



CONVENTION COLLECTIVE

**INTERVENUE
ENTRE**

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

ET

**LE CENTRE DE LA PETITE ENFANCE
LE CAMÉLIA**



2023-2028

Table des matières

ARTICLE 1	IDENTIFICATION DES PARTIES ET BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	1
1.1	Identification des parties	1
1.2	But de la convention collective.....	1
ARTICLE 2	DÉFINITIONS	2
2.1	Travailleuse	2
2.2	Travailleuse à temps complet	2
2.3	Travailleuse à temps partiel	2
2.4	Travailleuse occasionnelle	2
2.5	Poste de travail	2
2.6	Poste combiné.....	2
2.7	Poste vacant.....	2
2.8	Affectation.....	3
2.9	Conjointe – conjoint	3
2.10	Stagiaire	3
2.11	Année de service.....	3
2.12	Personne bénéficiant d’un programme gouvernemental	3
2.13	Syndicat régional	4
2.14	Déléguée syndicale	4
ARTICLE 3	CHAMPS D’APPLICATION	5
3.1	Juridiction.....	5
3.2	Interprétation du certificat d’accréditation.....	5
3.3	Agent négociateur	5
3.4	Ententes particulières	5
3.5	Sous-contrats	5
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	7
ARTICLE 4	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	9
4.1	Féminisation des textes.....	9

4.2	Non-discrimination	9
4.3	Liberté pédagogique.....	9
4.4	Harcèlement psychologique	9
4.5	Harcèlement sexuel	10
4.6	Médiation	10
ARTICLE 5	GESTION DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE	11
5.1	Droits de la direction	11
5.2	Participation des travailleuses	11
5.3	Équipe de travail	11
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL	14
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	14
6.6	Informations fournies au syndicat	15
6.7	Informations financières fournies au syndicat.....	15
ARTICLE 7	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE.....	16
7.1	Utilisation des locaux	16
7.2	Tableau d'affichage.....	16
7.3	Représentantes syndicales.....	16
7.4	Libérations syndicales.....	17
7.5	Libération pour fonction syndicale	18
7.6	Comité de négociation locale.....	18
7.7	Comité de négociation régionale	19
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ.....	20
8.1	Définition.....	20
8.2	Calcul de l'ancienneté.....	20
8.3	Cumul de l'ancienneté	20
8.4	Conservation de l'ancienneté	21
8.5	Perte de l'ancienneté	21

8.6	Liste d'ancienneté.....	22
ARTICLE 9 PROCÉDURE D'EMBAUCHE ET D'ACQUISITION DE LA PERMANENCE.....		
9.1	Sélection du personnel.....	23
9.2	Comité de sélection et de permanence	23
9.3	Période d'acquisition de la permanence	24
9.4	Procédure d'acquisition de la permanence	24
ARTICLE 10 PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DE POSTE		
10.1	Affichage de poste	26
10.2	Candidature	26
10.3	Registre de postes.....	27
10.4	Attribution du poste	27
10.5	Période d'essai	27
10.6	Recrutement externe.....	28
ARTICLE 11 MISE À PIED.....		
11.1	Abolition de poste	29
11.2	Procédure de mise à pied	29
11.3	Avis et délais.....	30
11.4	Relevé d'emploi	30
11.5	Procédure de rappel au travail	30
11.6	Fermeture du CPE	31
11.7	Réouverture du CPE	31
11.8	Indemnité de licenciement	31
ARTICLE 12 REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE RAPPEL		
12.1	Poste temporairement dépourvu de titulaire	32
12.2	Composition de la liste de rappel	32
12.3	Utilisation de la liste de rappel	32
12.4	Qualifications	34
12.5	Processus de réaffectation annuelle	34
12.6	Disponibilités.....	34
ARTICLE 13 PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE		
13.1	Définition du grief.....	37

13.2	Discussion préliminaire	37
13.3	Dépôt du grief	37
13.4	Comité de relations de travail (CRT).....	38
13.5	Deuxième étape : arbitrage	38
13.6	Pouvoirs de l'arbitre	39
13.7	Frais d'arbitrage	39
13.8	Dispositions particulières	39
ARTICLE 14	MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES.....	41
14.1	Principe et définition	41
14.2	Avis de mesure disciplinaire.....	41
14.3	Recours de la travailleuse.....	42
14.4	Délai de péremption.....	42
14.5	Dossier personnel.....	42
14.6	Fardeau de la preuve	43
14.7	Mesure administrative.....	43
ARTICLE 15	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	44
15.1	Prévention	44
15.2	Comité paritaire en santé et sécurité au travail.....	44
15.3	Retour au travail.....	45
15.4	Équipement de protection individuelle	45
ARTICLE 16	HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL.....	46
16.1	Durée du travail	46
16.2	Aménagement du temps de travail	46
16.3	Répartition des horaires	47
16.4	Échange de quart de travail ou de journée de congé hebdomadaire	47
16.5	Choix de groupe	47
16.6	Activités d'encadrement pédagogique, dossier éducatif de l'enfant et réunions d'équipe (quantum)	47
16.7	Gestion à la cuisine	48
16.8	Période de repos	48
16.9	Participation de la travailleuse au plan d'intervention/d'intégration	49

16.10	Baisse du taux de fréquentation	49
16.11	Activités à caractère spécial	50
16.12	Travailleuse ayant en charge une stagiaire	50
16.13	Rémunération à taux régulier	50
16.14	Intempérie ou événement incontrôlable	50
16.15	Durée maximale des périodes de pauses	51
ARTICLE 17	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	52
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
ARTICLE 18	CONGÉS ANNUELS	54
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.....	54
18.4	Choix des dates du congé annuel.....	55
18.5	Indemnité de congé annuel.....	56
ARTICLE 19	CONGÉS FÉRIÉS.....	57
19.1	Énumération des congés fériés	57
19.2	Paieement du congé férié	57
19.3	Travailleuse en congé	58
19.4	Travail lors d'un jour de congé férié	58
ARTICLE 20	CONGÉS DE MALADIE, PERSONNELS ET POUR OBLIGATIONS FAMILIALES.....	59
20.1	Congés rémunérés de maladie, personnels et pour obligations familiales	59
20.2	Paieement des congés rémunérés de maladie, personnels et pour obligations familiales.....	59
20.3	Remboursement et ajustement des congés rémunérés de maladie, personnels et pour obligations familiales	60
20.4	Congés non rémunérés pour obligations familiales	60
20.5	Conditions relatives à la prise des congés de maladie, personnels et pour obligations familiales.....	61

ARTICLE 21	CONGÉS SOCIAUX	62
21.1	Énumération des congés sociaux	62
21.2	Prolongation sans traitement	63
21.3	Droit aux congés sociaux	63
21.4	Assignment comme jurée ou témoin	64
ARTICLE 22	RETRAIT PRÉVENTIF, CONGÉS DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET ADOPTION	65
22.1	Retrait préventif	65
22.2	Avis à l'employeur	65
22.3	Maintien des avantages sociaux	65
22.4	Examens médicaux reliés à la grossesse et avis à l'employeur	65
22.5	Congé de maternité spécial et interruption de grossesse	66
22.6	Congé de maternité	67
22.7	Congé de naissance ou d'adoption	70
22.8	Congé de paternité	71
ARTICLE 23	CONGÉ PARENTAL	74
23.1	Congé parental complémentaire	74
23.2	Avis à l'employeur et date de retour	74
23.3	Fractionnement	74
23.4	Suspension du congé	75
23.5	Retour au travail avant l'expiration du congé parental	75
23.6	Retour au travail	75
23.7	Réintégration de la travailleuse	75
23.8	Poste aboli et fin de remplacement	75
23.9	Maintien des avantages sociaux	75
ARTICLE 24	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	77
24.1	Congé de perfectionnement sans traitement	77
24.2	Budget alloué à la formation et au perfectionnement	79
24.3	Formation et perfectionnement exigé par l'employeur	79
ARTICLE 25	CONGÉ SANS TRAITEMENT	80
25.1	Congé sans traitement de quatre (4) semaines ou moins	80
25.2	Congé sans traitement de plus de quatre (4) semaines	81

<i>ARTICLE 26</i>	<i>RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES SUBVENTIONNÉES</i>	83
26.1	Contribution de l'employeur	83
<i>ARTICLE 27</i>	<i>RÉGIME DE RETRAITE</i>	84
27.1	Régime de retraite	84
27.2	Informations sur les bénéfices en vigueur	84
<i>ARTICLE 28</i>	<i>RETRAITE PROGRESSIVE</i>	85
28.1	Définition	85
28.2	Demande	85
28.3	Période couverte et prise de la retraite	85
28.4	Droits et avantages	85
28.5	Cessation de l'entente	86
28.6	Application de la convention collective	86
<i>ARTICLE 29</i>	<i>CONGÉS AUTOFINANCÉS</i>	87
<i>ARTICLE 30</i>	<i>RÉMUNÉRATION</i>	88
30.1	Appellations d'emplois et taux de salaires	88
30.2	A) Majoration des taux et échelles de salaires	88
30.3	Salaires et classification	91
30.4	Versement des salaires	94
30.5	Départ d'une travailleuse	95
30.6	Erreur sur la paie	95
<i>ARTICLE 31</i>	<i>RÉTROACTIVITÉ</i>	97
31.1	Rétroactivité	97
<i>ARTICLE 32</i>	<i>DISPOSITIONS DIVERSES</i>	98
32.1	Annexes, lettres d'entente et politiques	98
32.2	Repas	98
32.3	Gestion des repas	98
32.4	Local de repos	98
32.5	Droits acquis	99
32.6	Disparités régionales	99
32.7	Assurance responsabilité et travailleuse seule	99

32.8	Contribution à Fondation CSN.....	99
32.9	Vérification d'absence d'empêchement	100
32.10	Remboursement des frais de déplacement.....	100
32.11	Banque de temps	101
32.12	Ratios.....	101
32.13	Langue au travail.....	101
32.14	Intégration des dispositions nationales.....	102
ARTICLE 33	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	103
33.1	Durée de la convention.....	103
33.2	Modification de la convention	103
33.3	Préséance	103
LETTRE D'ENTENTE LOCALE		104
LETTRE D'ENTENTE EN MATIÈRE DE VIOLENCE CONJUGALE		105
ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE		109
ANNEXE A - APPELLATIONS D'EMPLOI, SOMMAIRE DESCRIPTIF DES TÂCHES ET CONDITIONS D'OBTENTION		110
ANNEXE B - TAUX HORAIRES ET TAUX HORAIRES INCLUANT LES MAJORATIONS DE TRAITEMENT....		114
ANNEXE B1 - STRUCTURES SALARIALES.....		119
ANNEXE C - LISTE DES MATIÈRES DE NÉGOCIATION NATIONALE.....		124
ANNEXE D - PRIMES FIXES D'ÉLOIGNEMENT ET DE RÉTENTION		128
ANNEXE E - LISTE D'ANCIENNETÉ 31 MARS 2025.....		130
ANNEXE F - INFORMATION FOURNIE AU SYNDICAT -ARTICLE 6.6		131
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1 - ENCADREMENT DE LA PRÉSENCE DE TRAVAILLEUSES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE		132
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2 - RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES SUBVENTIONNÉES DU QUÉBEC		134
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3 - FONCTIONNEMENT SYNDICAL		136
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4 - CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS PERSONNELS.....		138

ANNEXE 4A - LISTE DES TRAVAILLEURS BÉNÉFICIAIRE DU MAINTIEN DES CONDITIONS SUPÉRIEURES EN MATIÈRE DE CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS PERSONNELS	139
LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 5 - RELATIVE AUX MESURES TRANSITOIRES.....	140
LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 6 - RELATIVE À LA QUALIFICATION DES ÉDUCATRICES LORS DE L'ATTRIBUTION DE POSTE ET DE REMPLACEMENT TEMPORAIRE (ARTICLES 10 ET 12)	143
LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 7 - RELATIVE À CERTAINES MODALITÉS POUR RECONNAITRE LES ANNÉES DE SERVICE AU SEIN D'UN MÊME CENTRE DE LA PETITE ENFANCE.....	148
LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 8 - RELATIVE À CERTAINES MODALITÉS POUR VALORISER LA TRAVAILLEUSE D'EXPÉRIENCE.....	150
LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 9 - RELATIVE À CERTAINES MODALITÉS POUR ENCOURAGER LA DISPONIBILITÉ ET LA PRÉSENCE AU TRAVAIL	153
MATIÈRES NON ARBITRABLES ET EXCLUES DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	156
LETTRÉ D'ENTENTE CONCERNANT L'OCTROI DE MESURES EXCEPTIONNELLES VISANT À FAVORISER ET VALORISER LA QUALIFICATION DES ÉDUCATRICES.....	157
ANNEXE A ¹	163
ANNEXE B ¹	164
LETTRÉ D'ENTENTE CONCERNANT L'OCTROI D'UNE PRIME VISANT À FAVORISER LA PRÉSENCE DU PERSONNEL SUR LES HORAIRES NON USUELS.....	165
LETTRÉ D'ENTENTE RELATIVE À L'INTÉGRATION DES ENFANTS BÉNÉFICIAIRE DE L'ALLOCATION POUR L'INTÉGRATION EN SERVICE DE GARDE	168
LETTRÉ D'ENTENTE RELATIVE À LA MISE SUR PIED D'UN PROJET PILOTE VISANT À SOUTENIR LES ÉDUCATRICES ŒUVRANT EN CENTRE DE LA PETITE ENFANCE	171
LETTRÉ D'ENTENTE RELATIVE À LA MODIFICATION DU RÉGIME DE RETRAITE	177

ARTICLE 1 IDENTIFICATION DES PARTIES ET BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.1 Identification des parties

Les parties à la présente convention collective sont :

D'une part, **CENTRE DE LA PETITE ENFANCE
LE CAMÉLIA**
ayant son siège social au :
8833 Boul Saint-Michel, Montréal (QC) H1Z 3G3
ci-après appelé « l'employeur » ;

et d'autre part, **SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES(EURS)
DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE
DE MONTRÉAL ET LAVAL - CSN**
ayant son siège social au :
1601, avenue de Lorimier
Montréal (Québec) H2K 4M5
ci-après appelé « le syndicat ».

1.2 But de la convention collective

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

ARTICLE 2 DÉFINITIONS

2.1 Travailleuse

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

2.2 Travailleuse à temps complet

Toute travailleuse titulaire d'un poste dont le nombre d'heures est d'au moins trente-quatre (34) 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-quatre (34) 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-quatre (34) heures par semaine et dont les services sont retenus sur une base régulière et pour une période indéterminée.

2.4 Travailleuse occasionnelle

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

2.5 Poste de travail

Désigne une fonction de travail identifiée par les tâches prévues à une des appellations d'emploi couvertes par la présente convention collective.

2.6 Poste combiné

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

2.7 Poste vacant

Poste nouvellement créé ou dépourvu définitivement de sa titulaire.

2.8 Affectation

Désigne le travail choisit par une éducatrice à titre de titulaire de groupe ou non pour une période déterminée ou non. Lors du retour d'une absence, l'éducatrice retourne sur l'affectation qu'elle a choisi.

2.9 Conjointe – conjoint

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

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

La séparation depuis plus de trois (3) mois annule les avantages prévus à la convention collective, à l'exception des congés sociaux, au fait d'être conjointe ou conjoint.

2.10 Stagiaire

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

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

2.11 Année de service

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

2.12 Personne bénéficiant d'un programme gouvernemental

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

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

L'employeur avise par écrit le syndicat d'une telle embauche. Sur demande du syndicat, l'employeur fournit une copie du contrat.

2.13 Syndicat régional

Le syndicat des travailleuses (eurs) des centres de la petite enfance de Montréal et Laval-CSN, ci-après appelé « syndicat », ayant son siège social au 1601, avenue de Lorimier, Montréal, dont les représentantes régionales sont les membres du comité exécutif. Chaque fois qu'il est mentionné « syndicat » dans la convention collective, cela réfère au syndicat régional défini ci-haut.

2.14 Déléguée syndicale

Les représentantes syndicales locales qui sont nommées par les travailleuses syndiquées de leur accréditation, ci-après appelées « déléguée ». À ce titre, elles ne peuvent en aucun cas être assimilées à une interlocutrice du syndicat régional, sauf dans les cas spécifiquement mentionnés dans la convention collective.

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

3.2 Interprétation du certificat d'accréditation

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

3.3 Agent négociateur

L'employeur reconnaît, par les présentes, le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom 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 entre une ou des travailleuses et l'employeur n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat.

3.5 Sous-contrats

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

- lorsque le contrat n'a pas pour effet de provoquer directement ou indirectement de mise à pied parmi les travailleuses représentées par le syndicat, de provoquer d'abolition de poste, ni de diminuer le nombre d'heures de travail de l'une d'entre elles, ni de soustraire, en partie ou en totalité, des tâches accomplies par les travailleuses couvertes par l'unité d'accréditation, ni de limiter l'embauche à l'une ou l'autre des appellations d'emploi ;
- lorsque 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 soixante (60) jours et moins. Après entente avec le syndicat, ce délai peut être prolongé ;
- lorsque ce contrat est déjà en vigueur à la date de la signature de cette convention collective. L'employeur fournit au syndicat la liste des sous-contrats en vigueur.

3.6 Comité de relations de travail

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

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

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

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

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

Le comité doit tenir quatre (4) rencontres par année. Au besoin, le comité peut tenir plus de quatre (4) rencontres au cours de la même année.

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.

L'une ou l'autre des parties peut s'adjoindre une personne-ressource qu'elle juge nécessaire, au besoin.

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 à l'application des matières nationales prévues à l'annexe C, à l'exception de l'article 14, incluant les griefs portant sur des matières nationales, 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 après entente avec le syndicat.



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 ou prévu dans l'entente avec le syndicat, retrouve les droits qu'elle détenait avant de le quitter ; toutefois, elle ne cumule pas d'ancienneté durant la période hors de l'unité d'accréditation.

ARTICLE 4 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

4.1 Féminisation des textes

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

4.2 Non-discrimination

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

4.3 Liberté pédagogique

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

4.4 Harcèlement psychologique

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

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

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

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

Malgré toute disposition contraire, tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans 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.

L'employeur et le syndicat s'engagent à intervenir en cas de violence conjugale lorsqu'elles en ont connaissance.

4.5 Harcèlement sexuel

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

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

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

4.6 Médiation

Après entente entre les parties, un comité de médiation sur le harcèlement psychologique et sexuel est formé pour tenter de régler toutes les questions concernant le harcèlement.

