

Entente sur les conventions collectives

à intervenir entre



Syndicat des travailleurs(euses) en Centre de la petite enfance de
l'Outaouais STCPEO – CSN

FSSS-CSN

et

Association patronale des CPE syndiqués de l'Outaouais

Centre de la petite enfance La Bottine de Maniwaki inc

Jusqu'au 31 mars 2023

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 IDENTIFICATION DES PARTIES ET BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	1
1.1 Définition des parties.....	1
1.2 But de la convention	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 combiné	2
2.6 Poste de travail	2
2.7 Poste vacant.....	3
2.8 Conjoint/conjointe	3
2.9 Stagiaire	3
2.10 Année de service.....	3
2.11 Personne bénéficiant d'un programme gouvernemental.....	3
2.12 Année d'expérience	4
2.13 Jour ouvrable	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 Entente particulière ou modification de la convention	5
3.5 Sous-contrats et contrats à forfait	5
3.6 Comité de relations de travail national.....	6
3.7 Comités de relation du travail.....	6
3.8 Travail hors de l'unité d'accréditation	7
ARTICLE 4 DISPOSITIONS GÉNÉRALES	8
4.1 Féminisation des textes	8
4.2 Non-discrimination	8
4.3 Autonomie professionnelle.....	8
4.4 Harcèlement psychologique et sexuel	8
ARTICLE 5 GESTION DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE	9
ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL.....	11
6.1 Régime syndical.....	11
6.2 Adhésion des nouvelles travailleuses	11
6.3 Exceptions à la règle.....	11
6.4 Déduction des cotisations syndicales.....	11
6.5 Cas litigieux	11
6.6 Informations fournies au syndicat	12
6.7 Informations financières fournies au syndicat.....	12

ARTICLE 7 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE.....	13
7.1 Utilisation des locaux	13
7.2 Tableau d'affichage.....	13
7.3 Représentante syndicale.....	13
7.4 Libérations pour activités syndicales	14
7.5 Libérations pour fonction syndicale.....	14
7.6 Comité de négociation locale.....	15
7.7 Comité de négociation régionale	15
ARTICLE 8 ANCIENNETÉ	16
8.1 Définition	16
8.2 Calcul de l'ancienneté	16
8.3 Cumul de l'ancienneté	16
8.4 Conservation de l'ancienneté	17
8.5 Perte d'ancienneté.....	17
8.6 Liste d'ancienneté	18
ARTICLE 9 PROCÉDURE D'EMBAUCHE ET D'ACQUISITION DE LA PERMANENCE	19
9.1 Sélection du personnel	19
9.2 Période probatoire.....	19
9.3 Procédure d'évaluation.....	19
9.4 Acquisition du droit d'ancienneté.....	20
ARTICLE 10 PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DE POSTE	21
10.1 Affichage de poste	21
10.2 Candidature.....	21
10.3 Registre de postes.....	21
10.4 Attribution du poste.....	22
10.5 Période d'essai	22
ARTICLE 11 MISE À PIED	24
11.1 Abolition de poste.....	24
11.2 Procédure de mise à pied	24
11.3 Avis et délais	24
11.4 Procédure de rappel au travail.....	25
11.5 Fermeture du CPE	25
11.6 Réouverture du CPE	25
11.7 Indemnité de licenciement	25
ARTICLE 12 REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE RAPPEL.....	27
12.1 Poste temporaire dépourvu de sa titulaire	27
12.2 Composition de la liste de rappel.....	28
12.3 Utilisation de la liste de rappel	28
12.4 Disponibilités exprimées.....	30
ARTICLE 13 PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE.....	32
13.1 Définition du grief	32
13.2 Discussion préliminaire	32
13.3 Dépôt du grief	32

13.4	Comité de relations de travail (CRT)	33
13.5	Deuxième étape : arbitrage	33
13.6	Pouvoirs de l'arbitre.....	33
13.7	Frais d'arbitrage	33
13.8	Dispositions particulières.....	33
ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES		35
14.1	Principe et définition.....	35
14.2	Avis de mesure disciplinaire.....	35
14.3	Recours de la travailleuse	35
14.4	Délai de péremption	35
14.5	Dossier personnel	36
14.6	Fardeau de la preuve	36
14.7	Mesure administrative.....	37
ARTICLE 15 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL		38
15.1	Prévention.....	38
15.2	Comité paritaire en santé et sécurité au travail.....	38
15.3	Retour au travail	38
15.4	Équipement de protection individuelle	39
ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL.....		40
16.1	Durée du travail	40
16.2	Aménagement du temps de travail	40
16.3	Choix de groupe d'âge	40
16.4	Répartition des horaires.....	40
16.5	Période de repos.....	41
16.6	Activités d'encadrement pédagogique et réunions d'équipe (quantum).....	41
16.7	Gestion à la cuisine	42
16.8	Activités à caractère non pédagogique.....	42
16.9	Intempérie ou événement incontrôlable.....	43
16.10	Baisse du taux de fréquentation	43
16.11	Durée maximale des périodes de pauses.....	43
16.12	Travailleuses ayant en charge une stagiaire	44
16.13	Rémunération à taux régulier	44
16.14	Choix d'horaire et de groupe d'âge lors de la retraite progressive.	44
ARTICLE 17 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE		45
17.1	Définition du temps supplémentaire	45
17.2	Répartition du temps supplémentaire	45
17.3	Rémunération du temps supplémentaire.....	45
17.4	Rappel au travail	45
17.5	Heures en surplus de la semaine normale de travail.....	46
ARTICLE 18 CONGÉS ANNUELS.....		47
18.1	Durée du congé annuel.....	47
18.2	Années de service et période de référence	47
18.3	Période de prise de congé annuel.....	47
18.4	Choix des dates de vacances.....	48

18.5	Indemnité de congé annuel	49
ARTICLE 19 CONGÉS FÉRIÉS		50
19.1	Énumération des congés fériés	50
19.2	Paiement du congé férié	50
19.3	Travailleuse en congé.....	50
19.4	Travail lors d'un jour de congé férié	51
ARTICLE 20 CONGÉS DE MALADIE, PERSONNELS ET POUR OBLIGATIONS FAMILIALES		52
20.1	Congés rémunérés de maladie, personnels et pour obligations familiales	52
20.2	Paiement des congés rémunérés de maladie, personnels et pour obligations familiales	52
20.3	Remboursement et ajustement des congés rémunérés de maladie, personnels et pour obligations familiales	53
20.4	Congés non rémunérés pour obligations familiales	53
20.5	Conditions relatives à la prise des congés de maladie, personnels et pour obligations familiales.....	53
ARTICLE 21 CONGÉS SOCIAUX		55
21.1	Énumération des congés sociaux	55
21.2	Prolongation sans traitement	56
21.3	Droit aux congés sociaux.....	56
21.4	Assignation comme jurée ou témoin	56
ARTICLE 22 RETRAIT PRÉVENTIF, CONGÉS DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET ADOPTION		57
22.1	Retrait préventif.....	57
22.2	Avis à l'employeur	57
22.3	Maintien des avantages sociaux	57
22.4	Examens médicaux reliés à la grossesse et avis à l'employeur	57
22.5	Congé de maternité spécial et interruption de grossesse	57
22.6	Congé de maternité	59
22.7	Congé de naissance ou d'adoption	61
22.8	Congé de paternité	62
ARTICLE 23 CONGÉ PARENTAL		64
23.1	Congé parental complémentaire	64
23.2	Avis à l'employeur et date de retour	64
23.3	Fractionnement.....	64
23.4	Suspension du congé	65
23.5	Retour au travail avant l'expiration du congé parental	65
23.6	Retour au travail	65
23.7	Réintégration de la travailleuse	65
23.8	Poste aboli.....	65
23.9	Maintien des avantages sociaux	65
ARTICLE 24 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT		66
24.1	Congé de perfectionnement sans traitement.....	66
24.2	Budget alloué à la formation et au perfectionnement	67
24.3	Formation et perfectionnement exigé par l'employeur	67
ARTICLE 25 CONGÉ SANS TRAITEMENT.....		69
25.1	Congé sans traitement de quatre (4) semaines ou moins	69

25.2	Congé sans traitement de plus de quatre semaines.....	69
ARTICLE 26 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES SUBVENTIONNÉES.....		71
26.1	Contribution de l'employeur.....	71
ARTICLE 27 RÉGIME DE RETRAITE		72
27.1	Régime de retraite	72
27.2	Informations sur les bénéficiaires en vigueur	72
ARTICLE 28 RETRAITE PROGRESSIVE		73
28.1	Définition	73
28.2	Demande.....	73
28.3	Période couverte et prise de la retraite.....	73
28.4	Droits et avantages	73
28.5	Cessation de l'entente	74
28.6	Application de la convention collective	74
ARTICLE 29 CONGÉS AUTOFINANCÉS.....		75
ARTICLE 30 RÉMUNÉRATION		76
30.1	Appellations d'emploi et taux de salaires.....	76
30.2	A) Majoration des taux et échelles de salaires	76
30.3	Salaires et classification	77
30.4	Versement des salaires	79
30.5	Départ d'une travailleuse.....	79
30.6	Erreur sur la paie.....	79
ARTICLE 31 RÉTROACTIVITÉ		80
31.1	Rétroactivité.....	80
ARTICLE 32 DISPOSITIONS DIVERSES		81
ARTICLE 33 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE		85
33.1	Durée de la convention.....	85
33.2	Modification de la convention	85
ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTES.....		86
Annexe A Appellations d'emploi, sommaire descriptif des tâches et conditions d'obtention		87
Annexe B Taux et échelles de salaires.....		90
Annexe B1 – structure salariale au 1 ^{er} avril 2022.....		99
Annexe C Liste des matières de négociation nationale.....		100
Lettre d'entente numéro 1 Encadrement de la présence de travailleuses au conseil d'administration et à l'assemblée générale.....		103
Lettre d'entente numéro 2 Régime d'assurance collective des centres de la petite enfance et des garderies subventionnées du Québec		104
Lettre d'entente numéro 3 Fonctionnement syndical		106
Lettre d'entente numéro 4 Congés de maladie et congés personnels		108
Lettre d'entente numéro 5 Relative à la création d'un comité paritaire national relatif aux disparités régionales.....		111
Lettre d'entente numéro 6 Relative aux mesures transitoires		112

LETTRE D'ENTENTE RÉGIONALE.....	114
<i>32.9 Banque de temps</i>	<i>115</i>
ATTESTATION D'HEURES TRAVAILLÉES.....	117
LETTRE D'ENTENTE LOCALE	119
MATIÈRES NON ARBITRABLES ET EXCLUES DE LA CONVENTION COLLECTIVE	121
Lettre d'entente concernant l'octroi de mesures exceptionnelles visant à favoriser et valoriser la qualification des éducatrices	122
Lettre d'entente concernant l'octroi d'une prime visant à favoriser la présence du personnel sur les horaires non usuels	127
Lettre d'entente relative à la création d'un comité national relatif à l'organisation du travail, la charge de travail et la conciliation travail / famille / études	130
Lettre d'entente relative à l'intégration des enfants handicapés	133
Lettre d'entente concernant la reconnaissance pour les heures travaillées entre le 1 ^{er} avril 2020 et le 31 mars 2021	136
Lettre d'entente relative à l'évaluation de la catégorie d'emploi de responsable en alimentation-cuisinière	139

ARTICLE 1 IDENTIFICATION DES PARTIES ET BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.1 Définition des parties

Les parties à la convention collective sont, d'une part, le CPE La Bottine de Maniwaki inc, ci-après appelé employeur ou le centre de la petite enfance et, d'autre part, le syndicat des travailleur(euses) en centre de la petite enfance de l'Outaouais (CSN), ci-après appelé le syndicat.

1.2 But de la convention

Les présentes dispositions ont pour objet d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de favoriser de bonnes relations entre l'employeur et les travailleuses, ainsi que de déterminer pour celles-ci les conditions de travail.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS

2.1 Travailleuse

Toute personne travaillant pour l'employeur moyennant rémunération telle que définie au Code du travail. Ce terme comprend également la travailleuse bénéficiant d'un congé prévu à la convention ou autrement autorisé par l'employeur.

2.2 Travailleuse à temps complet

La travailleuse titulaire d'un poste dont le nombre d'heures de travail est celui prévu à l'article 16.1 pour son appellation d'emploi et dont les services sont retenus sur une base régulière, pour une période indéterminée.

2.3 Travailleuse à temps partiel

La travailleuse titulaire d'un poste dont le nombre d'heures de travail est inférieur à celui prévu à l'article 16.1 pour son appellation d'emploi et dont les services sont retenus sur une base régulière, pour une période indéterminée. Une travailleuse à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son appellation d'emploi conserve son statut de travailleuse à temps partiel.

2.4 Travailleuse occasionnelle

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

2.5 Poste combiné

Désigne une affectation de travail identifiée par le cumul de plusieurs postes à temps partiel dont les appellations d'emploi sont différentes.

Une travailleuse qui occupe un poste combiné et dont le total des heures combinées équivalent à un minimum de trente-deux (32) heures semaine est considérée comme une travailleuse à temps complet.

2.6 Poste de travail

Un poste désigne une affectation de travail identifiée par les tâches prévues à l'une ou l'autre des appellations couvertes par la présente convention collective.

2.7 Poste vacant

Poste nouvellement créé ou dépourvu définitivement de sa titulaire.

