

Entente sur les conventions collectives

à intervenir entre



Le syndicat des travailleurs(euses) en Centre de la petite enfance de
l'Outaouais STCPEO-CSN

Et

Le Centre de la petite enfance Au pays de Cornemuse

Jusqu'au 31 mars 2026

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES.....	ii
Article 1 Identification des parties et but de la convention	4
Article 2 Définitions	5
Article 3 Champs d'application.....	8
Article 4 Dispositions générales	10
Article 5 Gestion des centres de la petite enfance	11
Article 6 Régime syndical	13
Article 7 Liberté d'action syndicale	15
Article 8 Ancienneté	18
Article 9 Procédure d'embauche et acquisition de la permanence	21
Article 10 Procédure d'attribution de postes	22
Article 11 Mises à pied.....	24
Article 12 Remplacement temporaire et liste de rappel	26
Article 13 Procédure de grief et arbitrage.....	29
Article 14 Mesures disciplinaires ou administratives	32
Article 15 Santé et sécurité au travail.....	34
Article 16 Heures et semaine de travail	35
Article 17 Temps supplémentaires	39
Article 18 Congés annuels.....	41
Article 19 Congés fériés.....	44
Article 20 Congés de maladie, personnels et pour obligations familiales	46
Article 21 Congés sociaux	48
Article 22 Retrait préventif, congé de maternité, paternité ou adoption.....	50
Article 23 Congé parental	57
Article 24 Formation et perfectionnement	59
Article 25 Congés sans traitement	62
Article 26 Régime d'assurance collective des centres de la petite enfance et des garderies	64
Article 27 Régime de retraite	65
Article 28 Retraite progressive	66
Article 29 Congés autofinancés	68
Article 30 Rémunération	69
Article 31 Rétroactivité	73
Article 32 Dispositions diverses	74

Article 33 Durée de la convention collective.....	77
ANNEXE A	78
ANNEXE B	80
ANNEXE B1 – structure salariale au 1 ^{er} avril 2022	84
Lettre d’entente # 4 - Congés de maladie et congés personnels.....	85
ANNEXE 4A	86
Lettre d’entente	87
Lettre d’entente	90
Lettre d’entente	94
ANNEXE C - Plan d’activité à caractère pédagogique	97

Article 1 Identification des parties et but de la convention

1.1 Définition des parties

Les parties à la convention collective sont, d'une part, le Centre de la petite enfance au pays de Cornemuse, installation chez Cornemuse, ci-après appelé employeur ou le centre de la petite enfance et, d'autre part, le syndicat des travailleurs(euses) en centre de la petite enfance de l'Outaouais (CSN), ci-après appelé le syndicat.

1.2 But de la convention

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

La présente convention a aussi pour but d'établir et maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour toutes les travailleuses et de tenter de régler à l'amiable toute mésentente et ce, afin d'assurer la qualité des services offerts aux enfants.

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 équivaut à un minimum de trente-deux (32) heures semaine est considérée 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 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 fonction 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.

2.15 CPE

Corporation à but non lucratif et autonome régie par le ministère et administrée par un conseil d'administration composé d'une majorité de parents qui utilisent les services du centre.

2.16 Employeur

Désigne toute gestionnaire et toute personne mandatée par le conseil d'administration.

2.17 Gestionnaire

Toute personne qui est employée par le CPE à titre de directrice ou de directrice adjointe et qui est la représentante du conseil d'administration dans ses relations avec les travailleuses.

2.18 Ministère

Organisme qui émet les permis d'opération et dont le ministre exerce les fonctions prévues à la loi et aux règlements sur les centres de la petite enfance.

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 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

Personnel éducatif :

Les contrats à forfait ou les sous-contrats sont interdits pour l'ensemble du personnel éducatif sauf entente entre les parties.

Personnel de soutien :

Les contrats à forfait ou les sous-contrats sont interdits pour l'ensemble du personnel de cuisine et de bureau.

3.6 Comité de relations de travail

a) Fonctions

Les parties conviennent de mettre en place pour la durée de la présente convention collective de travail un comité de relations de travail qui aura comme principales fonctions de :

1. Discuter de l'interprétation et de l'application de la convention collective;
 2. Discuter de toute question relative aux relations de travail;
 3. Étudier et faire des recommandations si nécessaire sur les points soumis lors des rencontres du comité.
- b) Composition
- Le comité est composé d'un maximum de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentantes désignées par les travailleuses de l'unité d'accréditation. 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.
- c) Convocation
- En tout temps, une partie peut demander à l'autre partie, par écrit et en lui faisant part des motifs de la demande, une rencontre sur les points décrits ci-dessus. Cette rencontre doit se tenir dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la demande.

3.7 Travail hors de l'unité d'accréditation

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

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

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

Article 4 Dispositions générales

4.1 Féminisation des textes

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

4.2 Non-discrimination

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

4.3 Autonomie professionnelle

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

4.4 Harcèlement psychologique et sexuel

L'employeur s'engage à suivre la politique établie par le CPE et à respecter la Loi sur les normes du travail pour contrer toutes formes de harcèlement au travail. Tel que défini dans la politique, l'employeur et le syndicat collaborent pour prévenir les situations de harcèlement.

