

# 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

Centre de la petite enfance Trois petits points...

Jusqu'au 31 mars 2023



## Table des matières

Article 1	Identification des parties et buts de la convention .....	8
1.1	Définition des parties .....	8
1.2	But de la convention .....	8
Article 2	Définitions.....	9
2.1	Travailleuse.....	9
2.2	Travailleuse à temps complet.....	9
2.3	Travailleuse à temps partiel .....	9
2.4	Travailleuse occasionnelle .....	9
2.5	Poste fusionné .....	9
2.6	Poste combiné .....	9
2.7	Poste de travail .....	9
2.8	Poste vacant .....	9
2.9	Conjoint/conjointe.....	10
2.10	Stagiaire .....	10
2.11	Année de service .....	10
2.12	Personne bénéficiant d'un programme gouvernemental .....	10
2.13	Année d'expérience .....	10
2.14	Jour ouvrable.....	11
Article 3	Champs d'application .....	12
3.1	Juridiction .....	12
3.2	Interprétation du certificat d'accréditation .....	12
3.4	Entente particulière ou modification de la convention .....	12
3.5	Sous-contrats et contrats à forfait.....	12
3.6	Comité de relations de travail national .....	12
3.7	Comités de relation du travail .....	13
3.8	Comité de relations du travail local .....	13
3.9	Travail hors de l'unité d'accréditation .....	13
Article 4	Dispositions générales.....	15
4.1	Féminisation des textes .....	15
4.2	Non-discrimination .....	15
4.3	Autonomie professionnelle .....	15
4.4	Harcèlement psychologique et sexuel.....	15
Article 5	Gestion des centres de la petite enfance.....	16

5.1	Droits de la direction.....	16
5.2	Participation des travailleuses.....	16
5.3	Équipe de travail.....	16
Article 6	Régime syndical.....	18
6.1	Régime syndical.....	18
6.2	Adhésion des nouvelles travailleuses.....	18
6.3	Exceptions à la règle.....	18
6.4	Déduction des cotisations syndicales.....	18
6.5	Cas litigieux.....	18
6.6	Informations fournies au syndicat.....	18
6.7	Informations financières fournies au syndicat.....	19
Article 7	Liberté d'action syndicale.....	20
7.1	Utilisation des locaux.....	20
7.2	Tableau d'affichage.....	20
7.3	Représentante syndicale.....	20
7.4	Libérations pour activités syndicales.....	20
7.5	Libérations pour fonction syndicale.....	21
7.6	Comité de négociation locale.....	21
7.7	Comité de négociation régional.....	21
Article 8	Ancienneté.....	22
8.1	Définition.....	22
8.2	Calcul de l'ancienneté.....	22
8.3	Cumul de l'ancienneté.....	22
8.4	Perte d'ancienneté.....	23
8.5	Liste d'ancienneté.....	23
Article 9	Procédure d'embauche et acquisition de la permanence.....	25
9.1	Sélection du personnel.....	25
9.2	Période probatoire.....	25
9.3	Procédure d'évaluation.....	25
9.4	Acquisition du droit d'ancienneté.....	26
Article 10	Procédure d'attribution de postes.....	27
10.1	Affichage de poste.....	27
10.2	Candidature.....	27
10.3	Registre de postes.....	27

10.4	Attribution du poste .....	28
10.5	Période d'essai .....	28
Article 11	Mises à pied .....	29
11.1	Abolition de poste .....	29
11.2	Procédure de mise à pied .....	29
11.3	Avis et délais .....	29
11.4	Procédure de rappel au travail .....	29
11.5	Fermeture du CPE .....	30
11.6	Réouverture du CPE .....	30
11.7	Indemnité de licenciement .....	30
Article 12	Remplacement temporaire et liste de rappel .....	31
12.1	Poste temporaire dépourvu de sa titulaire .....	31
12.2	Composition de la liste de rappel .....	31
12.3	Utilisation de la liste de rappel .....	32
12.4	Disponibilités exprimées .....	33
Article 13	Procédure de grief et arbitrage .....	35
13.1	Définition du grief .....	35
13.2	Discussion préliminaire .....	35
13.3	Dépôt du grief .....	35
13.4	Comité des relations de travail (CRT) .....	35
13.5	Deuxième étape : arbitrage .....	36
13.6	Pouvoirs de l'arbitre .....	36
13.7	Frais d'arbitrage .....	36
13.8	Dispositions particulières .....	36
Article 14	Mesures disciplinaires ou administratives .....	38
14.1	Principe et définition .....	38
14.2	Avis de mesure disciplinaire .....	38
14.3	Recours de la travailleuse .....	38
14.4	Délai de péremption .....	38
14.5	Dossier personnel .....	39
14.6	Fardeau de la preuve .....	39
14.7	Mesure administrative .....	39
Article 15	Santé et sécurité au travail .....	40
15.1	Prévention .....	40