Le comité est composé d'au plus deux (2) représentantes de l'employeur, d'une (1) représentante locale désignée par les travailleuses syndiquées, ainsi qu'une (1) représentante du syndicat. De plus, les parties peuvent nommer conjointement une (1) médiatrice afin d'être accompagnées dans le processus.

Les honoraires sont assumés par l'employeur et le syndicat.

Le montant maximal d'effrayé par le syndicat est de deux mille dollars (2 000 \$) à moins d'une entente écrite entre les parties.

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, pourvu que cela ne contrevienne pas aux dispositions de la présente convention collective.

5.2 Participation des travailleuses

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

- c) Participation aux comités

Lorsque le CPE forme un comité, les travailleuses syndiquées peuvent déléguer jusqu'à cinquante pour cent (50 %) des participantes.

Les travailleuses membres de ces comités ne subissent aucune perte de salaire pour les activités qui s'y rattachent lorsque celles-ci ont lieu durant leur horaire normal de travail. En aucun cas, un comité ne peut se substituer au conseil d'administration et à la direction générale dans ses fonctions, devoirs et responsabilités.

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

5.3 Équipe de travail

- a) Composition

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

- b) Rôle

L'équipe de travail a pour rôle :

- 1) de faire des propositions et de convenir de l'ordre du jour de la réunion d'équipe.

Le procès-verbal et l'ordre du jour de la rencontre doivent être communiqués par écrit aux travailleuses, et ce, au moins trois (3) jours avant la rencontre et les suivis au procès-verbal doivent être faits lors de la rencontre ;

- 2) d'organiser des activités communes à plusieurs groupes d'enfants ;
- 3) de discuter et de convenir les programmes pédagogiques, les méthodes d'intervention et l'organisation quotidienne du travail ;
- 4) de convenir du mode et de décider de la répartition des horaires de travail, ainsi que du congé hebdomadaire, tel que prévu à 16.3 ;
- 5) de convenir du mode, de la composition et de décider de l'attribution des groupes d'enfants, tel que prévu à l'article 16.5 ;
- 6) d'informer, de discuter et de faire le suivi sur les mesures et les outils à mettre en place pour les actions communes auprès des enfants présentant des besoins de soutien particulier (subventionnés ou non-subventionnés) ;
- 7) de discuter et de convenir des mesures et des actions communes à mettre en place pour le soutien aux éducatrices afin d'accomplir leur mission pédagogique auprès des enfants présentant des besoins de soutien particulier (subventionnés ou non) ;
- 8) de planifier de la répartition des heures pour l'encadrement pédagogique ainsi que de déterminer le moment où elles seront prises ;
- 9) d'effectuer un suivi de la répartition des heures pour l'encadrement pédagogique au plus tard à la réunion suivant la rentrée, afin d'effectuer des ajustements, s'il y a lieu. À cette réunion l'employeur soumet à l'équipe de travail un tableau prévisionnel détaillant l'utilisation prévue des heures d'encadrement pédagogique. Au plus tard au mois de février de chaque année, l'employeur affiche, dans la salle des travailleuses, un tableau prévisionnel mis à jour détaillant l'utilisation réelle des heures d'encadrement pédagogique de l'année en cours ;
- 10) d'élaborer la plateforme pédagogique du CPE et d'en assurer la mise à jour ;

- 11) de décider d'un calendrier pour les réunions d'équipe et pour les formations de l'année à venir ;
- 12) de décider des priorités de formation du personnel syndiqué ;
- 13) de décider des priorités d'amélioration des conditions de santé et de sécurité du personnel ;
- 14) de discuter et de faire des recommandations sur tout sujet d'intérêt pour l'amélioration des services du CPE.

c) Mode de décision

Les décisions et recommandations s'élaborent en recherchant le consentement de chacun des membres de l'équipe. À défaut de consensus, lorsqu'un vote est demandé par un membre de l'équipe de travail, les décisions et les recommandations sont prises à la majorité des voix.

Les décisions et les recommandations de l'équipe de travail doivent être compatibles avec les dispositions prévues à la convention collective.

Les travailleuses peuvent rencontrer leur conseil d'administration afin de lui présenter des situations problématiques que vivent les travailleuses syndiquées au CPE.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

6.1 Obligation d'adhésion au syndicat

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

6.2 Adhésion des nouvelles travailleuses

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

6.3 Exception à la règle

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

6.4 Déduction des cotisations syndicales

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

En même temps que chaque remise, l'employeur complète et fournit les renseignements figurant suivants, sur le rapport prévu à cet effet : le nom de la travailleuse, son statut, la période visée, le nombre de travailleuses, le salaire brut ainsi que les cotisations.

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

6.5 Cas litigieux

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

décision du Tribunal administratif du travail pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.

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

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

6.6 Informations fournies au syndicat

L'employeur fait parvenir au syndicat, deux (2) fois par année (entre le 1^{er} et le 30 avril et entre le 1^{er} et le 30 septembre) les documents suivants, et ce, conformément à l'annexe F :

1. une liste indiquant les renseignements suivants pour chacune des travailleuses :
 - nom ;
 - date d'embauche ;
 - adresse, numéro de téléphone et courriel
 - appellation d'emploi ;
 - statut (temps complet, temps partiel, occasionnelle) ;
 - installation (s'il y a lieu).
2. la liste des absences prolongées avec le motif ;
3. la liste des travailleuses qui ont quitté définitivement avec leur date de départ.

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

6.7 Informations financières fournies au syndicat

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

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 la firme comptable identifiée par le syndicat, notamment copie de ses états financiers annuels vérifiés, incluant les annexes, et toutes autres informations requises, et celle-ci fera rapport à l'employeur et au syndicat.

ARTICLE 7 LIBERTÉ D’ACTION SYNDICALE

7.1 Utilisation des locaux

Le syndicat et/ou la déléguée ont le droit de tenir des réunions ou des rencontres pour les travailleuses dans les locaux du CPE. L'employeur doit être avisé au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, si possible, de l'intention du syndicat et/ou de la déléguée d'utiliser ses locaux et cette utilisation est sans frais. Dans des circonstances exceptionnelles, les parties peuvent réduire ce délai. Si les locaux sont situés dans un édifice public, le syndicat se conforme aux procédures en vigueur.

7.2 Tableau d’affichage

L'employeur met à la disposition du syndicat et de ses membres un tableau d'affichage par installation servant exclusivement à des fins syndicales. Les parties doivent s'entendre sur le lieu où le tableau est disposé.

7.3 Représentantes syndicales

a) Liste des représentantes syndicales

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

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

b) Déléguée syndicale

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

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

c) Représentante du syndicat régional

La représentante du syndicat, après en avoir avisé la représentante de l'employeur, cinq (5) jours ouvrables à l'avance, peut contacter ou

rencontrer au CPE dans un local réservé à cette fin, durant les heures de travail en excluant la période de repos (pauses-santé et dîner), toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci.

d) Rencontre avec l'employeur

Une travailleuse convoquée par l'employeur pour 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.

Lors d'une rencontre pour tout autre motif, s'il y a plus d'une (1) représentante de l'employeur présente, la travailleuse peut, si elle le désire, être accompagnée d'une autre travailleuse ou de la déléguée.

7.4 Libérations syndicales

a) Libérations syndicales

Toute travailleuse peut s'absenter du CPE pour libérations syndicales, pourvu qu'elle avise l'employeur, sauf exception, quarante-huit (48) heures à l'avance. Lors de cette absence, la travailleuse conserve et accumule son ancienneté. L'employeur continue de verser le salaire de la travailleuse libérée et le syndicat le rembourse sur présentation d'une facture à cet effet dont la réclamation ne doit pas excéder six (6) mois.

Si une absence pour libération syndicale coïncide avec une ou des journées de congé hebdomadaire de la travailleuse, la ou les journées sont reportées, selon le choix de la travailleuse.

Dans le cas où une intervention en amélioration des relations de travail (ART) est entamée avec le ministère du Travail, le coût des libérations syndicales sont partagés à parts égales entre l'employeur et le syndicat.

b) Poste électif au syndicat

Toute travailleuse élue sur un poste au syndicat peut s'absenter du CPE, pourvu qu'elle avise l'employeur, au moins sept (7) jours à l'avance. Lors de cette absence, la travailleuse conserve et accumule son ancienneté. De plus, la travailleuse peut participer aux formations et aux rencontres d'équipe.

L'employeur continue de verser le salaire de la travailleuse libérée et le syndicat le rembourse sur présentation d'une facture à cet effet.

L'employeur doit renouveler l'absence d'empêchement de la travailleuse en libération et s'assurer de la mise à jour de son cours de secourisme adapté à la petite enfance.

Lorsqu'applicable au CPE et à la condition que cela se fasse par entente écrite entre les parties, une éducatrice élue sur un poste à temps partiel au syndicat peut être affectée temporairement à un poste de rotation des groupes d'enfants au CPE pour la durée de son absence.

7.5 Libération pour fonction syndicale

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

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

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

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

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

7.6 Comité de négociation locale

L'employeur libère, sans perte de traitement, deux (2) travailleuses afin d'assister à toutes séances de préparation de négociation et de négociation, y compris la conciliation et la médiation.

L'employeur continue de verser le salaire de la travailleuse libérée et le syndicat rembourse sur présentation d'une facture à cet effet.

7.7 Comité de négociation régionale

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

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

8.1 Définition

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

8.2 Calcul de l'ancienneté

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

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

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

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

8.3 Cumul de l'ancienneté

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

- a) mise à pied, pendant les douze (12) premiers mois ;
- b) lorsque la travailleuse reçoit un avis de mise à pied qui a pour conséquence une réduction du nombre d'heures hebdomadaires à la suite de l'application de la procédure de supplantation, elle cumule son ancienneté comme si elle n'avait pas subi de réduction d'heures de travail, et ce, pendant les douze (12) premiers mois ;
- c) congé de perfectionnement autorisé ;
- d) retrait préventif, congé de maternité, parental, de paternité ou d'adoption ainsi que durant tous les congés sans traitement reliés au congé de maternité, congé de paternité et au congé d'adoption prévus à la présente convention ;
- e) absence pour accident de travail ou maladie professionnelle reconnu en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles* ;

- f) absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle, pendant les trente-six (36) premiers mois ;
- g) congé sans traitement ;
- h) toute autre absence prévue à la présente convention collective, à moins d'indication contraire.

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

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

8.4 Conservation de l'ancienneté

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

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

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 de sa démission ;
- c) lors d'une absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle, après le quarante-huitième (48^e) mois d'absence, si la travailleuse ne peut reprendre le travail et qu'un retour au travail semble alors improbable dans un délai raisonnable et que tout accommodement en vue de son retour au travail entraîne pour l'employeur des contraintes excessives ;
- d) après le vingt-quatrième (24^e) mois d'une mise à pied ;

- e) lorsque la travailleuse quitte l'unité de négociation tel que prévu à la clause 3.8.

8.6 Liste d'ancienneté

Au moment de la signature de la présente convention, conformément à l'annexe E et entre le 1^{er} et le 15 avril de chaque année par la suite, l'employeur affiche au tableau syndical la liste des travailleuses indiquant leur ancienneté.

Cette liste reste au tableau d'affichage jusqu'au prochain affichage du mois d'avril de l'année suivante.

Cette liste comprend :

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

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

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

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

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

9.1 Sélection du personnel

Lors du processus de sélection, l'employeur s'engage à soumettre les candidatures aux membres du comité, et ce, aux fins de consultation seulement.

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

9.2 Comité de sélection et de permanence

a) Composition

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

b) Quorum

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

c) Mode de décision

La décision d'accorder la permanence doit être prise à la majorité des voix des membres présents.

d) Mandat

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

e) Libération

Les travailleuses membres du comité de sélection et de permanence sont libérées sans perte de salaire pour les travaux du comité. Il est entendu que les efforts nécessaires sont faits pour que le comité puisse se réunir pendant les heures d'ouverture du CPE. 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.

9.3 Période d'acquisition de la permanence

Toute travailleuse nouvellement embauchée est soumise à une période d'acquisition de permanence de huit cent seize (816) heures de travail.

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

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

Une liste des travailleuses en période d'acquisition de la permanence est transmise à la déléguée une (1) fois tous les six (6) mois.

9.4 Procédure d'acquisition de la permanence

L'employeur ne peut mettre fin à la période d'acquisition (fin du lien d'emploi) ou reconnaître la permanence à une travailleuse sans avoir préalablement appliqué le présent article.

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

- a) Le comité effectue au moins un suivi par écrit, contenant s'il y a lieu, les améliorations à apporter avec la travailleuse concernée durant la première moitié de la période d'acquisition de la permanence. De plus, le comité doit se réunir au plus tard quinze (15) jours avant la fin de la période d'acquisition de la permanence.
- b) La travailleuse a le droit d'être entendue par le comité avant qu'une décision soit adoptée par ce dernier.
- c) Avant la fin de cette période, le comité, à la suite des consultations faites auprès des travailleuses, prend l'une des décisions suivantes :
 1. la reconnaissance de la permanence ;
 2. la prolongation de la période d'acquisition de la permanence pour une période de cent soixante (160) heures ;
 3. le refus de la permanence (fin du lien d'emploi).

Lorsque le comité ne s'entend pas ou ne se réunit pas, cette situation équivaut à une prolongation. 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, au plus tard quinze (15) jours avant de débiter la prolongation.

d) Dans le cas où il y a prolongation, le comité prend l'une des décisions suivantes :

1. la reconnaissance de la permanence ;
2. le refus de permanence (fin du lien d'emploi).

Lorsque le comité ne s'entend pas, cette situation équivaut à un congédiement (fin du lien d'emploi).

e) Cette décision finale est transmise par l'employeur à la travailleuse concernée, avec copie au syndicat et à la déléguée, 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 faire l'objet d'un affichage au tableau d'affichage syndical de chaque installation du CPE dans un délai maximum de trente (30) jours de la vacance ou de la création du poste. Une copie de cet affichage est transmise au syndicat et transmise par courriel à toutes les travailleuses.

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

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

- l'appellation d'emploi ;
- le groupe d'âge ;
- l'installation visée
- le statut (temps complet, temps partiel) ;
- l'horaire, si prédéterminé ;
- le nombre d'heures de travail par semaine ;
- les exigences et les qualifications requises apparaissant au libellé de l'appellation d'emploi de l'annexe A ;
- la date du début et de fin d'affichage ;
- la date d'entrée en fonction.

10.2 Candidature

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

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

10.3 Registre de postes

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

10.4 Attribution du poste

Le poste est accordé à la candidate ayant le plus d'ancienneté parmi celles qui détiennent les exigences et qualifications requises apparaissant au libellé de l'appellation d'emploi 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.

Si aucune éducatrice qualifiée à l'interne n'a appliqué sur le poste, voir la lettre d'entente numéro 6 relative à la qualification des éducatrices lors de l'attribution de poste et de remplacement temporaire (articles 10 et 12).

10.5 Période d'essai

- a) Lorsqu'il y a n'a pas de changement de groupe (affectation), une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours de travail fait partie intégrante du processus d'attribution du poste.
- 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 trente (30) jours de travail ;
 - 3. la travailleuse est réintégrée dans le poste ou le remplacement qu'elle occupait.

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

- 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 Recrutement externe

Si l'employeur ne peut combler le poste à la suite d'un affichage interne, il peut procéder à un recrutement externe en diffusant le même affichage. L'employeur doit faire parvenir une copie de cet affichage au syndicat.

ARTICLE 11 MISE À PIED

11.1 Abolition de poste

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

11.2 Procédure de mise à pied

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

- a) L'employeur transmet par écrit un avis de mise à pied à la travailleuse ayant le moins d'ancienneté parmi celles de l'appellation d'emploi (éducatrice, responsable en alimentation, etc.) et du statut (temps complet ou temps partiel) visés par l'abolition de poste.

Dans le CPE où il n'y a pas de changement de groupe annuellement, il y a obligatoirement un nouveau choix de groupe. Ce nouveau choix de groupe est mis en vigueur au moment de la rentrée qui suit, dans le cas d'une abolition de poste qui survient entre les mois de janvier et juin. Dans le cas d'une abolition de poste qui survient entre les mois de septembre et décembre, le nouveau choix de groupe est mis en vigueur au mois de janvier qui suit.

- 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. Dans ce cas, la période d'essai prévue à l'article 10.5 s'applique. La travailleuse qui se voit refuser cette supplantation à la suite d'une période d'essai a droit de supplanter à nouveau.

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

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

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

11.3 Avis et délais

La travailleuse affectée par une abolition de poste ou une supplantation reçoit un avis écrit de la part de l'employeur au moins quatorze (14) jours avant la date prévue de la mise à pied, indiquant le délai prévu pour la supplantation. Une copie de cet avis est envoyée par courriel à la déléguée.

La travailleuse est responsable de fournir à l'employeur les coordonnées pour la rejoindre.

À compter de la date de réception de cet avis, elle a un délai de cinq (5) jours ouvrables pour exprimer son intention de supplanter à son tour, à défaut de quoi, elle est mise à pied à la date prévue. Si la travailleuse est absente au moment de l'avis d'abolition de poste, celle-ci doit être contactée afin d'être avisée de l'abolition de poste ou à défaut de rejoindre la travailleuse, le délai de cinq (5) jours débute à partir de la date de retour au travail.

11.4 Relevé d'emploi

Au moment du départ ou lors de la période de paie suivant son départ, l'employeur doit émettre à la travailleuse un relevé d'emploi et lui remettre toute somme due à cette date, conformément aux dispositions prévues à la clause 30.5.

11.5 Procédure de rappel au travail

- a) La travailleuse mise à pied est inscrite automatiquement sur la liste de rappel.
- b) La travailleuse détentrice d'un poste qui se voit mise à pied bénéficie d'une priorité de retour au travail lorsqu'un poste devient vacant ou disponible dans son appellation d'emploi, et ce, pourvu qu'elle ait plus d'ancienneté que les autres travailleuses détentrices d'un poste dont le poste a été aboli et qui ont choisi d'exercer leur droit de supplantation.
- c) L'employeur qui réintègre une travailleuse mise à pied dans ses fonctions doit aviser cette dernière par courrier recommandé à la dernière adresse connue, avec copie à la déléguée.