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

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

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

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

Article 5 Gestion des centres de la petite enfance

5.1 Droits de la direction

Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif du CPE, par le biais de ses instances, de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires de façon compatible à ses obligations et des dispositions de la présente convention collective en autant que cela ne contrevienne pas aux dispositions de la présente convention collective.

5.2 Participation des travailleuses

- a) Participation à l'assemblée générale
Toutes les travailleuses sont invitées et ont droit de parole seulement aux assemblées générales annuelles du CPE. Leur participation aux assemblées générales spéciales, avec droit de parole seulement, ne peut se faire que sur l'invitation du conseil d'administration.

- b) Participation au conseil d'administration
Un siège avec droit de vote et de parole, au conseil d'administration du CPE, est réservé à la représentante locale des travailleuses. Seules les travailleuses syndiquées locales sont habilitées à désigner cette représentante. La participation de la représentante des employées aux réunions du conseil d'administration n'est pas rémunérée.

- c) Encadrement de la présence de travailleuse au conseil d'administration et à l'assemblée générale
 - 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. Une telle proposition ne peut être mise en application avant qu'elle ne soit débattue et adoptée en assemblée générale.

Il en est de même lorsque les statuts et règlements du CPE prévoient aux travailleuses le droit de parole et/ou de vote à l'assemblée.
 - 2. La travailleuse doit, dans l'exercice de ses fonctions d'administratrice, agir avec honnêteté et loyauté dans le seul intérêt du **CPE**.
 - 3. Elle doit en tout temps, dans l'exercice de ses fonctions, se conduire avec prudence et diligence et dans le seul intérêt du **CPE**, et ce, sans tenir compte des intérêts d'aucune autre personne, groupe ou entité, tel qu'il est prévu au *Code civil du Québec*.
 - 4. Elle doit éviter de se placer en conflits 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 veut divulguer à des tiers et des documents internes remis aux administrateurs. Lorsqu'elle évalue cette question, elle doit le faire de façon indépendante, sans tenir compte de ses intérêts ou de celui ou celles qui l'ont nommée. Seul l'intérêt du centre de la petite enfance doit primer.

- d) Participation au comité mis en place par le conseil d'administration
Lorsque le conseil d'administration forme un comité, il peut, s'il le juge approprié, demander la participation des travailleuses. Les travailleuses syndiquées peuvent déléguer une participante avec droit de parole et de vote. La travailleuse ainsi désignée pour participer aux différents comités mis sur pied par le conseil d'administration est rémunérée au taux simple pour la durée des réunions de ce comité.

5.3 Équipe de travail

- a) Composition
Les gestionnaires ainsi que toutes les travailleuses à temps plein, à temps partiel et occasionnelles du CPE forment l'équipe de travail.

- b) Réunion
La participation aux réunions de l'équipe de travail est obligatoire sauf pour motif valable. Les travailleuses sont rémunérées au taux horaire simple lors de la participation à ces réunions.

- c) Mode de fonctionnement des réunions d'équipe :
Les réunions de l'équipe de travail sont convoquées, organisées et animées par le personnel de gestion. Les travailleuses qui le désirent peuvent soumettre des points à l'ordre du jour des réunions. Pendant les réunions, les décisions sont prises par le personnel de gestion après consultation des membres de l'équipe.

Il est entendu que les recommandations de l'équipe de travail ne peuvent en aucun cas contrevenir aux décisions prises par les instances officielles du CPE, non plus qu'aux dispositions prévues à la présente convention collective.

Article 6 Régime syndical

6.1 Régime syndical

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

6.2 Adhésion des nouvelles travailleuses

Toute nouvelle travailleuse doit devenir membre du syndicat dans les dix (10) jours travaillés à compter de son premier jour de travail, comme condition du maintien de son emploi. À l'embauche, l'employeur informe la travailleuse de cette disposition.

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 Exception 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 à la trésorière du syndicat ainsi que la liste des noms des personnes ayant cotisé, du montant de la cotisation de chacune et également le total des gains cotisables pour la travailleuse en cause.

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

6.5 Cas litigieux

Lorsque l'une ou l'autre des parties demande à la Commission des relations 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

L'employeur fournit au syndicat, une (1) fois par mois :

- le nom des travailleuses, leur date d'embauche, leur titre d'emploi et leur statut (temps complet, temps partiel, occasionnelle);
- le nom des travailleuses qui quittent l'emploi et la date de leur départ;
- le nom des travailleuses en absence prolongée ainsi que le motif.

6.7 Informations financières fournies au syndicat

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

Article 7 Liberté d'action syndicale

7.1 Utilisation des locaux

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

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

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

7.2 Tableau d'affichage

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

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

Aucun autre endroit pour l'affichage syndical ne sera toléré dans les locaux. Tout document relié au syndicat et qui sera remis aux parents devra être remis à la gestionnaire lors de sa distribution.

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 représentante du syndicat ou d'une collègue de travail de son choix.