2.8 Conjoint/conjointe

Le terme conjoint/conjointe désigne deux personnes de sexes différents ou de même sexe :

- qui sont mariées et cohabitent;
- ou qui vivent maritalement depuis au moins un an, même si elles ne sont pas mariées;
- ou qui vivent maritalement depuis moins d'un an si elles sont parents d'un même enfant.

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

2.9 Stagiaire

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

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

2.10 Année de service

Une année de service est reconnue à toutes les travailleuses à la date anniversaire de son embauche (après une période de douze (12) mois consécutifs.)

2.11 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. La participation de cette personne ne doit pas causer directement ou indirectement de mise à pied parmi les travailleuses ni empêcher le rappel au travail d'une travailleuse. Cette personne ne doit pas pourvoir un poste vacant ou temporairement dépourvu de sa titulaire.

La subvention pour enfants à besoins particuliers (enfants handicapés) du Ministère de la Famille ne fait pas partie de cette clause.

2.12 Année d'expérience

La travailleuse actuellement 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.

2.13 Jour ouvrable

Désigne un jour de semaine, du lundi au vendredi, pendant lequel le CPE est en activité.

ARTICLE 3 CHAMPS D'APPLICATION

3.1 Juridiction

La convention collective s'applique à toutes les travailleuses visées par tous les certificats d'accréditation syndicale concernés et concernant chaque employeur.

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

3.2 Interprétation du certificat d'accréditation

Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet 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 régional 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 les certificats d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.

Le syndicat reconnaît, par les présentes, l'association des employeurs de la région de l'Outaouais comme l'unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail au nom de tous les centres de la petite enfance qui sont membres de l'Association patronale des CPE syndiqués de l'Outaouais (APCPESO) et qui lui ont donné le mandat de négocier la convention.

3.4 Entente particulière ou modification de la convention

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 entre une ou des travailleuses et l'employeur n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat régional et de l'APCPESO.

3.5 Sous-contrats et contrats à forfait

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

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

elles, ni de soustraire, en partie ou en totalité, des tâches accomplies par les travailleuses couvertes par l'unité d'accréditation, ni de limiter l'embauche à l'un ou l'autre des titres d'emploi;

- lorsque ce contrat est déjà en vigueur à la date de la signature de cette convention. L'employeur fournit au syndicat la liste des sous-contrats en vigueur et en lien avec les appellations d'emploi.

3.6 Comité de relations de travail national

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

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

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

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

- b) Le mandat du comité consiste :

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

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

3.7 Comités de relation du travail

Les comités de relations du travail sont formés pour tenter de régler toutes les questions concernant l'application de la convention collective.

À cette fin, il est convenu des dispositions suivantes :

Les parties priorisent la tenue de comités de relations du travail au niveau local. Si aucune entente n'est possible entre l'employeur et les travailleuses de l'unité d'accréditation ou si l'entente modifie la convention collective, les parties tiennent un comité de relations du travail régional.

À la signature de la convention collective, les parties doivent définir les modalités de fonctionnement des comités.

Comité de relations du travail local :

Le comité est composé d'un maximum de deux (2) représentantes de l'employeur et d'un maximum de deux (2) travailleuses de l'unité d'accréditation désignées par leurs pairs. Les représentantes de l'accréditation locale sont libérées sans perte de traitement. Lorsque la rencontre a lieu à l'extérieur de son horaire de travail, la travailleuse est rémunérée au taux horaire régulier, et ce, pour la durée de la rencontre.

L'une ou l'autre des parties peut s'adjoindre jusqu'à un maximum de deux (2) personnes ressources.

Comité de relations du travail régional :

Le comité est composé d'un maximum de trois (3) représentantes de l'employeur et d'un maximum de trois (3) représentantes désignées par le syndicat. Deux (2) représentantes du syndicat sont libérées sans perte de traitement. Lorsque la rencontre a lieu à l'extérieur de son horaire de travail, la travailleuse est rémunérée au taux horaire régulier, et ce, pour la durée de la rencontre.

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

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.

Les parties peuvent s'entendre afin de modifier les délais selon le délai du remplacement, s'il y a lieu.

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

ARTICLE 4 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

4.1 Féminisation des textes

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

4.2 Non-discrimination

Le syndicat, l'employeur, leurs représentantes respectives, les travailleuses de même que toute personne œuvrant au CPE n'exercent pas de menaces, de contraintes ni de discrimination contre une travailleuse à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son état de grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

4.3 Autonomie professionnelle

Chaque travailleuse est responsable d'appliquer le programme pédagogique en vigueur au CPE, du choix et de l'utilisation des méthodes pédagogiques les plus appropriées dans l'exercice de ses fonctions. Cependant, l'exercice de cette autonomie professionnelle doit respecter les orientations pédagogiques générales du CPE, en tenant compte des règles établies et des recommandations formulées par l'employeur.

4.4 Harcèlement psychologique et sexuel

L'employeur s'engage à se doter d'une politique et à respecter la Loi sur les normes du travail pour contrer le harcèlement au travail.

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

Le harcèlement sexuel en milieu de travail consiste en des avances sexuelles auxquelles n'a pas consenti la travailleuse ou qui lui sont imposées et qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.

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

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

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 au comité

- Lorsque l'employeur forme un comité, les travailleuses peuvent déléguer jusqu'à un maximum de trois (3) participantes à ce comité. Les travailleuses membres de ces comités ne subissent aucune perte de salaire pour les activités s'y rattachant. Lorsque la rencontre a lieu à l'extérieur de son horaire de travail, la travailleuse est rémunérée au taux régulier, et ce, pour la durée de la rencontre. Les comités sont consultatifs et émettent des recommandations à la direction.

5.3 Équipe de travail

a) Composition

Toutes les travailleuses forment l'équipe de travail. Les représentantes de l'employeur assistent à toutes les réunions de l'équipe de travail. Dans les CPE où il y a plus d'une installation, les parties peuvent convenir qu'il y a plus d'une équipe de travail.

b) Rôle

Au minimum une fois par année, la direction doit consulter l'équipe de travail sur les sujets suivants :

- l'organisation quotidienne du travail;
- l'organisation des activités communes à plusieurs groupes d'enfants, notamment la routine de la journée;
- le programme pédagogique, tant en ce qui a trait à son développement, à sa mise en application (plateforme pédagogique) qu'à sa mise à jour;
- l'identification des priorités d'amélioration des conditions de santé et de sécurité du personnel établies par le comité SST.
- l'identification des besoins de formation du personnel syndiqué;
- tout autre sujet jugé d'intérêt pour l'amélioration des services du CPE;

L'équipe de travail peut également être consultée sur tout autre sujet d'intérêt pour l'amélioration des services du CPE.

Sauf pour des raisons hors du contrôle de l'employeur, l'ordre du jour de la réunion d'équipe est affiché une (1) semaine à l'avance.

Le mode de consultation est défini par la direction et doit être approprié à l'objet de la consultation et à son contexte. Si l'employeur comporte plus d'une (1) installation, le mode de consultation doit en tenir compte.

c) Fonctionnement

Les décisions sont prises par la direction et l'équipe de travail doit lui présenter une recommandation sur toute matière au sujet de laquelle elle est consultée en vertu de 5.3 b).

La direction doit tenir compte, entre autres, de la recommandation qui lui est faite par l'équipe de travail.

La recommandation de l'équipe est élaborée en recherchant le consensus parmi les travailleuses formant l'équipe de travail. À défaut de consensus, la recommandation finale est prise à la majorité des voix.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

6.1 Régime syndical

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

6.2 Adhésion des nouvelles travailleuses

Toute nouvelle travailleuse doit devenir membre du syndicat dans les dix (10) jours travaillés 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.

Lors de l'intégration d'une nouvelle travailleuse, l'employeur procède à la présentation de la déléguée syndicale.

Le syndicat est responsable d'informer, par écrit, l'employeur de tout changement au montant de la cotisation syndicale à prélever. Le changement devient effectif dans les trente (30) jours de la réception de l'avis écrit transmis.

6.3 Exceptions à la règle

Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de congédier une travailleuse parce que le syndicat l'aurait exclue de ses rangs. Cependant, ladite travailleuse reste soumise aux stipulations des articles concernant les retenues syndicales.

6.4 Déduction des cotisations syndicales

L'employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque travailleuse, la cotisation syndicale fixée par le syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet le quinze (15) du mois suivant les sommes ainsi perçues par virement bancaire à la trésorière du syndicat ainsi que la liste des noms des personnes ayant cotisé, du montant de la cotisation de chacune et également le total des gains cotisables pour la travailleuse en cause.

L'employeur doit voir à l'application intégrale de la présente clause.

6.5 Cas litigieux

Lorsque l'une ou l'autre des parties demande à la 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 de la Tribunal administratif du travail pour la remettre ensuite, en conformité avec ladite décision.

L'employeur doit voir à l'application intégrale de la présente clause.

6.6 Informations fournies au syndicat

L'employeur fournit au syndicat et à la déléguée syndicale trois (3) fois par année, soit le 15 avril, le 15 septembre et le 15 décembre :

Une liste des travailleuses en indiquant les renseignements suivants :

- Nom;
- Date d'embauche;
- Adresse;
- Appellation d'emploi;
- Statut de la travailleuse (temps complet, temps partiel, occasionnelle);
- La liste des absences prolongées avec le motif;
- La liste des travailleuses qui ont quitté définitivement avec leur date de départ;
- La liste des travailleuses absentes en raison d'un accident de travail ou de maladies professionnelles.

6.7 Informations financières fournies au syndicat

À la demande du syndicat, dans le cas de problèmes financiers nécessitant de modifier des conditions de travail des travailleuses couvertes par cette convention collective, l'employeur transmettra les informations financières pertinentes à la problématique.

ARTICLE 7 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

7.1 Utilisation des locaux

Le syndicat a le droit de tenir des réunions uniquement pour les travailleuses du CPE dans les locaux du CPE.

L'employeur doit être avisé quarante-huit (48) heures à l'avance de l'intention du syndicat d'utiliser ses locaux, et cette utilisation est sans frais.

Il est entendu que l'employeur a préséance sur leur utilisation. À la fin de la réunion, les locaux doivent être remis dans le même état.

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.

Le syndicat est responsable de l'affichage s'y retrouvant et de sa mise à jour. Les documents affichés doivent indiquer leur provenance, la date et ne contenir aucun propos injurieux.

7.3 Représentante syndicale

a) Liste des représentantes syndicales

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

b) Représentante syndicale locale

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

La déléguée peut également, durant les heures de travail, rencontrer ou contacter les travailleuses du CPE sur les lieux de travail, dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail, après demande à l'employeur. Les travailleuses concernées et la déléguée syndicale du CPE ne subissent aucune perte de salaire.

Ces rencontres ou contacts sont d'une durée raisonnable et ne doivent pas nuire au bon fonctionnement du CPE, de plus, elles doivent se faire sans la présence des enfants.

c) Représentante du syndicat régional

La déléguée du syndicat régional peut, après entente avec l'employeur, rencontrer ou contacter au CPE, dans un local réservé à cette fin, durant les heures de travail, toute

travailleuse, et ce, sans perte de salaire pour celle-ci. Ces rencontres ou contacts sont d'une durée raisonnable et ne doivent pas nuire au bon fonctionnement du CPE.

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 déléguée syndicale locale ou toute autre personne de son choix.

7.4 Libérations pour activités syndicales

Toute travailleuse peut s'absenter sans traitement du CPE afin de participer à des activités syndicales. Cette demande doit être présentée par écrit au moins cinq (5) jours à l'avance et doit indiquer la durée du congé. Cependant, ce délai peut être réduit lors de situation exceptionnelle.

Pendant une telle absence, la travailleuse accumule son ancienneté. L'employeur continue de verser le salaire de la travailleuse libérée et le syndicat s'engage à rembourser le salaire et les avantages sociaux sur présentation d'une facture à cet effet, et ce, dans un délai de trente (30) jours.

Pour permettre l'application des libérations, les parties conviennent de limiter au minimum le nombre de travailleuses affectées auprès d'un groupe d'enfants de la travailleuse libérée aux fins de la négociation de la convention collective ou du CRT régional, et de la travailleuse libérée sur une base hebdomadaire régulière. Les parties conviennent qu'une seule et même travailleuse remplace la travailleuse ainsi libérée.

Si une absence pour activités syndicales coïncide avec une ou des journées de congé hebdomadaires de la travailleuse, la ou les journées sont payées par l'employeur et remboursées par le syndicat selon les modalités décrites précédemment.

L'employeur ne peut pas refuser des demandes de libérations sans motifs valables.

7.5 Libérations pour fonction syndicale

Si une travailleuse est appelée à occuper un poste électif (autre que pour le syndicat régional) ou une fonction de permanence à un organisme affilié à la CSN, l'employeur, sur demande adressée par écrit trente (30) jours à l'avance, libère cette travailleuse pour la période définie à la demande de libération.

À l'expiration de cette libération, celle-ci se renouvelle automatiquement à moins d'avis contraire de la travailleuse, et ce, pour une durée équivalente à la première demande de libération.

En tout temps durant la période définie à la demande de libération, moyennant un préavis écrit de trente (30) jours, la travailleuse peut réintégrer son poste ou le remplacement qu'elle occupait s'il se poursuit, ou elle retourne sur la liste de rappel avec tous ses droits et privilèges comme si elle n'avait jamais quitté ses fonctions.

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

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

7.6 Comité de négociation locale

L'employeur libère deux (2) travailleuses, afin d'assister à toute séance de négociation des clauses locales y compris la conciliation et la médiation. Les travailleuses ainsi libérées ne subissent aucune perte de salaire si les rencontres ont lieu de jour.