- d) À la réception de l'avis de retour au travail, la travailleuse a quinze (15) jours ouvrables pour reprendre le travail ou aviser l'employeur de sa volonté de reprendre le travail à la date prévue dans la lettre, à défaut de quoi, elle est considérée comme ayant remis sa démission, à moins d'incapacité physique ou d'une raison jugée valable par la travailleuse dont la preuve lui incombe ou à moins qu'elle avise l'employeur qu'elle renonce à sa priorité tout en demeurant sur la liste de rappel.

11.6 Fermeture du CPE

- a) L'employeur avise les travailleuses et le syndicat de toute fermeture éventuelle, temporaire ou définitive du CPE, aussitôt la date de fermeture arrêtée, et ce, au moins quatre-vingt-dix jours (90) à l'avance.
- b) Dans le cas d'une fermeture temporaire ou définitive imputable à un événement de force majeure qui ne relève pas de l'employeur (« Act of God »), le délai de mise à pied peut être réduit à cinq (5) jours ouvrables.

11.7 Réouverture du CPE

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

11.8 Indemnité de licenciement

Lors d'une fermeture définitive, l'employeur s'engage à verser aux travailleuses à temps complet l'équivalent d'une (1) semaine de salaire par année de service à titre d'indemnité de licenciement pour un maximum de douze (12) semaines par travailleuse.

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

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

ARTICLE 12 REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE RAPPEL

12.1 Poste temporairement dépourvu de titulaire

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

12.2 Composition de la liste de rappel

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

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

12.3 Utilisation de la liste de rappel

- a) La liste de rappel est utilisée pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
 - 1. Comblé les postes temporairement dépourvus de leur titulaire.
 - 2. Faire face à un surcroît temporaire de travail d'une durée inférieure à douze (12) semaines.
 - 3. Toute autre raison convenue entre les parties.
- b) Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux travailleuses inscrites sur la liste de rappel selon la procédure suivante :
 - 1. La liste de rappel est appliquée par appellation d'emploi. Une travailleuse peut être inscrite pour plus d'une appellation d'emploi si elle détient les qualifications requises prévues au libellé de l'appellation d'emploi de 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. La travailleuse est tenue de se présenter au travail dans la mesure où le remplacement à effectuer correspond à la disponibilité exprimée préalablement.
4. Si la travailleuse refuse, la suivante est rappelée et ainsi de suite.
5. Dans tous les cas de remplacement temporaire d'une durée prévisible de quatre (4) semaines et plus, une travailleuse à temps partiel ou une travailleuse occasionnelle conserve la possibilité de quitter temporairement son poste ou son remplacement afin d'effectuer le remplacement d'un poste comportant plus d'heures de travail hebdomadaires que son poste ou son remplacement.

De plus, une travailleuse à temps complet non-responsable de groupe a la possibilité de quitter temporairement son poste pour effectuer un remplacement d'une durée prévisible de 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.

6. Une travailleuse à temps complet ou à temps partiel a la possibilité de remplacer une appellation d'emploi différente de celle qu'elle occupe, temporairement dépourvue de sa titulaire, pourvu qu'il n'y ait personne de disponible sur la liste de rappel pour cette appellation d'emploi.
7. La travailleuse qui effectue un remplacement temporaire reçoit un préavis de fin du remplacement équivalent à celui que l'employeur a reçu de la part de la travailleuse absente.
8. Le remplacement de la travailleuse élue sur un poste au syndicat se termine à la fin du mandat de ladite travailleuse. Si par la suite elle est réélue, le remplacement est de nouveau octroyé par ancienneté sur la liste de rappel.
9. Durant la période du 24 juin au 31 août, l'employeur peut lier plusieurs absences à temps complet.

12.4 Qualifications

La clause négociée à la table nationale portant sur la qualification pour l'obtention d'un remplacement, prévue à l'article 12, est modifiée par la lettre d'entente numéro 6 relative à la qualification des éducatrices lors de l'attribution de poste et de remplacement temporaire (articles 10 et 12).

12.5 Processus de réaffectation annuelle

Les travailleuses occasionnelles et à temps partiel ont accès à un processus de réaffectation annuelle concernant les remplacements encore en vigueur à la rentrée, le tout respectant l'ordre d'ancienneté. Ce processus est effectué après l'affectation des groupes, s'il y a lieu. S'il n'y a pas d'affectation de groupe au CPE, ce processus est fait avant la rentrée.

12.6 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 d'une (1) semaine.

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

- b) 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 comme non disponible pour une période de dix (10) 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 de travailler ailleurs ;
- le fait d'être aux études ou en stage.

- c) La travailleuse peut exprimer une non-disponibilité, une (1) fois par deux (2) ans, pour une période maximale de douze (12) mois, auquel cas, elle doit en aviser par écrit l'employeur au moins une (1) semaine à l'avance.

Pour être réinscrite sur la liste de rappel, la travailleuse exprime à nouveau sa disponibilité par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance. Lorsque la travailleuse omet d'émettre à nouveau sa disponibilité dans ce délai, l'employeur tente de communiquer avec la travailleuse à la dernière adresse connue ainsi que par courriel, au minimum une (1) fois.

Lorsque la travailleuse ne répond pas dans un délai raisonnable, elle est considérée comme ayant démissionné.

- 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, dans un service de garde reconnu, qu'elle est aux études ou qu'elle fait un stage équivalent à la période de non-disponibilité demandée.

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 12.6 a).

- e) Une travailleuse doit être disponible à temps complet pendant la période du 24 juin au 31 août, à moins que :
- la travailleuse puisse démontrer, avant le 1^{er} juin, qu'elle a un remplacement équivalent dans un autre CPE ;
 - que cela ne s'inscrive à l'intérieur d'une période de non-disponibilité de six (6) mois et plus et ne touche pas plus d'une (1) 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 comme 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 comme 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 additionnels. 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 stipulations contraires dans la présente convention, constitue un grief.

13.2 Discussion préliminaire

Les parties reconnaissent l'importance de maintenir des relations de travail harmonieuses et favorisent le règlement à l'amiable des différends. Ainsi, la travailleuse qui se croit lésée d'une façon quelconque, ou le syndicat, peut échanger au sujet du litige avec une représentante de la direction afin de tenter de trouver une solution et ce, avant le dépôt d'un grief. 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.

- 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)

Avant d'être déferé à l'arbitrage, tout grief, à l'exception des griefs portant sur des mesures disciplinaires, doit faire l'objet d'une demande de rencontre par écrit au CRT au palier applicable, sans quoi le grief est considéré retiré. Le syndicat ne perd pas son droit au grief si sa demande de rencontre est faite au mauvais palier.

Les parties concernées 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) Tout grief qui n'a pu être réglé durant les étapes prévues aux clauses 13.2, 13.3 et 13.4 peut faire l'objet d'une demande de nomination d'une arbitre.
- 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'une 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. Pour les griefs contestant une mesure portant sur la santé ou la sécurité des enfants, le délai pour procéder à la nomination d'une arbitre est prolongé de trois (3) mois.

- e) Après entente entre les parties telles que définies à la clause 1.1, si les parties font un processus de médiation ou de conciliation, le délai de douze (12) mois prévu au paragraphe d) peut être suspendu le temps de la conciliation ou de la médiation.

En tout temps entre le dépôt du grief et jusqu'à la décision de l'arbitre, les parties favorisent les modes alternatifs de résolution de conflits. Ceux-ci peuvent être utilisés d'un commun accord et les frais ou honoraires de la médiatrice ou conciliatrice, le cas échéant, sont partagés à parts égales.

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 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.

L'employeur favorise la remise d'une mesure disciplinaire ou administrative en main propre et lors d'une journée où la travailleuse est présente sur les lieux du travail. Lorsque l'absence de la travailleuse ne permet pas la remise de la mesure dans les délais prévus au paragraphe précédent, l'employeur peut attendre son retour au travail, auquel cas, les délais sont suspendus.

- 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 aviser par écrit la travailleuse et le syndicat en 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, ainsi que le moment de son imposition.

Si l'employeur n'est pas en mesure d'indiquer le moment de la suspension lors de la remise de la mesure, il doit le faire au moins cinq (5) jours ouvrables avant son imposition.

- 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

Sous réserve de l'article 97.1 de la *Loi sur les normes du travail*, 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. Nonobstant ce qui précède, il est entendu qu'en cas d'absence de plus de trente (30) jours, à l'exception du congé annuel, les délais sont suspendus jusqu'au retour de la travailleuse.

Si la mesure disciplinaire est en lien avec la santé et la sécurité des enfants, le délai de péremption est de quinze (15) 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. Elle peut également obtenir gratuitement une copie numérique de son dossier, lorsqu'une telle copie est disponible.
- 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, conformément à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. 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 de deux (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 de l'alimentation ou cuisinières, aux préposées ainsi qu'aux autres travailleuses tous les moyens et équipements de protection individuelle choisis par le comité de santé et sécurité.

ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

16.1 Durée du travail

Éducatrice

La semaine normale de travail des éducatrices est de trente-quatre (34) heures par semaine réparties à raison de huit heures et demie (8,5) par jour sur une période de quatre (4) jours, du lundi au vendredi inclusivement.

Éducatrice de rotation

La semaine normale de travail des deux (2) éducatrices de rotation est de trente-quatre (34) heures par semaine réparties à raison de huit heures et demie (8,5) par jour, sur une période de quatre (4) jours, du lundi au vendredi inclusivement.

Éducatrice de remplacement de pause, de pédagogie et de soutien

La semaine normale de travail de l'éducatrice de remplacement de pause, de pédagogie et de soutien est de trente-quatre (34) heures par semaine réparties à raison de six heures et quarante-huit minutes (6,80) par jour sur une période de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement.

Préposée

La semaine normale de travail de la préposée est de vingt-cinq (25) heures par semaine réparties à raison de cinq (5) heures par jour, sur une période de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement.

Responsable en alimentation

La semaine normale de travail de la responsable en alimentation est de trente-deux heures et demie (32,5) par semaine, réparties à raison de six heures et demie (6,5) par jour sur une période de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement.

16.2 Aménagement du temps de travail

- a) L'employeur s'engage à créer le plus de postes à temps complet possible et à ne créer des postes à temps partiel que s'il est dans l'impossibilité de créer un poste à temps complet.
- 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

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

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.

16.4 Échange de quart de travail ou de journée de congé hebdomadaire

De manière ponctuelle, une travailleuse peut échanger son quart de travail ou son congé hebdomadaire, sur une base volontaire, avec une autre travailleuse. Lorsque ce changement a pour effet de modifier l'horaire de l'éducatrice de rotation, celle-ci doit être également en accord. L'employeur doit être avisé d'un tel changement dans leur horaire, lequel ne peut refuser sans motif valable.

De manière ponctuelle, l'employeur peut également demander à une travailleuse d'échanger sa journée de congé hebdomadaire ou son quart de travail avec une autre travailleuse, et ce, de manière volontaire.

Avec l'accord des autres travailleuses, une travailleuse peut échanger son quart de travail ou son congé hebdomadaire, sur une base volontaire, avec une autre travailleuse, et ce, pour une période de temps qu'elles déterminent, et ce, avec l'accord de l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

16.5 Choix de groupe

Il n'y a pas de changement de groupe annuellement au CPE; chaque travailleuse conserve son groupe d'âge, et ce, en respect de la clause 5.3. Une travailleuse peut échanger son groupe avec une autre travailleuse, et ce, avec l'accord de l'équipe si elle en fait la demande au plus tard le 1^{er} juin. Ce changement s'effectue, au plus tard, la première semaine de septembre et il demeure en vigueur pour une période de douze (12) mois.

16.6 Activités d'encadrement pédagogique, dossier éducatif de l'enfant et réunions d'équipe (quantum)

- a) Au 1^{er} avril de chaque année, l'équipe de travail bénéficie d'une banque annuelle d'heures payées pour des activités d'encadrement

pédagogique, incluant le dossier éducatif de l'enfant et les réunions d'équipe.

b) Cette banque est établie de la façon suivante : dix-neuf (19) 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'équipe ou le travail d'équipe.

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

Après entente avec l'employeur, ces heures peuvent être effectuées à l'extérieur de la semaine normale de travail.

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

16.7 Gestion à la cuisine

Le 1^{er} avril de chaque année, la responsable de l'alimentation ou cuisinière titulaire d'un poste à temps complet bénéficie d'une banque annuelle de douze (12) heures payées, à l'extérieur de la semaine normale de travail, pour la gestion et la planification de la cuisine.

La responsable de l'alimentation ou cuisinière titulaire d'un poste à temps partiel bénéficie de cette banque au prorata du temps travaillé, en fonction de sa semaine normale de travail.

16.8 Période de repos

La travailleuse qui effectue au moins cinq (5) heures de travail par jour bénéficie, à l'intérieur de son horaire normal de travail, de soixante (60) minutes de repos par jour, dont trente (30) minutes sont rémunérées. Lors de la portion des trente (30) minutes rémunérées, la travailleuse se doit de demeurer au CPE.

16.9 Participation de la travailleuse au plan d'intervention/d'intégration

Lorsqu'une éducatrice titulaire d'un groupe contenant au moins un (1) enfant présentant des besoins de soutien particulier (subventionnés ou non), celle-ci doit être libérée afin de participer aux rencontres :

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

L'éducatrice de rotation et l'éducatrice de soutien doivent également être libérées afin de participer à ces rencontres.

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

16.10 Baisse du taux de fréquentation

Lorsqu'il y a diminution du taux de fréquentation, l'employeur propose aux travailleuses de prendre un congé à 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.

16.11 Activités à caractère spécial

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

16.12 Travailleuse ayant en charge une stagiaire

L'employeur libère avec traitement la travailleuse responsable d'une stagiaire selon les besoins identifiés par l'établissement d'où elle provient afin de s'acquitter des tâches supplémentaires ainsi occasionnées. Le temps nécessaire est alloué à la travailleuse à l'intérieur de son horaire de travail, à l'exception de sa période de repos (pauses-santé et dîner), après autorisation de l'employeur. En aucun cas, la présence d'une stagiaire ne peut venir combler un manque de ressources. En aucun cas, une travailleuse ne peut se faire imposer la responsabilité d'une stagiaire. Dans tous les cas, la travailleuse qui accepte d'avoir une stagiaire choisit le niveau académique de celle-ci.

16.13 Rémunération à taux régulier

Les heures effectuées en vertu des clauses 16.6, 16.7, 16.9, 16.11 et 16.12 inclusivement ne sont pas considérées comme du temps supplémentaire et sont rémunérées à taux régulier ou mises en banque de temps, selon le choix de la travailleuse, sauf si le total des heures est supérieur à quarante (40) heures dans une semaine ; la portion des heures dépassant quarante (40) heures est alors rémunérée à taux supplémentaire ou mise en banque à taux et demi, selon le choix de la travailleuse.

16.14 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.

16.15 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 16.10 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 pourcent (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 pourcent (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 (1er) et le quinzième (15e) jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un (1) mois complet de service.
- c) La période de référence pour les fins de congé annuel s'établit du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année subséquente.

18.3 Période de prise de congé annuel

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

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

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

18.4 Choix des dates du congé annuel

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

Le choix des dates de prise de congé annuel se fait par consensus entre les travailleuses. À défaut de consensus, ce choix s'effectue par ordre d'ancienneté. L'employeur doit permettre à toute travailleuse de prendre son congé annuel durant la période inscrite à la clause 18.3.

Les semaines de vacances peuvent débuter n'importe quel jour de la semaine.

- 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.

Une travailleuse ayant cinq (5) semaines et plus de congé annuel peut fractionner deux (2) de ses semaines choisies en journées.

- c) Une travailleuse incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, accident, accident du travail ou maladie professionnelle survenu avant le début de sa période de congé peut reporter sa période de congé annuel à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son employeur avant la date fixée pour sa période de congé annuel, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique ou psychologique, auquel cas, son congé annuel est reporté automatiquement. Dans ces cas, la travailleuse ne peut se servir de son ancienneté pour déplacer les dates de congé annuel choisies par les autres travailleuses.

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

Lorsqu'une travailleuse en absence pour invalidité a des indemnités de congé annuel en banque pour des années antérieures à l'année en cours, lors de son retour au travail, elle peut décider de se les faire

monnayer ou de prendre son congé annuel restant. En aucun cas l'employeur ne rémunère l'indemnité de congé annuel antérieure à la travailleuse qui est en absence pour invalidité.

- d) En dehors de la période estivale, la travailleuse doit demander son congé annuel quatre (4) 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.

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 pourcent (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 pourcent (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) 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, elle reçoit une indemnité équivalente, selon le nombre de semaines auxquelles elle a droit soit, à deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) fois la moyenne hebdomadaire du salaire brut gagné pendant la période travaillée.

Les congés sont les suivants :

- congé de maternité ;
- congé de paternité ;
- retrait préventif ;
- tout congé non rémunéré de quatre (4) semaines ou moins ;
- absence de vingt-six (26) semaines ou moins sur une période de douze (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.

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^{er} janvier (Jour de l'An) ;
 - 2. le Vendredi saint ou le lundi de Pâques ;
 - 3. le lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes) ;
 - 4. le 24 juin (Fête nationale du Québec) ;
 - 5. le 1^{er} juillet (fête du Canada) ;
 - 6. le premier (1^{er}) lundi de septembre (fête du Travail) ;
 - 7. le deuxième (2^e) lundi d'octobre (Action de 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 pourcent (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^{er} 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^{er} 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 pourcent (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 douze (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 membre de la famille¹ 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*.

¹ En outre du conjoint ou de la conjointe de la travailleuse, on entend par « membre de la famille » l'enfant, le père, la mère ou l'un des parents, 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.

- 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 douze (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.
- 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) Sous réserve des modalités prévues à l'article 79.2 de la *Loi sur les normes du travail*, 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.

Sont aussi considérés comme membre de la famille 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.

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.

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.

Cependant, ces congés peuvent être devancés pour assister au décès d'une personne visée à la clause 21.1 a) qui a recours à l'aide médicale à mourir. Ils peuvent être reportés ou divisés en deux périodes lorsqu'une partie des rites funéraires est reportée. Dans ces cas, la travailleuse avise l'employeur le plus tôt possible mais au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance de la prise de ces congés.
- 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 qui effectue le suivi de grossesse. 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 (4e) 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 (20e) 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.

Lors de ce congé de maternité spécial, 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 cette absence.

d) Durée maximale

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20e) 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 de remplacement

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 un remplacement pendant la durée de son retrait préventif est réputée disponible pour un nouveau remplacement selon les modalités de l'article 12 de la convention collective.
3. Le nouveau remplacement ainsi obtenu est comblé 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 nouveau remplacement retourne sur la liste de rappel.

g) Réintégration de la travailleuse

En cas d'interruption de grossesse, la travailleuse reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu durant le congé conformément aux dispositions de la convention collective.

