------------------|--|--|
| <b>Nom de l'éducatrice</b>  | <b>Date<br/>d'embauche</b> | <b>Statut du poste<br/>obtenu (temps<br/>complet ou temps<br/>partiel)</b> | <b>Titulaire du poste<br/>depuis le (date)</b> |
|   |                            |  |  |
|   |                            |  |  |
|   |                            |  |  |

### **Agente de conformité**

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

#### Conditions d'obtention

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

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

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

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

#### Conditions d'obtention

Diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques d'éducation à l'enfance 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**

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

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

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

#### Conditions d'obtention

Aucune condition minimale particulière n'est exigée.

### **Éducatrice spécialisée**

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

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



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

Conditions d'obtention

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

**ANNEXE B TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRES**
**Personnel de garde**
**Éducatrice qualifiée (rangement 19)**

| Échelon                | 1er avril 2020 au<br>31 mars 2021<br>(\$) | Taux applicables du 90 <sup>e</sup> jour après la<br>date de l'affichage (ou de la date à<br>laquelle il devait avoir lieu) pour<br>l'évaluation du maintien de l'équité<br>salariale au 31 mars 2021<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2021 au<br>13 octobre 2021<br>(\$) | 14 octobre 2021 au<br>31 mars 2022<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2022 au<br>31 mars 2023 <sup>1</sup><br>(\$) |
|------------------------|---|---|--|--|--|
| 1 an à<br>l'échelon 10 |   |   |  |  | 30,03  |
| 10                     | 25,65                                     | 25,68   | 26,19  | 27,76                                      | 28,60  |
| 9                      | 24,86                                     | 24,89   | 25,39  | 26,91                                      | 27,74  |
| 8                      | 24,09                                     | 24,12   | 24,60  | 26,08                                      | 26,87  |
| 7                      | 23,35                                     | 23,38   | 23,85  | 25,28                                      | 26,06  |
| 6                      | 22,62                                     | 22,65   | 23,10  | 24,49                                      | 25,23  |
| 5                      | 21,93                                     | 21,96   | 22,40  | 23,74                                      | 24,48  |
| 4                      | 21,26                                     | 21,29   | 21,72  | 23,02                                      | 23,72  |
| 3                      | 20,60                                     | 20,62   | 21,03  | 22,29                                      | 22,97  |
| 2                      | 19,97                                     | 19,99   | 20,39  | 21,61                                      | 22,28  |
| 1                      | 19,36                                     | 19,38   | 19,77  | 20,96                                      | 21,60  |

<sup>1</sup>À titre indicatif, les majorations de traitement de la clause 30.2 B) ont été considérées.

**Éducatrice non qualifiée (rangement 19)**

| Échelon | 1 <sup>er</sup> avril 2020 au<br>31 mars 2021<br>(\$) | Taux applicables du 90 <sup>e</sup> jour après la<br>date de l’affichage (ou de la date à<br>laquelle il devait avoir lieu) pour<br>l’évaluation du maintien de l’équité<br>salariale au 31 mars 2021<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2021 au<br>13 octobre 2021<br>(\$) | 14 octobre 2021 au<br>31 mars 2022<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2022 au<br>31 mars 2023 <sup>1</sup><br>(\$) |
|---------|---|---|--|--|--|
| 14      | 25,65   | 25,68   | 26,19  | 26,98                                      | 27,78  |
| 13      | 24,86   | 24,89   | 25,39  | 26,15                                      | 26,95  |
| 12      | 24,09   | 24,12   | 24,60  | 25,34                                      | 26,10  |
| 11      | 23,35   | 23,38   | 23,85  | 24,57                                      | 25,32  |
| 10      | 22,62   | 22,65   | 23,10  | 23,79                                      | 24,51  |
| 9       | 21,93   | 21,96   | 22,40  | 23,07                                      | 23,78  |
| 8       | 21,26   | 21,29   | 21,72  | 22,37                                      | 23,04  |
| 7       | 20,60   | 20,62   | 21,03  | 21,66                                      | 22,32  |
| 6       | 19,97   | 19,99   | 20,39  | 21,00                                      | 21,64  |
| 5       | 19,36   | 19,38   | 19,77  | 20,36                                      | 20,98  |
| 4       | 18,77   | 18,79   | 19,17  | 19,75                                      | 20,34  |
| 3       | 18,19   | 18,21   | 18,57  | 19,13                                      | 19,71  |
| 2       | 17,63   | 17,65   | 18,00  | 18,54                                      | 19,10  |
| 1       | 17,09   | 17,11   | 17,45  | 17,97                                      | 18,52  |

<sup>1</sup> À titre indicatif, les majorations de traitement de la clause 30.2 B) ont été considérées.

## Personnel d'intervention spécialisée

### Éducatrice spécialisée (rangement 19)

| Échelon             | 1 <sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021<br>(\$) | Taux applicables du 90 <sup>e</sup> jour<br>après la date de l'affichage (ou<br>de la date à laquelle il devait<br>avoir lieu) pour l'évaluation du<br>maintien de l'équité salariale au<br>31 mars 2021<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023 <sup>1</sup><br>(\$) |
|---------------------|--|--|--|---|
| 1 an à l'échelon 10 |  |  |  | 30,03   |
| 10                  | 25,65  | 25,68  | 26,19  | 28,60   |
| 9                   | 24,86  | 24,89  | 25,39  | 27,74   |
| 8                   | 24,09  | 24,12  | 24,60  | 26,87   |
| 7                   | 23,35  | 23,38  | 23,85  | 26,06   |
| 6                   | 22,62  | 22,65  | 23,10  | 25,23   |
| 5                   | 21,93  | 21,96  | 22,40  | 24,48   |
| 4                   | 21,26  | 21,29  | 21,72  | 23,72   |
| 3                   | 20,60  | 20,62  | 21,03  | 22,97   |
| 2                   | 19,97  | 19,99  | 20,39  | 22,28   |
| 1                   | 19,36  | 19,38  | 19,77  | 21,60   |

<sup>1</sup>À titre indicatif, les majorations de traitement de la clause 30.2 B) ont été considérées.

## Personnel de services

### Responsable en alimentation- cuisinière (rangement 13)

| Échelon | 1 <sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021<br>(\$) | Taux applicables du 90 <sup>e</sup> jour après la<br>date de l'affichage<br>(ou de la date à laquelle il devait avoir<br>lieu) pour l'évaluation du maintien de<br>l'équité salariale au 31 mars 2021<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars<br>2023<br>(\$) |
|---------|--|---|--|---|
| 6       | 20,94  | 21,08   | 21,50  | 22,70   |
| 5       | 20,30  | 20,44   | 20,85  | 22,01   |
| 4       | 19,68  | 19,81   | 20,21  | 21,33   |
| 3       | 19,07  | 19,20   | 19,58  | 20,67   |
| 2       | 18,48  | 18,61   | 18,98  | 20,04   |
| 1       | 17,91  | 18,03   | 18,39  | 19,42   |

**Préposée (rangement 6)**

| Échelon | 1 <sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021<br>(\$) | Taux applicables du 90 <sup>e</sup> jour après la date de l'affichage (ou de la date à laquelle il devait avoir lieu) pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale au 31 mars 2021<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023<br>(\$) |
|---------|--|---|--|--|
| 1       | 16,24  | 16,24   | 16,56  | 17,63  |

**Aide-éducatrice (rangement 9)**

| Échelon | 1 <sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021<br>(\$) | Taux applicables du 90 <sup>e</sup> jour après la date de l'affichage (ou de la date à laquelle il devait avoir lieu) pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale au 31 mars 2021<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023<br>(\$) |
|---------|--|---|--|--|
| 4       | 18,11  | 18,11   | 18,47  | 19,61  |
| 3       | 17,54  | 17,54   | 17,89  | 19,00  |
| 2       | 17,00  | 17,00   | 17,34  | 18,42  |
| 1       | 16,48  | 16,48   | 16,81  | 17,85  |