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

1664 heures = 1 année

L'ancienneté de la travailleuse à temps complet est calculée de façon à ce qu'une affectation de travail hebdomadaire de trente-deux (32) heures et plus équivaille à une (1) semaine d'ancienneté, et ce, toutes appellations d'emploi confondues.

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 travaillées au-delà de quarante (40) heures. Les heures travaillées au-delà de trente-deux (32) heures par semaine sont comptabilisées uniquement aux fins du calcul d'ancienneté à la fin de l'année.

La travailleuse ne peut accumuler plus d'une (1) année d'ancienneté par année financière (1er 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 1er avril à la date à laquelle la comparaison doit s'effectuer.

8.3 Cumul de l'ancienneté

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

- a) mise à pied, pendant les douze (12) premiers mois;
- b) congé de perfectionnement autorisé;
- c) retrait préventif, congé de maternité, de paternité, parental ou d'adoption avec ou sans traitement;
- d) absence pour accident de travail ou maladie professionnelle reconnue en vertu de la Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles;
- e) absence pour accident ou maladie autre que lésion professionnelle, pendant les vingt-quatre (24) premiers mois;

- f) congé sans traitement;
- g) toute autre absence motivée et 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 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 entre le vingt-quatrième (24^e) et le trente-sixième (36^e) mois de cet accident ou de cette maladie;
- b) après le douzième (12^e) mois de la mise à pied;
- c) lors d'une suspension non contestée de la part de la travailleuse ou du syndicat ou confirmée par une sentence arbitrale.

8.5 Perte d'ancienneté

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

- a) lors d'un congédiement non contesté par la travailleuse ou le syndicat ou confirmé par une sentence arbitrale;
- b) lors de sa démission;
- c) lors d'une absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle, après le trente-sixième (36^e) mois d'absence;
- d) après le vingt-quatrième (24^e) mois d'une mise à pied;

- e) lors d'absence excédant trois (3) jours consécutifs de travail sans autorisation à moins de circonstances exceptionnelles;
- f) lorsque la travailleuse quitte l'unité de négociation comme prévu à l'article 3.7.

8.6 Liste d'ancienneté

Une liste d'ancienneté est annexée à la présente convention collective indiquant le rang d'ancienneté de chaque travailleuse. Entre le 1^{er} et le 30 avril de chaque année, l'employeur affiche au tableau syndical la liste des travailleuses en indiquant leur ancienneté au 31 mars.

Pour les travailleuses occasionnelles ayant terminé leur probation, l'employeur affiche entre le 1^{er} et le 30 septembre et entre le 1^{er} et 15 décembre une nouvelle liste d'ancienneté pour l'année en cours. Lors de ces affichages, pour ces travailleuses, les heures travaillées entre trente-deux (32) et quarante (40) heures par semaine sont comptabilisées pour fin de détermination du rang d'ancienneté.

Ces listes comprennent :

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

Ces listes sont affichées pendant une période de trente (30) jours. Au cours de cette période, toute travailleuse peut demander une correction de la liste d'ancienneté.

Sur demande à l'employeur, la travailleuse absente durant toute la période d'affichage reçoit de l'employeur une copie de la liste d'ancienneté et elle a l'obligation de s'assurer de la pertinence de celle-ci dans les temps requis.

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

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

9.1 Sélection du personnel

La direction est responsable de la sélection du personnel.

9.2 Période probatoire

Toute travailleuse nouvellement embauchée est soumise à une période de probation de six cent quarante (640) heures de travail.

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

Pour une travailleuse embauchée à titre d'éducatrice occasionnelle sur la liste de rappel, celle-ci doit avoir travaillé huit (8) semaines en prise en charge de groupe, à l'intérieur des six cent quarante (640) heures de probation exigées. Les semaines peuvent être travaillées de manière consécutive ou non. Une occasionnelle affectée huit (8) semaines à des remplacements de pause, de fin de journée ou de rotation est considérée remplir cette obligation.

Lorsque douze (12) mois se sont écoulés depuis son embauche, le comité doit procéder à l'évaluation de la travailleuse dans un délai maximal de huit (8) mois.

La travailleuse ne peut accumuler ses heures nécessaires à la période de probation dans plus d'une appellation d'emploi. Une fois sa période probatoire terminée dans une appellation d'emploi, la travailleuse a droit à tous les avantages de la convention collective.

9.3 Procédure d'évaluation

La direction s'adjoint un comité afin de l'aider dans l'évaluation de la qualité de la prestation de travail de la travailleuse en probation. Les deux travailleuses désignées à ce comité doivent être en mesure d'évaluer et d'observer elles-mêmes la personne en probation.

Avant la fin de sa période probatoire, la direction communique à la travailleuse les observations relativement à la qualité de sa prestation de travail. La travailleuse a le droit d'être entendue par le comité avant qu'une décision sans appel soit prise. La direction ne peut congédier ou mettre à pied une travailleuse, avant la fin de la période initiale de probation, sans avoir effectué un suivi relatif à la qualité de sa prestation de travail.

La décision voulant que la probation soit réussie doit être prise par consensus. Advenant une absence de consensus à la suite de la période de six cent quarante (640) heures de probation, une période de prolongation de la probation de cent soixante (160) heures de travail est alors appliquée. À la fin de cette période de prolongation, advenant une absence de consensus, la travailleuse est congédiée.

La décision sans appel est transmise par la direction à la travailleuse concernée, avec copie au syndicat au plus tard quinze (15) jours après la fin de la période probatoire ou de sa prolongation s'il y a lieu.

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

9.4 Acquisition du droit d'ancienneté

La travailleuse obtient son droit d'ancienneté au terme de la réussite de sa période probatoire.

L'ancienneté de la travailleuse rétroagit alors à sa date d'embauche.

La travailleuse embauchée sur un poste vacant ou nouvellement créé devient permanente titulaire de poste.

La travailleuse embauchée sur la liste de rappel pour combler les remplacements obtient le statut de travailleuse occasionnelle.

ARTICLE 10 PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DE POSTE

10.1 Affichage de poste

Tout poste vacant que l'employeur décide de combler ou tout poste nouvellement créé doit faire l'objet d'un affichage au tableau dans un délai maximum de trente (30) jours de la vacance ou de la création du poste à moins d'entente contraire entre l'employeur et les travailleuses de l'unité d'accréditation, et ceux-ci doivent en aviser les parties. Une copie de l'affichage est transmise au syndicat régional.

La durée de l'affichage est de cinq (5) jours ouvrables, à moins d'entente contraire entre l'employeur et les travailleuses de l'unité d'accréditation, et ceux-ci doivent en aviser les parties. L'affichage externe peut être fait simultanément sans léser les droits des travailleuses à l'interne.

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

- l'appellation d'emploi;
- la description de tâches;
- l'installation visée;
- le statut (temps complet, temps partiel);
- le nombre d'heures de travail par semaine;
- les exigences, les conditions d'obtention apparaissant à l'Annexe A ;
- la date d'entrée en fonction;
- le groupe d'âge applicable jusqu'au prochain changement de groupe;
- l'obligation d'inclure une lettre de motivation pour une nouvelle travailleuse.

10.2 Candidature

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

Sur demande de la déléguée syndicale, l'employeur remet 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. Les travailleuses pouvant s'inscrire au registre de postes sont :

- La travailleuse occasionnelle absente pour l'une des raisons prévues à la convention collective;
- La travailleuse titulaire d'un poste à temps complet et à temps partiel absente pour l'une des raisons prévues à la convention collective et désirant postuler dans une autre appellation d'emploi qu'elle occupe.

L'inscription au registre de postes est considérée comme candidature au poste. La travailleuse doit fournir à l'employeur les coordonnées où elle peut être rejointe.

L'inscription est valide pour une année soit du 1^{er} avril au 31 mars.

Cependant, il est de la responsabilité de la travailleuse qui s'absente de s'inscrire au registre de poste.

10.4 Attribution du poste

Le poste est accordé à la candidate ayant le plus d'ancienneté parmi celles qui détiennent les exigences et les qualifications requises apparaissant au libellé de l'appellation d'emploi. La candidate retenue entre en fonction dans les dix (10) jours ouvrables suivant sa nomination ou selon la date d'entrée en fonction inscrite sur l'avis d'affichage.

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

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

10.5 Période d'essai

La période d'essai est utilisée pour permettre à une travailleuse ayant postulé dans une autre appellation d'emploi que celle qu'elle détient. Cette période permet à la travailleuse de s'assurer que la fonction la satisfait et à la direction d'évaluer les aptitudes professionnelles de la travailleuse.

La candidate à laquelle le poste est attribué a droit à une période d'essai maximale de vingt (20) jours de travail.

Avant la fin de la période d'essai, la direction prend l'une ou l'autre des décisions suivantes :

- le maintien de la travailleuse dans son nouveau poste;
- la prolongation de sa période d'essai pour une durée de vingt (20) jours de travail;
- la réintégration de la travailleuse dans son ancien poste.

La travailleuse peut également décider de réintégrer son ancien poste à la fin des vingt (20) jours. Dans le cas où la direction décide de réintégrer la travailleuse dans son ancien poste, celle-ci doit le faire par écrit.

Dans le cas où il y a prolongation de la période d'essai, avant la fin de ladite prolongation, la direction prend l'une ou l'autre des décisions suivantes :

- le maintien de la travailleuse dans son nouveau poste;

- la réintégration de la travailleuse dans son ancien poste.

Si la travailleuse est maintenue dans son nouveau poste au terme de sa période d'essai, elle est dès lors reconnue comme satisfaisant aux exigences normales de la tâche.

Au cours de cette période, la travailleuse qui décide de réintégrer son poste ou qui est appelée à le faire doit le faire sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, la direction motive sa décision par écrit et en remet une copie à la travailleuse et au syndicat. En cas de contestation, il incombe à l'employeur de prouver que la travailleuse n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

ARTICLE 11 MISE À PIED

11.1 Abolition de poste

Dans le cas d'une abolition définitive ou temporaire d'un ou de plusieurs postes, l'employeur donne un avis écrit d'au moins dix (10) jours ouvrables au syndicat régional en indiquant le ou les postes à être abolis sous réserve de l'article 16.10. Sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se rencontrent afin de convenir, s'il y a lieu, des modalités 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 :

- *l'employeur* transmet par écrit un avis de mise à pied à la travailleuse ayant le moins d'ancienneté parmi celles du titre d'emploi et du statut visé par l'abolition de poste;
- la mise à pied se fait par titre d'emploi et par statut suivant l'ordre d'ancienneté en commençant par celle qui en a le moins parmi les détentrices de postes à temps complet ou à temps partiel;
- la travailleuse ainsi affectée par une abolition de poste peut supplanter une travailleuse ayant moins d'ancienneté qu'elle et d'un statut différent.

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

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

- la travailleuse supplantée peut supplanter à son tour en suivant la même procédure. Cependant, la travailleuse occasionnelle supplantée en vertu de la présente clause est inscrite sur la liste de rappel;
- 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

Sous réserve de l'article 16.10, la travailleuse affectée par une abolition de poste ou une supplantation reçoit un avis écrit de l'employeur, dix (10) jours ouvrables avant la date prévue de la mise à pied. À compter de la date de la réception de cet avis, elle a un délai de cinq (5) jours pour exprimer son intention de supplanter à son tour, à défaut de quoi elle est mise à pied à la date prévue.

11.4 Procédure de rappel au travail

- La travailleuse mise à pied est inscrite automatiquement sur la liste de rappel;
- la travailleuse détentrice de poste qui se voit mise à pied bénéficie d'une priorité de retour au travail lorsqu'un poste du même statut (temps complet ou temps partiel) que celui qu'elle détenait devient vacant ou disponible dans son appellation d'emploi;
- l'employeur qui réintègre une travailleuse mise à pied dans ses fonctions doit aviser la travailleuse par courrier recommandé, à la dernière adresse connue, avec copie à la déléguée syndicale;
- à la réception de l'avis de retour au travail, la travailleuse a dix (10) jours ouvrables pour reprendre le travail, à défaut de quoi elle sera considérée comme ayant remis sa démission. Ceci ne s'applique pas s'il y a incapacité physique ou raison valable, ou encore si elle a avisé l'employeur qu'elle renonce à sa priorité tout en demeurant sur la liste de rappel.

11.5 Fermeture du CPE

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

Le délai de mise à pied peut être réduit à dix (10) jours ouvrables dans le cas d'une fermeture temporaire ou définitive, imputable à un événement de force majeure, à moins que le CPE ne soit pas en mesure de respecter ce délai pour des raisons qui sont hors de son contrôle. Dans un tel cas, le CPE avise les travailleuses et la déléguée syndicale dans les meilleurs délais.

Pour un CPE ayant plusieurs installations, dans le cas d'une fermeture temporaire, les travailleuses de l'installation fermée peuvent être affectées aux remplacements des autres installations de la même unité d'accréditation et ce, par ordre d'ancienneté.

11.6 Réouverture du CPE

Lors de la réouverture, l'employeur rappelle les travailleuses en fonction lors de la fermeture, par ordre d'ancienneté, en commençant par la plus ancienne, sauf si une entente contraire est confirmée par écrit entre les travailleuses concernées et approuvée par le syndicat.

11.7 Indemnité de licenciement

Lors d'une fermeture définitive, l'employeur s'engage à verser aux travailleuses à temps complet l'équivalent d'une semaine de salaire par année de service à titre d'indemnité de licenciement, et ce, pourvu que l'employeur dispose des moyens financiers pour le faire.