15.2	Comité paritaire en santé et sécurité au travail .....	40
15.3	Retour au travail.....	40
15.4	Équipement de protection individuelle .....	40
Article 16	Heures et semaine de travail .....	41
16.1	Durée du travail.....	41
16.2	Aménagement du temps de travail.....	41
16.3	Choix des horaires.....	41
16.4	Choix de groupe d'âge.....	41
16.5	Période de repos .....	42
16.6	Temps de préparation pédagogique (quantum).....	42
16.7	Gestion de la cuisine .....	43
16.8	Activités à caractère non pédagogique.....	43
16.9	Intempérie ou évènement incontrôlable.....	43
16.10	Baisse du taux de fréquentation .....	43
16.11	Travailleuses ayant en charge une stagiaire .....	44
16.12	Rémunération à taux régulier.....	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 .....	45
Article 18	Vacances .....	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 .....	50
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	Assignment 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.....	64
23.5	Retour au travail avant l'expiration du congé parental.....	65
23.6	Retour au travail.....	65
23.7	Réintégration de la travailleuse.....	65
23.8	Poste aboli.....	65
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 ou perfectionnement exigé par l'employeur.....	67

Article 25	Congés sans traitement.....	69
25.1	Congé sans traitement de quatre (4) semaines ou moins .....	69
25.2	Congé sans traitement de plus de quatre (4) semaines.....	69
Article 26	Régime d'assurance collective des centres de la petite enfance et des garderies .....	72
26.1	Contribution de l'employeur .....	72
Article 27	Régime de retraite .....	73
27.1	Régime de retraite .....	73
27.2	Informations sur les bénéfices en vigueur.....	73
Article 28	Retraite progressive.....	74
28.1	Définition .....	74
28.2	Demande .....	74
28.3	Période couverte et prise de la retraite .....	74
28.4	Droits et avantages .....	74
28.5	Cessation de l'entente.....	75
28.6	Application de la convention collective.....	75
Article 29	Congés autofinancés .....	76
	Non applicable .....	76
Article 30	Rémunération.....	77
30.1	Appellations d'emploi et taux de salaires.....	77
30.2	A) Majoration des taux et échelles de salaires.....	77
	B) Majoration de traitement applicable aux éducatrices.....	77
	C) Majoration de traitement applicable à l'agente-conseil en soutien pédagogique et technique.....	78
30.3	Salaires et classification.....	78
30.4	Départ d'une travailleuse.....	80
30.5	Erreur sur la paie.....	80
Article 31	Rétroactivité.....	81
31.1	Rétroactivité.....	81
Article 32	Dispositions diverses.....	82
32.1	Local de repos.....	82
32.2	Repas.....	82
32.3	Droits acquis .....	82
32.4	Disparités régionales.....	82
32.5	Assurance responsabilité et travailleuse seule .....	82
32.6	Contribution à Fondation CSN.....	82