22.6 Congé de maternité

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

a) Répartition du congé

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

b) Accouchement retardé

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

c) Début du congé

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

d) Avis à l'employeur et date

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

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.

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 la clause 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 de remplacement

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 un remplacement pendant la durée de son congé de maternité est réputée disponible pour un nouveau remplacement selon les modalités de l'article 12 de la convention collective.
3. Le nouveau remplacement ainsi obtenu est comblé 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 nouveau remplacement 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.

22.7 Congé de naissance ou d'adoption

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

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

22.8 Congé de paternité

Un travailleur a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans traitement, à l'occasion de la naissance de son enfant. Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) 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.

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 de remplacement

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 un remplacement pendant la durée de son congé de paternité est réputé disponible pour un nouveau remplacement selon les modalités de l'article 12 de la convention collective.
3. Le nouveau remplacement ainsi obtenu est comblé 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 nouveau remplacement 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.

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.

Le congé parental peut être suspendu pour toute autre raison que celles prévues à la clause 23.3 après entente avec l'employeur.

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 et fin de remplacement

- 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 un remplacement le jour du retour au travail de la travailleuse, cette dernière obtient le remplacement occupé 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 clauses 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 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.

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 avoir épuisé sa banque de temps accumulé avant de prendre un tel congé, sauf si entente avec l'employeur. 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 de 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 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année subséquente.

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

- a) Après trois (3) ans de service et une (1) fois par période de 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 clauses 20.2 c) et 20.3 b) s'appliquent pour le congé sans solde de plus de quatre (4) semaines.

3. Banques de temps

L'employeur remet à la travailleuse la rémunération correspondant au temps cumulé dans sa banque de temps au moment de la prise du congé.

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 quatre (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.

7. 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 bénéfices en vigueur

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

ARTICLE 28 RETRAITE PROGRESSIVE

28.1 Définition

- a) Le programme de retraite progressive permet à une travailleuse âgée de cinquante-cinq (55) ans et plus, titulaire d'un poste à temps complet ou à temps partiel, de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite, après entente avec l'employeur.
- b) La retraite progressive s'échelonne sur une période de douze (12) à soixante (60) mois selon les dispositions suivantes :
 1. soit pour un minimum de deux (2) jours par semaine de prestation de travail ou après entente avec l'employeur pour le nombre de jours. 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 et un arrêt de travail à temps complet de trois (3) mois consécutifs. Le moment de la prise du congé doit être convenu avec l'employeur.

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.

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.

e) Congé de perfectionnement sans traitement et congé sans traitement

Pendant la période de participation de la travailleuse au programme de retraite progressive, elle ne peut pas bénéficier du congé de perfectionnement prévu à la clause 24.1 ni du congé sans traitement prévu à la clause 25.2 de la présente convention collective.

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'emplois et taux de salaires

- a) Les appellations d'emplois et conditions d'obtention requises apparaissent à l'annexe A.
- b) Les taux horaires et les taux horaires incluant les majorations de traitement et les structures salariales 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 1er avril 2023 au 31 mars 2024
Chaque taux et chaque échelle² de traitement en vigueur le 31 mars 2023 est majoré de 6,00 %, avec effet le 1^{er} avril 2023.
2. Période allant du 1er avril 2024 au 31 mars 2025
Chaque taux et chaque échelle² de traitement en vigueur le 31 mars 2024 est majoré de 2,80 %, avec effet le 1er avril 2024.
3. Période allant du 1er avril 2025 au 31 mars 2026
Chaque taux et chaque échelle² de traitement en vigueur le 31 mars 2025 est majoré de 2,60 %, avec effet le 1er avril 2025.
4. Période allant du 1er avril 2026 au 31 mars 2027
Chaque taux et chaque échelle² de traitement en vigueur le 31 mars 2026 est majoré de 2,50 %, avec effet le 1er avril 2026.

² La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire arrondi au 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.

5. Période allant du 1er avril 2027 au 31 mars 2028

Chaque taux et chaque échelle³ de traitement en vigueur le 31 mars 2027 est majoré de 3,50 %, avec effet le 1er avril 2027.

Toutefois, les taux et échelles³ de traitement applicables sont uniquement ceux prévus à la structure salariale de l'annexe B1.

B) Majoration additionnelle

Chaque taux et chaque échelle³ de traitement en vigueur au 1^{er} avril 2025 est majoré de 2,00 % avec effet le 1^{er} avril 2025.

Cette majoration additionnelle s'applique suivant la majoration du paramètre général d'augmentation salariale du 1^{er} avril 2025 prévue à la clause 30.2 A) 3.

C) Majorations de traitement applicables aux éducatrices

1. Majoration de traitement applicable à l'éducatrice non qualifiée

a) Période allant du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2025

L'éducatrice non qualifiée bénéficie d'une majoration de traitement de 2,00 %.

b) À compter du 1er avril 2025

La majoration de traitement pour l'éducatrice non qualifiée est abolie.

2. Majoration de traitement applicable à l'éducatrice qualifiée et à l'éducatrice spécialisée

a) Période allant du 1er avril 2023 au 31 mars 2025

L'éducatrice qualifiée et l'éducatrice spécialisée bénéficient d'une majoration de traitement de 5,00 %.

À compter du 1er avril 2025

La majoration de traitement de l'éducatrice qualifiée et l'éducatrice spécialisée est modifiée de la manière suivante :

Échelons									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7,25 %	6,20 %	5,20 %	4,00 %	3,00 %	3,00 %	3,00 %	3,00 %	3,00 %	3,00 %

³ La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire arrondi au 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) L'éducatrice qualifiée et l'éducatrice spécialisée bénéficient d'une majoration de traitement de 5,00 % 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.

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

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 l'éducatrice qualifiée et l'éducatrice spécialisée prévu à la clause 30.2 C) 2. b) de la manière suivante :

1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	À compter du 1 ^{er} avril 2027
31,83 \$	32,72 \$	33,59 \$	34,44 \$	35,64 \$

E) Clause d'ajustement

Un ajustement salarial pourrait s'appliquer selon les modalités suivantes :

1. Au 31 mars 2026, chaque taux et chaque échelle⁴ de traitement en vigueur le 30 mars 2026 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2024-2025, laquelle variation est diminuée de 2,60 points de pourcentage. La majoration ne peut être supérieure à 1,00 %.
2. Au 31 mars 2027, chaque taux et chaque échelle⁴ de traitement en vigueur le 30 mars 2027 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026, laquelle variation est diminuée de 2,50 points de pourcentage. La majoration ne peut être supérieure à 1,00 %.

⁴ La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire arrondi au 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.

3. Au 31 mars 2028, chaque taux et chaque échelle⁴ de traitement en vigueur le 30 mars 2028 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2027-2028 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027, laquelle variation est diminuée de 3,50 points de pourcentage. La majoration ne peut être supérieure à 1,00 %.

Pour chaque majoration calculée précédemment, si le résultat est inférieur à 0,05 % les taux des échelles de traitement ne sont pas modifiés.

Les ajustements salariaux prévus aux paragraphes précédents sont appliqués à la paie et payés rétroactivement dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la publication des données par Statistique Canada.

Aux fins du calcul de cette clause :

1. L'indice des prix à la consommation au Québec correspond à la moyenne par année financière (d'avril à mars) pour l'ensemble des produits, dont la source est Statistique Canada, Tableau 18-10-0004-01 Indice des prix à la consommation, mensuel, non désaisonnalisé ;
2. La variation de l'indice des prix à la consommation est exprimée en pourcentage et ce pourcentage est arrondi à deux décimales.

En aucun cas l'ajustement salarial ne peut être négatif.

F) Majoration des primes et montants forfaitaires

Les primes fixes, les primes exprimées en pourcentage et les montants forfaitaires ne sont pas visés par les alinéas A) à E) de la clause 30.2.

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.

⁴ La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire arrondi au 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.

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 éducateur de la petite enfance* 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. 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 %), jusqu'à concurrence du maximum de cette échelle salariale

g) **Maintien du taux horaire**

1. 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.
2. Une travailleuse qui, à la demande de l'employeur, effectue ponctuellement des tâches relevant d'une autre appellation d'emploi maintient son taux horaire ou obtient le taux horaire de l'appellation d'emploi concernée, selon son expérience, selon le plus avantageux des deux. Dans un tel cas, la travailleuse n'est pas considérée être en maintien de son taux horaire au sens de la clause 30.3 g) 1.

30.4 Versement des salaires

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

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

- b) À chaque paie, l'employeur fournit à la travailleuse :

- son appellation d'emploi ;
- la date de la période de paie et la date du paiement ;
- le nombre d'heures payées au taux normal ;
- les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période ;
- les heures accumulées dans sa banque de temps ;
- les vacances accumulées ;
- les heures cumulées pour l'année ;
- le nombre de semaines de congé annuel auquel la travailleuse a droit et le nombre de journées de vacances restantes ;
- la banque d'heures de congés personnels et de maladie à jour ;
- la nature et le montant des primes ;

- les indemnités ;
 - le taux de salaire ;
 - le montant du salaire brut ;
 - la nature et le montant des déductions effectuées ainsi que le montant net du salaire.
- c) Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et sur la fiche de paie, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

30.5 Départ d'une travailleuse

Dans tous les cas de démission ou de fin d'emploi définitive, l'employeur doit remettre à la travailleuse toute somme due ainsi que le relevé d'emploi au moment du départ, pourvu que la travailleuse l'avise de la date de son départ au moins une (1) semaine à l'avance, sinon, les sommes qui lui sont dues lui sont remises lors de la période de paie suivante.

Au plus tard, à la période de paie suivant le départ de la travailleuse, lorsque la travailleuse quitte définitivement le CPE, l'employeur doit lui fournir son original d'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 accompli depuis le dernier changement d'échelon.

30.6 Erreur sur la paie

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



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

L'employeur et la travailleuse ont six (6) mois de la commission de l'erreur pour demander la correction de ladite erreur sur une paie.

ARTICLE 31 RÉTROACTIVITÉ

31.1 Rétroactivité

Les montants rétroactifs sur le salaire depuis le 1^{er} avril 2023 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.

ARTICLE 32 DISPOSITIONS DIVERSES

32.1 Annexes, lettres d'entente et politiques

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

L'employeur doit remettre à chaque travailleuse et au syndicat, les politiques en vigueur au CPE, et les nouvelles qu'il crée, dans un délai maximum de dix (10) jours avant l'entrée en vigueur des dites politiques.

De plus, l'employeur doit remettre à chaque travailleuse, nouvellement embauchée, les politiques en vigueur au CPE.

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 Gestion des repas

Lorsqu'une travailleuse est en fonction, le repas est fourni par le CPE selon le menu du jour, et est soumis à la *Loi sur l'impôt*.

La travailleuse peut choisir de prendre ou non le repas fourni par l'employeur.

La travailleuse peut, si elle le désire, apporter son repas.

32.4 Local de repos

- a) 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. Si les locaux actuels ne permettent pas un tel espace, tout agrandissement futur en comportera un.
- b) L'employeur met à la disposition des travailleuses, un ordinateur fonctionnel avec accès Internet ainsi qu'un photocopieur dans chaque installation.

32.5 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.

32.6 Disparités régionales

Voir l'annexe D.

32.7 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.

32.8 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.

32.9 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.

32.10 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 (C.T. 227502 du 13 décembre 2022 et modifications).

À titre indicatif, à compter du 1^{er} avril 2025, les barèmes de remboursement sont les suivants :

- déjeuner : un maximum de 14,95 \$, sur production d'un reçu ;
- dîner : un maximum de 20,60 \$, sur production d'un reçu ;
- souper : un maximum de 31,10 \$, sur production d'un reçu ;
- indemnité de kilométrage 0,64 \$ 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.

32.11 Banque de temps

Du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, la travailleuse peut accumuler dans une banque, toutes les heures effectuées en plus de sa journée ou de sa semaine normale de travail ainsi que les congés fériés à reporter, les congés hebdomadaires reportés pour libération syndicale.

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 cinq (5) jours à l'avance. L'employeur doit autoriser la reprise de temps, mais ne peut refuser sans motif valable.

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

32.12 Ratios

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

32.13 Langue au travail

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

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

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

32.14 Intégration des dispositions nationales

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

Pour l'ensemble de l'entente intervenue entre le secteur des CPE FSSS-CSN et le gouvernement, excluant la rémunération puisque traitée au paragraphe précédent, l'employeur et le syndicat doivent se rencontrer en comité de relations de travail, afin de discuter de l'incorporation possible à la convention collective de l'entente intervenue au niveau national.

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 2028, 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.

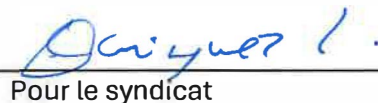
33.3 Préséance

En cas de contradiction entre une disposition négociée à la table nationale et une disposition négociée à la table locale ou régionale, la disposition négociée à la table nationale a préséance.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé l'entente ce 30^e jour du mois de Mars 2026.


Pour l'employeur


Pour le syndicat


Pour le syndicat

Pour le syndicat

LETTRE D'ENTENTE LOCALE

LETTRE D'ENTENTE EN MATIÈRE DE VIOLENCE CONJUGALE

Entre : **SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES(EURS)
DES CPE DE MONTRÉAL-LAVAL-CSN**

(ci-après « le Syndicat »)

Et : **CENTRE DE LA PETITE ENFANCE (CPE) LE CAMÉLIA**

(ci-après « l'Employeur »)

-
- Attendu que** la violence conjugale est inacceptable ;
- Attendu que** la violence conjugale a des répercussions quotidiennes sur la vie et la sécurité de centaines de travailleuses au Québec ;
- Attendu que** la violence conjugale envahit le milieu de travail, ce qui met à risque les victimes et leurs collègues et entraîne des pertes sur le plan de la productivité, des coûts plus élevés en matière de santé, un absentéisme et un présentéisme accrus et une hausse du taux de roulement du personnel ;
- Attendu que** l'article 51(16) de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* édicte une obligation pour l'Employeur de protéger les victimes de violence conjugale sur le lieu de travail.

Chaque Travailleuse a le droit de travailler dans un environnement sans violence. En outre, chaque Travailleuse est encouragée à chercher de l'aide en lien avec une situation de violence conjugale, même si celle-ci s'exerce en dehors du milieu de travail.

Pour les besoins de la présente entente et tel que défini dans la *Politique d'intervention en matière de violence conjugale : prévenir, dépister, contrer la violence conjugale du Gouvernement du Québec* publiée en 1995 :

« La violence conjugale se caractérise par une série d'actes répétitifs, qui se produisent généralement selon une courbe ascendante. Les spécialistes appellent cette progression « escalade de la violence ». Elle procède, chez l'auteur de la violence, selon un cycle défini par des phases successives marquées par la montée de la tension, l'agression, la déresponsabilisation, la rémission et la réconciliation. À ces phases correspondent chez la victime la peur, la colère, le sentiment qu'elle est responsable de la violence et, enfin, l'espoir que la situation va s'améliorer. Toutes ces phases ne sont pas toujours présentes et ne se succèdent pas toujours dans cet ordre.

La violence conjugale comprend les agressions psychologiques, verbales, physiques et sexuelles ainsi que les actes de domination sur le plan économique. Elle ne résulte pas d'une perte de contrôle, mais constitue, au contraire, un moyen choisi pour dominer l'autre personne et affirmer son pouvoir sur elle. Elle peut être vécue dans une relation maritale, extramaritale ou amoureuse, à tous les âges de la vie. »

Par conséquent, plusieurs mesures seront mises en œuvre, notamment :

1. Sensibilisation des membres du personnel

- L'Employeur affiche dans des endroits visibles et accessibles à l'équipe de travail, aux parents-utilisateurs, aux membres du CA, des copies de la présente entente en matière de violence conjugale.
- L'Employeur met à la disposition de toutes les Travailleuses des renseignements sur les services disponibles, afin de les aider à composer avec les situations se rapportant à la violence conjugale.

2. Procédure en cas de signalement

- L'Employeur respectera en tout temps le droit au respect de la vie privée de la personne victime de violence conjugale, élément essentiel d'un environnement de travail qui se veut ouvert aux signalements.
- À cette fin, l'Employeur s'engage à garder confidentiel tout signalement de violence conjugale.
- Plus particulièrement, en cas de signalement, l'Employeur s'engage à ne communiquer que les informations strictement nécessaires à toute personne qui doit en disposer pour mettre en œuvre un plan de sécurité individuel pour la victime ou pour sécuriser le milieu de travail pour toutes.

3. Santé et sécurité en milieu de travail

- L'Employeur cherche à éliminer toute possibilité de violence conjugale sur les lieux de travail et les environs, en analysant l'environnement et en minimisant, dans la mesure du possible, les caractéristiques physiques et organisationnelles susceptibles d'exposer les Travailleuses à des actes violents.
- À cette fin, de concert avec les Travailleuses et le Syndicat, l'Employeur procède à un recensement des risques liés à la violence conjugale dans le milieu de travail et les environs, et adoptera des mesures visant à atténuer ces risques.

- De concert avec les Travailleuses et le Syndicat, l'Employeur doit réviser sur une base régulière le recensement des risques liés à la violence conjugale et les mesures préventives adoptées pour les atténuer sur les lieux de travail.
- L'Employeur doit offrir des moyens raisonnables pour soutenir les Travailleuses victimes de violence conjugale et de les aider à élaborer et à mettre en œuvre des plans de sécurité individuels en milieu de travail.
- L'Employeur dirige les Travailleuses victimes vers les ressources externes spécialisées en violence conjugale soit *SOS Violence conjugale* et de contacter le *Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale* afin de voir à l'élaboration d'un plan de sécurité pour la vie personnelle et de recevoir le soutien nécessaire.
- L'Employeur appliquera toute ordonnance du tribunal, en particulier les ordonnances interdisant à l'auteur de violence de se rendre au lieu de travail de la victime.
- L'Employeur doit avoir un plan de sécurité pour les situations d'urgence. Il décrira la façon dont les Travailleuses doivent procéder pour communiquer avec les autorités policières lorsqu'elles observent quiconque s'engager dans un comportement menaçant.
- L'Employeur doit explorer des options pour assurer la sécurité de la Travailleuse victime, entre autres : le déplacement de l'espace de travail, l'accompagnement à l'entrée et la sortie de l'édifice, les moyens à mettre en place pour diminuer l'impact du harcèlement effectué, etc.