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 centre.

Cette indemnité de licenciement inclut la période prévue à l'article 11.5 de la présente convention collective.

Ne constituent pas une fermeture définitive la fusion, le changement de structure juridique ou l'aliénation totale ou partielle que ne met pas fin aux services de garde dispensés par l'employeur.

ARTICLE 12 REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE RAPPEL

12.1 Poste temporaire dépourvu de sa titulaire

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

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

- b) Les qualifications ne sont pas requises pour obtenir un remplacement prévisible de douze (12) semaines ou moins ou pour les remplacements qui débutent et se terminent durant la période normale de prise du congé annuel.
- c) Dans tous les cas où l'attribution d'un remplacement à une éducatrice aurait pour conséquence que l'employeur ne respecte plus les exigences minimales quant au nombre d'éducatrices qualifiées tel qu'il est prévu au *Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance*, les qualifications au sens de ce dernier ont préséance sur l'ancienneté.
- d) Si aucune date de retour au travail n'est inscrite sur le billet médical, le remplacement est automatiquement considéré prévisible de plus de douze (12) semaines.
- e) L'employeur pourvoit les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, en tenant compte des besoins du service et des ratios en vigueur au CPE.
- f) 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.
- g) 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 occasionnelles qui ont exprimé leur disponibilité par écrit, les travailleuses à temps partiel qui ont exprimé leur disponibilité par écrit ainsi que les travailleuses à temps complet désirant travailler lors de leur congé hebdomadaire 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 et elle devient alors une travailleuse occasionnelle sur la liste de rappel.
- c) La travailleuse qui démissionne ainsi de son poste conserve son ancienneté. La travailleuse ne pourra pas postuler sur un poste d'une même appellation d'emploi pour une durée de six (6) mois.
- d) La travailleuse à temps complet dont l'horaire normal de travail est de quatre (4) jours par semaine ou de neuf (9) jours par deux (2) semaines, peut se mettre disponible pour travailler lors de son congé hebdomadaire en l'indiquant par écrit à l'employeur.

Elle est appelée après la travailleuse occasionnelle et à temps partiel inscrite sur la liste de rappel pour cette journée.

Dans les cas où la travailleuse ayant donné sa disponibilité doit s'absenter pour raisons familiales ou maladie, elle peut modifier sa disponibilité dans les cinq (5) jours précédant le remplacement.

La travailleuse qui donne sa disponibilité lors de son congé hebdomadaire n'est pas visé par les articles 12.4 a) b) c) d) e) f) et g).

12.3 Utilisation de la liste de rappel

- a) La liste de rappel est utilisée pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
 - 1) combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire;
 - 2) faire face à un surcroît temporaire de travail ou exécuter tout travail de nature inhabituelle ou exceptionnelle;
 - 3) toute autre raison convenue entre les parties.
- b) Il est permis au CPE de faire appel aux services d'une agence de remplacement, ci-après nommé « l'agence », après avoir respecté l'ensemble des dispositions prévues à l'article 12.

- c) 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 et les exigences requises prévues au libellé de l'appellation d'emploi;
 - 2) les travailleuses sont appelées par ordre d'ancienneté en tenant compte de la disponibilité exprimée par écrit. L'employeur est tenu de rappeler une travailleuse inscrite sur la liste de rappel pourvu que sa disponibilité corresponde à la totalité du remplacement à effectuer;
 - 3) l'appel se fait par téléphone ou en personne et la travailleuse est tenue de se présenter au travail dans la mesure où le remplacement à effectuer correspond à la disponibilité exprimée préalablement;
 - 4) si la travailleuse refuse, la suivante est rappelée et ainsi de suite;
 - 5) dans les cas de remplacements temporaires pour une période prévisible dix (10) jours ouvrables et plus, une travailleuse à temps partiel conserve la possibilité de quitter temporairement son poste afin d'effectuer le remplacement d'un poste d'une même appellation d'emploi comportant plus d'heures de travail que le sien, et ce, pourvu qu'elle possède plus d'ancienneté que les travailleuses remplaçantes disponibles pour effectuer le remplacement et qu'elle puisse satisfaire aux qualifications et habiletés requises pour le poste;
 - 6) dans le cas d'un remplacement de plus de douze (12) semaines, une travailleuse à temps plein ou à temps partiel a la possibilité de remplacer une appellation d'emploi différent de celui qu'elle occupe, temporairement dépourvu 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) au terme de son remplacement, une travailleuse occasionnelle peut déplacer une travailleuse de la liste de rappel moins ancienne qui remplace un autre poste temporairement dépourvu de sa titulaire et pour lequel il reste vingt (20) jours ouvrables et plus.
 - 9) Lorsqu'un remplacement d'une durée de huit (8) semaines et plus débute, alors qu'une travailleuse ayant plus d'ancienneté est déjà affectée à un remplacement, cette dernière est réputée disponible pour un tel remplacement. Dans ce cas, elle termine d'abord son remplacement à moins d'entente contraire entre les parties.
 - 10) Lorsque la travailleuse occasionnelle devient disponible (Au terme d'un remplacement ou d'un retour de congé), elle peut déplacer une travailleuse de l'agence qui remplace un poste temporairement dépourvu de sa titulaire et ce :
 - Dans un délai d'une (1) semaine si le remplacement effectué par l'agence est pour une durée non prévisible;
 - Immédiatement lorsque la travailleuse devient disponible, si le remplacement effectué par l'agence est d'une durée prévisible

- Dans tous les cas 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 doivent être respectées.

12.4 Disponibilités exprimées

- a) La travailleuse occasionnelle et celle mise à pied inscrite à la liste de rappel doit fournir une disponibilité minimale de deux (2) jours par semaine, sauf pour la troisième (3^e) période où elle doit fournir une disponibilité complète. La travailleuse exprime ses disponibilités hebdomadaires par écrit pour les périodes suivantes :
 - 1) première période : du mardi suivant la fête du Travail au 31 décembre
 - 2) deuxième période : 1^{er} janvier à la veille de la fête des Patriotes
 - 3) troisième période : de la fête des Patriotes à la fête du Travail : disponibilité complète.
- b) Sauf pour les temps de disponibilité complète, la travailleuse peut modifier sa disponibilité trois (3) fois par période. Dans ce cas, la travailleuse doit aviser l'employeur, par écrit, au moins cinq (5) jours ouvrables avant cette modification.
- c) La travailleuse doit transmettre ses disponibilités par écrit à l'employeur dix (10) jours avant le début de la période de disponibilité à défaut de quoi sa disponibilité exprimée pour la période précédente sera reportée à la prochaine période de disponibilités. Toutefois, une mise à jour doit être faite une fois par année.
- d) Du 8 janvier au 31 mai et du 15 août au 20 décembre, l'étudiante qui fréquente, à temps complet, un établissement d'enseignement reconnu par le gouvernement du Québec n'est pas tenue d'offrir à l'employeur la totalité de la disponibilité prescrite précédemment.
- e) Dans une même période de disponibilité, la travailleuse qui refuse trois (3) assignations de remplacement, sans motif valable et durant la disponibilité qu'elle a indiquée à l'employeur, est suspendue de la liste de rappel pour une durée de deux (2) mois.

Si par la suite, elle se réinscrit en exprimant ses disponibilités conformément à l'alinéa a) du présent article et qu'elle refuse deux (2) fois de respecter sa disponibilité pendant une même période de disponibilités au cours des douze (12) mois suivants sa réinscription elle est radiée définitivement de la liste de rappel et réputée avoir démissionné. Est aussi réputée avoir démissionné la travailleuse qui omet d'émettre sa disponibilité conformément à l'alinéa a).

- f) Le fait de travailler dans un autre CPE ou dans un établissement scolaire constitue pour la travailleuse un motif valable de refuser un appel. Cependant la travailleuse qui refuse de six (6) fois consécutives à l'intérieur de 12 mois se voit appliquer la procédure prévue au paragraphe e).

- g) La travailleuse qui n'est pas déjà sur les lieux de travail peut refuser une affectation de travail de moins de trois (3) heures sans se voir opposer un refus au sens du présent article.

- h) Une absence prévue à la convention collective constitue un motif valable, en autant qu'elle y ait droit.

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

13.3 Dépôt du grief

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

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

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

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

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

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

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

13.4 Comité de relations de travail (CRT)

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

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

13.5 Deuxième étape : arbitrage

- a) Le dépôt du grief constitue une demande d'arbitrage.
- b) Si aucune discussion n'a eu lieu afin de tenter de régler le grief, l'une ou l'autre des parties peut demander une rencontre par écrit avant de procéder à la nomination de l'arbitre. Cette rencontre doit avoir lieu dans les dix (10) jours ouvrables de la demande.
- c) L'audition est tenue devant une arbitre unique.
Les parties s'entendent sur le choix d'une arbitre. Cependant, à défaut d'entente, les parties se réservent le droit de demander au ministre du Travail de procéder à sa nomination, conformément aux dispositions du *Code du travail*.
- d) À défaut de procéder à la demande de nomination d'un arbitre dans les douze (12) mois du dépôt du grief, celui-ci est considéré comme ayant été retiré, à moins d'une prolongation des délais par les parties telles que définies à la clause 1.1.

13.6 Pouvoirs de l'arbitre

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

13.7 Frais d'arbitrage

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

13.8 Dispositions particulières

- a) Démission contestée

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

b) Aveu signé

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

c) Non-discrimination

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

ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES

14.1 Principe et définition

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

14.2 Avis de mesure disciplinaire

- a) La décision d'imposer une mesure disciplinaire est communiquée à la travailleuse concernée dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les trente (30) jours à compter du jour où l'employeur en a pris connaissance, mais sans excéder six (6) mois de la commission du fait; un avis écrit de l'employeur fait foi de la date de ce jour.
- b) Lorsque l'événement donnant lieu à la mesure disciplinaire survient durant les mois de juillet et août, les délais prévus au paragraphe a) sont prolongés de trente (30) jours.
- c) Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'employeur doit remettre à la travailleuse et au syndicat un avis écrit précisant les motifs et les faits à l'origine de la sanction disciplinaire qui lui est imposée. Dans le cas d'une suspension, l'avis doit aussi préciser la durée de celle-ci.
- d) Les délais prévus aux paragraphes a) et b) de la présente clause sont de rigueur et leur non-respect entraîne la déchéance du droit de l'employeur d'imposer la mesure disciplinaire.

14.3 Recours de la travailleuse

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

14.4 Délai de péremption

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

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

14.5 Dossier personnel

- a) Sur demande, la travailleuse peut obtenir une copie de son dossier personnel.
- b) Sur demande et en présence du représentant de l'employeur, une travailleuse peut gratuitement consulter et photographier son dossier, et ce, seule ou en présence d'une déléguée désignée par le syndicat.
- c) Ce dossier comprend :
 - curriculum vitae;
 - formulaire de demande d'emploi;
 - formulaire d'embauche;
 - toute autorisation de déduction;
 - demande de transfert et les avis de nomination;
 - copie des diplômes et attestations d'études ou d'expérience et, le cas échéant, tout autre document exigé en vertu de la *Directive concernant l'évaluation de la qualification du personnel de garde* du ministère de la Famille;
 - copie des rapports disciplinaires ou administratifs;
 - formulaire de disponibilité;
 - copie des rapports d'évaluation;
 - copie des rapports d'accident de travail;
 - copie des rapports de santé;
 - demande de congé avec ou sans traitement;
 - lettre de démission;
 - lettre attestant la vérification de l'absence d'empêchement;
 - attestation de premiers soins.
- d) L'employeur prend les moyens nécessaires pour assurer le caractère confidentiel du dossier.

14.6 Fardeau de la preuve

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

14.7 Mesure administrative

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

ARTICLE 15 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

15.1 Prévention

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

15.2 Comité paritaire en santé et sécurité au travail

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

15.3 Retour au travail

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

15.4 Équipement de protection individuelle

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

ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

16.1 Durée du travail

La semaine normale de travail des éducatrices est trente-deux (32) à trente-quatre (34) heures, réparties également sur une période de quatre (4) jours compris entre le lundi et le vendredi inclusivement.

La semaine normale de travail d'une éducatrice sur cinq (5) jours est de trente-deux (32) à trente-quatre (34) heures, réparties également du lundi au vendredi inclusivement. L'employeur s'engage à prévoir un maximum de deux postes sur cinq jours.

La semaine normale de travail de la responsable en alimentation est de trente-deux (32) heures par semaine du lundi au vendredi inclusivement.

La semaine normale de travail des agentes-conseils en soutien pédagogique et technique est de trente-trois (33) heures, réparties à raison de huit virgule vingt-cinq (8,25) heures par jour, sur une période de quatre (4) jours compris entre lundi et vendredi inclusivement.

La semaine normale d'une éducatrice spécialisée est de trente-cinq (35) heures à quarante (40) sur cinq (5) jours du lundi au vendredi.

16.2 Aménagement du temps de travail

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

L'employeur s'engage à ne pas créer de postes à heures brisées ou de postes combinés sans l'accord du syndicat.

16.3 Choix de groupe d'âge

Au plus tard le 30 juin de chaque année, les éducatrices temps complet titulaire de groupe choisissent leur groupe d'âge par ordre d'ancienneté. Les changements prennent effet au plus tard la première (1ère) semaine de septembre.