32.7	Vérification d'absence d'empêchement .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
32.8	Vérification d'absence d'empêchement.....	83
32.9	Remboursement de frais de déplacement.....	83
32.10	Ratios .....	83
Article 33	Durée de la convention collective.....	84
33.1	Durée de la convention .....	84
33.2	Modification de la convention .....	84
Annexe A	Appellations d'emplois, sommaire descriptif des tâches et conditions d'obtention ...	85
Annexe B	Taux et échelles de salaires .....	88
Annexe B1	Structure salariale au 1 <sup>er</sup> avril 2022.....	96
Annexe C	Liste des matières de négociation nationale.....	97
Lettre d'entente# 1	Encadrement de la présence de travailleuses au conseil d'administration et à l'assemblée générale	100
Lettre d'entente# 2	Régime d'assurance collective des centres de la petite enfance et des garderies subventionnées.....	101
Lettre d'entente# 3	Fonctionnement syndical.....	103
Lettre d'entente# 4	Congés de maladie et congés personnels.....	105
Lettre d'entente# 5	Relative à la création d'un comité paritaire national relatif aux disparités régionales	107
Lettre d'entente# 6	Relative aux mesures transitoires .....	108
<b>MATIÈRES NON ARBITRABLES ET EXCLUES DE LA CONVENTION COLLECTIVE...</b>		<b>110</b>
Lettre d'entente concernant l'octroi de mesures exceptionnelles visant à favoriser et valoriser la qualification des éducatrices .....		111
Lettre d'entente concernant l'octroi d'une prime visant à favoriser la présence du personnel sur les horaires non usuels.....		115
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.....		118
Lettre d'entente relative à l'intégration des enfants handicapés .....		121
Lettre d'entente concernant la reconnaissance pour les heures travaillées entre le 1 <sup>er</sup> avril 2020 et le 31 mars 2021 .....		124
Lettre d'entente relative à l'évaluation de la catégorie d'emploi de responsable en alimentation-cuisinière .....		127

## Article 1

## Identification des parties et buts de la convention

---

### 1.1 Définition des parties

Les parties à la convention collective sont, d'une part, le Centre de la petite enfance Trois petits points..., 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 STCPEO- 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 fusionné

Désigne une affectation de travail comportant des tâches de plus d'une appellation d'emploi à l'intérieur d'un même poste.

### 2.6 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 considéré comme une travailleuse à temps complet.

### 2.7 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.

### 2.8 Poste vacant

Poste nouvellement créé ou dépourvu définitivement de sa titulaire.

## 2.9 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.

## 2.10 Stagiaire

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

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

## 2.11 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.)

## 2.12 Personne bénéficiant d'un programme gouvernemental

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

Cette personne n'est pas couverte par les dispositions de la présente convention. 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.

Lors de l'embauche d'une telle personne, un avis est transmis au -syndicat avant l'entrée en fonctions de la travailleuse.

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

## 2.13 Année d'expérience

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.

**2.14 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.

### **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 et de l'employeur.

### **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.

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

### 3.8 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) représentantes désignées par les 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 une personne ressource externe qu'elle juge nécessaire et avise l'autre partie lors de la convocation, dans ce dernier cas il est convenu que la partie qui en fait usage doit en assurer tous les frais et déboursés inhérents.

### 3.9 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.

**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.

### 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.

Les représentantes de l'employeur peuvent convoquer des réunions d'équipe par sujet. Seulement les travailleuses concernées par le sujet seront convoquées lors de ces réunions d'équipe par sujet.

#### 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 recommandation de l'équipe est élaborée en recherchant le consensus parmi les travailleuses formant l'équipe de travail. À défaut de consensus, les différentes hypothèses explorées par l'équipe de travail sont présentées à la direction.

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

**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.

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 chèque ou 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 du 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 Commission des relations 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**

Sur demande du syndicat, le centre de la petite enfance fournit au syndicat une (1) fois par mois et en double exemplaire, la liste des nouvelles travailleuses en y indiquant les renseignements suivants:

- Date d'embauche ;

- Adresse ;
- Titre d'emploi ;
- Numéro d'assurance sociale ;
- Statut ;
- Liste indiquant les départs.

#### 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.

### 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

#### 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.

#### 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.

#### 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.

#### 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.

#### 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 régional

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.

### 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 :

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.

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 (24e) et le trente-sixième (36e) mois de cet accident ou de cette maladie;
- b) après le douzième (12e) 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.

#### 8.4 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 (36e) mois d'absence;
- d) après le vingt-quatrième (24e) 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.

#### 8.5 Liste d'ancienneté

Une liste d'ancienneté est annexée à la présente convention collective indiquant le rang d'ancienneté de chaque travailleuse. Entre le 1er 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 1er et le 30 septembre et entre le 1er 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.

**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'adjoit 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 finale 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.

### 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 électronique par courriel, 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.

La date d'envoi par courriel est réputée être la date de l'affichage.

Une travailleuse qui veut une copie papier peut en faire la demande à l'employeur.

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 1er avril au 31 mars.