4. Politiques de soutien non discriminatoires

- L'Employeur doit prendre des mesures raisonnables pour élaborer des politiques, des pratiques et des mesures qui prennent en compte l'absentéisme, la productivité et la sécurité des travailleuses, afin de répondre au besoin de soutien et de consultation en matière de violence conjugale.
- Les politiques et pratiques ne doivent être aucunement discriminatoires à l'égard des victimes de violence conjugale et l'Employeur sera sensible aux besoins de celles-ci.
- L'Employeur ne prendra aucune décision en matière de dotation sur les problèmes présumés ou connus de violence conjugale des Travailleuses.
- L'Employeur doit faire la mise à jour des politiques.

5. Formation

- L'Employeur offrira régulièrement aux gestionnaires une formation portant sur la violence conjugale et ses effets sur le milieu de travail.
- L'Employeur offrira aux Travailleuses une formation concernant les signes de violence conjugale, les effets de la violence conjugale sur le milieu de travail, les orientations pertinentes, la confidentialité et les plans individuels d'intervention et de sécurité.

6. Violence familiale

- La présente entente s'applique, en faisant les adaptations nécessaires, à des situations de violence familiale.

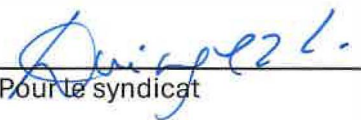
7. Responsabilité par rapport à l'entente

- L'Employeur verra à l'application de la présente entente et en distribue des copies à tous les membres de l'équipe de travail dès son entrée en vigueur et à toute nouvelle Travailleuse et nouveau gestionnaire par la suite.
- Les Travailleuses ayant des questions ou des plaintes au sujet de comportements en milieu de travail associés à la violence conjugale qui relèvent de la présente entente peuvent en discuter avec une personne de confiance de son choix. L'Employeur ne doit pas rester indifférent face aux préoccupations des travailleuses. L'Employeur a la responsabilité d'aider à prévenir la violence conjugale en milieu de travail, contribuant ainsi à bâtir une société plus sécuritaire.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé l'entente ce 30^e jour du mois de juin 2026


Pour l'employeur


Pour le syndicat


Pour le syndicat

Pour le syndicat

ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

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 éducateur de la petite enfance* 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.

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

Agente de conformité

L'agente de conformité traite les dossiers relatifs à la reconnaissance et à la réévaluation des responsables d'un service de garde éducatif 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 d'un service de garde éducatif 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 d'un service de garde éducatif 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 de l'alimentation ou cuisinière

La responsable de l'alimentation ou la cuisinière élabore des menus variés et équilibrés en tenant compte du Guide alimentaire canadien, des allergies et restrictions alimentaires des enfants et des orientations du centre de la petite enfance eu égard notamment aux principes applicables en matière de saines habitudes alimentaires en 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 HORAIRES ET TAUX HORAIRES INCLUANT LES MAJORATIONS DE TRAITEMENT

Personnel de garde

Éducatrice qualifiée (rangement 19)¹

Échelons	1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	À compter du 1 ^{er} avril 2027
1 an à l'échelon 10	31,83 \$	32,72 \$	33,59 \$	34,44 \$	35,64 \$
10	30,31 \$	31,16 \$	31,99 \$	32,80 \$	33,94 \$
9	29,41 \$	30,23 \$	31,03 \$	31,81 \$	32,92 \$
8	28,49 \$	29,28 \$	30,07 \$	30,82 \$	31,90 \$
7	27,63 \$	28,40 \$	29,16 \$	29,89 \$	30,94 \$
6	26,74 \$	27,49 \$	28,22 \$	28,93 \$	29,94 \$
5	25,95 \$	26,67 \$	27,38 \$	28,06 \$	29,04 \$
4	25,15 \$	25,85 \$	26,80 \$	27,47 \$	28,42 \$
3	24,35 \$	25,03 \$	26,25 \$	26,90 \$	27,84 \$
2	23,61 \$	24,28 \$	25,69 \$	26,33 \$	27,25 \$
1	22,89 \$	23,53 \$	25,15 \$	25,78 \$	26,68 \$

Éducatrice non qualifiée (rangement 19)¹

Échelons	1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	À compter du 1 ^{er} avril 2027
14	29,45 \$	30,27 \$	31,06 \$	31,84 \$	32,95 \$
13	28,57 \$	29,37 \$	30,13 \$	30,88 \$	31,96 \$
12	27,67 \$	28,45 \$	29,19 \$	29,92 \$	30,97 \$
11	26,84 \$	27,59 \$	28,31 \$	29,02 \$	30,04 \$
10	25,98 \$	26,70 \$	27,40 \$	28,09 \$	29,07 \$
9	25,20 \$	25,91 \$	26,58 \$	27,24 \$	28,19 \$
8	24,43 \$	25,11 \$	25,77 \$	26,41 \$	27,33 \$
7	23,65 \$	24,32 \$	24,95 \$	25,57 \$	26,46 \$

¹ À titre indicatif, les majorations de traitement de la clause 30.02 C) ont été considérées.

Échelons	1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	À compter du 1 ^{er} avril 2027
6	22,94 \$	23,58 \$	24,19 \$	24,79 \$	25,66 \$
5	22,24 \$	22,86 \$	23,45 \$	24,04 \$	24,88 \$
4	21,56 \$	22,16 \$	22,74 \$	23,31 \$	24,13 \$
3	20,89 \$	21,47 \$	22,03 \$	22,58 \$	23,37 \$
2	20,25 \$	20,82 \$	21,36 \$	21,89 \$	22,66 \$
1	19,64 \$	20,19 \$	20,71 \$	21,23 \$	21,97 \$

Personnel d'intervention spécialisée
Éducatrice spécialisée (rangement 19)²

Échelons	1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	À compter du 1 ^{er} avril 2027
1 an à l'échelon 10	31,83 \$	32,72 \$	33,59 \$	34,44 \$	35,64 \$
10	30,31 \$	31,16 \$	31,99 \$	32,80 \$	33,94 \$
9	29,41 \$	30,23 \$	31,03 \$	31,81 \$	32,92 \$
8	28,49 \$	29,28 \$	30,07 \$	30,82 \$	31,90 \$
7	27,63 \$	28,40 \$	29,16 \$	29,89 \$	30,94 \$
6	26,74 \$	27,49 \$	28,22 \$	28,93 \$	29,94 \$
5	25,95 \$	26,67 \$	27,38 \$	28,06 \$	29,04 \$
4	25,15 \$	25,85 \$	26,80 \$	27,47 \$	28,42 \$
3	24,35 \$	25,03 \$	26,25 \$	26,90 \$	27,84 \$
2	23,61 \$	24,28 \$	25,69 \$	26,33 \$	27,25 \$
1	22,89 \$	23,53 \$	25,15 \$	25,78 \$	26,68 \$

² À titre indicatif, les majorations de traitement de la clause 30.02 C) ont été considérées.

Personnel de services**Responsable de l'alimentation ou Cuisinière (rangement 14)**

Échelons	1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	À compter du 1 ^{er} avril 2027
7	24,95 \$	25,65 \$	26,85 \$	27,52 \$	28,48 \$
6	24,16 \$	24,84 \$	26,00 \$	26,65 \$	27,58 \$
5	23,42 \$	24,08 \$	25,20 \$	25,83 \$	26,73 \$
4	22,69 \$	23,33 \$	24,42 \$	25,03 \$	25,91 \$
3	22,00 \$	22,62 \$	23,67 \$	24,26 \$	25,11 \$
2	21,30 \$	21,90 \$	22,92 \$	23,49 \$	24,31 \$
1	20,65 \$	21,23 \$	22,22 \$	22,78 \$	23,58 \$

Préposée (rangement 6)

Échelon	1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	À compter du 1 ^{er} avril 2027
1	18,69 \$	19,21 \$	20,10 \$	20,60 \$	21,32 \$

Aide-éducatrice (rangement 9)

Échelons	1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	À compter du 1 ^{er} avril 2027
4	20,79 \$	21,37 \$	22,37 \$	22,93 \$	23,73 \$
3	20,14 \$	20,70 \$	21,66 \$	22,20 \$	22,98 \$
2	19,53 \$	20,08 \$	21,01 \$	21,54 \$	22,29 \$
1	18,92 \$	19,45 \$	20,36 \$	20,87 \$	21,60 \$

Personnel de soutien pédagogique et technique
Agente-conseil en soutien pédagogique et technique (rangement 21)³

Échelons	1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	À compter du 1^{er} avril 2027
1 an à l'échelon 10	31,83 \$	32,72 \$	33,59 \$	34,44 \$	35,64 \$
10	30,02 \$	30,86 \$	32,29 \$	33,10 \$	34,26 \$
9	29,11 \$	29,93 \$	31,32 \$	32,10 \$	33,22 \$
8	28,20 \$	28,99 \$	30,33 \$	31,09 \$	32,18 \$
7	27,34 \$	28,11 \$	29,42 \$	30,16 \$	31,22 \$
6	26,49 \$	27,23 \$	28,50 \$	29,21 \$	30,23 \$
5	25,68 \$	26,40 \$	27,63 \$	28,32 \$	29,31 \$
4	24,88 \$	25,58 \$	26,78 \$	27,45 \$	28,41 \$
3	24,13 \$	24,81 \$	25,97 \$	26,62 \$	27,55 \$
2	23,36 \$	24,01 \$	25,12 \$	25,75 \$	26,65 \$
1	22,65 \$	23,28 \$	24,37 \$	24,98 \$	25,85 \$

Agente de conformité (rangement 18)

Échelons	1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	À compter du 1^{er} avril 2027
10	28,19 \$	28,98 \$	30,32 \$	31,08 \$	32,17 \$
9	27,31 \$	28,07 \$	29,38 \$	30,11 \$	31,16 \$
8	26,48 \$	27,22 \$	28,49 \$	29,20 \$	30,22 \$
7	25,65 \$	26,37 \$	27,60 \$	28,29 \$	29,28 \$
6	24,86 \$	25,56 \$	26,74 \$	27,41 \$	28,37 \$
5	24,10 \$	24,77 \$	25,92 \$	26,57 \$	27,50 \$
4	23,36 \$	24,01 \$	25,12 \$	25,75 \$	26,65 \$
3	22,64 \$	23,27 \$	24,36 \$	24,97 \$	25,84 \$
2	21,95 \$	22,56 \$	23,61 \$	24,20 \$	25,05 \$
1	21,26 \$	21,86 \$	22,88 \$	23,45 \$	24,27 \$

³ À titre indicatif, les majorations de traitement de la clause 30.02 D) ont été considérées.

Personnel de soutien administratif**Adjointe administrative (rangement 19)**

Échelons	1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	À compter du 1 ^{er} avril 2027
10	28,87 \$	29,68 \$	31,06 \$	31,84 \$	32,95 \$
9	28,01 \$	28,79 \$	30,13 \$	30,88 \$	31,96 \$
8	27,13 \$	27,89 \$	29,19 \$	29,92 \$	30,97 \$
7	26,31 \$	27,05 \$	28,31 \$	29,02 \$	30,04 \$
6	25,47 \$	26,18 \$	27,40 \$	28,09 \$	29,07 \$
5	24,71 \$	25,40 \$	26,58 \$	27,24 \$	28,19 \$
4	23,95 \$	24,62 \$	25,77 \$	26,41 \$	27,33 \$
3	23,19 \$	23,84 \$	24,95 \$	25,57 \$	26,46 \$
2	22,49 \$	23,12 \$	24,19 \$	24,79 \$	25,66 \$
1	21,80 \$	22,41 \$	23,45 \$	24,04 \$	24,88 \$

Commis-comptable ou secrétaire-comptable (rangement 12)

Échelons	1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	À compter du 1 ^{er} avril 2027
6	23,19 \$	23,84 \$	24,95 \$	25,57 \$	26,46 \$
5	22,47 \$	23,10 \$	24,17 \$	24,77 \$	25,64 \$
4	21,79 \$	22,40 \$	23,44 \$	24,03 \$	24,87 \$
3	21,12 \$	21,71 \$	22,72 \$	23,29 \$	24,11 \$
2	20,47 \$	21,04 \$	22,02 \$	22,57 \$	23,36 \$
1	19,83 \$	20,39 \$	21,34 \$	21,87 \$	22,64 \$

Secrétaire-réceptionniste (rangement 10)

Échelons	1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	À compter du 1 ^{er} avril 2027
5	21,54 \$	22,14 \$	23,17 \$	23,75 \$	24,58 \$
4	20,87 \$	21,45 \$	22,45 \$	23,01 \$	23,82 \$
3	20,22 \$	20,79 \$	21,76 \$	22,30 \$	23,08 \$
2	19,61 \$	20,16 \$	21,09 \$	21,62 \$	22,38 \$
1	19,00 \$	19,53 \$	20,44 \$	20,95 \$	21,68 \$

ANNEXE B1 - STRUCTURES SALARIALES

STRUCTURE SALARIALE AU 1^{ER} AVRIL 2023

Rangements	Échelons									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	18,69 \$									
7	18,79 \$	19,39 \$								
8	18,83 \$	19,43 \$	20,04 \$							
9	18,92 \$	19,53 \$	20,14 \$	20,79 \$						
10	19,00 \$	19,61 \$	20,22 \$	20,87 \$	21,54 \$					
11	19,79 \$	20,42 \$	21,06 \$	21,74 \$	22,42 \$					
12	19,83 \$	20,47 \$	21,12 \$	21,79 \$	22,47 \$	23,19 \$				
13	20,59 \$	21,24 \$	21,91 \$	22,61 \$	23,33 \$	24,06 \$				
14	20,65 \$	21,30 \$	22,00 \$	22,69 \$	23,42 \$	24,16 \$	24,95 \$			
15	20,72 \$	21,40 \$	22,07 \$	22,78 \$	23,49 \$	24,23 \$	25,03 \$	25,80 \$		
16	20,78 \$	21,44 \$	22,15 \$	22,84 \$	23,55 \$	24,32 \$	25,08 \$	25,85 \$	26,70 \$	
17	20,85 \$	21,51 \$	22,20 \$	22,90 \$	23,63 \$	24,40 \$	25,16 \$	25,98 \$	26,81 \$	27,64 \$
18	21,26 \$	21,95 \$	22,64 \$	23,36 \$	24,10 \$	24,86 \$	25,65 \$	26,48 \$	27,31 \$	28,19 \$
19	21,80 \$	22,49 \$	23,19 \$	23,95 \$	24,71 \$	25,47 \$	26,31 \$	27,13 \$	28,01 \$	28,87 \$
20	22,02 \$	22,71 \$	23,44 \$	24,18 \$	24,93 \$	25,74 \$	26,55 \$	27,41 \$	28,26 \$	29,17 \$
21	22,65 \$	23,36 \$	24,13 \$	24,88 \$	25,68 \$	26,49 \$	27,34 \$	28,20 \$	29,11 \$	30,02 \$
22	23,28 \$	24,03 \$	24,79 \$	25,57 \$	26,40 \$	27,23 \$	28,11 \$	29,00 \$	29,91 \$	30,87 \$
23	23,91 \$	24,69 \$	25,46 \$	26,29 \$	27,10 \$	27,98 \$	28,85 \$	29,79 \$	30,74 \$	31,72 \$

Échelle salariale de l'éducatrice non-qualifiée

Échelons													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
19,25 \$	19,85 \$	20,48 \$	21,14 \$	21,80 \$	22,49 \$	23,19 \$	23,95 \$	24,71 \$	25,47 \$	26,31 \$	27,13 \$	28,01 \$	28,87 \$

STRUCTURE SALARIALE AU 1^{ER} AVRIL 2024

Rangements	Échelons									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	19,21 \$									
7	19,32 \$	19,93 \$								
8	19,36 \$	19,97 \$	20,60 \$							
9	19,45 \$	20,08 \$	20,70 \$	21,37 \$						
10	19,53 \$	20,16 \$	20,79 \$	21,45 \$	22,14 \$					
11	20,34 \$	20,99 \$	21,65 \$	22,35 \$	23,05 \$					
12	20,39 \$	21,04 \$	21,71 \$	22,40 \$	23,10 \$	23,84 \$				
13	21,17 \$	21,83 \$	22,52 \$	23,24 \$	23,98 \$	24,73 \$				
14	21,23 \$	21,90 \$	22,62 \$	23,33 \$	24,08 \$	24,84 \$	25,65 \$			
15	21,30 \$	22,00 \$	22,69 \$	23,42 \$	24,15 \$	24,91 \$	25,73 \$	26,52 \$		
16	21,36 \$	22,04 \$	22,77 \$	23,48 \$	24,21 \$	25,00 \$	25,78 \$	26,57 \$	27,45 \$	
17	21,43 \$	22,11 \$	22,82 \$	23,54 \$	24,29 \$	25,08 \$	25,86 \$	26,71 \$	27,56 \$	28,41 \$
18	21,86 \$	22,56 \$	23,27 \$	24,01 \$	24,77 \$	25,56 \$	26,37 \$	27,22 \$	28,07 \$	28,98 \$
19	22,41 \$	23,12 \$	23,84 \$	24,62 \$	25,40 \$	26,18 \$	27,05 \$	27,89 \$	28,79 \$	29,68 \$
20	22,64 \$	23,35 \$	24,10 \$	24,86 \$	25,63 \$	26,46 \$	27,29 \$	28,18 \$	29,05 \$	29,99 \$
21	23,28 \$	24,01 \$	24,81 \$	25,58 \$	26,40 \$	27,23 \$	28,11 \$	28,99 \$	29,93 \$	30,86 \$
22	23,93 \$	24,70 \$	25,48 \$	26,29 \$	27,14 \$	27,99 \$	28,90 \$	29,81 \$	30,75 \$	31,73 \$
23	24,58 \$	25,38 \$	26,17 \$	27,03 \$	27,86 \$	28,76 \$	29,66 \$	30,62 \$	31,60 \$	32,61 \$

Échelle salariale de l'éducatrice non-qualifiée

Échelons													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
19,79 \$	20,41 \$	21,05 \$	21,73 \$	22,41 \$	23,12 \$	23,84 \$	24,62 \$	25,40 \$	26,18 \$	27,05 \$	27,89 \$	28,79 \$	29,68 \$