Par contre, si la direction ou le syndicat pense qu'une éducatrice ne fonctionne pas bien à l'intérieur d'un groupe et qu'un possible changement devrait être effectué, les parties sont appelées à convoquer une rencontre pour discuter de la situation.

16.4 Répartition des horaires

Les horaires de travail sont établis par la direction en fonction des besoins de la clientèle et du service.

La même journée que les choix de groupe, les éducatrices ayant choisi un groupe d'âge choisissent leur horaire de travail et leur durée de travail prévues à 16.1 par ancienneté.

Au plus tard le 30 juin de chaque année, les travailleuses ayant des postes à temps partiel comportant le même nombre d'heure choisissent leur horaire de travail par ancienneté.

Pour les éducatrices ayant des postes sur un horaire de quatre (4) jours par semaine, la journée de congé est rotative. Pour les travailleuses ayant choisi le groupe de 18 à 24 mois et le groupe de 2 ans la journée de congé est fixe.

Les horaires sont en vigueur pour une période de douze (12) mois et prennent effet en même temps que les changements de groupes. Par la suite, toute modification doit faire l'objet d'entente entre les parties.

En cours d'année, la plage horaire peut être modifiée par la direction afin de s'adapter aux besoins de la clientèle. Lorsque la plage horaire est déplacée de plus de quinze (15) minutes, les parties doivent s'entendre sur les modalités ou sur les alternatives susceptibles d'atténuer l'impact sur la travailleuse.

16.5 Période de repos

La travailleuse dont l'horaire de travail est de sept (7) heures et plus par jour bénéficie d'une période de repos de quarante-cinq (45) minutes rémunérées par jour. Cette période est calculée comme heures travaillées. Durant cette période, la travailleuse est réputée être au travail.

La travailleuse dont l'horaire de travail est de plus de cinq (5) heures et de moins de sept (7) heures par jour bénéficie d'une période de repos de trente (30) minutes rémunérées par jours. Cette période est calculée comme heures travaillées. Durant cette période, la travailleuse est réputée être au travail.

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

- a) Le 1^{er} avril de chaque année, l'équipe de travail bénéficie d'une banque annuelle d'heures payées pour des activités d'encadrement pédagogique, incluant les réunions d'équipe.
- b) Cette banque est établie de la façon suivante : dix-huit (18) heures par place au permis en installation. Trois (3) de ces heures sont dédiées au profil (dossier éducatif) de l'enfant.
- c) Lors d'une réunion d'équipe au plus tard le 31 mars, la direction et l'équipe de travail s'entendent par consensus sur la répartition de ces heures d'encadrement pédagogique dans les domaines suivants :

La banque vise les activités suivantes :

- le temps individuel de planification et de préparation pédagogique;
- réunions pédagogiques;
- réunions en sous-groupes;
- 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;
- préparation des locaux;
- toute autre activité d'ordre pédagogique.

La direction soumet ses recommandations à l'équipe de travail. L'équipe de travail dans l'exercice de son rôle devra respecter les contraintes organisationnelles et règlementaires. À défaut de consensus, la décision de l'équipe se prend par vote majoritaire.

Les heures pédagogiques peuvent être effectuées à l'intérieur ou à l'extérieur de la semaine normale de travail et sont réalisées au CPE ou à l'extérieur du CPE. Cependant, l'employeur favorisent que les heures soient effectuées au CPE.

L'employeur s'engage à fournir l'équipement et le matériel adéquat pour effectuer ces heures pédagogiques au CPE selon les recommandations du comité SST.

La réalisation, de même que la participation à ces activités est obligatoire, à moins d'une raison valable.

De plus, l'employeur affiche les dates des réunions d'équipe au moins un mois à l'avance.

À la demande du personnel de gestion, les travailleuses des autres appellations d'emploi peuvent être appelées à participer aux réunions d'équipe. Dans ce cas, elles sont rémunérées pour la durée où leur présence est requise

16.7 Gestion à la cuisine

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

16.8 Activités à caractère non pédagogique

Des travailleuses peuvent participer à l'organisation et à la tenue d'une activité à caractère non pédagogique.

Cette participation à l'organisation et à la tenue d'une telle activité, le nombre d'heures requit ainsi que l'objet de l'activité, sa durée, son contenu et la plage horaire dans laquelle elle est tenue sont établis par l'employeur. Celui-ci en informe les travailleuses.

Lorsque cette participation se déroule pendant les heures de travail, la travailleuse voit son traitement maintenu. Lorsque cette participation se déroule à l'extérieur des heures de travail, selon les paramètres déterminés avec l'employeur, la travailleuse est alors rémunérée.

16.9 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.

16.10 Baisse du taux de fréquentation

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

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

L'employeur peut aussi, et ce, une seule fois par jour, imposer un ou des départs hâtifs pour les travailleuses occasionnelles ou à temps partiel, en commençant par le personnel d'agence de placement s'il y a lieu et par la suite par la moins ancienne des travailleuses occasionnelles ou à temps partiel. En aucun temps, la travailleuse à temps partiel visée ne peut effectuer hebdomadairement moins d'heures que le nombre d'heures de travail prévu à son poste.

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

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

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

16.11 Durée maximale des périodes de pauses

Aucune disposition.

16.12 Travailleuses ayant en charge une stagiaire

L'employeur demande aux travailleuses celles qui sont intéressées à accueillir une stagiaire.

L'employeur libère de sa tâche la travailleuse responsable d'une stagiaire selon les besoins identifiés par l'établissement d'où elle provient afin de s'acquitter des tâches occasionnées par le fait d'accueillir une stagiaire. Le temps nécessaire est alloué à la travailleuse à l'intérieur, ou exceptionnellement à l'extérieur, de son horaire de travail après autorisation de l'employeur.

16.13 Rémunération à taux régulier

Les heures effectuées en vertu des articles 16.6, 16.8 et 16.12 inclusivement ne sont pas considérées comme du temps supplémentaire et sont rémunérées à taux régulier, sauf si le total des heures est supérieur à quarante (40) heures dans une semaine; à ce moment, la portion des heures dépassant quarante (40) heures est rémunérée à taux majoré.

16.14 Choix d'horaire et de groupe d'âge lors de la retraite progressive.

La travailleuse en retraite progressive qui avait un statut de temps complet au moment de se prévaloir de la retraite progressive maintient son statut de temps complet lors du choix de groupe d'âge et le choix d'horaire de travail, et ce, par ancienneté.

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 ayant droit à 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 et doit être pris à une date convenue avec l'employeur;
- c) la travailleuse ayant trois (3) ans et plus de service au 31 mars a droit à trois (3) semaines de congé annuel payé;
- d) la travailleuse ayant cinq (5) ans et plus de service au 31 mars a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payé;
- e) la travailleuse ayant quinze (15) ans et plus de service au 31 mars a droit à cinq (5) semaines de congé annuel payé.

18.2 Années de service et période de référence

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

18.3 Période de prise de congé annuel

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

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

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

18.4 Choix des dates de vacances

- a) Les travailleuses doivent remettre à la direction leurs dates de vacances pour la période normale au plus tard le 1er avril.

La direction indique au calendrier des congés annuels les quotas de personne pouvant prendre leurs vacances durant la période normale de prise de vacances. Les quotas sont établis en tenant compte de la disponibilité des travailleuses occasionnelles ainsi que de la présence des enfants au CPE.

Les parties conviennent que la majorité des semaines de vacances doivent être prises durant la période normale de vacances.

Le choix des dates de prise de vacances se fait par consensus et s'il n'y a pas entente, ce choix s'effectue par ordre décroissant d'ancienneté.

- b) Le calendrier du congé annuel de la période normale doit être établi avant le 1er mai de chaque année.
- c) La période située entre le 1^{er} novembre et le 31 mars de chaque année est la période hivernale pour la prise de congé annuel. Les travailleuses doivent remettre à la direction leurs dates de vacances pour la période hivernale au plus tard le 15 septembre.

La direction indique au calendrier des congés pour la période hivernale les quotas de personne pouvant prendre leurs vacances durant la période hivernale de prise de vacances. Les quotas sont établis en tenant compte de la disponibilité des travailleuses occasionnelles ainsi que de la présence des enfants au CPE.

Le choix des dates de prise de vacances se fait par consensus et s'il n'y a pas entente, ce choix s'effectue par ordre décroissant d'ancienneté.

- d) Le calendrier du congé annuel de la période hivernale doit être établi avant le 15 octobre de chaque année.
- e) La travailleuse peut prendre ses vacances à l'extérieur de ces périodes, après entente avec le CPE, lequel ne peut refuser sans raison valable.
- f) Une travailleuse ayant trois (3) semaines et plus de congés annuels peut fractionner une (1) semaine en journées, si l'employeur y consent. Ces journées doivent être inscrites au formulaire de demande de vacances. Toutefois, les semaines de congés annuels ont priorité pendant la période établie à l'article 18.3. Les journées fractionnées de congé annuel doivent être choisies au deuxième (2^e) tour lors du choix des vacances.
- g) Une travailleuse incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison de maladie, d'accident, de lésion professionnelle, assignation comme jurée, pour raisons familiales ou parentales au sens de l'article 70 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q. c. N-1.1) survenue avant le début de sa période de vacances peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure après entente avec la

direction. À défaut de reporter le congé annuel, l'employeur doit verser l'indemnité de congé annuel à laquelle la travailleuse a droit, et ce, au 31 mars.

Dans ce cas, la travailleuse ne peut se servir de son ancienneté pour déplacer les vacances choisies par les autres travailleuses.

18.5 Indemnité de congé annuel

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

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

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

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 grâces);
 - 8. le 25 décembre (jour de Noël).
- c) L'employeur affiche les jours supplémentaires qu'il détermine.

19.2 Paiement du congé férié

- a) La travailleuse à temps complet reçoit, pour chacun des treize (13) jours de congé férié, le salaire qu'elle aurait normalement gagné si elle avait travaillé.
- b) La travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle reçoivent une indemnité de congé férié correspondant à cinq virgule quatre-vingt-onze pour cent (5,91 %) de son taux de salaire versé pour chaque heure travaillée, et ce, sans tenir compte des heures supplémentaires.

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

19.3 Travailleuse en congé

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

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

19.4 Travail lors d'un jour de congé férié

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

ARTICLE 20 CONGÉS DE MALADIE, PERSONNELS ET POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Aux fins du présent article :

- la période de référence est du 1^{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 pour cent (4,3 %) du salaire versé à la travailleuse à titre d'indemnité compensatrice. Cette indemnité n'est pas versée à la travailleuse occasionnelle référée par une agence de personnel travaillant moins de cinq (5) jours consécutifs. À la demande de la travailleuse à temps partiel et de la travailleuse occasionnelle effectuant un remplacement de 12 semaines et plus durant cette période, cette indemnité est versée dans une banque (jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année) afin qu'elles reçoivent une indemnité lors de la prise du congé.
- c) Les congés prévus à la clause 20.1 qui n'ont pas été utilisés par une travailleuse au 31 mars de chaque année lui sont monnayés intégralement au plus tard sur la paie suivant celle incluant le 31 mars, au taux de salaire normal au 31 mars

précédent. De même, tout solde non utilisé de la banque d'indemnité compensatrice est versé à la travailleuse au plus tard sur la paie suivant celle incluant le 31 mars.

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

- a) En cas de départ définitif d'une travailleuse, le réajustement des congés rémunérés prévus à la clause 20.1 est effectué sur le dernier versement.
- b) Les congés rémunérés qui ont été utilisés en trop au 31 mars de chaque année sont remboursés par la travailleuse au plus tard sur la paie suivant celle incluant le 31 mars. Dans le cas où il y a deux (2) jours ou plus à rembourser, la travailleuse et l'employeur peuvent convenir d'un mode différent de récupération.

20.4 Congés non rémunérés pour obligations familiales

- a) Une travailleuse peut s'absenter du travail, pendant dix (10) journées sans salaire par année, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent¹ ou d'une personne pour laquelle la travailleuse agit comme proche aidante, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions*.
- b) L'employeur ne peut en aucun cas exiger la prise du congé personnel avant la prise du congé pour obligations familiales.
- c) Lors de la prise d'un congé pour obligations familiales, la travailleuse peut, à son choix, utiliser sa banque de congés rémunérés prévue à la clause 20.1 ou sa banque d'indemnité compensatrice prévue à la clause 20.2 ou prendre un congé sans salaire en vertu de la présente clause.
- d) Le nombre total d'absences pour obligations familiales, qu'elles soient rémunérées en vertu de la clause 20.2 ou non rémunérées en vertu de la présente clause, ne peut excéder dix (10) jours.

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

- a) Pour bénéficier d'un congé personnel, la travailleuse à temps complet, la travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle effectuant un

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

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

remplacement de 12 semaines et plus doivent en faire la demande à l'employeur au moins cinq (5) jours avant la prise du congé, lequel ne peut refuser sans motif valable et sérieux.