7.4 Libérations pour activités syndicales

L'employeur accorde une banque de libération pour activités syndicales de dix (10) jours rémunérés par année. Après épuisement de la banque, toute travailleuse peut s'absenter du CPE sans perte de traitement afin de participer à des activités syndicales après entente avec l'employeur lequel ne peut refuser sans motif valable.

Toute demande doit être présentée par écrit au moins 72 heures à l'avance, sauf exception, et doit indiquer la durée du congé.

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 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.

Si la libération coïncide avec une ou des journées de congé hebdomadaire de la travailleuse, la ou les journées sont payées par l'employeur ou le congé hebdomadaire est déplacé et ce, au choix de la travailleuse.

Article 8 Ancienneté

8.1 Définition

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

8.2 Calcul de l'ancienneté

- a) L'ancienneté se calcule à partir de la date d'entrée en service et s'exprime en années, en jours ou en heures travaillées, selon les heures stipulées à l'article 16.
- b) L'ancienneté de la travailleuse à temps partiel ou occasionnelle se calcule en fonction des heures travaillées, à l'exception des heures supplémentaires, par rapport à la durée normale de la semaine de travail prévue à son titre d'emploi.
- c) En aucun cas, la travailleuse à temps partiel ou occasionnelle ne peut accumuler plus d'ancienneté que la travailleuse à temps complet, à l'intérieur d'une même période.

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 en vertu de l'article 25;
- g) toute autre absence motivée et prévue à la présente convention collective à moins d'indication contraire.

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

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

8.4 Conservation de l'ancienneté

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

- a) durant une absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle entre le vingt-quatrième (24^e) et le trente-sixième (36^e) mois de cet accident ou de cette maladie;
- b) après le douzième (12^e) mois de la mise à pied;
- c) lors d'une suspension non contestée de la part de la travailleuse ou du syndicat ou confirmée par une sentence arbitrale.

8.5 Perte d'ancienneté

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

- a) lors d'un congédiement non contesté par la travailleuse ou le syndicat ou confirmé par une sentence arbitrale;
- b) lors de sa démission;
- c) lors d'une absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle, après le trente-sixième (36^e) mois d'absence;
- d) après le vingt-quatrième (24^e) mois d'une mise à pied;
- e) lors d'absence excédant trois (3) jours consécutifs de travail sans autorisation à moins de circonstances exceptionnelles;
- f) lorsque la travailleuse quitte l'unité de négociation comme prévu à l'article 3.7.

8.6 Liste d'ancienneté

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

Pour les travailleuses occasionnelles ayant terminé leur probation, l'employeur affiche entre le 1^{er} et le 30 septembre et entre le 1^{er} et 15 décembre une nouvelle liste d'ancienneté pour l'année en cours.

Ces listes comprennent :

- le nom de chaque travailleuse;
- le statut;
- la date d'entrée en service;

- le nombre d'heures accumulées au cours de l'année;
- le nombre total d'heures accumulées.

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

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

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

Article 9 Procédure d'embauche et acquisition de la permanence

9.1 Sélection du personnel

La direction est responsable de la sélection du personnel.

9.2 Période de probation

Toute travailleuse nouvellement embauchée est soumise à une période de probation représentant l'équivalent 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 de probation. Cependant, la travailleuse ne peut exercer son droit d'ancienneté qu'une fois sa période de probation complétée.

9.3 Procédure d'acquisition de la permanence

La travailleuse obtient sa permanence après la période de probation, suite à une décision favorable du conseil d'administration, selon l'article 9.5.

9.4 Procédure d'évaluation

- a) Avant la fin de la période de probation, la gestionnaire, suite à l'évaluation de la travailleuse fait l'une ou l'autre des recommandations suivantes :
 - 1) La reconnaissance de la permanence;
 - 2) La prolongation de la période de probation pour une période de cent soixante (160) heures travaillées;
 - 3) Le congédiement.
- b) Dans le cas où il y a eu prolongation de la période de probation, avant la fin de ladite période de probation, la gestionnaire recommande l'une ou l'autre des décisions suivantes :
 - 1) La reconnaissance de la permanence;
 - 2) Le congédiement.
- c) La recommandation de la gestionnaire est soumise au conseil d'administration pour approbation. La décision du conseil d'administration doit parvenir à la travailleuse avant la fin de la période de probation ou le cas échéant, de la prolongation.

9.5 Acquisition du droit d'ancienneté

La travailleuse obtient son droit d'ancienneté au terme de la réussite de sa période probatoire. L'ancienneté de la travailleuse rétroagit alors à sa date d'embauche.

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

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

Article 10 Procédure d'attribution de postes

10.1 Affichage de poste

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

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 et les qualifications requises apparaissant au libellé du titre d'emploi;
- la date d'entrée en fonction prévue;
- le groupe d'âge applicable jusqu'au prochain changement de groupe.

L'employeur priorise l'embauche d'éducatrices formées.

10.2 Candidature

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

Sur demande de la déléguée syndicale, l'employeur remet une liste des travailleuses ayant posé leur candidature dans les quarante-huit (48) heures suivant la fin de l'affichage.