## Personnel de soutien pédagogique et technique

### **Agente-conseil en soutien pédagogique et technique (rangement 21)**

| Échelon             | 1 <sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021<br>(\$) | Taux applicables du 90 <sup>e</sup> jour<br>après la date de l'affichage<br>(ou de la date à laquelle il devait<br>avoir lieu) pour l'évaluation du<br>maintien de l'équité salariale au<br>31 mars 2021<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023 <sup>1</sup><br>(\$) |
|---------------------|--|--|--|---|
| 1 an à l'échelon 10 |  |  |  | 30,03   |
| 10                  | 27,16  | 27,22  | 27,76  | 28,32   |
| 9                   | 26,33  | 26,39  | 26,92  | 27,46   |
| 8                   | 25,51  | 25,57  | 26,08  | 26,60   |
| 7                   | 24,72  | 24,78  | 25,28  | 25,79   |
| 6                   | 23,96  | 24,02  | 24,50  | 24,99   |
| 5                   | 23,23  | 23,28  | 23,75  | 24,23   |
| 4                   | 22,51  | 22,56  | 23,01  | 23,47   |
| 3                   | 21,82  | 21,87  | 22,31  | 22,76   |
| 2                   | 21,14  | 21,19  | 21,61  | 22,04   |
| 1                   | 20,49  | 20,54  | 20,95  | 21,37   |

<sup>1</sup>À titre indicatif, les majorations de traitement de la clause 30.2 C) ont été considérées.

**Agente de conformité (rangement 18)**

| Échelon | 1 <sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021<br>(\$) | Taux applicables du 90 <sup>e</sup> jour<br>après la date de l'affichage<br>(ou de la date à laquelle il devait<br>avoir lieu) pour l'évaluation du<br>maintien de l'équité salariale au<br>31 mars 2021<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023<br>(\$) |
|---------|--|--|--|--|
| 10      | 24,93  | 24,93  | 25,43  | 26,59  |
| 9       | 24,16  | 24,16  | 24,64  | 25,76  |
| 8       | 23,42  | 23,42  | 23,89  | 24,98  |
| 7       | 22,70  | 22,70  | 23,15  | 24,20  |
| 6       | 21,99  | 21,99  | 22,43  | 23,45  |
| 5       | 21,32  | 21,32  | 21,75  | 22,74  |
| 4       | 20,67  | 20,67  | 21,08  | 22,04  |
| 3       | 20,03  | 20,03  | 20,43  | 21,36  |
| 2       | 19,41  | 19,41  | 19,80  | 20,71  |
| 1       | 18,81  | 18,81  | 19,19  | 20,06  |



## Personnel de soutien administratif

### Adjointe administrative (rangement 19)

| Échelon | 1 <sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021<br>(\$) | Taux applicables du 90 <sup>e</sup> jour après<br>la date de l'affichage (ou de la<br>date à laquelle il devait avoir lieu)<br>pour l'évaluation du maintien de<br>l'équité salariale au 31 mars 2021<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023<br>(\$) |
|---------|--|---|--|--|
| 10      | 25,65  | 25,68   | 26,19  | 27,24  |
| 9       | 24,86  | 24,89   | 25,39  | 26,42  |
| 8       | 24,09  | 24,12   | 24,60  | 25,59  |
| 7       | 23,35  | 23,38   | 23,85  | 24,82  |
| 6       | 22,62  | 22,65   | 23,10  | 24,03  |
| 5       | 21,93  | 21,96   | 22,40  | 23,31  |
| 4       | 21,26  | 21,29   | 21,72  | 22,59  |
| 3       | 20,60  | 20,62   | 21,03  | 21,88  |
| 2       | 19,97  | 19,99   | 20,39  | 21,22  |
| 1       | 19,36  | 19,38   | 19,77  | 20,57  |

**Commis-comptable ou secrétaire comptable (rangement 12)**

| Échelon | 1 <sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021<br>(\$) | Taux applicables du 90 <sup>e</sup> jour après la date de l'affichage (ou de la date à laquelle il devait avoir lieu) pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale au 31 mars 2021<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023<br>(\$) |
|---------|--|---|--|--|
| 6       | 20,20  | 20,32   | 20,73  | 21,88  |
| 5       | 19,57  | 19,69   | 20,08  | 21,20  |
| 4       | 18,97  | 19,09   | 19,47  | 20,56  |
| 3       | 18,39  | 18,50   | 18,87  | 19,92  |
| 2       | 17,82  | 17,93   | 18,29  | 19,31  |
| 1       | 17,27  | 17,38   | 17,73  | 18,71  |

**Secrétaire-réceptionniste (rangement 10)**

| Échelon | 1 <sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021<br>(\$) | Taux applicables du 90 <sup>e</sup> jour après la date de l'affichage (ou de la date à laquelle il devait avoir lieu) pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale au 31 mars 2021<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022<br>(\$) | 1 <sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023<br>(\$) |
|---------|--|---|--|--|
| 5       | 18,78  | 18,78   | 19,16  | 20,32  |
| 4       | 18,20  | 18,20   | 18,56  | 19,69  |
| 3       | 17,64  | 17,64   | 17,99  | 19,08  |
| 2       | 17,10  | 17,10   | 17,44  | 18,50  |
| 1       | 16,56  | 16,56   | 16,89  | 17,92  |

**ANNEXE B1 – STRUCTURE SALARIALE AU 1ER AVRIL 2022**

| Rangements | Échelons |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|------------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|            | 1        | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     | 10    |
| 6          | 17,63    |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| 7          | 17,73    | 18,29 |       |       |       |       |       |       |       |       |
| 8          | 17,76    | 18,33 | 18,91 |       |       |       |       |       |       |       |
| 9          | 17,85    | 18,42 | 19,00 | 19,61 |       |       |       |       |       |       |
| 10         | 17,92    | 18,50 | 19,08 | 19,69 | 20,32 |       |       |       |       |       |
| 11         | 18,67    | 19,26 | 19,87 | 20,51 | 21,15 |       |       |       |       |       |
| 12         | 18,71    | 19,31 | 19,92 | 20,56 | 21,20 | 21,88 |       |       |       |       |
| 13         | 19,42    | 20,04 | 20,67 | 21,33 | 22,01 | 22,70 |       |       |       |       |
| 14         | 19,48    | 20,09 | 20,75 | 21,41 | 22,09 | 22,79 | 23,54 |       |       |       |
| 15         | 19,55    | 20,19 | 20,82 | 21,49 | 22,16 | 22,86 | 23,61 | 24,34 |       |       |
| 16         | 19,60    | 20,23 | 20,90 | 21,55 | 22,22 | 22,94 | 23,66 | 24,39 | 25,19 |       |
| 17         | 19,67    | 20,29 | 20,94 | 21,60 | 22,29 | 23,02 | 23,74 | 24,51 | 25,29 | 26,08 |
| 18         | 20,06    | 20,71 | 21,36 | 22,04 | 22,74 | 23,45 | 24,20 | 24,98 | 25,76 | 26,59 |
| 19         | 20,57    | 21,22 | 21,88 | 22,59 | 23,31 | 24,03 | 24,82 | 25,59 | 26,42 | 27,24 |
| 20         | 20,77    | 21,42 | 22,11 | 22,81 | 23,52 | 24,28 | 25,05 | 25,86 | 26,66 | 27,52 |
| 21         | 21,37    | 22,04 | 22,76 | 23,47 | 24,23 | 24,99 | 25,79 | 26,60 | 27,46 | 28,32 |
| 22         | 21,96    | 22,67 | 23,39 | 24,12 | 24,91 | 25,69 | 26,52 | 27,36 | 28,22 | 29,12 |
| 23         | 22,56    | 23,29 | 24,02 | 24,80 | 25,57 | 26,40 | 27,22 | 28,10 | 29,00 | 29,92 |