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

ARTICLE 21 CONGÉS SOCIAUX

21.1 Énumération des congés sociaux

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

a) Décès

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

b) Mariage

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

c) Déménagement

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

21.2 Prolongation sans traitement

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

21.3 Droit aux congés sociaux

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

21.4 Assignation comme jurée ou témoin

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

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

22.1 Retrait préventif

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

22.2 Avis à l'employeur

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

22.3 Maintien des avantages sociaux

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

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

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

a) Examens médicaux relatifs à la grossesse

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

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

b) Avis à l'employeur

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

22.5 Congé de maternité spécial et interruption de grossesse

a) Congé de maternité spécial

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

b) Présomption

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

c) Interruption de grossesse

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

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

d) Durée maximale

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

e) Avis à l'employeur

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

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

f) Poste aboli et fin d'affectation

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

22.6 Congé de maternité

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

a) Répartition du congé

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

b) Accouchement retardé

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

c) Début du congé

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

d) Avis à l'employeur et date

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

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

e) Réduction du délai d'avis

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

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

f) Fractionnement

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

- l'enfant est hospitalisé : ce congé est suspendu pendant le temps de l'hospitalisation de l'enfant;

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

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

g) Suspension du congé

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

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

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

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

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

i) Retour au travail différé

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

j) Réintégration de la travailleuse

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

k) Retour au travail

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

l) Poste aboli et fin d'affectation

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

m) Maintien des avantages sociaux

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

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

n) Indemnité de congé de maternité

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

22.7 Congé de naissance ou d'adoption

- a) Un travailleur peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours, sans perte de traitement, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse.
- b) Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du travailleur. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.
- c) Le travailleur doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.
- d) La travailleuse dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

22.8 Congé de paternité

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

a) Avis à l'employeur et date de retour

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

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

b) Fractionnement

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

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

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

c) Suspension du congé

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

d) Retour au travail

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

e) Réintégration du travailleur

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

f) Poste aboli et fin d'affectation

1. Dans l'éventualité où le poste a été aboli, le travailleur a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

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

g) Maintien des avantages sociaux

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

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

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

ARTICLE 23 CONGÉ PARENTAL

23.1 Congé parental complémentaire

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

23.2 Avis à l'employeur et date de retour

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

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

23.3 Fractionnement

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

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

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

23.4 Suspension du congé

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

23.5 Retour au travail avant l'expiration du congé parental

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

23.6 Retour au travail

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

23.7 Réintégration de la travailleuse

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

23.8 Poste aboli

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

23.9 Maintien des avantages sociaux

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

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

ARTICLE 24 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

24.1 Congé de perfectionnement sans traitement

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

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

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

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

De même, au retour du congé, la travailleuse à temps partiel reprend le remplacement qu'elle effectuait au moment de son départ, dans la mesure où ce remplacement se poursuit toujours et qu'il reste quatre (4) semaines et plus à celui-ci. À défaut, sous réserve de l'alinéa précédent, elle reprend le poste qu'elle avait quitté pour effectuer ledit remplacement ou elle est inscrite sur la liste de rappel, conformément aux dispositions de la convention collective.

- f) Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans traitement dont la durée excède quatre (4) semaines :
1. Ancienneté
La travailleuse accumule son ancienneté durant son congé.
 2. Congé annuel
Le CPE remet à la travailleuse, si elle en fait la demande, la rémunération correspondant aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé.
 3. Congés de maladie, personnels et pour obligations familiales
Les modalités prévues aux articles 20.2 c) et 20.3.b) s'appliquent pour le congé sans solde de plus de quatre (4) semaines.

4. Assurances

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

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

5. Régime de retraite

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

6. Modalités de retour

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

De même, au retour du congé, la travailleuse à temps partiel reprend le remplacement qu'elle effectuait au moment de son départ, dans la mesure où ce remplacement se poursuit toujours et qu'il reste (4) semaines et plus à celui-ci. À défaut, sous réserve de l'alinéa précédent, elle reprend le poste qu'elle avait quitté pour effectuer ledit remplacement ou elle est inscrite sur la liste de rappel, conformément aux dispositions de la convention collective.

24.2 Budget alloué à la formation et au perfectionnement

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

24.3 Formation et perfectionnement exigé par l'employeur

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

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

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

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

ARTICLE 25 CONGÉ SANS TRAITEMENT

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

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

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

- c) Lors de ce congé sans traitement, la travailleuse maintient son adhésion au régime d'assurance collective ainsi qu'au régime de retraite, et ce, aux conditions de ces régimes sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles dont l'employeur assume sa part, le cas échéant.
- d) Une demande de congé sans traitement pendant la période normale de prise de congé annuel est attribuée, par ordre d'ancienneté, après avoir établi le calendrier de congé annuel de l'ensemble du personnel.
- e) La période de référence pour les fins du congé sans traitement de quatre (4) semaines ou moins s'établit du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année subséquente.

25.2 Congé sans traitement de plus de quatre semaines

- a) Après trois (3) ans de service et une (1) fois par période de trois (3) ans par la suite, la travailleuse à temps complet ou à temps partiel a droit à un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel d'une durée maximale d'un (1) an, incluant le congé prévu à la clause précédente, pourvu qu'elle en fasse la demande par écrit au moins trente (30) jours à l'avance.

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

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

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

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

1. Congé annuel

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

2. Congés de maladie, personnels et pour obligations familiales

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

3. Assurances

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

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

4. Régime de retraite

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

5. Modalités de retour

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

De même, au retour du congé, la travailleuse à temps partiel reprend le remplacement qu'elle effectuait au moment de son départ, dans la mesure où ce remplacement se poursuit toujours et qu'il reste (4) semaines ou plus à celui-ci. À défaut, sous réserve de l'alinéa précédent, elle reprend le poste qu'elle avait quitté pour effectuer ledit remplacement ou elle est inscrite sur la liste de rappel, conformément aux dispositions de la convention collective.

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

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

26.1 Contribution de l'employeur

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

ARTICLE 27 RÉGIME DE RETRAITE

27.1 Régime de retraite

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

27.2 Informations sur les 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 suivi d'un arrêt de travail à temps complet de trois mois consécutifs, et ce, entre le 1^{er} mai et le 1^{er} septembre.

28.2 Demande

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

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

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

28.3 Période couverte et prise de la retraite

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

28.4 Droits et avantages

- a) Ancienneté et expérience

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

- b) Régime d'assurance

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

c) Régime de retraite

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

d) Supplantation ou mise à pied

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

28.5 Cessation de l'entente

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

28.6 Application de la convention collective

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

ARTICLE 29 CONGÉS AUTOFINANCÉS

Non applicable.

ARTICLE 30 RÉMUNÉRATION

30.1 Appellations d'emploi et taux de salaires

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

30.2 A) Majoration des taux et échelles de salaires

Paramètres généraux d'augmentation salariale

1. Période allant du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2020 est majoré de 2,00 %, avec effet le 1^{er} avril 2020.

2. Période allant du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2021 est majoré de 2,00 % avec effet le 1^{er} avril 2021.

3. Période allant du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2022 est majoré de 2,00 %, avec effet le 1^{er} avril 2022.

Toutefois, les taux et échelles¹ de traitements applicables sont uniquement ceux prévus à la structure salariale de l'annexe B1.

B) Majoration de traitement applicable aux éducatrices

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

À compter du 1^{er} avril 2022, l'éducatrice non qualifiée bénéficie d'une majoration de traitement de 2 %.

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

a) À compter du 1^{er} avril 2022, l'éducatrice qualifiée et l'éducatrice spécialisée bénéficient d'une majoration de traitement de 5 %.

b) À compter du 1^{er} avril 2022, l'éducatrice qualifiée et l'éducatrice spécialisée bénéficient d'une majoration de traitement de 5 % du salaire

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

de l'échelle de traitement correspondant au dernier échelon après avoir séjourné un (1) an au dernier échelon de l'échelle de traitement depuis son dernier avancement d'échelon.

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

30.3 Salaires et classification

- a) Expérience antérieure pour fins de classification

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

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

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

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

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

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

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

b) Règles d'intégration aux échelles salariales

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

c) Changement d'échelon

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

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

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

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

d) Expérience reconnue pour fins de qualification

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

e) Poste combiné

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

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

f) Promotion

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

g) Taux supérieur

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

30.4 Versement des salaires

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

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

b) Sur le bulletin de paie, l'employeur inscrit les nom et prénom de la travailleuse et toutes les informations pertinentes.

30.5 Départ d'une travailleuse

Lorsque la travailleuse quitte définitivement le CPE, l'employeur doit lui fournir un relevé d'emploi. L'employeur doit fournir à la travailleuse une attestation d'heures travaillées ou reconnues selon les directives et documents du Ministère de la famille. En plus, une attestation doit être faite conformément à l'article 30.4 a) Expérience antérieure pour fin de classification, l'employeur fournit les renseignements suivants : et laquelle doit mentionner

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

Les deux formulaires d'attestation d'heures sont annexés à la présente convention collective.

30.6 Erreur sur la paie

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

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 verse à la travailleuse la somme due. Le montant peut être versé selon une autre entente entre la travailleuse et l'employeur.

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 2020 sont versés dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature des conventions collectives.

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

Disposition transitoire

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

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

ARTICLE 32 DISPOSITIONS DIVERSES

32.1 Local de repos

L'employeur met à la disposition des travailleuses un local de repos, si le bâtiment le permet.

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 Annexes et lettres d'entente

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

32.4 Droits acquis

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

32.5 Disparités régionales

Voir la lettre d'entente numéro 5.

32.6 Assurance responsabilité et travailleuse seule

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

32.7 Contribution à Fondation CSN

- 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.

32.8 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.

32.9 Banque de temps

Du 1^{er} janvier au 31 décembre, la travailleuse temps complet peut accumuler dans une banque les heures suivantes :

- Les réunions d'équipe
- Les heures pédagogiques effectuées en dehors de la semaine normale de travail;
- Les heures de comité effectuées en dehors de son horaire normal de travail;
- Le temps supplémentaire tel que défini à l'article 17;
- Les heures de formation effectuées en dehors de la semaine normale de travail pour la mise à jour du cours de secourisme tel que prescrit à l'article 24.3

Une telle banque ne peut contenir plus que l'équivalent de cinq (5) journées normales de travail par année. La travailleuse doit informer l'employeur de son intention d'accumuler dans sa banque lesdites heures ou parties d'heures effectuées. Cette banque est non renouvelable.

Lorsqu'une travailleuse banque des heures à temps supplémentaires en vertu de l'article 17, l'employeur procède automatiquement à la conversion à taux et demi dans la banque.

La travailleuse peut prendre son temps accumulé, après avoir avisé l'employeur au moins cinq (5) jours avant la prise du congé. Une reprise de temps doit être d'une durée

minimale de trois (3) heures, sauf lors de la baisse de fréquentation (article 16.10). La reprise de temps accumulé ne peut être prise en journées consécutives d'absence.

L'employeur doit autoriser la reprise de temps et peut la refuser pour un motif valable.

À sa demande, la travailleuse peut se faire monnayer des heures accumulées dans sa banque de temps, lors du traitement de la paie. Ces heures sont rémunérées à taux simple et doivent être indiquées sur sa feuille de temps.

Le 31 décembre de chaque année, l'employeur rembourse à chaque travailleuse les heures en banque non utilisées. Le paiement s'effectue lors de la première (1^{ère}) période de paie suivant le 31 décembre.

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 (CT 216155 du 22 mars 2016 et modifications).

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

- déjeuner : un maximum de 10,40 \$, sur production d'un reçu;
 - dîner : un maximum de 14,30 \$, sur production d'un reçu;
 - souper : un maximum de 21,55 \$, sur production d'un reçu;
 - indemnité de kilométrage : 0,52 \$ du kilomètre parcouru;
 - coût du stationnement, sur production d'un reçu;
 - pour les travailleuses qui utilisent le transport en commun, l'équivalent du prix d'un billet aller-retour est remboursé;
 - une fois par année financière, l'agente de conformité, l'agente de soutien technique et pédagogique ou une travailleuse qui, à la demande de l'employeur, est appelée à utiliser régulièrement son véhicule dans le cadre de ses fonctions peut demander le remboursement du montant de sa prime d'assurance automobile uniquement pour la portion afférente à l'assurance affaires, sur présentation d'une preuve de sa prime d'assurance affaires pour la période concernée.
- b) Les barèmes de remboursement prévus à l'alinéa a) sont ajustés, le cas échéant, à la date de mise à jour par le gouvernement de la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* du Conseil du trésor.
- c) Dans le cas de tout déplacement visé par la présente clause, le kilométrage remboursé exclut la distance entre le domicile de la travailleuse et le lieu où elle travaille habituellement. Ainsi, uniquement le kilométrage excédentaire parcouru par la travailleuse lui est remboursé.

32.11 Ratios

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

ARTICLE 33 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

33.1 Durée de la convention

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

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

33.2 Modification de la convention

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

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____ ce _____^e jour du mois de _____ 2022.

STCPEO

Direction du CPE

STCPEO

Président de l'APCPESO

ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTES

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

Adjointe administrative

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

Conditions d'obtention

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

Éducatrice

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

Conditions d'obtention

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

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

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

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

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)
JANIQUE GAGNON	10 JUIN 1991	TEMPS COMPLET	13 MARS 2006

Agente de conformité

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

Conditions d'obtention

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

Agente-conseil en soutien pédagogique et technique

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

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

Conditions d'obtention

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

Préposée

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

Conditions d'obtention

Aucune condition d'obtention particulière.

Responsable en alimentation ou cuisinière

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

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

Conditions d'obtention

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

ou

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

Commis-comptable ou secrétaire-comptable

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

Conditions d'obtention

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

Secrétaire-réceptionniste

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

Conditions d'obtention

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

Aide-éducatrice ou aide générale

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

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

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

Conditions d'obtention

Aucune condition minimale particulière n'est exigée.