10.3 Registre de postes

L'employeur établit un registre de postes. Les travailleuses pouvant s'inscrire au registre de postes sont :

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

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

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

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 est réputée avoir renoncé à ce premier poste obtenu.

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.

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 ce dernier cas, la direction motive sa décision par écrit et en remet une copie à la travailleuse et au syndicat. En cas de contestation, il incombe à l'employeur de prouver que la travailleuse n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Article 11 Mises à pied

11.1 Abolition de poste

Dans le cas d'une abolition définitive ou temporaire d'un ou de plusieurs postes, l'employeur donne un avis écrit d'au moins dix (10) jours ouvrables à la déléguée syndicale en indiquant le ou les postes à être abolis sous réserve de l'article 11.8. 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 de l'appellation d'emploi et du statut visé par l'abolition de poste;
- la mise à pied se fait par appellation 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 une autre appellation d'emploi, pourvu qu'elle détienne les exigences et les qualifications requises apparaissant au libellé de l'appellation d'emploi. Dans ce dernier cas, la période d'essai prévue à l'article 10.5 s'applique.

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

- 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 délai

Sous réserve de l'article 11.9, 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 trois (3) jours ouvrables 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 détentricice de poste qui se voit mise à pied bénéficie d'une priorité de retour au travail lorsqu'un poste du même statut que celui qu'elle détenait devient vacant ou disponible dans son appellation d'emploi;

- 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 jours (90) 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 imprévu ou de force majeure qui ne relève pas du contrôle de l'employeur.

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

Article 12 Remplacement temporaire et liste de rappel

12.1 Poste temporaire dépourvu de sa titulaire

- a) L'employeur pourvoit les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, en tenant compte des besoins du service et des ratios en vigueur au CPE.
- b) Un poste est temporairement dépourvu de sa titulaire lorsque la titulaire est absente pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la convention collective ou pour toute autre raison convenue entre les parties.
- c) Le poste temporairement dépourvu de sa titulaire n'est pas affiché, l'employeur se sert de la liste de rappel pour le combler.
- d) L'employeur priorise l'embauche des éducatrices formées.

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

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

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

12.2 Composition de la liste de rappel

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

12.3 Utilisation de la liste de rappel

- a) La liste de rappel est utilisée pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
 - 1) combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire;
 - 2) faire face à un surcroît temporaire de travail ou exécuter tout travail de nature inhabituelle ou exceptionnelle;
 - 3) toute autre raison convenue entre les parties.

b) Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux travailleuses inscrites sur la liste de rappel selon la procédure suivante :

- 1) la liste de rappel est appliquée par appellation d'emploi. Une travailleuse peut être inscrite pour plus d'une appellation d'emploi si elle détient les qualifications et les exigences requises prévues au libellé de l'appellation d'emploi;
- 2) les travailleuses sont appelées par ordre d'ancienneté et ce, 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 de 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) Toute travailleuse qui détient un poste à temps partiel régulier peut compléter sa journée de travail dans un autre poste jusqu'à concurrence de la semaine normale de travail telle que définie à l'article 16.1 en autant que les heures disponibles sont compatibles avec les heures à travailler, dans tous les autres cas, la liste de rappel sera appliquée.
- 10) 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.

12.4 Disponibilités exprimées

- a) La travailleuse occasionnelle et celle mise à pied inscrite à la liste de rappel doit fournir une disponibilité minimale d'une (1) journée par semaine. La travailleuse exprime ses disponibilités hebdomadaires par écrit pour les périodes suivantes :

- 1) Première période : du mardi suivant la fête du Travail au 31 décembre;
 - 2) Deuxième période : 1^{er} janvier à la veille de la fête des Patriotes;
 - 3) Troisième période : de la fête des Patriotes à la fête du Travail.
-
- b) 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 (1) fois par année.
 - c) La travailleuse peut modifier sa disponibilité une (1) fois par période. Dans ce cas, la travailleuse doit aviser l'employeur, par écrit, au moins cinq jours ouvrables avant cette modification. Ce changement ne peut avoir pour effet de modifier les remplacements déjà octroyés par l'employeur.
 - d) La travailleuse qui n'est pas disponible au moment où les remplacements pour une période de disponibilités ont déjà été accordés ne peut venir déplacer les travailleuses auxquelles des remplacements ont déjà été octroyés.
 - e) Dans une même période de disponibilité, la travailleuse qui refuse trois (3) assignations de remplacement, sans motif valable et durant la disponibilité qu'elle a indiquée à l'employeur, est suspendue de la liste de rappel pour une durée d'un (1) 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, installation ou dans un établissement scolaire constitue pour la travailleuse un motif valable de refuser un appel. Pour cette raison, la travailleuse qui refuse six (6) fois consécutives à l'intérieur de douze (12) mois) se voit appliquer la procédure prévue au paragraphe E).
 - g) La travailleuse qui n'est pas déjà sur les lieux de travail peut refuser une affectation de travail de moins de trois (3) heures sans se voir opposer un refus au sens du présent article.
 - h) Une absence prévue à la convention collective constitue un motif valable, en autant qu'elle y ait droit.