#### 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.

**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 11.8, 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.

**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 et 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 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 :
  - combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire;
  - faire face à un surcroît temporaire de travail ou exécuter tout travail de nature inhabituelle ou exceptionnelle;
  - 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 :
  - i. Dans un délai d'une (1) semaine si le remplacement effectué par l'agence est pour une durée non prévisible;
  - ii. Immédiatement lorsque la travailleuse devient disponible, si le remplacement effectué par l'agence est d'une durée prévisible
  - iii. 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 doivent fournir une disponibilité minimale de deux (2) jours par semaine, sauf pour la troisième (3e) 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 : 1er 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 ou qui ne donne pas suite aux appels 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.

### 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](mailto:mfa.conventions.collectives@mfa.gouv.qc.ca).

- c) Le syndicat peut également déposer un grief en lieu et place de la travailleuse, sauf dans le cas de congédiement si elle s'y oppose.
- d) Plusieurs travailleuses, collectivement, ou le syndicat peuvent présenter un grief en suivant la procédure précédemment décrite.
- e) La travailleuse qui a quitté son emploi conserve le droit de déposer un grief relatif à toutes sommes dues par l'employeur.

### 13.4 Comité de relations de travail (CRT)

Suite au dépôt d'un grief, l'une ou l'autre des parties peut demander la tenue d'une rencontre du CRT concerné par les clauses en litige en signifiant à l'autre partie un avis écrit à cet effet. Les parties tiennent

alors une rencontre dans les meilleurs délais pour tenter de convenir d'un règlement. À défaut d'un règlement, le grief suit son cours.

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

### 13.5 Deuxième étape : arbitrage

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

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

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

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

b) Aveu signé

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

c) Non-discrimination

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

#### 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.

### 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.

**16.1 Durée du travail**

- a) La semaine normale de travail des éducatrices est de trente-deux (32) sur une période de quatre (4) jours compris entre le lundi et le vendredi inclusivement.
- b) La semaine normale de travail pour l'adjointe administrative, de l'agente de conformité et l'agente de soutien pédagogique est de de soixante (60) à soixante-sept virgule cinq (67,5) heures par période de paie de deux (2) semaines.
- c) Pour la responsable en alimentation, la semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures par semaine, et ce, sur une période de cinq (5) jours par semaine comprise entre le lundi et le 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 et fusionnés sans l'accord du syndicat.

**16.3 Choix des horaires**

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

Le choix des horaires est fait par chaque travailleuse une fois par année au plus tard le 30 juin, et ce, par ancienneté de façon distincte de leur groupe d'âge. Les horaires choisis sont en vigueur pour une période de douze (12) mois et prennent effet au plus tard la première semaine de septembre. Par la suite, toute modification doit faire l'objet d'entente entre les parties.

Toutefois, à la pouponnière, un (1) horaire d'ouverture et un (1) horaire de fermeture y sont directement associées. L'horaire de soutien sera déterminé par la direction en fonction des besoins.

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.

Le congé hebdomadaire est rotatif entre les travailleuses toutes les semaines.

**16.4 Choix de groupe d'âge**

Le choix des groupes d'âge est fait par chaque travailleuse au plus tard le 30 juin, et ce, par ancienneté. Les groupes d'âge choisis sont en vigueur pour une période de vingt-quatre (24) mois. Les changements prennent effet au plus tard la première semaine de septembre. Par la suite, toute modification doit faire l'objet d'entente entre les parties.

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.

## 16.5 Période de repos

La travailleuse bénéficie, à l'intérieur de son horaire de travail, d'une période de repos d'une durée de trente (30) à soixante (60) minutes non-rémunérées par jour.

## 16.6 Temps de préparation pédagogique (quantum)

- a) Le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, l'équipe de travail bénéficie d'une banque annuelle d'heures payées pour des activités d'encadrement pédagogique, incluant les réunions d'équipe.
- b) Cette banque est établie de la façon suivante : dix-huit (18) heures par place au permis en installation. Trois (3) de ces heures sont dédiées au profil (dossier éducatif) de l'enfant.
- c) Cette banque annuelle d'heures peut être rehaussée après entente avec l'employeur.
- d) La répartition de ces heures se fait entre les travailleuses temps plein, temps partiel et occasionnelles.