Éducatrice spécialisée

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

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

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

Conditions d'obtention

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

ANNEXE B TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRES

Personnel de garde

Éducatrice qualifiée (rangement 19)

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

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

Éducatrice non qualifiée (rangement 19)

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

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

Personnel d'intervention spécialisée

Éducatrice spécialisée (rangement 19)

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

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

Personnel de services

Responsable en alimentation- cuisinière (rangement 13)

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

Préposée (rangement 6)

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

Aide-éducatrice (rangement 9)

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

Personnel de soutien pédagogique et technique

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

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

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

Agente de conformité (rangement 18)

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

Personnel de soutien administratif

Adjointe administrative (rangement 19)

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

Commis comptable ou secrétaire comptable (rangement 12)

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

Secrétaire-réceptionniste (rangement 10)

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

ANNEXE B1 – STRUCTURE SALARIALE AU 1^{ER} AVRIL 2022

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

Échelle salariale de l'Éducatrice non-qualifiée

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
18,16	18,73	19,32	19,94	20,57	21,22	21,88	22,55	23,33	24,03	24,82	25,59	26,42	27,24

ANNEXE C
LISTE DES MATIÈRES DE NÉGOCIATION NATIONALE

ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION

3.6 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 Négociation régionale regroupée

ARTICLE 10 PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DE POSTE

Qualification pour l'obtention d'un poste

ARTICLE 12 REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE RAPPEL

Qualification pour l'obtention d'un remplacement

ARTICLE 13 PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE

Article au complet

ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES

Article au complet

ARTICLE 15 SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

Article au complet

ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

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

16.7 Gestion à la cuisine

16.9 Intempérie ou évènement incontrôlable

16.10 Baisse de taux de fréquentation

16.11 Durée maximale des pauses

ARTICLE 17 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Article au complet

ARTICLE 18 CONGÉS ANNUELS

18.1 Durée du congé annuel

18.2 Années de service et période de référence

18.3 Période de prise de congé annuel

18.5 Indemnité de congé annuel

ARTICLE 19 CONGÉS FÉRIÉS

Article au complet

**ARTICLE 20 CONGÉS DE MALADIE, PERSONNELS ET POUR OBLIGATIONS
FAMILIALES**

Article au complet

ARTICLE 21 CONGÉS SOCIAUX

Article au complet

ARTICLE 22 RETRAIT PRÉVENTIF, CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET ADOPTION

Article au complet

ARTICLE 23 CONGÉ PARENTAL

Article au complet

ARTICLE 24 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Article au complet

ARTICLE 25 CONGÉ SANS TRAITEMENT

Article au complet

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

Article au complet

ARTICLE 27 RÉGIME DE RETRAITE

Article au complet

ARTICLE 28 RETRAITE PROGRESSIVE

Article au complet

ARTICLE 29 CONGÉS AUTOFINANCÉS

Article au complet

ARTICLE 30 RÉMUNÉRATION

- 30.1 Appellations d'emplois et taux de salaires
- 30.2 Majoration des taux et échelles de salaires
- 30.3 Salaires et classification

ARTICLE 31 RÉTROACTIVITÉ

Article au complet

ARTICLE 32 DISPOSITIONS DIVERSES

- 32.2 Repas
- 32.4 Droits acquis
- 32.5 Disparités régionales
- 32.6 Assurance-responsabilité et travailleuse seule
- 32.7 Contribution à Fondation CSN
- 32.8 Vérification d'absence d'empêchement
- 32.10 Remboursement de frais de déplacement
- 32.11 Ratios

ARTICLE 33 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Article au complet

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

ANNEXE B **Taux et échelles de salaires**

ANNEXE B1 **Structure salariale**

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

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1

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

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2

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

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3

Fonctionnement syndical

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4

Congés de maladie et congés personnels

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5

Comité paritaire national relatif aux disparités régionales

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6

Mesures transitoires

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

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

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

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

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

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

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

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

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

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

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

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

Le comité paritaire

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

Contribution des employeurs

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

Mesure transitoire spéciale

4. Une contribution supplémentaire forfaitaire est versée par le ministère de la Famille directement à l'assureur, au nom des employeurs participants dont les travailleuses sont représentées par la FSSS-CSN. La contribution est répartie de la façon suivante:
 - Pour la période 2021-2022 : une contribution établie en multipliant un (1) million par le nombre de jours compris entre la signature de la convention collective et le 31 mars 2022, divisé par 365 jours¹;
 - Pour la période 2022-2023 : une contribution d'un (1) million².

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

² Ce montant sera disponible à compter du 1^{er} avril 2022.

Administration du régime

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

Reddition de compte et modalités administratives

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

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 _____ (date de signature de l'entente nationale) au 31 mars 2022, un montant est versé pour les CPE qui intègrent l'entente nationale en autant que la date de signature de la convention collective soit, au plus tard, le 31 mars 2022¹. Le montant est calculé selon les modalités prévues au point 1² et est versé le 1^{er} décembre 2022.
3. Pour la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023, un montant est versé pour les CPE ayant intégré l'entente nationale en autant que la date de signature de la convention collective soit, au plus tard, le 31 mars 2023³. Le montant est calculé selon les modalités prévues au point 1⁴ et est versé le 1^{er} décembre 2023.
4. Le syndicat s'engage à transmettre au Ministère les conventions collectives conformes dans les trente (30) jours de la signature. L'admissibilité du versement s'établit à compter de la date de signature de la convention collective conforme⁵. À défaut, la date de réception de la convention collective conforme détermine la date de l'admissibilité aux versements.

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

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

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

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

⁵ Le traitement par le Ministère ne peut avoir pour effet de réduire le montant à être versé.

5. En contrepartie de ce qui précède, toute disposition de la convention collective ayant pour effet d'accorder aux travailleuses des libérations sans perte de traitement pour fins syndicales est, par les présentes, modifiée pour faire en sorte que cette libération soit remboursée à l'employeur par le syndicat. Nonobstant ce qui précède, les dispositions suivantes, ne sont pas modifiées et demeurent telles que négociées par les parties :
- Les libérations dans le cadre du comité de relations de travail régional;
 - Les libérations dans le cadre du comité des relations de travail local, lorsqu'aucun comité de relation du travail régional n'a été convenu entre les parties;
 - Les libérations d'une déléguée syndicale et de l'intéressée lors de l'audition d'un grief.

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 travailleuses bénéficiant du maintien des conditions supérieures en matière de congés de maladie et congés personnels

Nom	Prénom	Date d'embauche Année/mois/jour	Nombre de jours de maladie, santé et personnels à la date de la signature de la convention de la collective
TREMBLAY	MARTHE	11 JANVIER 1984	9
LEFEBVRE	ANNA	31 OCTOBRE 1984	9
TRUDEL	LYSE	22 SEPTEMBRE 1986	9
PELLETIER	AGATHE	19 JANVIER 1987	9
LEFEBVRE- SIROIS	ISABELLE	6 MAI 1991	9 (54 HEURES)
GAGNON	JANIQUE	10 JUIN 1991	9
NEVINS- COUSINEAU	RUTH	25 JANVIER 1999	9 (58.5 HEURES)
RENAUD	MÉLANIE	15 JUIN 2001	9
MICHAUD	NICOLE	30 JANVIER 2006	%
LEFEBVRE-CÉRÉ	CAROLE	24 MAI 2006	9
BRAZEAU	STÉPHANIE	23 MARS 2007	9
CLOUTIER	CHRISTIANNE	18 JUILLET 2005	%
TURPIN-CRYTES	JESSICA	28 MAI 2007	4.5 (36 HEURES)
TREMBLAY	LIANE	6 JUILLET 2010	%
MAROIS-VACHON	MARIANNE	16 DÉCEMBRE 2009	%
AUBÉ-LARIVIÈRE	SIMONE	14 AOÛT 2010	%
DUQUETTE	MARIE-MICHÈLE	25 MARS 2011	%
BÉLANGER	BIANKA	10 DÉCEMBRE 2010	%

ARTICLE 20 CONGÉS DE MALADIE

20.1 BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE

a) Au 15 avril de chaque année, toute travailleuse à temps complet se voit créditer une banque de neuf (9) jours de congés de maladie, repos ou personnel. Toute travailleuse à temps partiel se voit créditer des jours de maladie au prorata des heures travaillées et pour l'année à venir.

Cependant, un congé sans solde a pour effet de diminuer la banque proportionnellement à la durée du congé sans solde.

b) Toute travailleuse occasionnelle assignée à un remplacement de plus de 8 semaines se voit créditer au prorata des semaines travaillées des journées de maladie, repos ou personnel.

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

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

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

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

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

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats :

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

COMPOSITION DU COMITÉ

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

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6 RELATIVE AUX MESURES TRANSITOIRES

ATTENDU que dans le cadre de la négociation visant le renouvellement des dispositions négociées à la table nationale, les parties ont convenu de nouvelles dispositions en lien avec les sujets suivants :

- Le nombre et le paiement des congés fériés pour les travailleuses à temps complet (clauses 19.1 et 19.2);
- Les heures destinées aux activités d'encadrement pédagogique et réunions d'équipe (clause 16.6)
- Les heures destinées à la gestion à la cuisine (clause 16.7);
- Le cumul de l'indemnité de congé annuel de la travailleuse en retrait préventif (clauses 18.5 c et 22.3)

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

ATTENDU que la période de référence pour l'octroi des congés fériés est du 15 août d'une année au 14 août de l'année suivante;

ATTENDU que les heures destinées aux activités d'encadrement pédagogique (incluant le dossier éducatif de l'enfant) et réunions d'équipe ainsi qu'à la gestion à la cuisine sont octroyées au 1^{er} avril de l'année;

ATTENDU que la période de référence pour les fins du congé annuel est du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante.

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

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

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

travailleuses bénéficient de ces deux (2) congés fériés uniquement si elles en avaient bénéficié en vertu de la convention collective précédente;

- 1.3 Si les congés fériés qui ont été déterminés conformément aux clauses 19.1.b) et c) incluent une (1) journée pour Pâques 2022: ces travailleuses bénéficient de ce congé férié uniquement.
2. Pour les conventions collectives dont le renouvellement est signé après 15 avril 2022, la travailleuse à temps complet ayant une semaine normale de quatre (4) jours et la travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de neuf (9) jours par période de quatorze (14) jours ont droit à l'ensemble des congés fériés qui ont été déterminés conformément à aux clauses 19.1.b) et c) de la convention collective précédente pour la période de référence se terminant le 14 août 2022 ou le 14 août 2023, selon le cas.

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

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

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

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

LETTRE D'ENTENTE RÉGIONALE

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

entre le

**Syndicat des travailleurs (euses) en centre de la petite enfance
de l'Outaouais (CSN)**

(ci-après appelé «le syndicat»)

et

L'association patronale des CPE syndiqués de l'Outaouais

(ci-après appelé «l'association»)

CONSIDÉRANT le résultat de la négociation sur le palier national;

CONSIDÉRANT que les parties ont eu une entente de principe en février 2021 sur le palier régional, notamment sur la banque de temps;

CONSIDÉRANT que les parties n'ont pas la même interprétation sur l'effet du résultat national sur l'article de la banque de temps au régional;

CONSIDÉRANT le résultat de négociation de l'article 32.9 de la convention collective se lisant comme suit :

32.9 Banque de temps

Du 1^{er} janvier au 31 décembre, la travailleuse temps complet peut accumuler dans une banque les heures suivantes :

- *Les réunions d'équipe*
- *Les heures pédagogiques effectuées en dehors de la semaine normale de travail;*
- *Les heures de comité effectuées en dehors de son horaire normal de travail;*
- *Le temps supplémentaire tel que défini à l'article 17;*
- *Les heures de formation effectuées en dehors de la semaine normale de travail pour la mise à jour du cours de secourisme tel que prescrit à l'article 24.3*

Une telle banque ne peut contenir plus que l'équivalent de cinq (5) journées normales de travail par année. La travailleuse doit informer l'employeur de son intention d'accumuler dans sa banque lesdites heures ou parties d'heures effectuées. Cette banque est non renouvelable.

Lorsqu'une travailleuse banque des heures à temps supplémentaires en vertu de l'article 17, l'employeur procède automatiquement à la conversion à taux et demi dans la banque.

La travailleuse peut prendre son temps accumulé, après avoir avisé l'employeur au moins cinq (5) jours avant la prise du congé. Une reprise de temps doit être d'une durée minimale de trois (3) heures, sauf lors de la baisse de fréquentation (article 16.10). La reprise de temps accumulé ne peut être prise en journées consécutives d'absence.

L'employeur doit autoriser la reprise de temps et peut la refuser pour un motif valable.

À sa demande, la travailleuse peut se faire monnayer des heures accumulées dans sa banque de temps, lors du traitement de la paie. Ces heures sont rémunérées à taux simple et doivent être indiquées sur sa feuille de temps.

Le 31 décembre de chaque année, l'employeur rembourse à chaque travailleuse les heures en banque non utilisées. Le paiement s'effectue lors de la première (1^{ère}) période de paie suivant le 31 décembre.