STRUCTURE SALARIALE AU 1^{ER} AVRIL 2025

Rangements	Échelons									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	20,10 \$									
7	20,22 \$	20,86 \$								
8	20,26 \$	20,90 \$	21,56 \$							
9	20,36 \$	21,01 \$	21,66 \$	22,37 \$						
10	20,44 \$	21,09 \$	21,76 \$	22,45 \$	23,17 \$					
11	21,29 \$	21,97 \$	22,65 \$	23,39 \$	24,12 \$					
12	21,34 \$	22,02 \$	22,72 \$	23,44 \$	24,17 \$	24,95 \$				
13	22,15 \$	22,85 \$	23,57 \$	24,32 \$	25,09 \$	25,88 \$				
14	22,22 \$	22,92 \$	23,67 \$	24,42 \$	25,20 \$	26,00 \$	26,85 \$			
15	22,29 \$	23,02 \$	23,75 \$	24,51 \$	25,28 \$	26,07 \$	26,93 \$	27,75 \$		
16	22,36 \$	23,06 \$	23,83 \$	24,57 \$	25,34 \$	26,16 \$	26,98 \$	27,81 \$	28,72 \$	
17	22,43 \$	23,13 \$	23,88 \$	24,63 \$	25,42 \$	26,24 \$	27,06 \$	27,95 \$	28,85 \$	29,73 \$
18	22,88 \$	23,61 \$	24,36 \$	25,12 \$	25,92 \$	26,74 \$	27,60 \$	28,49 \$	29,38 \$	30,32 \$
19	23,45 \$	24,19 \$	24,95 \$	25,77 \$	26,58 \$	27,40 \$	28,31 \$	29,19 \$	30,13 \$	31,06 \$
20	23,69 \$	24,44 \$	25,22 \$	26,02 \$	26,83 \$	27,69 \$	28,56 \$	29,49 \$	30,41 \$	31,39 \$
21	24,37 \$	25,12 \$	25,97 \$	26,78 \$	27,63 \$	28,50 \$	29,42 \$	30,33 \$	31,32 \$	32,29 \$
22	25,04 \$	25,85 \$	26,66 \$	27,51 \$	28,41 \$	29,29 \$	30,24 \$	31,20 \$	32,18 \$	33,20 \$
23	25,72 \$	26,56 \$	27,39 \$	28,28 \$	29,15 \$	30,10 \$	31,04 \$	32,05 \$	33,07 \$	34,13 \$

Échelle salariale de l'éducatrice non-qualifiée

Échelons													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
20,71 \$	21,36 \$	22,03 \$	22,74 \$	23,45 \$	24,19 \$	24,95 \$	25,77 \$	26,58 \$	27,40 \$	28,31 \$	29,19 \$	30,13 \$	31,06 \$

STRUCTURE SALARIALE AU 1^{ER} AVRIL 2026

Rangements	Échelons									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	20,60 \$									
7	20,73 \$	21,38 \$								
8	20,77 \$	21,42 \$	22,10 \$							
9	20,87 \$	21,54 \$	22,20 \$	22,93 \$						
10	20,95 \$	21,62 \$	22,30 \$	23,01 \$	23,75 \$					
11	21,82 \$	22,52 \$	23,22 \$	23,97 \$	24,72 \$					
12	21,87 \$	22,57 \$	23,29 \$	24,03 \$	24,77 \$	25,57 \$				
13	22,70 \$	23,42 \$	24,16 \$	24,93 \$	25,72 \$	26,53 \$				
14	22,78 \$	23,49 \$	24,26 \$	25,03 \$	25,83 \$	26,65 \$	27,52 \$			
15	22,85 \$	23,60 \$	24,34 \$	25,12 \$	25,91 \$	26,72 \$	27,60 \$	28,44 \$		
16	22,92 \$	23,64 \$	24,43 \$	25,18 \$	25,97 \$	26,81 \$	27,65 \$	28,51 \$	29,44 \$	
17	22,99 \$	23,71 \$	24,48 \$	25,25 \$	26,06 \$	26,90 \$	27,74 \$	28,65 \$	29,57 \$	30,47 \$
18	23,45 \$	24,20 \$	24,97 \$	25,75 \$	26,57 \$	27,41 \$	28,29 \$	29,20 \$	30,11 \$	31,08 \$
19	24,04 \$	24,79 \$	25,57 \$	26,41 \$	27,24 \$	28,09 \$	29,02 \$	29,92 \$	30,88 \$	31,84 \$
20	24,28 \$	25,05 \$	25,85 \$	26,67 \$	27,50 \$	28,38 \$	29,27 \$	30,23 \$	31,17 \$	32,17 \$
21	24,98 \$	25,75 \$	26,62 \$	27,45 \$	28,32 \$	29,21 \$	30,16 \$	31,09 \$	32,10 \$	33,10 \$
22	25,67 \$	26,50 \$	27,33 \$	28,20 \$	29,12 \$	30,02 \$	31,00 \$	31,98 \$	32,98 \$	34,03 \$
23	26,36 \$	27,22 \$	28,07 \$	28,99 \$	29,88 \$	30,85 \$	31,82 \$	32,85 \$	33,90 \$	34,98 \$

Échelle salariale de l'éducatrice non-qualifiée

Échelons													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
21,23 \$	21,89 \$	22,58 \$	23,31 \$	24,04 \$	24,79 \$	25,57 \$	26,41 \$	27,24 \$	28,09 \$	29,02 \$	29,92 \$	30,88 \$	31,84 \$

STRUCTURE SALARIALE AU 1^{ER} AVRIL 2027

Rangements	Échelons									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	21,32 \$									
7	21,46 \$	22,13 \$								
8	21,50 \$	22,17 \$	22,87 \$							
9	21,60 \$	22,29 \$	22,98 \$	23,73 \$						
10	21,68 \$	22,38 \$	23,08 \$	23,82 \$	24,58 \$					
11	22,58 \$	23,31 \$	24,03 \$	24,81 \$	25,59 \$					
12	22,64 \$	23,36 \$	24,11 \$	24,87 \$	25,64 \$	26,46 \$				
13	23,49 \$	24,24 \$	25,01 \$	25,80 \$	26,62 \$	27,46 \$				
14	23,58 \$	24,31 \$	25,11 \$	25,91 \$	26,73 \$	27,58 \$	28,48 \$			
15	23,65 \$	24,43 \$	25,19 \$	26,00 \$	26,82 \$	27,66 \$	28,57 \$	29,44 \$		
16	23,72 \$	24,47 \$	25,29 \$	26,06 \$	26,88 \$	27,75 \$	28,62 \$	29,51 \$	30,47 \$	
17	23,79 \$	24,54 \$	25,34 \$	26,13 \$	26,97 \$	27,84 \$	28,71 \$	29,65 \$	30,60 \$	31,54 \$
18	24,27 \$	25,05 \$	25,84 \$	26,65 \$	27,50 \$	28,37 \$	29,28 \$	30,22 \$	31,16 \$	32,17 \$
19	24,88 \$	25,66 \$	26,46 \$	27,33 \$	28,19 \$	29,07 \$	30,04 \$	30,97 \$	31,96 \$	32,95 \$
20	25,13 \$	25,93 \$	26,75 \$	27,60 \$	28,46 \$	29,37 \$	30,29 \$	31,29 \$	32,26 \$	33,30 \$
21	25,85 \$	26,65 \$	27,55 \$	28,41 \$	29,31 \$	30,23 \$	31,22 \$	32,18 \$	33,22 \$	34,26 \$
22	26,57 \$	27,43 \$	28,29 \$	29,19 \$	30,14 \$	31,07 \$	32,09 \$	33,10 \$	34,13 \$	35,22 \$
23	27,28 \$	28,17 \$	29,05 \$	30,00 \$	30,93 \$	31,93 \$	32,93 \$	34,00 \$	35,09 \$	36,20 \$

Échelle salariale de l'éducatrice non-qualifiée

Échelons													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
21,97 \$	22,66 \$	23,37 \$	24,13 \$	24,88 \$	25,66 \$	26,46 \$	27,33 \$	28,19 \$	29,07 \$	30,04 \$	30,97 \$	31,96 \$	32,95 \$

ANNEXE C - LISTE DES MATIÈRES DE NÉGOCIATION NATIONALE

ARTICLE 3 CHAMPS 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 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Article au complet

ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

16.6 Activités d'encadrement pédagogique, dossier éducatif de l'enfant et réunions d'équipe (quantum)

16.7 Gestion à la cuisine

16.10 Baisse de taux de fréquentation

16.14 Intempérie ou événement incontrôlable

16.15 Durée maximale des périodes de 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
- 32.5 Droits acquis
- 32.6 Disparités régionales
- 32.7 Assurance-responsabilité et travailleuse seule
- 32.8 Contribution à Fondation CSN
- 32.9 Vérification d'absence d'empêchement
- 32.10 Remboursement de frais de déplacement
- 32.12 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 horaires et taux horaires incluant les majorations de traitement

ANNEXE B1 Structures salariales

ANNEXE C Liste des matières de négociation nationale

ANNEXE D Primes fixes d'éloignement et de rétention

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 du Québec*

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3 Fonctionnement syndical

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4 Congés de maladie et congés personnels

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5 Mesures transitoires

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6 Relative à la qualification des éducatrices lors de l'attribution de poste et de remplacement temporaire (articles 10 et 12)

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7 Relative à certaines modalités pour reconnaître les années de service au sein d'un même centre de la petite enfance

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 8 Relative à certaines modalités pour valoriser la travailleuse d'expérience

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 9 Relative à certaines modalités pour encourager la disponibilité et la présence au travail

MATIÈRES NON ARBITRABLES ET EXCLUES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Lettre d'entente concernant l'octroi de mesures exceptionnelles visant à favoriser et valoriser la qualification des éducatrices

Lettre d'entente concernant l'octroi d'une prime visant à favoriser la présence du personnel sur les horaires non usuels

Lettre d'entente relative à l'intégration des enfants bénéficiant de l'allocation pour l'intégration en service de garde

Lettre d'entente relative à la mise sur pied d'un projet pilote visant à soutenir les éducatrices œuvrant en centre de la petite enfance

Lettre d'entente relative à la modification du régime de retraite

ANNEXE D - PRIMES FIXES D'ÉLOIGNEMENT ET DE RÉTENTION

SECTION I DÉFINITIONS

1. Aux fins de la présente annexe, les secteurs sont définis comme suit :

Secteur III

- Le territoire situé au nord du 51^e degré de latitude incluant Mistissini, Kuujjuaq, Kuujjuarapik, Whapmagoostui, Chisasibi, Radisson, Schefferville, Kawawachikamach et Waswanipi à l'exception de Fermont ;
- Les localités de Parent, Sanmaur et Clova ;
- Le territoire de la Côte-Nord, s'étendant à l'est de Havre-Saint-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île d'Anticosti.

Secteur II

- La municipalité de Fermont ;
- Le territoire de la Côte-Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre-Saint-Pierre ;
- Les Îles-de-la-Madeleine.

Secteur I

- Les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon et Témiscamingue.

SECTION II NIVEAU DE LA PRIME FIXE D'ÉLOIGNEMENT

2. À compter de l'entrée en vigueur de la convention collective, la travailleuse reçoit une prime fixe horaire d'éloignement lorsqu'elle travaille dans une installation d'un centre de la petite enfance (CPE) située dans l'un des secteurs ci-haut mentionnés :

- Secteur III : 5,51 \$ par heure rémunérée¹ ;
- Secteur II : 4,67 \$ par heure rémunérée¹ ;

¹ Une heure rémunérée est une heure rémunérée par l'employeur.

- Secteur I : 3,96 \$ par heure rémunérée¹.
- 3. La prime fixe horaire d'éloignement établie en vertu de la présente section est applicable jusqu'à un maximum de trente-cinq (35) heures rémunérées par semaine.

SECTION III PRIME FIXE DE RÉTENTION

- 4. À compter de l'entrée en vigueur de la convention collective, la travailleuse travaillant dans une installation d'un CPE située dans les localités de Sept-Îles (dont Clarke City), Port-Cartier, Gallix et Rivières Pentecôte reçoit une prime fixe de rétention de 2,13 \$ par heure rémunérée¹, jusqu'à un maximum de trente-cinq (35) heures rémunérées par semaine.

SECTION IV MODALITÉS D'APPLICATION

- 5. L'employeur cesse de verser les primes fixes établies en vertu de la présente annexe si la travailleuse quitte délibérément le territoire de l'employeur compris dans un secteur décrit à la section I ou une localité visée à la section III lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de trente (30) jours. Les primes fixes d'éloignement et de rétention sont toutefois maintenues pour les heures rémunérées¹ comme si la travailleuse était au travail lors d'absences pour le congé annuel.
- 6. Les primes fixes établies en vertu de la présente annexe ne font pas partie du taux de salaire régulier et ne sont pas admissibles au régime de retraite. Elles ne sont pas utilisées dans les calculs des primes, montants forfaitaires, majorations de traitement et de toutes autres allocations et indemnités, cette liste n'étant pas limitative.

¹ Une heure rémunérée est une heure rémunérée par l'employeur.

ANNEXE E - LISTE D'ANCIENNETÉ 31 MARS 2025

Nom travailleuse	Date d'embauche	Nombre d'heures accumulées au cours de l'année	Nombre total des heures accumulées	Statut (*)
Salomon, Marie-Constance	01-07-1989	1713	12 272,63	t.c. 5 sem.
Aly, Nagela	01-07-1990	1729,62	12 617,74	t.c. 5 sem.
Salomon, Romy	03-05-1993	1835,15	12 702,05	t.c. 5 sem.
Joseph Monfiston, Enellie	27-08-2001	1812,13	11 606,41	t.c. 5 sem..
Sully, Lucrèce	19-11-2013	1796,45	12 560,62	t.c 4 sem.
Pierre, Régine	20-05-2014	1785	12 073,03	t.p 4 sem.
Nicolas, Lynda	25-11-2010	1557,20	11 538,08	t.p 4 sem.
Cyrenne Lamanque, Jean-Olivier	11-06-2013	1311,92	8710,99	t.p 4 sem.
Mugisha, Cynthia Martine	15-06-2018	1814,49	11 159,90	t.c 4 sem
Dominguez, Lourdes Shirley	24-04-2019	1882,13	10 257,17	t.p 3 sem.
Sahad, Keltoum	27-01-2021	1736,93	7156,20	t.c 3 sem.
Fabien, Yonie	25-06-2021	1479,43	6002,31	t.c 2 sem.
Dorcenat, Verline	06-03-2023	Départ 2024-10-07		

ANNEXE F - INFORMATION FOURNIE AU SYNDICAT -ARTICLE 6.6

Nom	Date d'embauche	Adresse	Courriel	Appellation d'emploi	Statut (*)	Absence (**)

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

** m. (maladie) – cnesst (accident du travail) - ss. (congé sans solde) – par. (congé maternité, paternité, parental) – pré (préretraite) – d. (démission)

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

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

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 pourcent (4,5 %) de la masse salariale assurable admissible à la subvention à compter du 1^{er} jour du mois suivant 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 2025-2026 : une contribution établie en multipliant 1,1 million par le nombre de jours compris entre la signature de l'entente portant sur les clauses nationales et le 31 mars 2026, divisé par 365 jours¹ ;
- Pour la période 2026-2027 : une contribution de 1,1 M\$;
- Pour la période 2027-2028 : une contribution de 1,1 M\$;
- Pour la période 2028-2029 : une contribution de 1,1 M\$;
- Pour la période 2029-2030 : une contribution de 1,1 M\$.

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 2030. Malgré ce qui précède, si au 31 mars 2030 il reste un solde, ce dernier sera utilisé selon les indications de la FSSS-CSN durant l'année 2030-2031.
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.

¹ Ce montant sera disponible trente (30) jours suivant la date de signature de l'entente portant sur les clauses nationales.

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 x 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 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026, 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 2026¹. Le montant est calculé selon les modalités prévues au point 1² et est versé le 1^{er} décembre 2026.
3. Pour la période du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027, 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 2027³. Le montant est calculé selon les modalités prévues au point 1⁴ et est versé le 1^{er} décembre 2027.
4. Pour la période du 1^{er} avril 2027 au 31 mars 2028, un montant est versé pour les CPE ayant intégré l'entente nationale en autant que la date de signature de la convention

¹ Pour les CPE ayant intégré à leur convention collective l'entente nationale le ou après le 1^{er} avril 2025, le versement sera fait à condition que la convention collective ait été jugée conforme.

² La masse salariale utilisée est celle des rapports financiers de l'année 2025-2026.

³ Pour les CPE ayant intégré à leur convention collective l'entente nationale le ou après le 1^{er} avril 2026, le versement sera fait à condition que la convention collective ait été jugée conforme.

⁴ La masse salariale utilisée est celle des rapports financiers de l'année 2026-2027.

collective soit, au plus tard, le 31 mars 2028⁵. Le montant est calculé selon les modalités prévues au point 1⁶ et est versé le 1^{er} décembre 2028.

5. Lors d'une nouvelle accréditation ou lors d'une perte d'accréditation syndicale, le montant alloué sera déterminé conformément aux modalités du point 1 en utilisant la masse salariale des travailleuses couvertes par la convention collective à partir de la date d'accréditation ou jusqu'à la date de fin de l'accréditation, selon le cas.
6. Le syndicat s'engage à transmettre au Ministère les conventions collectives conformes dans les trente (30) jours de la signature. L'admissibilité du versement est conditionnelle à l'intégration de l'ensemble des clauses nationales et à une convention collective jugée conforme par le Ministère.
7. 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.

⁵ Pour les CPE ayant intégré à leur convention collective l'entente nationale le ou après le 1^{er} avril 2027, le versement sera fait à condition que la convention collective ait été jugée conforme.

⁶ La masse salariale utilisée est celle des rapports financiers de l'année 2027-2028.

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.

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

En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

Au 1^{er} avril de chaque année la travailleuse à temps complet ayant une semaine normale de travail de cinq (5) jours, se voit créditer une banque de onze (11) jours de congés de maladie pour l'année à venir. La travailleuse à temps complet ayant une semaine normale de travail de quatre (4) jours se voit créditer une banque de huit jours et huit dixième (8.8) de congés de maladie pour l'année à venir. La travailleuse à temps complet ayant une semaine normale de travail différente bénéficie de cette banque proportionnellement à son nombre de jours de travail par semaine.