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 répartition des heures se fait de la façon suivante :

- **Planification et préparation pédagogique**  
11 titulaires de groupe / 1h / 44 fois par année  
3 éducatrices de rotation / 30 min / 44 fois par année
- **Réunions**  
Pouponnière : 5 éducatrices / 2h / 3 fois par année  
Hors pouponnière : 12 éducatrices / 2h / 3 fois par année  
Transition vers les 18 mois ou 2 ans : 10 éducatrices / 2h / 1 fois par année  
Préparation à la maternelle : 3,5 éducatrices (2,5 titulaires de groupe et 1 éducatrice de rotation selon les besoins) / 1h30 / 4 fois par année  
Équipe : 22 employés / 3h / 5 fois par année
- **Définir le profil de l'enfant**  
Rédaction des rapports : 83 enfants / 1h30 / 2 fois par année  
Correction des rapports : 83 enfants / 30 min / 2 fois par année
- **Préparation et rencontre des parents**  
11 titulaires de groupe / 3h / 1 fois par année

3 éducatrices de rotation / 1h / 1 fois par année

- **Autres activités**

Fête de départ d'enfants : 6h / 1 fois par année

Accompagnement du nouveau personnel : 43h / 1 fois par année

Par la suite, toute modification de cette répartition des heures doit faire l'objet d'entente entre les parties.

Les heures pédagogiques sont effectuées à l'extérieur de la semaine normale de travail et sont réalisées au CPE ou à l'extérieur du CPE.

Lorsqu'il y a mécontentement sur les travailleuses à convoquer pour les réunions d'équipe par sujet, les parties locales doivent en discuter en CRT local. Le recours aux réunions d'équipe par sujet ne doit pas avoir comme effet de réduire le nombre de réunions d'équipe.

#### 16.7 Gestion de la cuisine

Le 1er 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 autorisé ou qui se fait imposer un départ hâtif continue de cumuler son ancienneté comme si elle était au travail. 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 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 occasionnelles 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.

#### 16.12 Rémunération à taux régulier

Les heures effectuées en vertu des articles 16.6 à 16.9 inclusivement ne sont pas considérées comme du temps supplémentaire et sont rémunérées à taux régulier, sauf si le total des heures est supérieur à quarante (40) heures dans une semaine, à ce moment, la portion des heures dépassant quarante (40) heures est rémunérée à taux majoré.

**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 l'article 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 hebdomadaires de travail de son appellation d'emploi.

Le travail en temps supplémentaire est offert aux travailleuses par ordre d'ancienneté, sauf en cours de journée où il peut être offert aux travailleuses disponibles sur place. À défaut de volontaires, ce travail est obligatoire et est assigné, par appellation d'emploi et en ordre inverse d'ancienneté, à la travailleuse qui rencontre les exigences et 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 pour cent (50 %). Chaque fraction d'heure est comptée pour une heure.

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

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

base régulière.

**18.1 Durée du congé annuel**

L'échelle de congés annuels payés est la suivante:

- a) la travailleuse ayant moins d'un (1) an de service au 31 mars a droit à un (1) jour de congé annuel payé pour chaque mois de service, jusqu'à concurrence de deux (2) semaines. La travailleuse ayant droit à moins de deux (2) semaines de congé payé peut compléter son congé jusqu'à concurrence de trois (3) semaines, à ses frais. Cependant, ce congé supplémentaire ne peut être fractionné en journées;
- b) la travailleuse ayant un (1) an et plus de service au 31 mars a droit à deux (2) semaines de congé annuel payé. La travailleuse peut compléter son congé jusqu'à concurrence de trois (3) semaines, à ses frais. Cependant, ce congé supplémentaire ne peut être fractionné 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 (1er) et le quinzième (15e) jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un (1) mois complet de service.
- c) La période de référence pour les fins de congé annuel s'établit du 1er 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 1<sup>er</sup> mars.

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 1<sup>er</sup> avril de chaque année.

- c) La période située entre le 1<sup>er</sup> 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 quatre (4) 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<sup>e</sup>) tour lors du choix des vacances.

- g) Une travailleuse incapable de prendre ses vacances à la période établie pour une 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 prévaluée 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.

---

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 1er 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 1er juillet (fête du Canada);
  - 6. le premier (1er) lundi de septembre (fête du Travail);
  - 7. le deuxième (2e) 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 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.

Aux fins du présent article :

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

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

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

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

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

plus tard sur la paie suivant celle incluant le 31 mars.

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

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

**20.4 Congés non rémunérés pour obligations familiales**

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

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

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

**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 (4e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

c) Interruption de grossesse

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

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

e) Avis à l'employeur

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

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

f) Poste aboli et fin 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 (20) semaines consécutives, qu'elle auparavant.