Article 13 Procédure de grief et arbitrage

13.1 Définition du grief

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

13.2 Discussion préliminaire

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

13.3 Dépôt du grief

- a) Toute travailleuse, seule ou accompagnée d'une ou des déléguées désignées par le syndicat, dans les trente (30) jours de la connaissance par la travailleuse du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'événement qui donne lieu au grief, dépose un grief par écrit à la représentante de la direction. Le grief doit contenir la description de l'objet du litige et préciser la correction ou la solution recherchée. Si la connaissance de l'événement dont le grief découle survient durant les mois de juillet et août, les délais prévus au présent paragraphe sont prolongés de trente (30) jours. Ces délais sont de rigueur et leur non-respect entraîne la déchéance du droit au grief.
- b) L'employeur doit répondre par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date où le grief lui est soumis.

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

13.5 Deuxième étape : arbitrage

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

13.6 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 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 un 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.

Article 14 Mesures disciplinaires ou administratives

14.1 Principe et définition

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

14.2 Avis de mesures disciplinaires

- 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.

14.3 Recours de la travailleuse

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

14.4 Délai de péremption

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

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

14.5 Dossier personnel

- a) Sur demande et en présence du représentant de l'employeur, une travailleuse peut gratuitement consulter et photographier son dossier, et ce, seule ou en présence d'une déléguée désignée par le syndicat.

Sur demande, la travailleuse peut obtenir une copie de son dossier personnel.

- b) Ce dossier comprend :

- curriculum vitae;
- formulaire de demande d'emploi;
- formulaire d'embauche;
- toute autorisation de déduction;
- demande de transfert et les avis de nomination;
- copie des diplômes et attestations d'études ou d'expérience;
- copie des rapports disciplinaires ou administratifs;
- formulaire de disponibilité;
- copie des rapports d'évaluation;
- copie des rapports d'accident de travail;
- copie des rapports de santé;
- demande de congé avec ou sans traitement;
- lettre de démission;
- lettre attestant la vérification de l'absence d'empêchement;
- attestation de premiers soins.

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

14.6 Fardeau de la preuve

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

14.7 Mesures administratives

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

Article 15 Santé et sécurité au travail

15.1 Prévention

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

15.2 Comité paritaire en santé et sécurité au travail

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

15.3 Retour au travail

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

Article 16 Heures et semaine de travail

16.1 Durée du travail

- a) La semaine normale de travail pour l'éducatrice à temps complet est de soixante-quatorze point vingt-cinq (74.25) sur deux semaines à raison de huit point vingt-cinq (8.25) heures par jour, et ce, neuf (9) jours sur dix (10), du lundi au vendredi.
- b) La semaine normale de travail pour l'éducatrice à temps complet qui travaille cinq (5) jours sur cinq (5) est entre 64 heures et 80 heures sur deux semaines, du lundi au vendredi. Il y aura un maximum de deux (2) éducatrices ayant cet horaire.
- c) La semaine normale de travail pour la responsable en alimentation est trente (30) heures par semaine sur cinq jours à raison de six (6) heures par jour.
- d) La durée de travail pour la travailleuse occasionnelle est jusqu'à concurrence de quatre-vingt (80) heures par deux (2) semaines.

16.2 Aménagement du temps de travail

- a) Le CPE favorise la création de postes à temps complet plutôt que des postes à temps partiel.
- b) Le CPE s'engage à ne pas créer de postes à heures brisées sans l'accord du syndicat (section locale)
- c) Le congé hebdomadaire est déterminé sur une base rotative par la gestionnaire et ce, par ancienneté.
- d) Lors d'un remplacement, la travailleuse qui effectue le remplacement prend l'horaire de la travailleuse qui est absente.

16.3 Répartition des horaires

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

L'horaire de travail est fixe.

Pour la titulaire de groupe, l'horaire doit débuter au plus tard à 9h15.

La même journée que les choix de groupe, les éducatrices ayant choisi un groupe d'âge choisissent leur horaire de travail par ancienneté et ce, de façon distincte de leur choix de groupe.

Les horaires sont en vigueur pour une période de douze (12) mois et prennent effet en même temps que les changements de groupe.

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 initiale est déplacée de plus de trente (30) minutes, les

parties doivent s'entendre sur les modalités ou sur les alternatives susceptibles d'atténuer l'impact sur la travailleuse.

Malgré les paragraphes qui précèdent, lors d'une absence de 12 semaines et plus, les travailleuses peuvent échanger d'horaires et ce, par ordre d'ancienneté. Lors du retour de la travailleuse, celles-ci reprennent leurs horaires respectifs. L'échange d'horaire se limite à la première volontaire par ordre d'ancienneté avec celle qui s'absente plus de 12 semaines.

16.4 Choix de groupe d'âge

L'équipe de travail répartit les choix de groupe d'âge par ordre d'ancienneté des travailleuses, et ce, au plus tard le 30 juin de chaque année. Les changements prennent effet au plus tard la première (1^{re}) semaine de septembre.