**Échelle salariale de l'Éducatrice non-qualifiée**

| 1    | 2    | 3    | 4    | 5    | 6    | 7    | 8    | 9    | 10   | 11   | 12   | 13   | 14   |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 18,1 | 18,7 | 19,3 | 19,9 | 20,5 | 21,2 | 21,8 | 22,5 | 23,3 | 24,0 | 24,8 | 25,5 | 26,4 | 27,2 |
| 6    | 3    | 2    | 4    | 7    | 2    | 8    | 9    | 1    | 3    | 2    | 9    | 2    | 4    |

**ANNEXE C LISTE DES MATIÈRES DE NÉGOCIATION NATIONALE****ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION**

3.7 Comité de relations de travail national

**ARTICLE 5 GESTION DU CPE**

5.2 a) Participation à l'assemblée générale

5.2 b) Participation au conseil d'administration

**ARTICLE 7 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE**

7.7 Comité de négociation régionale

**ARTICLE 10 PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DE POSTE**

Qualification pour l'obtention d'un poste

**ARTICLE 12 REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE RAPPEL**

Qualification pour l'obtention d'un remplacement

**ARTICLE 13 PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE**

Article au complet

**ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES**

Article au complet

**ARTICLE 15 SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL**

Article au complet

**ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL**

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

16.8 Gestion à la cuisine

16.10 Intempérie ou évènement incontrôlable

16.11 Baisse de taux de fréquentation

16.12 Durée maximale des pauses

**ARTICLE 17 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

Article au complet

**ARTICLE 18 CONGÉS ANNUELS**

18.1 Durée du congé annuel

18.2 Années de service et période de référence

18.3 Période de prise de congé annuel

18.5 Indemnité de congé annuel

**ARTICLE 19 CONGÉS FÉRIÉS**

Article au complet

- ARTICLE 20 CONGÉS DE MALADIE, PERSONNELS ET POUR OBLIGATIONS FAMILIALES**  
Article au complet
- ARTICLE 21 CONGÉS SOCIAUX**  
Article au complet
- ARTICLE 22 RETRAIT PRÉVENTIF, CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET ADOPTION**  
Article au complet
- ARTICLE 23 CONGÉ PARENTAL**  
Article au complet
- ARTICLE 24 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT**  
Article au complet
- ARTICLE 25 CONGÉ SANS TRAITEMENT**  
Article au complet
- ARTICLE 26 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES SUBVENTIONNÉES**  
Article au complet
- ARTICLE 27 RÉGIME DE RETRAITE**  
Article au complet
- ARTICLE 28 RETRAITE PROGRESSIVE**  
Article au complet
- ARTICLE 29 CONGÉS AUTOFINANCÉS**  
Article au complet
- ARTICLE 30 RÉMUNÉRATION**  
30.1 Appellations d'emplois et taux de salaires  
30.2 Majoration des taux et échelles de salaires  
30.3 Salaires et classification
- ARTICLE 31 RÉTROACTIVITÉ**  
Article au complet
- ARTICLE 32 DISPOSITIONS DIVERSES**  
32.2 Repas  
32.3 Droits acquis  
32.4 Disparités régionales  
32.5 Assurance-responsabilité et travailleuse seule  
32.6 Contribution à Fondation CSN  
32.7 Vérification d'absence d'empêchement

32.9 Remboursement de frais de déplacement

32.10 Ratios

**ARTICLE 33 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Article au complet

**ANNEXE A Appellations d’emplois, sommaire descriptif des tâches et conditions d’obtention**

**ANNEXE B Taux et échelles de salaires**

**ANNEXE B1 Structure salariale**

**ANNEXE C Liste des matières de négociation nationale**

**LETTRE D’ENTENTE NUMÉRO 1**

Encadrement de la présence de travailleuses au conseil d’administration et à l’assemblée générale

**LETTRE D’ENTENTE NUMÉRO 2**

Régime d’assurance collective des centres de la petite enfance et des garderies subventionnées

**LETTRE D’ENTENTE NUMÉRO 3**

Fonctionnement syndical

**LETTRE D’ENTENTE NUMÉRO 4**

Congés de maladie et congés personnels

**LETTRE D’ENTENTE NUMÉRO 5**

Comité paritaire national relatif aux disparités régionales

**LETTRE D’ENTENTE NUMÉRO 6**

Mesures transitoires

**ANNEXE D LISTE D'ANCIENNETÉ AU 31 MARS 2022**

| Nom travailleuse          | Date d'embauche | Nombre d'heures accumulées au cours de l'année | Nombre total des heures accumulées | Appellation d'emploi        | Statut (*) |
|---------------------------|-----------------|--|------------------------------------|-----------------------------|------------|
| Patricia Cloutier         | 2002-01-04      | 1664   | 33 694                             | Responsable en alimentation | t.c.       |
| Marvina Joseph            | 2002-01-04      | 1664   | 33 694                             | Éducatrice                  | t.c.       |
| Marsha Richer             | 2004-01-01      | 1664   | 30 380                             | Éducatrice                  | t.c.       |
| Jennifer Marcelo Adlao    | 2007-05-17      | 1664   | 24 763                             | Éducatrice                  | t.c.       |
| Nawal Bjjjou              | 2008-06-01      | 1664   | 23 027                             | Éducatrice                  | t.c.       |
| Gira Patel                | 2011-11-28      | 1664   | 17 214                             | Éducatrice                  | t.c.       |
| Pouya Kamal               | 2014-03-11      | 1664   | 13 412                             | Éducatrice                  | t.c.       |
| Paige Aloe-Hosei          | 2018-07-31      | 1664   | 6 104                              | Éducatrice                  | t.c.       |
| Kimia Shahedi Baghkhandan | 2022-01-10      | 1664   | 364                                | Éducatrice                  | t.c.       |

\* **t.c.** (temps complet) - **t.p.** (temps partiel) - **o.** (occasionnel)



## **ANNEXE E – PLACES AUX ENFANTS DES TRAVAILLEUSES**

L'employeur favorise l'octroi de places au centre pour les enfants et les petits enfants des travailleuses et maintient cette inscription dans ses priorités d'admissions prévues au document de régie interne du CPE.





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

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

**Attendu que** les règlements généraux et/ou statuts du CPE peuvent prévoir un droit de parole et/ou de vote de travailleuses aux assemblées générales ;

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

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

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

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

## LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2 - RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES SUBVENTIONNÉES DU QUÉBEC

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

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

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

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

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

### Le comité paritaire

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

### Contribution des employeurs

3. La contribution des employeurs est de quatre virgule cinq pour cent (4,5 %) de la masse salariale assurable admissible à la subvention à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant de la date de signature de l'entente nationale et est versée directement à l'assureur, au nom des employeurs participants.

### Mesure transitoire spéciale

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

- Pour la période 2021-2022 : une contribution établie en multipliant un (1) million par le nombre de jours compris entre la signature de la convention collective et le 31 mars 2022, divisée par 365 jours<sup>1</sup> ;
- Pour la période 2022-2023 : une contribution d'un (1) million<sup>2</sup>.