Nom	Date d'embauche Année/mois/jour	Nombre de jours de maladie, santé et personnels à la date de la signature de la convention collective
SALOMON, MARIE-CONSTANCE	23-10-1989	12 jours
ALY, NAGELA	03-11-1992	12 jours
JEAN, ROSE MONA	10-03-1993	12 jours
SALOMON, ROMY	03-05-1993	12 jours
BAPTISTE, SOPHIA	08-02-1998	12 jours
JOSEPH MONFISTON, ENELLIE	27-08-2001	12 jours
LEXIS, VÉNITA	09-06-2006	12 jours
SULLY, LUCRÈCE	19-11-2013	12 jours
MUGISHA, CYNTHIA MARTINE	15-06-2018	12 jours

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5 - 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 :

- La banque annuelle d'heures payées pour des activités d'encadrement pédagogique, incluant le dossier éducatif de l'enfant et les réunions d'équipe (clause 16.6) ;
- La banque annuelle d'heures payées pour la gestion et la planification de la cuisine ainsi que l'admissibilité pour la responsable de l'alimentation ou cuisinière qui détient un poste à temps partiel (clause 16.7) ;
- La valorisation de la qualification des éducatrices (*Lettre d'entente concernant l'octroi de mesures exceptionnelles visant à favoriser et valoriser la qualification des éducatrices*) ;
- L'octroi d'un montant forfaitaire pour encourager la disponibilité et la présence au travail (*Lettre d'entente numéro 9 relative à certaines modalités pour encourager la disponibilité et la présence au travail*) ;
- La prime d'horaire non usuel (*Lettre d'entente concernant l'octroi d'une prime visant à favoriser la présence du personnel sur les horaires non usuels*) ;
- La prime fixe d'éloignement et de rétention (annexe D).

Attendu la volonté des parties de prévoir des mesures transitoires aux fins de l'application de ces nouvelles dispositions ;

Attendu que la banque annuelle d'heures payées pour des activités d'encadrement pédagogique (incluant le dossier éducatif de l'enfant et les réunions d'équipe) ainsi que pour la gestion et la planification de la cuisine sont octroyées au 1^{er} avril de l'année.

Les parties conviennent ce qui suit :**Activités d'encadrement pédagogique, dossier éducatif de l'enfant et réunions d'équipe (clause 16.6) et gestion à la cuisine (clause 16.7)**

1. Les nouvelles dispositions relatives au nombre d'heures prévues à la banque annuelle d'heures payées pour des activités d'encadrement pédagogique (incluant le dossier éducatif de l'enfant et les réunions d'équipe), au nombre d'heures prévues à la banque annuelle d'heures payées pour la gestion et la planification de la cuisine ainsi les nouvelles dispositions relatives à l'admissibilité pour la responsable de l'alimentation ou cuisinière à temps partiel entrent en vigueur comme suit :
 - a) Le nombre d'heures est calculé au prorata des mois complets compris dans la période de référence (1^{er} avril au 31 mars) au cours de laquelle le renouvellement de la convention collective est signé ;
 - b) Aux fins de ce calcul, le mois de la signature est considéré comme complet seulement si ladite signature a lieu entre le 1^{er} et le 15^e jour du mois inclusivement.

Valorisation de la qualification des éducatrices

2. La prime prévue au paragraphe 2 de la *Lettre d'entente concernant l'octroi de mesures exceptionnelles visant à favoriser et valoriser la qualification des éducatrices* est accordée à l'éducatrice pour les crédits obtenus depuis le 31 mars 2024, à la condition que cette dernière fournisse à l'employeur les documents requis dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date de signature de l'entente nationale et qu'elle n'ait pas déjà reçu la prime pour ces crédits.

Le montant forfaitaire prévu au paragraphe 3 de la *Lettre d'entente concernant l'octroi de mesures exceptionnelles visant à favoriser et valoriser la qualification des éducatrices* est accordé à l'éducatrice qui s'est vue délivrée une AEC ou un DEC en TEE grâce à la démarche de RAC depuis le 31 mars 2024, à la condition que cette dernière fournisse à l'employeur les documents requis dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date de signature de l'entente nationale et qu'elle n'ait pas déjà reçu le montant forfaitaire.

La prime ou le montant forfaitaire, selon le cas, est versé dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant la présentation des documents requis à l'employeur.

Montant forfaitaire pour encourager la disponibilité et la présence au travail (Lettre d'entente relative à certaines modalités pour encourager la disponibilité et la présence

au travail), prime d’horaires non usuels (Lettre d’entente concernant l’octroi d’une prime visant à favoriser la présence du personnel sur les horaires non usuels) et primes fixes d’éloignement et de rétention (annexe D)

3. Les dispositions de ces lettres d’entente et de cette annexe prennent effet à compter de la signature de la convention collective. Toutefois, le versement des montants forfaitaires pour encourager la disponibilité et la présence au travail, le versement des primes d’horaires non usuels ainsi que le versement des primes fixes d’éloignement et de rétention débutent rétroactivement au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date de la signature de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6 - RELATIVE À LA QUALIFICATION DES ÉDUCATRICES LORS DE L'ATTRIBUTION DE POSTE ET DE REMPLACEMENT TEMPORAIRE (ARTICLES 10 ET 12)

- 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 qu'** 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 la 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 éducateur de la petite enfance* du ministère de la Famille (Ministère) ;
- Attendu que** les employeurs du secteur des services de garde éducatifs à l'enfance (SGEE) 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 SGEE ;
- Attendu que** les inscriptions, les admissions et la diplomation du programme d'études menant au DEC en TEE sont en décroissance depuis 2015 ;
- Attendu que** les parties veulent mettre en place des mesures pour encourager les éducatrices non qualifiées à compléter leur parcours de qualification ;
- Attendu que** dans le cadre de la négociation visant le renouvellement des clauses négociées à la table nationale, les parties ont convenu de nouvelles dispositions pour la clause nationale portant sur la procédure d'attribution de poste prévue à l'article 10 et la clause nationale portant sur le remplacement temporaire et la liste de rappel prévue à l'article 12.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. La clause nationale portant sur la procédure d'attribution de poste prévue à l'article 10 est modifiée comme suit :

ARTICLE 10 PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DE POSTE

a) L'employeur accorde le poste aux éducatrices ayant postulé sur l'affichage selon les priorités suivantes :

1. À l'éducatrice qualifiée au sens de la *Directive concernant l'évaluation de la qualification du personnel éducateur de la petite enfance* du ministère de la Famille (Directive) ;
 2. À l'éducatrice détentrice d'un diplôme à qui il manque des heures d'expérience qualifiante, un autre diplôme ou des conditions de formation au sens de la Directive ;
 3. À l'éducatrice qui a complété et réussi 80 % des cours (diplôme et conditions de formation) conduisant à la qualification au sens de la Directive ;
 4. À l'éducatrice qui a complété ses heures d'expérience qualifiante, et qui est inscrite :
 - a. à un programme de formation prévu à l'annexe II de la Directive ;
- OU
- b. à une démarche de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC).¹

Si aucune candidate n'est qualifiée à l'interne, l'employeur peut prioriser une candidate à l'externe, si celle-ci est qualifiée au sens de la Directive. L'Employeur peut également prioriser une candidate à l'externe qui détient un diplôme admissible aux fins de qualification, mais à qui il manque exclusivement des conditions de formation/compétences à atteindre² dans la mesure où aucune candidate à l'interne ne répond à ces conditions.

¹ Est également visée à ce niveau de priorité l'éducatrice inscrite à la démarche de RAC conduisant à l'obtention d'un DEC en TEE.

² Est visée la candidate qui détient :

- a) les deux diplômes prévus à l'annexe III de la Directive, mais à qui il manque les cours de niveau collégial ou universitaire portant sur la santé et la sécurité de l'enfant ainsi que sur l'approche éducative ;
- b) un diplôme prévu à l'Annexe IV de la Directive, mais à qui il manque les compétences ou la réussite d'une ou des formations axées sur la santé et la sécurité et sur la planification et l'organisation d'actions éducatives adaptées aux besoins et aux intérêts des enfants
- c) un diplôme prévu à l'annexe V de la Directive et qui détient les conditions d'expérience qualifiante, mais à qui il manque la réussite des cours, formations ou compétences énumérées à l'annexe V de la Directive.

Est aussi visée la candidate d'un programme d'études visé à l'annexe VI de la Directive, mais à qui il manque les cours énumérés aux paragraphes 7 à 12 et au paragraphe 14.

Dans l'éventualité où deux (2) éducatrices situées au même niveau de priorité prévu en a) sont disponibles, le poste est attribué à la travailleuse ayant le plus d'ancienneté.

- b) L'éducatrice qui ne détient pas la qualification reconnue à la réglementation doit, pour obtenir un poste, s'engager à compléter sa formation qualifiante (diplôme et conditions de formation) au plus tard deux (2) ans après l'obtention dudit poste à moins d'une entente de prolongation particulière convenue entre les parties comme mentionné à la clause 1.1.

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

Une travailleuse à qui l'employeur retirerait le poste au bout de la période de deux (2) ans ou à la fin de son entente de prolongation ne peut obtenir un nouveau poste à moins d'être qualifiée au sens du *Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance*.

- c) En ce qui concerne la rémunération, la travailleuse est considérée comme étant non qualifiée tant et aussi longtemps qu'elle n'a pas complété ses années d'expérience qualifiante ou sa formation qualifiante (diplôme et conditions de formation), selon le cas.
- d) Les parties doivent, en CRT local ou régional, faire le suivi de la progression de l'éducatrice à qui un poste a été accordé selon le paragraphe a) 2 à a) 4 de la présente clause.
- e) L'attribution d'un poste à une éducatrice ne doit pas avoir 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*.
3. La clause nationale portant sur le remplacement temporaire et la liste de rappel prévue à l'article 12 est modifiée comme suit :

ARTICLE 12 REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE RAPPEL

- a) Pour tous les remplacements de plus de douze (12) semaines au poste d'éducatrice, l'employeur accorde le remplacement aux travailleuses disponibles selon les priorités suivantes :

1. À l'éducatrice qualifiée au sens de la *Directive concernant l'évaluation de la qualification du personnel éducateur de la petite enfance* du ministère de la Famille (Directive) ;
2. À l'éducatrice détentrice d'un diplôme à qui il manque des heures d'expérience qualifiante, un autre diplôme ou des conditions de formation au sens de la Directive ;
3. À l'éducatrice qui a complété et réussi 80 % des cours (diplôme et conditions de formation) conduisant à la qualification au sens de la Directive ;
4. À l'éducatrice qui a complété ses heures d'expérience qualifiante, et qui est inscrite :
 - a. à un programme de formation prévu à l'annexe II de la Directive ;OU
 - b. à une démarche de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC)³.
5. À l'éducatrice non qualifiée.

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

Dans l'éventualité où deux (2) éducatrices situées au même niveau de priorité prévu en a) sont disponibles, le remplacement est attribué à la travailleuse ayant le plus d'ancienneté.

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

³ Est également visée à ce niveau de priorité l'éducatrice inscrite à la démarche de RAC conduisant à l'obtention d'un DEC en TEE.

- 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.
- e) En ce qui concerne la rémunération, la travailleuse est considérée comme étant non qualifiée tant et aussi longtemps qu'elle n'a pas complété ses années d'expérience qualifiante ou sa formation qualifiante (diplôme et conditions de formation), selon le cas.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7 - RELATIVE À CERTAINES MODALITÉS POUR RECONNAÎTRE LES ANNÉES DE SERVICE AU SEIN D'UN MÊME CENTRE DE LA PETITE ENFANCE

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

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 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
L'Association patronale des CPE Montréal-Laval

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 volonté des parties de reconnaître le travail effectué par la travailleuse à temps complet ayant cumulé 20 ans et plus d'années de service au sein d'un même centre de la petite enfance (CPE) ;

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.

1. Champ d'application

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à toute travailleuse à temps complet ayant cumulé 20 ans et plus de service au 31 mars, au sein d'un même CPE (ci-après : « travailleuse visée »).

2. Montant forfaitaire

La travailleuse visée bénéficie d'un montant forfaitaire qui se calcule selon les modalités suivantes :

- 1,00 % du salaire brut gagné pendant la période de référence.

La période de référence débute le 1^{er} avril de l'année précédente et se termine le 31 mars de l'année en cours.

Le montant forfaitaire est versé à la travailleuse visée et à l'emploi du CPE dans les 30 jours suivant la dernière journée de la période de référence.

3. Modalités du versement du montant forfaitaire

Le montant forfaitaire ne fait pas partie du taux de salaire régulier et n'est pas admissible au régime de retraite. Le montant forfaitaire n'est pas utilisé dans les calculs des primes, montants forfaitaires, majorations de traitement et de toutes autres allocations et indemnités, cette liste n'étant pas limitative.

4. Prise d'effet

La première période de référence correspond à la période du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 8 - RELATIVE À CERTAINES MODALITÉS POUR VALORISER LA TRAVAILLEUSE D'EXPÉRIENCE

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

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 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
L'Association patronale des CPE Montréal-Laval

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 volonté des parties de valoriser l'expérience de la travailleuse à temps complet ayant cumulé 15 ans et plus d'années de service au sein d'un même centre de la petite enfance (CPE) ;

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.

1. Champ d'application

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à toute travailleuse à temps complet ayant cumulé 15 ans et plus de service au 31 mars, au sein d'un même CPE (ci-après : « travailleuse visée »).

2. Montant forfaitaire

La travailleuse visée bénéficie d'un montant forfaitaire qui se calcule selon les modalités suivantes :

- 0,75 % du salaire brut gagné pendant la période de référence.

La période de référence débute le 1^{er} avril de l'année précédente et se termine le 31 mars de l'année en cours.

Le montant forfaitaire est versé à la travailleuse visée et à l'emploi du CPE dans les 30 jours suivant la dernière journée de la période de référence :

- 1^{er} versement : versement du premier montant forfaitaire dans les 30 jours suivants le 1^{er} avril 2026 pour la période de référence du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026 ;
- 2^e versement : versement du deuxième montant forfaitaire dans les 30 jours suivants le 1^{er} avril 2027 pour la période de référence du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027 ;
- 3^e versement : versement du troisième montant forfaitaire dans les 30 jours suivants le 1^{er} avril 2028 pour la période de référence du 1^{er} avril 2027 au 31 mars 2028 ;
- 4^e versement : versement du quatrième montant forfaitaire dans les 30 jours suivants le 1^{er} avril 2029 pour la période de référence du 1^{er} avril 2028 au 31 mars 2029 ;
- 5^e versement : versement du cinquième montant forfaitaire dans les 30 jours suivants le 1^{er} avril 2030 pour la période de référence du 1^{er} avril 2029 au 31 mars 2030.

Le montant forfaitaire prévu à la présente lettre d'entente est cumulable avec celui prévu à la *Lettre d'entente numéro 7 relative à certaines modalités pour reconnaître les années de service au sein d'un même centre de la petite enfance*, jusqu'à concurrence d'un montant d'un maximum de 1,5 % du salaire brut gagné pendant la période de référence. Ainsi, en aucun moment, le versement des montants forfaitaires prévus aux lettres d'ententes susmentionnées ne peut dépasser une valeur équivalente à 1,5 % du salaire brut gagné pendant la période de référence.

3. Modalités du versement du montant forfaitaire

Le montant forfaitaire ne fait pas partie du taux de salaire régulier et n'est pas admissible au régime de retraite. Le montant forfaitaire n'est pas utilisé dans les calculs des primes, montants forfaitaires, majorations de traitement et de toutes autres allocations et indemnités, cette liste n'étant pas limitative.

4. Prise d'effet

La première période de référence correspond à la période du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026. La dernière période de référence correspond à la période du 1^{er} avril 2029 au 31 mars 2030.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 9 - RELATIVE À CERTAINES MODALITÉS POUR ENCOURAGER LA DISPONIBILITÉ ET LAPRÉSENCE AU TRAVAIL

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

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 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
L'Association patronale des CPE Montréal-Laval

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 met en jeu la qualité, l'accessibilité ainsi que la pérennité des services de garde éducatifs à l'enfance (SGEE) ;

- Attendu que** la volonté des parties est d’assurer aux travailleuses des conditions favorables permettant d’offrir des services de qualité aux enfants ;
- Attendu que** la volonté du gouvernement est de favoriser un accroissement de la force de travail afin d’assurer l’accessibilité des services aux enfants et à leur famille, principalement par une augmentation de la présence au travail et auprès des enfants ;
- Attendu que** la volonté des parties est de mettre en place des mesures incitatives et volontaires afin d’encourager la disponibilité et la présence au travail de la travailleuse qui offre des services aux enfants ;
- Attendu que** la présente entente intervient dans le cadre de la négociation nationale.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Préambule

Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d’entente.

2. Montant forfaitaire

La travailleuse bénéficie d’un montant forfaitaire selon le nombre d’heures effectivement travaillées par semaine à partir de la 36^e heure complétée et jusqu’à 40 heures complétées selon les modalités suivantes :

- 36^e heure effectivement travaillée : 7 \$;
- 37^e heure effectivement travaillée : 7 \$;
- 38^e heure effectivement travaillée : 7 \$;
- 39^e heure effectivement travaillée : 7 \$;
- 40^e heure effectivement travaillée : 7 \$, auquel s’ajoute un montant forfaitaire additionnel de 10 \$, pour un total de 17 \$ de montant forfaitaire pour la 40^e heure.

Le montant forfaitaire maximum est de 45 \$ par semaine pour une travailleuse qui travaille 40 heures ou plus.

3. Modalités du versement du montant forfaitaire

Le montant forfaitaire est calculé sur une base hebdomadaire, en fonction des heures effectivement travaillées, incluant les heures en surplus de la semaine normale de travail. Lorsque le centre de la petite enfance est fermé, les heures rémunérées sont comptabilisées comme étant des heures effectivement travaillées.

Le montant forfaitaire est versé pour chaque heure complétée, à partir de la 36^e heure complétée et jusqu'à 40 heures complétées selon les modalités précisées dans la section 2.

Le montant forfaitaire associé à la 36^e heure effectivement travaillée jusqu'à la 40^e heure effectivement travaillée n'est pas majoré des paramètres généraux d'augmentation salariale ou de toute autre bonification.

Le montant forfaitaire ne fait pas partie du taux de salaire régulier et n'est pas admissible au régime de retraite. Nonobstant les dispositions prévues à la convention collective, le montant forfaitaire n'est pas utilisé dans les calculs des primes, majorations de traitement et de toutes autres allocations et indemnités, cette liste n'étant pas limitative.

Au terme de la semaine, la travailleuse est admissible à nouveau au montant forfaitaire, selon les mêmes modalités.