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

16.5 Période de repas

La travailleuse dont l'horaire de travail est de plus de cinq (5) heures par jour bénéficie d'une période de repas de trente (30) minutes par jour à l'intérieur de l'horaire normal de travail pour dîner ou se reposer.

16.6 Activités d'encadrement pédagogique et réunions d'équipe

- a) Le 1^{er} avril de chaque année, l'équipe de travail bénéficie d'une banque annuelle d'heures payées pour des activités d'encadrement pédagogique, incluant les réunions d'équipe.
- b) Cette banque est établie de la façon suivante : dix-huit (18) heures par place au permis en installation. Trois (3) de ces heures sont dédiées au profil (dossier éducatif) de l'enfant.
- c) Les heures de cette banque sont réparties conformément à l'annexe C de la présente convention collective. La partie programmation qui constitue la moitié (50%) de la banque est déterminée par consensus entre les travailleuses et ce, au plus tard le 31 mars lors d'une réunion d'équipe. Les heures pédagogiques déterminées par les travailleuses ne sont pas obligatoires. Il est au choix de la travailleuse d'effectuer ces heures ou pas.

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

Les heures pédagogiques déterminées par l'employeur sont effectuées à l'intérieur des heures de travail et au CPE.

Les heures pédagogiques déterminées par les travailleuses sont réalisées à l'extérieur de l'horaire de travail selon des gabarits fournis par l'employeur lors de la rencontre d'équipe,

ou à l'intérieur si l'employeur le permet. Ces heures peuvent être effectuées à l'extérieur du CPE, au choix de la travailleuse.

16.7 Travailleuses ayant en charge une stagiaire

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

16.8 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 de l'événement.

16.9 Diminution du taux de fréquentation

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

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

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

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

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

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

Par contre, advenant qu'une travailleuse occasionnelle est formée mais qu'elle détient moins d'ancienneté, elle a préséance sur la travailleuse occasionnelle non formée détenant plus d'ancienneté.

16.10 Rémunération à taux régulier

Les heures effectuées en vertu des articles 16.6 à 16.8 inclusivement ne sont pas considérées comme du temps supplémentaire et sont rémunérées à taux régulier, sauf si le total des heures est supérieur à quatre-vingt (80) heures par période de paie (deux semaines); à ce moment, la portion des heures dépassant quatre-vingt (80) heures est rémunérée à taux majoré.

Article 17 Temps supplémentaires

17.1 Définition du temps supplémentaire

- a) Le temps supplémentaire est une procédure d'exception autorisée par la gestionnaire du CPE uniquement, excepté lors du retard d'un parent à la fermeture, preuve à l'appui.
- b) Pour toutes les travailleuses, le temps supplémentaire s'applique au-delà de la durée de travail prévu à l'article 16.1.

17.2 Répartition du temps supplémentaire

Tout travail en temps supplémentaire est offert selon l'ordre suivant :

- à la travailleuse disponible sur les lieux du travail assignée au groupe d'âge où le besoin est requis;
- à la travailleuse à temps partiel ou à la travailleuse occasionnelle présente sur les lieux du travail qui n'a pas complété la semaine normale de sa fonction, en commençant par celle qui a le plus d'ancienneté;
- à la travailleuse disponible sur les lieux de travail par ordre d'ancienneté.

Un remplacement prévisible de plus de trois (3) heures consécutives est attribué par ancienneté.

17.3 Rémunération du temps supplémentaire

- a) Tout temps effectué au-delà du maximum d'heures prévues à l'article 16.1 ainsi que selon les dispositions des articles 17.1 a) et b) est rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux de salaire régulier.
- b) Le travail supplémentaire est payé au plus tard quinze (15) jours ouvrables après que la travailleuse ait remis une feuille de temps indiquant le temps supplémentaire effectué.
- c) Malgré ce qui précède, la travailleuse peut mettre dans toute banque de temps prévue spécifiquement à cette fin à la convention collective, si applicable, l'équivalent du temps supplémentaire effectué, majoré de cinquante pour cent (50%) ou à taux simple si la convention le prévoit.

17.4 Rappel au travail

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

17.5 Heures en surplus de la semaine normale de travail

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

17.6 Retardataire

Lorsqu'une travailleuse doit demeurer au CPE après la fermeture habituelle à cause du retard d'un parent, le CPE assume les coûts de service de garde que la travailleuse aurait eu à assumer elle-même pour ses enfants sur présentation de pièces justificatives.

Article 18 Congés annuels

18.1 Durée du congé annuel

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

18.2 Années de service et période de référence

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

18.3 Période de prise de congé annuel

La période située entre le 1^{er} juin et le dimanche précédent le dernier lundi d'août de chaque année est considérée comme la période normale pour prendre son congé annuel. Cependant, la travailleuse peut prendre son congé annuel en dehors de cette période après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Le congé annuel doit être pris dans l'année qui suit l'année de référence.

18.4 Choix des dates de vacances

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

La direction indique au calendrier des congés annuels les quotas de personne pouvant prendre leurs vacances durant la période normale de prise de vacances.