CONSIDÉRANT que les parties désirent conclure rapidement la signature de la convention collective;

EN CONSÉQUENCE DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES À LA PRÉSENTE ENTENTE CONVIENNENT CE QUI SUIT :

1. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective 2020-2023;
2. À partir de la date de signature de la convention collective 2020-2023 et ce, jusqu'à la signature de la prochaine convention, ou au plus tard jusqu'au 31 mars 2025 : En plus des heures pouvant être banquées en vertu de l'article 32.9, les travailleuses peuvent également banquer les heures de formation effectuées en dehors de la semaine normale de travail tel que prescrit à l'article 24.3;
3. Les mêmes dispositions de l'article 32.9 s'applique pour ces heures de formation en banque;
4. Advenant qu'au 31 mars 2025, la nouvelle convention collective n'est pas encore signée, les parties se rencontrent pour convenir ensemble de l'application de cette lettre d'entente jusqu'à la signature de la nouvelle convention collective;
5. Les parties conviennent que la présente entente et les engagements qui y sont contenus ne pourront en aucun temps être évoqués dans le futur, que ce soit à titre de précédent, d'admission, de pratique ou d'interprétation quelconque à donner à la convention collective liant les parties;
6. La présente entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du *Code Civil du Québec*.

En foi de quoi, les parties ont signé à Gatineau le ^e jour du mois de _____ 2022.

Association patronale des CPE syndiqués de l'Outaouais

Syndicat des travailleurs (euses)
en centre de la petite enfance de l'Outaouais –CSN

ATTESTATION D'HEURES TRAVAILLÉES

Nom du CPE :

Coordonnées du CPE :

Date : _____

Pour un emploi d'éducatrice

Nom : _____

Date de la première journée de travail : _____

Date de la dernière journée de travail : _____

Période couverte par l'attestation : _____

Poste occupé à temps complet ou à temps partiel : _____

Nombre d'heures travaillées par semaine :

Qualifications : _____

Positionnement dans l'échelle salariale : _____

Salaire horaire versé : _____

Date anniversaire de changement d'échelon ou nombre d'heures de travail accompli depuis le dernier échelon: _____

Description des fonctions :

Sous la responsabilité d'une gestionnaire, l'éducatrice met en application le programme éducatif du service de garde 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.

Aux fins de la reconnaissance d'expérience antérieure, en conformité avec la convention collective, les congés suivants sont considérés comme des heures travaillées

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

Le tableau suivant présente les heures de travail

A	B	C
Pour la période débutant le :	et se terminant le :	Heures considérées comme des heures travaillées
	Total :	

Nous espérons que ce document vous sera utile. Il est complémentaire à celui du Ministère de la famille. Si, toutefois, des renseignements complémentaires vous étaient utiles, n'hésitez pas à nous contacter.

Signature et titre de la personne signataire

*Document complémentaire à celui du MF

LETTRE D'ENTENTE LOCALE

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

entre le

**Syndicat des travailleurs (euses) en centre de la petite enfance
de l'Outaouais (CSN)**

(ci-après appelé «le syndicat»)

et le

Centre de la petite enfance La Bottine

(ci-après appelé «l'employeur»)

Objet : Entente relative aux pauses rémunérées

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Seules les travailleuses suivantes bénéficient de l'application de cette clause :

“La travailleuse dont l'horaire de travail est de sept (7) heures et plus par jour bénéficie d'une période de repos de quarante-cinq (45) minutes rémunérées par jour. Cette période est calculée comme heures travaillées. Durant cette période, la travailleuse est réputée être au travail. ”

La travailleuse dont l'horaire de travail est de plus de cinq (5) heures et de moins de sept (7) heures par jour bénéficie d'une période de repos de trente (30) minutes rémunérées par jours. Cette période est calculée comme heures travaillées. Durant cette période, la travailleuse est réputée être au travail.”

- Agathe Pelletier
- Janique Gagnon
- Mélanie Renaud
- Carole Lefebvre-Céré
- Stéphanie Brazeau
- Jessica Turpin-Crytes
- Marianne Marois-Vachon
- Claire Laplante
- Marie-Michèle Duquette
- Marie-Andrée Saumure
- Carolina Rodriguez-DeLeclair
- Julie Lefebvre

- Charlie Paradis
- Megan Latourelle

Toute nouvelle travailleuse embauchée à partir du 7 juin 2021 se voit appliquer la clause suivante concernant la pause rémunérée :

La travailleuse qui travaille plus de cinq (5) heures par jour bénéficie, à l'intérieur de son horaire, d'une période de repos d'une durée de trente (30) minutes rémunérées par jour. Cette période est calculée comme heures travaillées. Durant cette période, la travailleuse est réputée être au travail.

Les parties conviennent également qu'à compter du 1^{er} avril 2023, celles-ci se rencontrent pour évaluer la capacité du CPE à maintenir une pause rémunérée de 45 minutes.

En foi de quoi, les parties ont signé à Gatineau le ____^e jour du mois2022.

Centre de la petite enfance La Bottine Syndicat des travailleurs (euses) en centre de la petite enfance de l'Outaouais –CSN

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

Ci-après désigné comme « le Ministre »

ET **LES REGROUPEMENTS PATRONAUX**

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

Ci-après désignés « les regroupements patronaux »

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

Ci-après désignée comme « la FSSS-CSN »

Ci-après désignés comme « les parties »

Attendu que le *Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance* impose aux prestataires de services de garde en installations un ratio de personnel de garde qualifié;

Attendu que est qualifié, le membre du personnel de garde qui possède un diplôme d'études collégiales en techniques d'éducation à l'enfance (DEC en TEE) ou toute autre équivalence reconnue par le ministre de la Famille;

Attendu que les équivalences au DEC en TEE sont prévues dans la *Directive concernant l'évaluation de la qualification du personnel de garde* du ministère de la Famille (Ministère);

- Attendu que** des conventions collectives en vigueur dans le secteur des services de garde éducatifs à l'enfance (SSGEE) exigent la qualification pour l'obtention d'un poste d'éducatrice et d'un remplacement de longue durée;
- Attendu que** les employeurs du SSGEE sont confrontés à des difficultés d'attraction et de rétention de personnel de garde qualifié qui mettent en jeu la qualité, l'accessibilité ainsi que la pérennité des SGEE;
- 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 SGEE;

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 trois (3) mois suivant la réussite des quinze (15) crédits ou unités:

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

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

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 convention collective. Les crédits ou unités pour les équivalences et les exemptions accordées par l'établissement d'enseignement ne sont pas considérés aux fins de la prime. Il en est de même pour les unités d'un stage financé par le gouvernement du Québec.

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

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

3. L'éducatrice non qualifiée à l'emploi qui se voit délivrer une AEC en TEE ou un DEC en TEE grâce à la démarche de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) reçoit un montant forfaitaire. Celui-ci correspond à deux pour cent (2 %) pour chaque heure rémunérée⁴ au cours des douze (12) mois précédant la date de délivrance de l'AEC ou du DEC.

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

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

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

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

4. Après entente avec l'employeur, l'éducatrice non qualifiée à l'emploi qui est inscrite à la démarche RAC aux fins de l'obtention d'une AEC ou d'un DEC en TEE peut s'absenter du travail pendant douze (12) journées pour participer à des activités liées à ladite démarche⁵.

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.

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

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

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal en ce _____^e jour du mois de _____ 2022.

LE MINISTRE DE LA FAMILLE

Julie Blackburn
Sous-ministre

LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX – CSN

Lucie Longchamps
Vice-présidente

LES REGROUPEMENTS PATRONAUX

Pour les regroupements patronaux suivants :

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

Dominique Bédard

Pour le regroupement patronal suivant :

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

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 des Cantons-de-l'Est

Me 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

Me Charles Gaulin

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

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

Ci-après désigné comme « le Ministre »

ET **LES REGROUPEMENTS PATRONAUX**

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

Ci-après désignés « les regroupements patronaux »

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

Ci-après désignée comme « la FSSS-CSN »

Ci-après désignés comme « les parties »

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

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

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

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

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL EN CE _____^E JOUR DU MOIS DE _____ 2022.

LE MINISTRE DE LA FAMILLE

Julie Blackburn
Sous-ministre

LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX – CSN

Lucie Longchamps
Vice-présidente

LES REGROUPEMENTS PATRONAUX

Pour les regroupements patronaux suivants :

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

Dominique Bédard

Pour le regroupement patronal suivant :

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

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 des Cantons-de-l'Est

Me 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

Me Charles Gaulin

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

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

Ci-après désigné comme « le Ministre »

ET **LES REGROUPEMENTS PATRONAUX**

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

Ci-après désignés « les regroupements patronaux »

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

Ci-après désignée comme « la FSSS-CSN »

Ci-après désignés comme « les parties »

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

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

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

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente.

Création d'un comité paritaire

2. Au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date d'entrée en vigueur des conventions collectives, les parties s'engagent à mettre sur pied un comité de travail national ayant pour mandats :
 - de documenter les conditions d'exercice et analyser la charge de travail du personnel œuvrant dans les centres de la petite enfance à l'aide d'indicateurs pertinents convenus entre les parties;
 - d'analyser l'impact des divers modes d'organisation du travail, incluant la pratique des pauses non remplacées et l'utilisation d'outils technologiques, sur la main-d'œuvre, la présence au travail, la continuité des services et la conciliation travail / famille / études à l'aide d'indicateurs pertinents convenus entre les parties;
 - d'analyser tout autre mandat connexe convenu conjointement entre les membres du comité;
 - de produire des analyses et des recommandations aux parties négociantes, au plus tard douze (12) mois après le début des travaux.
3. Ce comité sera composé de huit (8) membres : quatre (4) personnes nommées par la FSSS-CSN, deux (2) directrices générales nommées par les regroupements patronaux et deux (2) nommés par le gouvernement, dont un représentant du Secrétariat du Conseil du trésor. Chaque partie peut s'adjoindre ponctuellement une personne supplémentaire.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal en ce _____^e jour du mois de _____ 2022.

LE MINISTRE DE LA FAMILLE

Julie Blackburn
Sous-ministre

LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX – CSN

Lucie Longchamps
Vice-présidente

LES REGROUPEMENTS PATRONAUX

Pour les regroupements patronaux suivants :

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

Dominique Bédard

Pour le regroupement patronal suivant :

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

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 des Cantons-de-l'Est

Me 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

Me Charles Gaulin

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

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

Ci-après désigné comme « le Ministre »

ET **LES REGROUPEMENTS PATRONAUX**

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

Ci-après désignés « les regroupements patronaux »

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

Ci-après désignée comme « la FSSS-CSN »

Ci-après désignés comme « les parties »

Les parties conviennent de ce qui suit :

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal en ce _____^e jour du mois de _____ 2022.

LE MINISTRE DE LA FAMILLE

Julie Blackburn
Sous-ministre

LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX – CSN

Lucie Longchamps
Vice-présidente

LES REGROUPEMENTS PATRONAUX

Pour les regroupements patronaux suivants :

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

Dominique Bédard

Pour le regroupement patronal suivant :

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

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 des Cantons-de-l'Est

Me 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

Me Charles Gaulin

**LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA RECONNAISSANCE
POUR LES HEURES TRAVAILLÉES ENTRE
LE 1^{ER} AVRIL 2020 ET LE 31 MARS 2021**

ENTRE **LE MINISTRE DE LA FAMILLE**, ici représenté et agissant par madame Julie Blackburn, sous-ministre, dûment autorisée pour agir aux fins des présentes,
Ci-après désigné comme « le Ministre »

ET **LES REGROUPEMENTS PATRONAUX**

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

Ci-après désignés « les regroupements patronaux

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

Ci-après désignée comme « la FSSS-CSN »

Ci-après désignés comme « les parties »

Les parties conviennent de ce qui suit :

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal en ce _____^e jour du mois de _____ 2022.

LE MINISTRE DE LA FAMILLE

Julie Blackburn
Sous-ministre

LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX – CSN

Lucie Longchamps
Vice-présidente

LES REGROUPEMENTS PATRONAUX

Pour les regroupements patronaux suivants :

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

Dominique Bédard

Pour le regroupement patronal suivant :

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

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 des Cantons-de-l'Est

Me 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

Me Charles Gaulin

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

ENTRE **LE MINISTRE DE LA FAMILLE**, ici représenté et agissant par madame Julie Blackburn, sous-ministre, dûment autorisée pour agir aux fins des présentes,
Ci-après désigné comme « le Ministre »

ET **LES REGROUPEMENTS PATRONAUX**

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

Ci-après désignés « les regroupements patronaux »

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

Ci-après désignée comme « la FSSS-CSN »

Ci-après désignés comme « les parties »

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

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

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

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

Comité paritaire national

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

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

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

6. La durée des mandats du Comité est de six (6) mois après la mise sur pied du comité. Les parties peuvent convenir de prolonger la durée du mandat d'un commun accord, sans excéder le 30 mars 2023.

Prime temporaire

7. À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective et jusqu'au 30 mars 2023 ou jusqu'à la fin des travaux du Comité, selon la première des éventualités, une prime temporaire de 3 % du salaire, non cotisable au régime de retraite, est versée à la responsable en alimentation-cuisinière située au maximum de l'échelle salariale.
8. Dans l'éventualité où les travaux du Comité prévu à la présente lettre d'entente conduisaient à une hausse du rangement accordé à l'appellation d'emploi de responsable en alimentation-cuisinière, la prime temporaire de 3 % prévue à l'article 7 de la présente devra être considérée comme faisant partie du traitement que la travailleuse a reçu et sera soustraite des montants dus par l'employeur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal en ce _____^e jour du mois de _____ 2022.

LE MINISTRE DE LA FAMILLE

Julie Blackburn
Sous-ministre

LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX – CSN

Lucie Longchamps
Vice-présidente

LES REGROUPEMENTS PATRONAUX

Pour les regroupements patronaux suivants :

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

Dominique Bédard

Pour le regroupement patronal suivant :

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

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 des Cantons-de-l'Est

Me 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

Me Charles Gaulin