4. Adaptations aux conventions collectives favorisant l'accès à la mesure

Afin de favoriser l'accès à la mesure, les parties locales doivent prévoir, le cas échéant, les adaptations aux dispositions applicables pour permettre à la travailleuse de pouvoir travailler jusqu'à 40 heures par semaine, sur une base volontaire et après entente avec l'employeur. Conséquemment, l'employeur ne peut diminuer les horaires de travail en vigueur au moment de l'entrée en vigueur de la convention collective, si l'objectif d'une telle modification est d'éviter le paiement du montant forfaitaire.

5. Prise d'effet et évaluation des effets

La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de signature de la convention collective et prend fin le 31 mars 2030.

Les parties pourront évaluer les effets de la mesure selon les indicateurs qu'elles jugent pertinents.

MATIÈRES NON ARBITRABLES ET EXCLUES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

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

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

Ci-après désignée comme « la 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 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
L'Association patronale des CPE Montréal-Laval

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 la 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 éducateur de la petite enfance* 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'emploi¹ une tranche de quinze (15)² crédits ou unités dans le cadre d'un programme d'études³ conduisant à l'obtention de :

- 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 quatre-vingt-dix (90) jours 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 (annexé à la présente lettre d'entente).

La prime est versée par l'employeur 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 unités⁴.

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 rémunérée⁵ au cours des douze (12) mois précédant la date de délivrance de l'AEC ou du DEC.

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

² La comptabilisation des crédits ou unités débute à la signature de la Lettre d'entente sur la qualification, soit le _____. 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. Les unités complétées dans le cadre du Parcours travail-études en petite enfance (COUD) sont admissibles aux fins de la prime.

³ Comme prévu à la *Directive concernant l'évaluation de la qualification du personnel éducateur de la petite enfance*, le programme d'études doit être fait dans un établissement d'enseignement reconnu par l'autorité compétente d'une province ou d'un territoire canadien ou d'un État.

⁴ L'éducatrice qui participe au programme COUD est admissible à la prime prévue à l'article 2.

⁵ 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

Pour bénéficier du montant forfaitaire, l'éducatrice doit fournir à l'employeur au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de délivrance de l'AEC en TEE ou du DEC en TEE :

- son relevé de notes officiel contenant la mention « OUI » à la sanction recommandée ;
- 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 (annexé à la présente lettre d'entente).

Le montant forfaitaire est versé par l'employeur 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 forfaitaire⁶.

4. Sous réserve que l'employeur adhère au projet « RAC96 » et selon les modalités convenues avec l'employeur, l'éducatrice non qualifiée qui est inscrite à la démarche RAC96 pour l'obtention d'un DEC ou d'une AEC en TEE peut s'absenter du travail pour un maximum de quatre-vingt-seize heures (96 h). Ces heures lui sont rémunérées selon son taux horaire habituel. Aux fins de la rémunération de ces heures, l'éducatrice devra remettre à l'employeur un registre contenant les informations suivantes : nombre d'heures et dates auxquelles ces heures ont été effectuées.

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 le 31 mars 2024 et prend fin au 30 mars 2028. Toutefois, l'éducatrice qui est inscrite à l'un des programmes de formation prévus au paragraphe à l'article 2 à la session d'hiver 2028 est admissible à la prime pour les crédits obtenus avant le 1^{er} juin 2028. Elle dispose toujours du délai de quatre-vingt-dix (90) jours après l'obtention des crédits prévu à l'article 2 pour formuler sa

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.

⁶ La prime prévue à l'article 2 et le montant forfaitaire prévu à l'article 3 ne sont pas cumulables.

demande. Il en est de même pour l'éducatrice visée au paragraphe à l'article 3 de la présente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal en ce ____^e jour du mois de _____ 2025.

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 des Laurentides
L'Association patronale des CPE Montréal-Laval

Me Gabriel Pichette

Pour le regroupement patronal suivant :

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

Me Sylvain Bouchard

Pour les regroupements patronaux suivants :

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 de la Côte-Nord

M^e 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
L'Association patronale des CPE syndiqués de l'Outaouais

M^e Charles Gaulin

ANNEXE A¹

DEMANDE DE LA PRIME D'ENCOURAGEMENT À LA QUALIFICATION

Lettre d'entente concernant l'octroi de mesures exceptionnelles visant à favoriser et valoriser la qualification des éducatrices

SECTION I : RENSEIGNEMENTS SUR LA PERSONNE SALARIÉE FAISANT LA DEMANDE			
Prénom			
Nom			
Numéro d'étudiant(e) sur le relevé de notes			
Nom du service de garde éducatif			
J'y travaille à titre d'éducatrice depuis le			
SECTION II : RENSEIGNEMENTS SUR LE PROGRAMME D'ÉTUDES ET LES CRÉDITS/UNITÉS VISÉS PAR LA PRIME			
Cochez la case qui s'applique à votre situation Inscrire le nom de l'établissement où vous faites le programme d'études	☐	Programme d'études menant à l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques d'éducation à l'enfance (TEE)	
		Nom de l'établissement d'enseignement	
	☐	Programme d'études menant à l'obtention d'une attestation d'études collégiales (AEC) en TEE	
		Nom de l'établissement d'enseignement	
	☐	Programme d'études menant à l'obtention d'une AEC en TEE pour le personnel éducateur en services à l'enfance autochtone	
		Nom de l'établissement d'enseignement	
	☐	Programme d'études menant à l'obtention d'un certificat universitaire spécialisé en petite enfance	
		Nom de l'établissement d'enseignement	
Crédits ou unités pour lesquels la prime est demandée et dont un relevé de notes officiel fait état de la réussite		Titre de l'activité inscrite au relevé de notes	
		Nombre de crédits ou unités obtenus	
		Titre de l'activité inscrite au relevé de notes	
		Nombre de crédits ou unités obtenus	
		Titre de l'activité inscrite au relevé de notes	
		Nombre de crédits ou unités obtenus	
		Titre de l'activité inscrite au relevé de notes	
		Nombre de crédits ou unités obtenus	
SECTION III : DÉCLARATION DE LA PERSONNE SALARIÉE			
Je, soussigné(e) _____, déclare formellement que :			
☐ Les renseignements présentés dans la présente demande sont exacts;			
☐ C'est la première fois que je demande la prime d'encouragement à la qualification pour ces crédits;			
☐ Le relevé de notes que je joins à la présente demande est un document officiel que m'a remis l'établissement d'enseignement nommé à la section II.			
Signature			Date

¹ Ce formulaire, accompagné du relevé de notes, doit être remis par l'éducatrice à l'employeur. Ce dernier conserve les documents dans ses dossiers.

ANNEXE B¹

FORMULAIRE B

DEMANDE DU MONTANT FORFAITAIRE POUR L'OBTENTION D'UNE AEC OU D'UN DEC EN TEE AVEC LA DEMARCHE RAC

Lettre d'entente concernant l'octroi de mesures exceptionnelles visant à favoriser et valoriser la qualification des éducatrices

SECTION I : RENSEIGNEMENTS SUR LA PERSONNE SALARIÉE FAISANT LA DEMANDE			
Prénom			
Nom			
Numéro d'étudiant(e) sur le relevé de notes			
Nom du service de garde éducatif			
J'y travaille à titre d'éducatrice depuis le			
SECTION II : RENSEIGNEMENTS SUR LE PROGRAMME D'ÉTUDES FAIT AVEC LA DEMARCHE RAC			
Cochez la case qui s'applique à votre situation Inscrire le nom de l'établissement où le programme d'études a été complété	☐	Programme d'études menant à l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques d'éducation à l'enfance (TEE)	
		Nom de l'établissement d'enseignement	
		Date de délivrance du relevé de notes officiel contenant la mention « OUI » à la sanction recommandée	
	☐	Programme d'études menant à l'obtention d'une attestation d'études collégiales (AEC) en TEE	
		Nom de l'établissement d'enseignement	
		Date de délivrance du relevé de notes officiel contenant la mention « OUI » à la sanction recommandée	
	☐	Programme d'études menant à l'obtention d'une AEC en TEE pour le personnel éducateur en services à l'enfance autochtone	
		Nom de l'établissement d'enseignement	
		Date de délivrance du relevé de notes officiel contenant la mention « OUI » à la sanction recommandée	
SECTION III : DÉCLARATION DE LA PERSONNE SALARIÉE			
Je, soussigné(e) _____, déclare formellement que :			
☐ Les renseignements présentés dans la présente demande sont exacts;			
☐ C'est la première fois que je demande le montant forfaitaire pour l'obtention d'une AEC ou d'un DEC en TEE avec la démarche RAC;			
☐ Le relevé de notes que je joins à la présente demande est un document officiel que m'a remis l'établissement d'enseignement nommé à la section II.			
Signature			Date

¹ Ce formulaire, accompagné du relevé de notes, doit être remis par l'éducatrice à l'employeur. Ce dernier conserve les documents dans ses dossiers.

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

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

Ci-après désignée comme « La 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 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
L'Association patronale des CPE Montréal-Laval

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 :

Le préambule fait partie intégrante de la présente.

La travailleuse bénéficie d'une prime d'horaire non usuel correspondant à quatre pourcent (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.

La prime n'est considérée ou payée que lorsque l'inconvénient est subi.

La présente entente entre en vigueur le 31 mars 2024 et demeure en vigueur jusqu'au jour précédant la date de signature de l'entente nationale.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal en ce ____^e jour du mois de _____ 2025.

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 des Laurentides

L'Association patronale des CPE Montréal-Laval

Me Gabriel Pichette

Pour le regroupement patronal suivant :

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

Me Sylvain Bouchard

Pour les regroupements patronaux suivants :

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 de la Côte-Nord

M^e 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

L'Association patronale des CPE syndiqués de l'Outaouais

M^e Charles Gaulin

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'INTÉGRATION DES ENFANTS BÉNÉFICIAIRE DE L'ALLOCATION POUR L'INTÉGRATION EN SERVICE DE GARDE

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

Ci-après désignée comme « la 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 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
L'Association patronale des CPE Montréal-Laval

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 bénéficiant de l'allocation pour l'intégration en service de garde,

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 ____^e jour du mois de _____ 2025.

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 des Laurentides

L'Association patronale des CPE Montréal-Laval

Me Gabriel Pichette

Pour le regroupement patronal suivant :

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

Me Sylvain Bouchard

Pour les regroupements patronaux suivants :

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 de la Côte-Nord

M^e 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
L'Association patronale des CPE syndiqués de l'Outaouais

M^e Charles Gaulin

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA MISE SUR PIED D'UN PROJET PILOTE VISANT À SOUTENIR LES ÉDUCATRICES ŒUVRANT EN CENTRE DE LA PETITE ENFANCE

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

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 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
L'Association patronale des CPE Montréal-Laval

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** la volonté des parties d’assurer aux travailleuses des conditions favorables permettant d’offrir des services de qualité aux enfants, en misant notamment sur la collaboration entre les différents membres du personnel afin de soutenir les éducatrices ;
- Attendu** l’importance de valoriser le travail en centre de la petite enfance (CPE) afin de favoriser l’attraction et la rétention du personnel ;
- Attendu** l’importance de soutenir le personnel éducateur, notamment dans l’accompagnement d’enfants présentant des besoins de soutien particulier ;
- Attendu** le caractère volontaire de la participation au projet pilote défini dans la présente entente ;
- 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 lettre d’entente.
2. Les parties mettent sur pied un projet pilote visant à soutenir le personnel éducateur et à accompagner les éducatrices œuvrant auprès d’enfants présentant des besoins de soutien particulier.
3. Ce projet pilote vise à financer le déploiement de cent quatre-vingts (180) équivalents à temps complet (ETC), dont un minimum de cent trente-six (136) ETC parmi les CPE dont le personnel salarié est représenté par la FSSS-CSN. Ces ETC sont répartis parmi les CPE syndiqués et représentés aux tables nationales.
4. Les cent quatre-vingts (180) ETC pourront être sélectionnés parmi les appellations d’emploi suivantes :
 - a. Aide-éducatrice ;
 - b. Éducatrice spécialisée ;
 - c. Agente-conseil en soutien pédagogique et technique ;
 - d. Éducatrice.

5. Le financement accordé aux CPE admissibles au projet pilote s'effectue selon les paramètres établis par le ministère de la Famille (Ministère). Les heures financées doivent être en surplus des heures prévues pour le fonctionnement normal du CPE afin de soutenir les éducatrices.
6. Le projet pilote est d'une durée de deux (2) ans.
7. Le Ministère est responsable de la mise en œuvre du projet pilote et du suivi de l'application de la présente lettre d'entente. Le Ministère s'engage à mettre en œuvre le projet pilote dans les meilleurs délais suivant la signature des ententes portant sur les clauses nationales des CPE intervenues avec les associations syndicales concernées, mais dans un délai n'excédant pas le 31 décembre 2025.
8. Le Ministère s'engage à consulter les associations syndicales visées concernant la mise en œuvre du projet pilote.

Caractère volontaire du projet pilote

9. La participation au projet pilote est volontaire. Aucune travailleuse ne peut se faire imposer une augmentation ou une diminution d'heures en lien avec la mise en œuvre du projet pilote. Ce paragraphe ne vient pas modifier l'application et la portée de la clause 16.01 de la convention collective, ni toute autre clause traitant des heures et des horaires de travail.
10. Toute modification aux postes, aux statuts ou aux heures de travail prennent fin automatiquement à la fin du projet pilote, à moins d'une entente particulière entre les parties locales.

Cadre de référence

11. Un cadre de référence prévoyant les balises de mise en œuvre du projet pilote est présenté, pour consultation, aux associations syndicales dans les meilleurs délais suivant la signature des ententes portant sur les clauses nationales des CPE.
12. Ce cadre de référence comprend, notamment, les critères de priorisation et de sélection des CPE participants, en tenant compte des besoins propres et des effectifs disponibles à chaque milieu, ainsi que les indicateurs de suivi quantitatifs et qualitatifs permettant d'analyser les effets du projet pilote.

Comité de suivi

13. Un comité de suivi (Comité) est formé afin d'échanger et documenter les impacts du projet pilote, notamment à partir des indicateurs de suivi quantitatifs et qualitatifs déterminés dans le cadre de référence.

Le Comité peut également être appelé à discuter de toute question ou problématique relative aux travailleuses concernées par le projet pilote.

14. Le Comité est composé huit (8) membres désignés comme suit :
- a) quatre (4) représentants de la partie patronale, dont un représentant du Bureau de la négociation gouvernementale (Secrétariat du Conseil du trésor) et un représentant du Ministère ;
 - b) quatre (4) représentants de la partie syndicale : deux (2) représentants de la FSSS-CSN et un (1) représentant de la Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec affiliée à la Centrale des syndicats du Québec (FIPEQ-CSQ) et un (1) représentant du Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298/Syndicat des métallos, section locale 9291 affiliés à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec.
15. 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.

Adaptations requises aux dispositions applicables

16. Toute modification des postes, statuts et heures de travail doivent se faire selon les modalités prévues à la convention collective, à moins d'entente convenue entre les parties locales.
17. Les parties locales sont invitées à échanger pour effectuer les adaptations requises aux dispositions applicables des conventions collectives afin de favoriser le déploiement du projet pilote, le cas échéant.

Matières arbitrables

18. Les paragraphes 9, 10 et 16 de la présente lettre d'entente sont considérés comme des matières arbitrables.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal en ce ____^e jour du mois de _____ 2025.

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 des Laurentides

L'Association patronale des CPE Montréal-Laval

Me Gabriel Pichette

Pour le regroupement patronal suivant :

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

Me Sylvain Bouchard

Pour les regroupements patronaux suivants :

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 de la Côte-Nord

M^e 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

L'Association patronale des CPE syndiqués de l'Outaouais

M^e Charles Gaulin

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA MODIFICATION DU RÉGIME DE RETRAITE

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

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 Longchamps, vice-présidente,

ET **LA FÉDÉRATION DES INTERVENANTES EN PETITE ENFANCE DU QUÉBEC AFFILIÉE À LA CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (FIPÉQ-CSQ)**, personne morale légalement constituée, ayant son siège social au 9405, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1L 6P3, représentée par madame Anne-Marie Bellerose, présidente,

Ci-après désignés comme « les parties »

Attendu la *Loi favorisant l'établissement d'un régime de retraite à l'intention d'employés œuvrant dans le domaine des services de garde à l'enfance*, L.R.Q. c E-12.011 (ci-après « la Loi ») ;

Attendu que le régime de retraite est soumis à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (ci-après « Loi RCR ») ;

Attendu que les centres de la petite enfance (CPE) et les garderies privées conventionnées du Québec doivent adhérer au *Régime de retraite du personnel des CPE et des garderies privées conventionnées du Québec* (ci-après le « Régime »), conformément à l'article 2 de la Loi ;

Attendu que toutes modifications au Régime doivent obtenir l'autorisation de la Ministre conformément à l'article 6 de la Loi ;

Attendu que conformément aux dispositions de l'article 13.1 du Régime, les dispositions du Régime peuvent être modifiées lorsque les conditions suivantes sont réunies :

1. la Ministre a autorisé les modifications, après avoir consulté l'Association québécoise des centres de la petite enfance et l'Association des garderies privées du Québec ;
2. la Fédération de la santé et des services sociaux (CSN) et la Centrale des syndicats du Québec ont conjointement approuvé les modifications.

Attendu que des négociations ont eu lieu sur le Régime à la table de négociation nationale et que les parties en sont arrivées à une entente dont les termes sont décrits dans la présente ;

Attendu que la présente lettre d'entente est une matière non arbitrale et exclue de la convention collective ;

Attendu que les modifications aux dispositions du Régime seront apportées sous réserve de toute modification législative ou réglementaire qui pourrait s'avérer nécessaire.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Les dispositions suivantes du *Régime de retraite du personnel des CPE* et des garderies privées conventionnées du Québec sont modifiées de la façon suivante :
 - a) À compter du 1^{er} janvier 2026, augmenter l'âge maximal de participation au Régime de 65 ans à 71 ans.

Dispositions finales

3. Les adaptations nécessaires seront apportées aux dispositions du Régime concernées par les présentes.
4. La présente lettre d'entente intervient conformément aux dispositions de l'article 13.1 du Régime.
5. La présente entente entre en vigueur à la date de signature.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal en ce ____^e jour du mois de _____ 2025.

LA MINISTRE DE LA FAMILLE

Julie Blackburn

Sous-ministre

LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX – CSN

Lucie Longchamps

Vice-Présidente

LA FÉDÉRATION DES INTERVENANTES EN PETITE ENFANCE DU QUÉBEC AFFILIÉE À LA CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (FIPEQ-CSQ)

Anne-Marie Bellerose

Présidente