Plus de 2 travailleuses pourront être en vacances en même temps si les quotas sont respectés. Les quotas sont établis en tenant compte de la disponibilité des travailleuses occasionnelles, de la présence des enfants au CPE et des ratios formées-non formées. Advenant que toutes ces conditions soient remplies, l'horaire de vacances sera revu dans un délai raisonnable. Cette révision pourrait avoir lieu pendant la période de vacances.

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

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

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

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

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

- d) Le calendrier du congé annuel de la période hivernale doit être établi avant le 15 octobre de chaque année.
- e) La travailleuse peut prendre ses vacances à l'extérieur de ces périodes, après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans raison valable.
- f) Une travailleuse ayant trois (3) semaines et plus de congés annuels peut fractionner une (1) semaine en journée, si l'employeur y consent. Ces journées doivent être inscrites au formulaire de demande de vacances. Toutefois, les semaines de congés annuels ont priorité pendant la période établie à l'article 18.3. Les journées fractionnées de congé annuel doivent être choisies au deuxième (2^e) tour lors du choix des vacances.

Lorsque le choix de vacances a déjà été effectué et qu'une travailleuse est en absence pour une période indéterminée après avoir effectué son choix de vacances,

une seule travailleuse pourra procéder à un échange de vacances, par ordre d'ancienneté, et ce en autant que les ratios formées-non formées soient maintenus.

- g) Une travailleuse incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison de maladie, d'accident, de lésion professionnelle, assignation comme jurée, pour raisons familiales ou parentales au sens de l'article 70 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q. c. N-1.1) survenue avant le début de sa période de vacances peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure après entente avec la direction. À défaut de reporter le congé annuel, l'employeur doit verser l'indemnité de congé annuel à laquelle la travailleuse a droit, et ce, au 31 mars.

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

18.5 Indemnité de congé annuel

- a) la travailleuse titulaire d'un poste à temps complet depuis le début de la période de référence reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail;
- b) toutefois, si la travailleuse s'est prévaluée des congés suivants, elle reçoit deux pour cent (2 %) du salaire gagné pendant la période de référence pour chaque semaine de congé annuel à laquelle elle a droit :
- retrait préventif;
 - congé parental
 - tout congé non rémunéré de plus de quatre (4) semaines;
 - toute période d'invalidité continue de plus de six (6) mois interrompt l'accumulation de son indemnité de congé annuel, indépendamment de la période de référence prévue au paragraphe 18.02 c).
- c) la travailleuse qui a obtenu un poste à temps complet pendant la période de référence, la travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle reçoit deux pour cent (2 %) du salaire gagné pendant la période de référence pour chaque semaine de congé annuel à laquelle elle a droit.

Article 19 Congés fériés

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

19.1 Énumération des congés fériés

- a) La travailleuse à temps complet bénéficie annuellement de treize (13) journées de congé férié, soit ceux énumérés au paragraphe b).
- b) Les jours fériés prévus sont :
 - 1. le 1^{er} janvier (Jour de l'An);
 - 2. le lendemain du 1^{er} janvier;
 - 3. le Vendredi saint;
 - 4. le lundi de Pâques;
 - 5. le lundi qui précède le 25 mai (journée nationale des Patriotes);
 - 6. le 24 juin (fête nationale du Québec);
 - 7. le 1^{er} juillet (fête du Canada);
 - 8. le premier (1^{er}) lundi de septembre (fête du Travail);
 - 9. le deuxième (2^e) lundi d'octobre (Action de grâces);
 - 10. le 24 décembre (Veille de Noël);
 - 11. le 25 décembre (jour de Noël);
 - 12. le 26 décembre (lendemain de Noël);
 - 13. le 31 décembre (Veille du jour de l'an)

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 et/ou sur un horaire à temps complet, lorsque le congé férié coïncide avec un jour de congé hebdomadaire habituel, durant une journée où le centre de la petite enfance n'est pas en opération ou durant son congé annuel, ce congé est, à son choix, reporté ou remboursé sous forme de salaire régulier.

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

19.4 Travail lors d'un jour de congé férié

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

Article 20 Congés de maladie, personnels et pour obligations familiales

20.1 Banque de congés de maladie, personnels et pour obligations familiales

- a) Au 1^{er} avril de chaque année, la travailleuse à temps complet ayant une semaine normale de cinq (5) jours se voit créditer une banque de dix (10) jours de congés de maladies, personnels ou obligations familiales 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.
- 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 maladie, personnels ou obligations familiales pour l'année à venir.
- d) La travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle ne bénéficient pas de cette banque de congés. À chaque paie, l'employeur verse quatre virgule trois pour cent (4,3 %) du salaire de la travailleuse à titre d'indemnité de congés de maladie, personnels ou obligations familiales. À la demande de la travailleuse, cette indemnité est versée dans une banque afin qu'elle reçoive une indemnité lors de la prise du congé. Cette indemnité n'est pas versée à la travailleuse occasionnelle référée par une agence de personnel travaillant moins de cinq (5) jours consécutifs.
- e) Les congés qui n'ont pas été utilisés par une travailleuse au 31 mars de chaque année lui sont monnayés intégralement et le montant est versé au plus tard sur la paie suivant celle incluant le 31 mars, au taux de salaire normal au 31 mars précédent.
- f) La travailleuse qui devient détentrice d'un poste à temps complet après le 1^{er} avril se voit créditer une banque de congés de maladie ou personnels au prorata du nombre de mois travaillés à temps complet entre sa date d'entrée en fonction et le 31 mars suivant.
- g) 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 Remboursement de congés utilisés en trop

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

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

20.3 Congés non rémunérés pour obligations familiales

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

20.4 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.