#### Administration du régime

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

#### Reddition de compte et modalités administratives

7. La contribution supplémentaire forfaitaire devra être utilisée aux seules fins d'assurances en accordant des congés ou des diminutions de primes pour les assurées ;
8. La totalité de la contribution supplémentaire forfaitaire doit être utilisée au 31 mars 2023. Malgré ce qui précède, si au 31 mars 2023 2021, il reste un solde, ce dernier sera utilisé selon les indications de la FSSS-CSN durant l'année 2023-2024 ;
9. À chaque renouvellement, la FSSS-CSN transmet au ministère de la Famille une lettre indiquant pour quelle fin la contribution supplémentaire forfaitaire découlant de cette entente sera utilisée ainsi que les grilles indiquant la valeur des réductions applicables à chacune des garanties par module et par type de protection.

---

<sup>1</sup> Ce montant sera disponible trente (30) jours suivant la signature de la convention collective.

<sup>2</sup> Ce montant sera disponible à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022.

## LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3 - FONCTIONNEMENT SYNDICAL

Entre

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

Et

Le ministère de la Famille (Ministère)

**Attendu que** ces dispositions s'appliquent exclusivement aux centres de la petite enfance (CPE) ayant intégré l'ensemble des clauses nationales et dont la convention collective a été jugée conforme par le Ministère.

Attendu que le Ministère verse à la FSSS-CSN, au nom de l'employeur, un montant pour les libérations syndicales.

### Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le montant est déterminé selon la formule suivante :
  - $0,0044 \times$  le montant correspondant à la masse salariale annuelle des travailleuses couvertes par la convention collective. Ces montants sont calculés sur la base des rapports financiers des CPE ;
2. Pour la période du \_\_\_\_\_ (date de signature de l'entente nationale) au 31 mars 2022, un montant est versé pour les CPE qui intègrent l'entente nationale en autant que la date de signature de la convention collective soit, au plus tard, le 31 mars 2022<sup>1</sup>. Le montant est calculé selon les modalités prévues au point 1<sup>2</sup> et est versé le 1<sup>er</sup> décembre 2022 ;

---

<sup>1</sup> Pour les CPE ayant intégré à leur convention collective l'entente nationale le ou après la date de signature de l'entente nationale, des versements seront faits à compter du mois au cours duquel la convention collective a été jugée conforme.

<sup>2</sup> La masse salariale utilisée est celle des rapports financiers de l'année 2021-2022.

<sup>3</sup> Pour les CPE ayant intégré à leur convention collective l'entente nationale le ou après le 1<sup>er</sup> avril 2022, des versements seront faits à compter du mois au cours duquel la convention collective a été jugée conforme.

<sup>4</sup> La masse salariale utilisée est celle des rapports financiers de l'année 2022-2023.

3. Pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023, un montant est versé pour les CPE ayant intégré l'entente nationale en autant que la date de signature de la convention collective soit, au plus tard, le 31 mars 2023<sup>3</sup>. Le montant est calculé selon les modalités prévues au point 1<sup>4</sup> et est versé le 1<sup>er</sup> décembre 2023 ;
4. Le syndicat s'engage à transmettre au Ministère les conventions collectives conformes dans les trente (30) jours de la signature. L'admissibilité du versement s'établit à compter de la date de signature de la convention collective conforme<sup>5</sup>. À défaut, la date de réception de la convention collective conforme détermine la date de l'admissibilité aux versements ;
5. En contrepartie de ce qui précède, toute disposition de la convention collective ayant pour effet d'accorder aux travailleuses des libérations 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 ne sont pas modifiées et demeurent telles que négociées par les parties :
  - Les libérations dans le cadre du comité de relations de travail régional ;
  - Les libérations dans le cadre du comité des relations de travail local, lorsqu'aucun comité de relation du travail régional n'a été convenu entre les parties ;
  - Les libérations d'une déléguée syndicale et de l'intéressée lors de l'audition d'un grief.

---

<sup>5</sup> Le traitement par le ministère ne peut avoir pour effet de réduire le montant à être versé.



## 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 ;

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 de 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.

## LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5 - RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ PARITAIRE NATIONAL RELATIF AUX DISPARITÉS RÉGIONALES

- ATTENDU** la volonté d'améliorer l'attraction et la rétention dans certains territoires aux prises avec des problèmes sévères de disponibilité de main-d'œuvre ;
- ATTENDU** l'intention du gouvernement de mettre en place un régime de disparités régionales dans le secteur des centres de la petite enfance (CPE) ;
- ATTENDU** la cohérence gouvernementale souhaitée dans le traitement des employés œuvrant en régions éloignées.

Dans le but de tenter de trouver des solutions pour les CPE établis dans des régions éloignées aux prises avec une situation sévère de disponibilité de main-d'œuvre, les parties mettent en place un comité paritaire national dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective.

Les régions administratives visées par les travaux de ce comité sont les suivantes :

- Abitibi-Témiscamingue
- Côte-Nord
- Gaspésie, Îles-de-la-Madeleine
- Nord-du-Québec

### MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats :

1. De documenter et analyser, selon des indicateurs, les problématiques d'attraction et de rétention du personnel travaillant dans les territoires visés ;
2. De collaborer à la recherche de moyens, avec ou sans coût, pour atténuer les problématiques de disponibilités de main-d'œuvre dans les territoires visés ;
3. De faire des recommandations aux parties négociantes notamment quant aux mesures structurantes visant à attirer et retenir la main-d'œuvre suffisante au sein des territoires visés. Les recommandations conjointes pourront être mises en œuvre avant l'échéance de la convention collective ;
4. De produire un bilan final au plus tard six (6) mois précédant l'échéance de la convention collective.

## COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de quatre (4) représentants pour la partie syndicale et de quatre (4) représentants pour la partie patronale. Au besoin, chaque partie peut s'adjoindre une personne supplémentaire.

## LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6 - RELATIVE AUX MESURES TRANSITOIRES

- ATTENDU** que dans le cadre de la négociation visant le renouvellement des dispositions négociées à la table nationale, les parties ont convenu de nouvelles dispositions en lien avec les sujets suivants :
- Le nombre et le paiement des congés fériés pour les travailleuses à temps complet (clause 19.1 et 19.2) ;
  - Les heures destinées aux activités d'encadrement pédagogique et réunions d'équipe (clause 16.6)
  - Les heures destinées à la gestion à la cuisine (clause 16.7) ;
  - Le cumul de l'indemnité de congé annuel de la travailleuse en retrait préventif (clause 18.5 c et 22.3).
- ATTENDU** la volonté des parties de prévoir des mesures transitoires aux fins de l'application de ces nouvelles dispositions ;
- ATTENDU** que la période de référence pour l'octroi des congés fériés est du 15 août d'une année au 14 août de l'année suivante ;
- ATTENDU** que les heures destinées aux activités d'encadrement pédagogique (incluant le dossier éducatif de l'enfant) et réunions d'équipe ainsi qu'à la gestion à la cuisine sont octroyées au 1<sup>er</sup> avril de l'année ;
- ATTENDU** que la période de référence pour les fins du congé annuel est du 1<sup>er</sup> avril d'une année au 31 mars de l'année suivante.

### LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

#### Congés fériés de la travailleuse à temps complet (clauses 19.1 et 19.2) :

1. Pour les conventions collectives dont le renouvellement est signé avant le 15 avril 2022, la travailleuse à temps complet ayant une semaine normale de quatre (4) jours et la travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de neuf (9) jours par période de quatorze (14) jours ont droit à l'ensemble des congés fériés qui ont été déterminés conformément à la clause 19.1 de la convention collective précédente pour la période de référence se terminant le 14 août 2022, à l'exception des congés fériés de Pâques 2022 (le vendredi 15 avril et le lundi 18 avril 2022) qui sont accordés comme suit :
  - 1.1 Si les congés fériés qui ont été déterminés conformément aux clauses 19.1.b) et c) incluent deux (2) journées pour Pâques 2022, soit le Vendredi Saint et le lundi de Pâques, et que la présence au travail n'est pas requise lors de celles-ci : toutes les travailleuses à temps complet bénéficient de ces deux (2) congés fériés ;

- 1.2 Si les congés fériés qui ont été déterminés conformément aux clauses 19.1.b) et c) incluent deux (2) journées pour Pâques 2022, soit le Vendredi Saint et le lundi de Pâques, et que la présence au travail est requise lors de l'une de celles-ci : ces travailleuses bénéficient de ces deux (2) congés fériés uniquement si elles en avaient bénéficié en vertu de la convention collective précédente ;
- 1.3 Si les congés fériés qui ont été déterminés conformément aux clauses 19.1.b) et c) incluent une (1) journée pour Pâques 2022 : ces travailleuses bénéficient de ce congé férié uniquement.
2. Pour les conventions collectives dont le renouvellement est signé après 15 avril 2022, la travailleuse à temps complet ayant une semaine normale de quatre (4) jours et la travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de neuf (9) jours par période de quatorze (14) jours ont droit à l'ensemble des congés fériés qui ont été déterminés conformément à aux clauses 19.1.b) et c) de la convention collective précédente pour la période de référence se terminant le 14 août 2022 ou le 14 août 2023, selon le cas.

**Activités d'encadrement pédagogique et gestion à la cuisine (clauses 16.6 et 16.7) :**

3. Les nouvelles dispositions relatives au nombre d'heures pour les activités d'encadrement pédagogique (incluant le dossier éducatif) et pour la gestion à la cuisine entrent en vigueur comme suit :
  - 3.1 Le nombre d'heures est calculé au prorata des mois complets compris dans la période de référence (1<sup>er</sup> avril au 31 mars) au cours de laquelle le renouvellement de la convention collective est signé ;
  - 3.2 Aux fins de ce calcul, le mois de la signature est considéré comme complet seulement si ladite signature a lieu entre le 1<sup>er</sup> et le 15<sup>e</sup> jour du mois.

**Accumulation de l'indemnité de congé annuel lors d'un retrait préventif (clauses 18.5 c) et 22.3) :**

4. Les nouvelles dispositions concernant l'accumulation de l'indemnité de congé annuel lors d'un retrait préventif pour grossesse entrent en vigueur comme suit :
  - 4.1 Seules les semaines de retrait préventif qui ont lieu pendant la période de référence au cours de laquelle le renouvellement de la convention collective est signé sont admissibles aux fins du calcul de l'indemnité de congé annuel ;

- 4.2 Les semaines de retrait préventif qui se situent avant le début de la période de référence au cours de laquelle le renouvellement de la convention collective est signé ne permettent pas à la travailleuse d'accumuler l'indemnité de congé annuel.

**MATIÈRES NON ARBITRABLES ET EXCLUES  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

**LETTE D'ENTENTE CONCERNANT L'OCTROI DE MESURES EXCEPTIONNELLES VISANT À FAVORISER ET VALORISER LA QUALIFICATION DES ÉDUCATRICES**

**ENTRE**            **LE MINISTRE DE LA FAMILLE**, ici représenté et agissant par madame Julie Blackburn, sous-ministre, dûment autorisée pour agir aux fins des présentes ;

Ci-après désigné comme « le Ministre »

**ET**                **LES REGROUPEMENTS PATRONAUX**

L'Association d'employeurs des CPE de la Manicouagan

L'Association des employeurs des CPE de l'Est-du-Québec

L'Association patronale des CPE de la Côte-Nord

L'Association patronale des CPE de l'Estrie

L'Association patronale des CPE des Cantons-de-l'Est

L'Association patronale des CPE 08-10 (Abitibi-Témiscamingue/Nord-du-Québec)

L'Association patronale des CPE des Laurentides

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

L'Association patronale des CPE syndiqués de l'Outaouais

Le Consortium CPE-BC de Saguenay

La Mutuelle patronale des CPE et BC de Québec et Chaudière-Appalaches

Le Regroupement des CPE de la région de Montréal et environs

Ci-après désignés « les regroupements patronaux »

**ET**                **LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX – CSN**, personne morale légalement constituée, ayant son siège social au 1601, avenue De Lorimier, à Montréal (Québec), H2K 4M5, représentée par madame Lucie Longchamp, vice-présidente,

Ci-après désignée comme « la FSSS-CSN »

Ci-après désignés comme « les parties »



- Attendu que** le *Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance* impose aux prestataires de services de garde en installations un ratio de personnel de garde qualifié ;
- Attendu que** est qualifié, le membre du personnel de garde qui possède un diplôme d'études collégiales en techniques d'éducation à l'enfance (DEC en TEE) ou toute autre équivalence reconnue par le ministre de la Famille ;
- Attendu que** les équivalences au DEC en TEE sont prévues dans la *Directive concernant l'évaluation de la qualification du personnel de garde* du ministère de la Famille (Ministère) ;
- Attendu que** des conventions collectives en vigueur dans le secteur des services de garde éducatifs à l'enfance (SSGEE) exigent la qualification pour l'obtention d'un poste d'éducatrice et d'un remplacement de longue durée ;
- Attendu que** les employeurs du SSGEE sont confrontés à des difficultés d'attraction et de rétention de personnel de garde qualifié qui mettent en jeu la qualité, l'accessibilité ainsi que la pérennité des SSGEE ;
- Attendu que** les inscriptions, les admissions et la diplomation du programme d'études menant au DEC en TEE sont en décroissance constante depuis 2015 ;
- Attendu que** des mesures exceptionnelles doivent être mises en place pour accroître la disponibilité du personnel de garde qualifié dans les SSGEE ;

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

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente ;
2. Une prime d'encouragement à la qualification de quatre cent cinquante dollars (450 \$) est accordée à l'éducatrice non qualifiée chaque fois qu'elle réussit en cours d'emploi<sup>1</sup> une tranche de quinze (15)<sup>2</sup> crédits ou unités dans le cadre d'un programme d'études<sup>3</sup> conduisant à l'obtention de :

---

<sup>1</sup>Incluant lors d'une absence pour l'un des motifs prévus à la convention collective.

<sup>2</sup>La comptabilisation des crédits ou unités débute à la signature de la convention collective. Les crédits ou unités pour les équivalences et les exemptions accordées par l'établissement d'enseignement ne sont pas considérés aux fins de la prime. Il en est de même pour les unités d'un stage financé par le gouvernement du Québec.

<sup>3</sup>Comme prévu à la *Directive concernant l'évaluation de la qualification du personnel de garde*, le programme d'études doit être fait dans un établissement d'enseignement reconnu par les autorités compétentes responsables du système éducatif concerné dans la province ou dans le territoire canadien.

- Un DEC en TEE ;  
OU
- Une attestation d'études collégiales en techniques d'éducation à l'enfance (AEC en TEE) ou une AEC pour les éducatrices en services à l'enfance autochtone ;  
OU
- Un certificat universitaire spécialisé en petite enfance.

Pour bénéficier de la prime d'encouragement à la qualification, l'éducatrice doit fournir à l'employeur au plus tard trois (3) mois suivant la réussite des quinze (15) crédits ou unités :

- son relevé de notes officiel qui fait état de la réussite desdits crédits ou unités ;
- le Formulaire A - Demande de prime d'encouragement à la qualification dûment rempli et signé.

La prime est versée à l'éducatrice dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant la date de présentation de ces documents à l'employeur.