### a) Répartition du congé

La travailleuse peut répartir le congé de maternité prévu au Règlement de l'Ontario en fonction de la date prévue pour l'accouchement. Elle peut prendre une semaine de l'accouchement, ce qui constitue la période maximale de vingt semaines de congé de maternité prévu au Règlement de l'Ontario.

### b) Accouchement retardé

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

### c) Début du congé

Le congé de maternité débute au plus tôt la semaine de l'accouchement et se termine au plus tard 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. L'avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la date prévue pour l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical doit être accompagné d'un rapport écrit signé par une sage-femme.

Nonobstant ce qui précède, la travailleuse n'a pas à fournir cet avis si elle a déjà fourni un avis 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 fait que la travailleuse doit 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 :

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

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

#### 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

- 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.
- 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.
- 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.
- 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<sup>e</sup>) 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.

**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 proche tel qu'il est prévu à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail: ce congé est suspendu au maximum douze (12) semaines.

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

**23.4 Suspension du congé**

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

travailleuse pendant la durée de cette hospitalisation.

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

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

### 23.6 Retour au travail

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

### 23.7 Réintégration de la travailleuse

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

### 23.8 Poste aboli

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

### 23.9 Maintien des avantages sociaux

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

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

---

### 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 ou personnels

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.

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

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

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

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

**25.2 Congé sans traitement de plus de quatre semaines**

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

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

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

- b) Lors de sa demande, la travailleuse précise la durée de son congé. Ce congé doit être pris de façon continue. Dans le cas d'un congé à temps partiel, la travailleuse précise

également la ou les journées de la semaine correspondant au congé, laquelle doit être la même pour toute la durée du congé. Cependant, la travailleuse peut y mettre fin en tout temps en faisant parvenir à l'employeur un préavis 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 ou personnels

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.

**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.

**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.

### 28.1 Définition

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

### 28.2 Demande

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

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

Pour les situations prévues à la clause 28.1 b) 2), la retraite progressive débute au plus tôt le 1er 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 supplannée, 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.

Non applicable

---

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

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

dernier échelon de l'échelle de traitement depuis son dernier avancement d'échelon.

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

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

### 30.3 Salaires et classification

a) Expérience antérieure pour fins de classification

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

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

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

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

Lorsque la travailleuse quitte définitivement le CPE, l'employeur doit lui fournir un relevé d'emploi. L'employeur doit fournir à la travailleuse une attestation d'heures travaillées ou reconnues en vertu de l'article 30.4 a) Expérience antérieure pour fin de classification, si elle en fait la demande, 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.

30.5 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.

**31.1 Rétroactivité**

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

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

**Disposition transitoire**

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

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

**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 Droits acquis**

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

**32.4 Disparités régionales**

Voir la lettre d'entente numéro 5.

**32.5 Assurance responsabilité et travailleuse seule**

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

**32.6 Contribution à Fondation CSN**

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

### 32.7 Vérification d'absence d'empêchement

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

### 32.8 Remboursement de frais de déplacement

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

### 32.9 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.

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 Gatineau, ce  
21<sup>e</sup> jour du mois de Février 2023

Sonia Guard  
STCPEO

Sebastien Morel  
STCPEO

C. W.  
DIRECTION DU CPE

Chénier pour  
PRÉSIDENT DU CPE

Adjointe administrative

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

Conditions d'obtention

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

Éducatrice

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

Conditions d'obtention

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

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

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

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

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

Agente de conformité

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

Conditions d'obtention

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

Agente-conseil en soutien pédagogique et technique

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

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

Conditions d'obtention

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

Préposée

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

Conditions d'obtention

Aucune condition d'obtention particulière.

Responsable en alimentation ou cuisinière

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

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

Conditions d'obtention

Diplôme d'études professionnelles (DEP) en cuisine d'établissement, ou l'équivalent, ou trois (3) ans d'expérience en cuisine en établissement commercial ou institutionnel.

Commis-comptable ou secrétaire-comptable

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

Conditions d'obtention

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

### Secrétaire-réceptionniste

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

### Conditions d'obtention

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

### Aide-éducatrice ou aide générale

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

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

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

### Conditions d'obtention

Aucune condition minimale particulière n'est exigée.