La prime n'est versée qu'une seule fois pour les mêmes crédits ou unités obtenus. Ainsi, un même crédit ne peut être comptabilisé qu'une seule fois aux fins de l'application du présent article. L'éducatrice qui a un lien d'emploi avec plusieurs employeurs du SSGEE ne peut réclamer plus d'une prime pour les mêmes crédits ou unités.

3. L'éducatrice non qualifiée à l'emploi qui se voit délivrer une AEC en TEE ou un DEC en TEE grâce à la démarche de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) reçoit un montant forfaitaire. Celui-ci correspond à deux pour cent (2 %) pour chaque heure rémunérée<sup>4</sup> au cours des douze (12) mois précédant la date de délivrance de l'AEC ou du DEC.

---

<sup>4</sup>Aux fins de l'application du présent article, sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles l'éducatrice reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance-salaire incluant celles versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

Pour bénéficier du montant forfaitaire, l'éducatrice doit fournir à l'employeur au plus tard trois (3) mois suivant la date de délivrance de l'AEC en TEE ou du DEC en TEE :

- son relevé de notes officiel final ;
- un document officiel produit par l'établissement d'enseignement attestant que l'AEC ou le DEC a été obtenu par le biais de la démarche RAC ainsi que la date de la sanction ;
- le Formulaire B - Demande du montant forfaitaire pour l'obtention d'une AEC ou d'un DEC en TEE à l'aide de la démarche de RAC dûment rempli et signé.

Le montant forfaitaire est versé à l'éducatrice dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant la date de présentation de ces documents à l'employeur.

L'éducatrice qui a un lien d'emploi avec plusieurs employeurs du SSGEE ne peut réclamer qu'une seule fois le montant forfaitaire. Aussi, l'éducatrice ayant bénéficié de la mesure exceptionnelle prévue au deuxième article de la présente n'est pas admissible au montant forfaitaire ;

4. Après entente avec l'employeur, l'éducatrice non qualifiée à l'emploi qui est inscrite à la démarche RAC aux fins de l'obtention d'une AEC ou d'un DEC en TEE peut s'absenter du travail pendant douze (12) journées pour participer à des activités liées à ladite démarche<sup>5</sup>.

Pour bénéficier de ces congés, l'éducatrice doit en faire la demande à l'employeur au moins cinq (5) jours avant la prise du congé.

L'employeur peut exiger un billet de l'établissement scolaire attestant la nature et la durée de l'absence ;

5. La présente entente entre en vigueur à la date de sa signature et prend fin au 30 mars 2024. Toutefois, l'éducatrice qui est inscrite à l'un des programmes de formation prévus au paragraphe 2 à la session d'hiver 2024 est admissible à la prime jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 2024. Il en est de même pour l'éducatrice visée au paragraphe 3 de la présente.

---

<sup>5</sup>Au cours de ces douze (12) journées, l'employeur verse à la travailleuse la subvention prévue à cet effet par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal en ce \_\_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 2023.

#### **LE MINISTRE DE LA FAMILLE**

---

Julie Blackburn  
Sous-ministre

#### **LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX – CSN**

---

Lucie Longchamps  
Vice-présidente

#### **LES REGROUPEMENTS PATRONAUX**

Pour les regroupements patronaux suivants :

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

---

Dominique Bédard

Pour le regroupement patronal suivant :

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

---

M<sup>e</sup> Sylvain Bouchard

Pour les regroupements patronaux suivants :

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

---

M<sup>e</sup> Mathieu Fournier

Pour les regroupements patronaux suivants :

- L'Association patronale des CPE de l'Estrie
- Le Regroupement des CPE de la région de Montréal et environs

---

M<sup>e</sup> Charles Gaulin

**LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT L'OCTROI D'UNE PRIME VISANT À FAVORISER LA PRÉSENCE DU PERSONNEL SUR LES HORAIRES NON USUELS**

**ENTRE**            **LE MINISTRE DE LA FAMILLE**, ici représenté et agissant par madame Julie Blackburn, sous-ministre, dûment autorisée pour agir aux fins des présentes ;

Ci-après désigné comme « le Ministre »

**ET**                **LES REGROUPEMENTS PATRONAUX**

L'Association d'employeurs des CPE de la Manicouagan  
L'Association des employeurs des CPE de l'Est-du-Québec  
L'Association patronale des CPE de la Côte-Nord  
L'Association patronale des CPE de l'Estrie  
L'Association patronale des CPE des Cantons-de-l'Est  
L'Association patronale des CPE 08-10 (Abitibi-Témiscamingue/Nord-du-Québec)  
L'Association patronale des CPE des Laurentides  
L'Association patronale des CPE et BC du Saguenay–Lac-Saint-Jean  
L'Association patronale des CPE syndiqués de l'Outaouais  
Le Consortium CPE-BC de Saguenay  
La Mutuelle patronale des CPE et BC de Québec et Chaudière-Appalaches  
Le Regroupement des CPE de la région de Montréal et environs

Ci-après désignés « les regroupements patronaux »

**ET**                **LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX – CSN**, personne morale légalement constituée, ayant son siège social au 1601, avenue De Lorimier, à Montréal (Québec), H2K 4M5, représentée par madame Lucie Longchamp, vice-présidente,

Ci-après désignée comme « la FSSS-CSN »

Ci-après désignés comme « les parties »

**Attendu que** la pénurie de main d'œuvre, notamment des éducatrices, met en jeu la qualité, l'accessibilité ainsi que la pérennité des services de garde éducatifs à l'enfance (SGEE) ;

**Attendu que** la volonté de faciliter le recrutement et la rétention du personnel dans le secteur des SGEE offrant un service de garde à l'occasion d'horaires non usuels ;

**Attendu que** des mesures particulières doivent être mises en place pour favoriser la présence du personnel sur les horaires non usuels.

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

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente ;
2. La travailleuse bénéficie d'une prime d'horaire non usuel correspondant à quatre pour cent (4 %) de son taux de salaire régulier pour les heures régulières effectivement travaillées entre 18 h 30 et 6 h 30 ainsi que la fin de semaine. Cette prime ne s'applique pas sur les heures en temps supplémentaire rémunérées à taux et demi ;
3. La prime n'est considérée ou payée que lorsque l'inconvénient est subi ;
4. La présente entente entre en vigueur à la date de sa signature et prend fin au 30 mars 2024.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Montréal en ce \_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 2023.

**LE MINISTRE DE LA FAMILLE**

\_\_\_\_\_  
Julie Blackburn  
Sous-ministre

**LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX – CSN**

\_\_\_\_\_  
Lucie Longchamps  
Vice-présidente

**LES REGROUPEMENTS PATRONAUX**

Pour les regroupements patronaux suivants :

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

\_\_\_\_\_  
Dominique Bédard

Pour le regroupement patronal suivant :

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

\_\_\_\_\_  
M<sup>e</sup> Sylvain Bouchard



Pour les regroupements patronaux suivants :

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

---

M<sup>e</sup> Mathieu Fournier

Pour les regroupements patronaux suivants :

- L'Association patronale des CPE de l'Estrie
- Le Regroupement des CPE de la région de Montréal et environs

---

M<sup>e</sup> Charles Gaulin

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL RELATIF À L'ORGANISATION DU TRAVAIL, LA CHARGE DE TRAVAIL ET LA CONCILIATION TRAVAIL / FAMILLE / ÉTUDES**

**ENTRE**            **LE MINISTRE DE LA FAMILLE**, ici représenté et agissant par madame Julie Blackburn, sous-ministre, dûment autorisée pour agir aux fins des présentes ;

Ci-après désigné comme « le Ministre »