### Éducatrice spécialisée

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

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

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

### Conditions d'obtention

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

**Personnel de garde****Éducatrice qualifiée (rangement 19)**

Échelon	1 <sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021 (\$)	Taux applicables du 90 <sup>e</sup> jour après la date de l'affichage (ou de la date à laquelle il devait avoir lieu) pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale au 31 mars 2021 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2021 au 13 octobre 2021 (\$)	14 octobre 2021 au 31 mars 2022 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023 <sup>1</sup> (\$)
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

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

**Éducatrice non qualifiée (rangement 19)**

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

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

## Personnel d'intervention spécialisée

### Éducatrice spécialisée (rangement 19)

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

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

## Personnel de services

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

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

### Aide-éducatrice (rangement 9)

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

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

**Agente de conformité (rangement 18)**

Échelon	1 <sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021 (\$)	Taux applicables du 90 <sup>e</sup> jour après la date de l'affichage (ou de la date à laquelle il devait avoir lieu) pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale au 31 mars 2021 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022 (\$)	1 <sup>er</sup> 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 <sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021 (\$)	Taux applicables du 90 <sup>e</sup> jour après la date de l'affichage (ou de la date à laquelle il devait avoir lieu) pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale au 31 mars 2021 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022 (\$)	1 <sup>er</sup> 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 <sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021 (\$)	Taux applicables du 90 <sup>e</sup> jour après la date de l'affichage (ou de la date à laquelle il devait avoir lieu) pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale au 31 mars 2021 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022 (\$)	1 <sup>er</sup> 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 <sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021 (\$)	Taux applicables du 90 <sup>e</sup> jour après la date de l'affichage (ou de la date à laquelle il devait avoir lieu) pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale au 31 mars 2021 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022 (\$)	1 <sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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	22,59	23,31	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 Comité de négociation régional
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 Temps de préparation pédagogique (quantum) 16.7 Gestion de la cuisine 16.9 Intempérie ou événement incontrôlable 16.10 Baisse du taux de fréquentation 16.11 Durée maximale des périodes de pauses rémunérées
Article 17	Temps supplémentaire Article au complet
Article 18	Vacances 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	Congés de 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 30.4 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 sociale 32.7 Contribution à Fondation CSN 32.8 Vérification d'absence d'empêchement 32.10 Remboursement de frais de déplacement 32.22 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 numéro 1	D'ENTENTE	Encadrement de la présence de travailleuses au conseil d'administration et à l'assemblée générale
LETTRE numéro 2	D'ENTENTE	Régime d'assurance collective des centres de la petite enfance et des garderies subventionnées
LETTRE numéro 3	D'ENTENTE	Fonctionnement syndical
LETTRE numéro 4	D'ENTENTE	Congés maladie et personnels
LETTRE numéro 5	D'ENTENTE	Comité paritaire national relatif aux disparités régionales
LETTRE numéro 6	D'ENTENTE	Mesures transitoires

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

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

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

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

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

2. La travailleuse doit, dans l'exercice de ses fonctions d'administratrice, agir avec honnêteté et loyauté dans le seul intérêt du centre de la petite enfance.
3. Elle doit en tout temps, dans l'exercice de ses fonctions, se conduire avec prudence et diligence et dans le seul intérêt du 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 1er 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:
  - o 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 jours ;
  - o Pour la période 2022-2023 : une contribution d'un (1) million .

**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 :

$0,0044 \times$  le montant correspondant à la masse salariale annuelle des travailleuses couvertes par la convention collective. Ces montants sont calculés sur la base des rapports financiers des CPE.

2. Pour la période du \_\_\_\_\_ (date de signature de l'entente nationale) au 31 mars 2022, un montant est versé pour les CPE qui intègrent l'entente nationale en autant que la date de signature de la convention collective soit, au plus tard, le 31 mars 2022<sup>1</sup>. Le montant est calculé selon les modalités prévues au point 1<sup>2</sup> et est versé le 1er décembre 2022.

3. Pour la période du 1er avril 2022 au 31 mars 2023, un montant est versé pour les CPE ayant intégré l'entente nationale en autant que la date de signature de la convention collective soit, au plus tard, le 31 mars 2023<sup>3</sup>. Le montant est calculé selon les modalités prévues au point 1<sup>4</sup> et est versé le 1er décembre 2023.

4. Le syndicat s'engage à transmettre au ministère les conventions collectives conformes dans les trente (30) jours de la signature. L'admissibilité du versement s'établit à compter de la date de signature de la convention collective conforme<sup>5</sup>. À défaut, la date de réception de la convention

---

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

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

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

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

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

collective conforme détermine la date de l'admissibilité aux versements.