**ET**                **LES REGROUPEMENTS PATRONAUX**

L'Association d'employeurs des CPE de la Manicouagan

L'Association des employeurs des CPE de l'Est-du-Québec

L'Association patronale des CPE de la Côte-Nord

L'Association patronale des CPE de l'Estrie

L'Association patronale des CPE des Cantons-de-l'Est

L'Association patronale des CPE 08-10 (Abitibi-Témiscamingue/Nord-du-Québec)

L'Association patronale des CPE des Laurentides

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

L'Association patronale des CPE syndiqués de l'Outaouais

Le Consortium CPE-BC de Saguenay

La Mutuelle patronale des CPE et BC de Québec et Chaudière-Appalaches

Le Regroupement des CPE de la région de Montréal et environs

Ci-après désignés « les regroupements patronaux »

**ET**                **LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX – CSN**, personne morale légalement constituée, ayant son siège social au 1601, avenue De Lorimier, à Montréal (Québec), H2K 4M5, représentée par madame Lucie Longchamp, vice-présidente,

Ci-après désignée comme « la FSSS-CSN »

Ci-après désignés comme « les parties »

**Attendu que** la pénurie de main d'œuvre, notamment des éducatrices, met en jeu la qualité, l'accessibilité ainsi que la pérennité des services de garde éducatifs à l'enfance (SGEE) ;

**Attendu que** la stabilité des équipes de travail, la continuité des services et la qualification du personnel éducateur sont des priorités gouvernementales afin de répondre aux besoins des parents et des enfants ;

**Attendu que** la volonté des parties d'analyser la charge de travail, et ce, pour toutes les appellations d'emploi œuvrant dans les centres de la petite enfance, afin d'assurer aux travailleuses des conditions favorables permettant d'offrir des services de qualité aux enfants ;

**Attendu que** la présente entente intervient dans le cadre de la négociation nationale.

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

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente.

Création d'un comité paritaire

2. Au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date d'entrée en vigueur des conventions collectives, les parties s'engagent à mettre sur pied un comité de travail national ayant pour mandats :

- de documenter les conditions d'exercice et analyser la charge de travail du personnel œuvrant dans les centres de la petite enfance à l'aide d'indicateurs pertinents convenus entre les parties ;
- d'analyser l'impact des divers modes d'organisation du travail, incluant la pratique des pauses non remplacées et l'utilisation d'outils technologiques, sur la main-d'œuvre, la présence au travail, la continuité des services et la conciliation travail / famille / études à l'aide d'indicateurs pertinents convenus entre les parties ;
- d'analyser tout autre mandat connexe convenu conjointement entre les membres du comité ;
- de produire des analyses et des recommandations aux parties négociantes, au plus tard douze (12) mois après le début des travaux.

3. Ce comité sera composé de huit (8) membres : quatre (4) personnes nommées par la FSSS-CSN, deux (2) directrices générales nommées par les regroupements patronaux et deux (2) nommés par le gouvernement, dont un représentant du Secrétariat du Conseil du trésor. Chaque partie peut s'adjoindre ponctuellement une personne supplémentaire.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Montréal en ce \_\_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 2023.

#### **LE MINISTRE DE LA FAMILLE**

\_\_\_\_\_  
Julie Blackburn  
Sous-ministre

#### **LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX – CSN**

\_\_\_\_\_  
Lucie Longchamps  
Vice-présidente

#### **LES REGROUPEMENTS PATRONAUX**

Pour les regroupements patronaux suivants :

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

\_\_\_\_\_  
Dominique Bédard

Pour le regroupement patronal suivant :

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

\_\_\_\_\_  
M<sup>e</sup> Sylvain Bouchard

Pour les regroupements patronaux suivants :

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

---

M<sup>e</sup> Mathieu Fournier

Pour les regroupements patronaux suivants :

- L'Association patronale des CPE de l'Estrie
- Le Regroupement des CPE de la région de Montréal et environs

---

M<sup>e</sup> Charles Gaulin

## LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'INTÉGRATION DES ENFANTS HANDICAPÉS

**ENTRE**            **LE MINISTRE DE LA FAMILLE**, ici représenté et agissant par madame Julie Blackburn, sous-ministre, dûment autorisée pour agir aux fins des présentes ;

Ci-après désigné comme « le Ministre »

**ET**                **LES REGROUPEMENTS PATRONAUX**

L'Association d'employeurs des CPE de la Manicouagan

L'Association des employeurs des CPE de l'Est-du-Québec

L'Association patronale des CPE de la Côte-Nord

L'Association patronale des CPE de l'Estrie

L'Association patronale des CPE des Cantons-de-l'Est

L'Association patronale des CPE 08-10 (Abitibi-Témiscamingue/Nord-du-Québec)

L'Association patronale des CPE des Laurentides

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

L'Association patronale des CPE syndiqués de l'Outaouais

Le Consortium CPE-BC de Saguenay

La Mutuelle patronale des CPE et BC de Québec et Chaudière-Appalaches

Le Regroupement des CPE de la région de Montréal et environs

Ci-après désignés « les regroupements patronaux »

**ET**                **LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX – CSN**, personne morale légalement constituée, ayant son siège social au 1601, avenue De Lorimier, à Montréal (Québec), H2K 4M5, représentée par madame Lucie Longchamp, vice-présidente,

Ci-après désignée comme « la FSSS-CSN »

Ci-après désignés comme « les parties »

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

L'employeur détermine, après consultation de l'éducatrice titulaire d'un groupe dont fait partie un ou des enfants handicapés, les mesures devant être mises en place pour favoriser leur intégration au sein du groupe et du centre de la petite enfance ainsi que pour la supporter dans l'atteinte de cet objectif. Il en est de même pour un enfant dont le parent a amorcé un processus de diagnostic auprès de l'un des professionnels reconnus par le ministère de la Famille.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Montréal en ce \_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 2023.

**LE MINISTRE DE LA FAMILLE**

---

Julie Blackburn  
Sous-ministre

**LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX – CSN**

---

Lucie Longchamps  
Vice-présidente

**LES REGROUPEMENTS PATRONAUX**

Pour les regroupements patronaux suivants :

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

---

Dominique Bédard

Pour le regroupement patronal suivant :

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

---

M<sup>e</sup> Sylvain Bouchard

Pour les regroupements patronaux suivants :

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

---

M<sup>e</sup> Mathieu Fournier

Pour les regroupements patronaux suivants :

- L'Association patronale des CPE de l'Estrie
- Le Regroupement des CPE de la région de Montréal et environs

---

M<sup>e</sup> Charles Gaulin



**LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA RECONNAISSANCE POUR LES HEURES TRAVAILLÉES  
ENTRE LE 1<sup>ER</sup> AVRIL 2020 ET LE 31 MARS 2021**

**ENTRE**            **LE MINISTRE DE LA FAMILLE**, ici représenté et agissant par madame Julie Blackburn, sous-ministre, dûment autorisée pour agir aux fins des présentes ;

Ci-après désigné comme « le Ministre »

**ET**                **LES REGROUPEMENTS PATRONAUX**

L'Association d'employeurs des CPE de la Manicouagan  
L'Association des employeurs des CPE de l'Est-du-Québec  
L'Association patronale des CPE de la Côte-Nord  
L'Association patronale des CPE de l'Estrie  
L'Association patronale des CPE des Cantons-de-l'Est  
L'Association patronale des CPE 08-10 (Abitibi-Témiscamingue/Nord-du-Québec)  
L'Association patronale des CPE des Laurentides  
L'Association patronale des CPE et BC du Saguenay–Lac-Saint-Jean  
L'Association patronale des CPE syndiqués de l'Outaouais  
Le Consortium CPE-BC de Saguenay  
La Mutuelle patronale des CPE et BC de Québec et Chaudière-Appalaches  
Le Regroupement des CPE de la région de Montréal et environs

Ci-après désignés « les regroupements patronaux »

**ET**                **LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX – CSN**, personne morale légalement constituée, ayant son siège social au 1601, avenue De Lorimier, à Montréal (Québec), H2K 4M5, représentée par madame Lucie Longchamp, vice-présidente,

Ci-après désignée comme « la FSSS-CSN »

Ci-après désignés comme « les parties »

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

La travailleuse bénéficie d'une prime de reconnaissance correspondant à trois pour cent (3 %) de son taux de salaire régulier pour les heures effectivement travaillées au cours de la période du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021 inclusivement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal en ce \_\_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 2023.