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

## **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**

<b>Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>Nombre de jours de maladies, santé et personnel à la date de la signature de la convention collective</b>
Baron	Caroline	10
Boileau	Mylène	10
Desjardins	Chantal	10
Éthier	Caroline	10
Gauthier Drouin	Valérie	10
Grecco	Vivianne	10
Lepage	Koba	10
Shryburt	Joanne	10

**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<sup>er</sup> avril de l'année;
- ATTENDU** que la période de référence pour les fins du congé annuel est du 1<sup>er</sup> avril d'une année au 31 mars de l'année suivante.

### **LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :**

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

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

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

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

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

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

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

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

**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 SSGEE;

**Attendu que** les inscriptions, les admissions et la diplomation du programme d'études menant au DEC en TEE sont en décroissance constante depuis 2015;

**Attendu que** des mesures exceptionnelles doivent être mises en place pour accroître la disponibilité du personnel de garde qualifié dans les 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'emploi<sup>6</sup> une tranche de quinze (15)<sup>7</sup> crédits ou unités dans le cadre d'un programme d'études<sup>8</sup> 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.

La prime n'est versée qu'une seule fois pour les mêmes crédits ou unités obtenus. Ainsi, un même crédit ne peut être comptabilisé qu'une seule fois aux fins de l'application du présent article.

L'éducatrice qui a un lien d'emploi avec plusieurs employeurs du SSGEE ne peut réclamer plus d'une prime pour les mêmes crédits ou unités.

3. L'éducatrice non qualifiée à l'emploi qui se voit délivrer une AEC en TEE ou un DEC en TEE grâce à la démarche de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) reçoit un montant forfaitaire. Celui-ci correspond à deux pour cent (2 %) pour chaque heure rémunérée<sup>9</sup> au cours des douze (12) mois précédant la date de délivrance de l'AEC ou du DEC.

---

<sup>6</sup> Incluant lors d'une absence pour l'un des motifs prévus à la convention collective.

<sup>7</sup> La comptabilisation des crédits ou unités débute à la signature de la convention collective. Les crédits ou unités pour les équivalences et les exemptions accordées par l'établissement d'enseignement ne sont pas considérés aux fins de la prime. Il en est de même pour les unités d'un stage financé par le gouvernement du Québec.

<sup>8</sup> Comme prévu à la *Directive concernant l'évaluation de la qualification du personnel de garde*, le programme d'études doit être fait dans un établissement d'enseignement reconnu par les autorités compétentes responsables du système éducatif concerné dans la province ou dans le territoire canadien.

<sup>9</sup> Aux fins de l'application du présent article, sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles l'éducatrice reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance-salaire incluant celles versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

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

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

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

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

4. Après entente avec l'employeur, l'éducatrice non qualifiée à l'emploi qui est inscrite à la démarche RAC aux fins de l'obtention d'une AEC ou d'un DEC en TEE peut s'absenter du travail pendant douze (12) journées pour participer à des activités liées à ladite démarche<sup>10</sup>.

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

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

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal en ce \_\_\_\_\_<sup>e</sup> 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

<sup>10</sup> Au cours de ces douze (12) journées, l'employeur verse à la travailleuse la subvention prévue à cet effet par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

## **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 FEDERATION DE LA SANTE 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 MONTREAL EN CE \_\_\_\_\_<sup>E</sup> 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



## **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'adjointre ponctuellement une personne supplémentaire.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Montréal en ce \_\_\_\_\_<sup>e</sup> 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 FEDERATION DE LA SANTE ET DES SERVICES SOCIAUX – CSN**, personne morale légalement constituée, ayant son siège social au 1601, avenue De Lorimier, à Montréal (Québec) H2K 4M5, représentée par madame Lucie Longchamp, vice-présidente,

Ci-après désignée comme « la FSSS-CSN »

Ci-après désignés comme « les parties »

---

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

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

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Montréal en ce \_\_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_  
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 GROUPEMENTS 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'Etrie**
- **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<sup>ER</sup> AVRIL 2020 ET LE 31 MARS 2021**

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

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

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

Ci-après désignés « les regroupements patronaux »

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

Ci-après désignée comme « la FSSS-CSN »

Ci-après désignés comme « les parties »

---

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

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

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



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

### **Prime temporaire**

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

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

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