#### **LE MINISTRE DE LA FAMILLE**

---

Julie Blackburn  
Sous-ministre

#### **LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX – CSN**

---

Lucie Longchamps  
Vice-présidente

#### **LES REGROUPEMENTS PATRONAUX**

Pour les regroupements patronaux suivants :

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

---

Dominique Bédard

Pour le regroupement patronal suivant :

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

---

M<sup>e</sup> Sylvain Bouchard

Pour les regroupements patronaux suivants :

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

---

M<sup>e</sup> Mathieu Fournier

Pour les regroupements patronaux suivants :

- L'Association patronale des CPE de l'Estrie
- Le Regroupement des CPE de la région de Montréal et environs

---

M<sup>e</sup> Charles Gaulin

## LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'ÉVALUATION DE LA CATÉGORIE D'EMPLOI DE RESPONSABLE EN ALIMENTATION-CUISINIÈRE

**ENTRE**            **LE MINISTRE DE LA FAMILLE**, ici représenté et agissant par madame Julie Blackburn, sous-ministre, dûment autorisée pour agir aux fins des présentes ;

Ci-après désigné comme « le Ministre »

**ET**                **LES REGROUPEMENTS PATRONAUX**

L'Association d'employeurs des CPE de la Manicouagan  
L'Association des employeurs des CPE de l'Est-du-Québec  
L'Association patronale des CPE de la Côte-Nord  
L'Association patronale des CPE de l'Estrie  
L'Association patronale des CPE des Cantons-de-l'Est  
L'Association patronale des CPE 08-10 (Abitibi-Témiscamingue/Nord-du-Québec)  
L'Association patronale des CPE des Laurentides  
L'Association patronale des CPE et BC du Saguenay-Lac-Saint-Jean  
L'Association patronale des CPE syndiqués de l'Outaouais  
Le Consortium CPE-BC de Saguenay  
La Mutuelle patronale des CPE et BC de Québec et Chaudière-Appalaches  
Le Regroupement des CPE de la région de Montréal et environs

Ci-après désignés « les regroupements patronaux »

**ET**                **LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX – CSN**,  
personne morale légalement constituée, ayant son siège social au 1601,  
avenue De Lorimier, à Montréal (Québec), H2K 4M5, représentée par  
madame Lucie Longchamp, vice-présidente,

Ci-après désignée comme « la FSSS-CSN »

Ci-après désignés comme « les parties »

**CONSIDÉRANT** le rôle des responsables en alimentation-cuisinières au sein des centres de la petite enfance (CPE) ;

**CONSIDÉRANT** le système d'évaluation des emplois élaboré par le Comité sectoriel d'équité salariale du secteur des centres de la petite enfance et approuvé par la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*

**CONSIDÉRANT** que l'emploi de responsable en alimentation-cuisinière a été évalué dans le cadre de l'exercice initial d'équité salariale ;

**CONSIDÉRANT** l'opportunité d'évaluer s'il y a eu évolution de l'emploi des responsables en alimentation-cuisinières au sein des CPE, notamment concernant ses tâches, fonctions et responsabilités.

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

Comité paritaire national

1. Un comité paritaire national (« Comité ») est formé dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective afin d'étudier l'évaluation de la catégorie d'emploi de responsable en alimentation-cuisinière ;
2. Le Comité est composé de huit (8) membres désignés comme suit :
  - quatre (4) représentants de la partie patronale, dont un représentant du Secrétariat du Conseil du trésor et un représentant du ministère de la Famille ;
  - quatre (4) représentants de la partie syndicale (deux (2) représentants de la FSSS-CSN, un (1) représentant de la FIPEQ-CSQ et un (1) représentant du SQEES 298 / Syndicat des métallos 9291 (FTQ).

Chacun des syndicats peut au besoin, s'adjoindre d'une personne-ressource. La partie patronale peut, au besoin, s'adjoindre jusqu'à un maximum de trois (3) personnes-ressources ;

3. Les mandats du Comité sont de :

- Répertorier l'ensemble des informations pertinentes pour la réalisation de ses mandats, notamment en ce qui concerne l'impact des recommandations du Guide alimentaire canadien et l'évolution des enfants souffrant d'allergies alimentaires ou devant respecter certaines contraintes, restrictions alimentaires ou diètes particulières ;
  - Procéder à l'analyse des tâches, fonctions et responsabilités de la catégorie d'emploi de responsable à l'alimentation-cuisinière ;
  - Évaluer la catégorie d'emploi de responsable à l'alimentation-cuisinière en utilisant le système d'évaluation des emplois en vigueur et en déterminant les cotes d'évaluation à attribuer à chacun des sous-facteurs d'évaluation ;
  - Soumettre, en cas de différend, des recommandations aux parties négociantes.
4. Le cas échéant, le Comité peut, aux fins de l'évaluation des fonctions, utiliser des emplois repères significatifs ou des manifestations repères convenues entre les parties et le guide d'interprétation du système d'évaluation des centres de la petite enfance. Il doit tenir compte de l'application qui en a été faite pour d'autres catégories d'emplois au sens de la *Loi sur l'équité salariale* (RLRQ, c. E-12.001) ;
5. Advenant que les travaux du Comité conduisent à une hausse du rangement de l'emploi de la responsable à l'alimentation-cuisinière, l'échelle salariale prévue à l'annexe B est modifiée en conséquence ;
6. La durée des mandats du Comité est de six (6) mois après la mise sur pied du comité. Les parties peuvent convenir de prolonger la durée du mandat d'un commun accord, sans excéder le 30 mars 2023 ;

**Prime temporaire**

7. À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective et jusqu'au 30 mars 2023 ou jusqu'à la fin des travaux du Comité, selon la première des éventualités, une prime temporaire de 3 % du salaire, non cotisable au régime de retraite, est versée à la responsable en alimentation-cuisinière située au maximum de l'échelle salariale ;

8. Dans l'éventualité où les travaux du Comité prévu à la présente lettre d'entente conduisaient à une hausse du rangement accordé à l'appellation d'emploi de responsable en alimentation-cuisinière, la prime temporaire de 3 % prévue à l'article 7 de la présente devra être considérée comme faisant partie du traitement que la travailleuse a reçu et sera soustraite des montants dus par l'employeur.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Montréal en ce \_\_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 2023.

### **LE MINISTRE DE LA FAMILLE**

\_\_\_\_\_  
Julie Blackburn, Sous-ministre

### **LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX – CSN**

\_\_\_\_\_  
Lucie Longchamps  
Vice-présidente

### **LES REGROUPEMENTS PATRONAUX**

Pour les regroupements patronaux suivants :

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

Dominique Bédard

Pour le regroupement patronal suivant :

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

\_\_\_\_\_  
M<sup>e</sup> Sylvain Bouchard

Pour les regroupements patronaux suivants :

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

---

M<sup>e</sup> Mathieu Fournier

Pour les regroupements patronaux suivants :

- L'Association patronale des CPE de l'Estrie
- Le Regroupement des CPE de la région de Montréal et environs

---

M<sup>e</sup> Charles Gaulin