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

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

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 soeur, 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-soeur, 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) 3 si celles-ci ont 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 soeur ou de l'un de ses enfants lorsque celui-ci a lieu un jour ouvrable et qu'elle y assiste. La travailleuse doit aviser l'employeur au moins trente (30) jours avant la prise du congé.

c) Déménagement

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

21.2 Prolongation sans traitement

- a) À la suite d'un événement énuméré à la clause 21.1 a), la travailleuse a droit à un congé sans traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

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

21.3 Droit aux congés sociaux

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

21.4 Assignation comme jurée ou témoin

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

Article 22 Retrait préventif, congé de maternité, paternité ou adoption

22.1 Retrait préventif

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

22.2 Avis à l'employeur

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

22.3 Maintien des avantages sociaux

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

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

Examens médicaux liés 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 liées 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 liés 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 lié 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 un congé de maternité sans traitement d'une durée maximale de vingt (20) semaines consécutives, qu'elle ait été en congé de maternité spécial ou en retrait préventif ou non auparavant.

a) Répartition du congé

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

b) Accouchement retardé

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

c) Début du congé

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

d) Avis à l'employeur et date

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

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

e) Réduction du délai d'avis

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

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

f) Fractionnement

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

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

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

g) Suspension du congé

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

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

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

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

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

i) Retour au travail différé

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

j) Réintégration de la travailleuse

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

k) Retour au travail

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

l) Poste aboli et fin d'affectation

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

m) Maintien des avantages sociaux

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

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

n) Indemnité de congé de maternité

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

22.7 Congé de naissance ou d'adoption

- a) Un travailleur peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours, sans perte de traitement, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse.
- b) Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du travailleur. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

- c) Le travailleur doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.
- d) La travailleuse dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

22.8 Congé de paternité

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

a) Avis à l'employeur et date de retour

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

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

b) Fractionnement

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

- l'enfant est hospitalisé : ce congé est suspendu pendant le temps de l'hospitalisation de l'enfant;
- pour cause de maladie ou d'accident : ce congé est suspendu le temps de la maladie ou de l'accident, mais au maximum vingt-six (26) semaines;
- la présence du travailleur est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle 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 paternité qui peut être suspendu, soit quinze (15) semaines pour cause de maladie ou d'accident affectant le travailleur, et six (6) semaines pour toutes les autres situations.

c) Suspension du congé

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

d) Retour au travail

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

e) Réintégration du travailleur

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

f) Poste aboli et fin d'affectation

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

g) Maintien des avantages sociaux

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

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

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

Article 23 Congé parental

23.1 Congé parental complémentaire

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

23.2 Avis à l'employeur et date de retour

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

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

23.3 Fractionnement

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

- l'enfant est hospitalisé : ce congé est suspendu pendant le temps de l'hospitalisation de l'enfant;
- pour cause de maladie ou d'accident autre qu'une maladie 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 proche pour laquelle la travailleuse agit comme proche aidante, tel qu'il est prévu à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail : ce congé est suspendu au maximum douze (12) semaines.

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

23.4 Suspension du congé

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

23.5 Retour au travail avant l'expiration du congé parental

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

23.6 Retour au travail

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

23.7 Réintégration de la travailleuse

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

23.8 Poste aboli

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

23.9 Maintien des avantages sociaux

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

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

Article 24 Formation et perfectionnement

24.1 Congé de perfectionnement sans traitement

- a) Après 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 s'inscrire et 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 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 (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 et personnels

Les modalités prévues aux articles 20.2e) et 20.3 s'appliquent pour le congé sans solde de plus de quatre 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 il alloue un budget dédié à cette fin. Il s'engage à informer l'équipe de travail des sommes qu'il entend consacrer à la formation et au perfectionnement.

24.3 Formation et perfectionnement exigé par l'employeur

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

- Assumer les frais reliés à l'inscription et à la documentation nécessaire;
- Verser le salaire régulier de la travailleuse pour la durée de la formation. Si la formation a lieu un jour de travail habituel, la travailleuse ne peut recevoir moins que sa journée normale de travail, incluant le temps de déplacement;
- Verser le salaire régulier de la travailleuse pour le temps de déplacement, seulement si la distance en kilomètres entre son domicile et le lieu de la formation est supérieure à la distance qui sépare son domicile du lieu où elle travaille habituellement;
- Rembourser, le cas échéant, les coûts afférents aux formations (transport, repas), selon les paramètres prévus à la clause 32.10;
- Rembourser, le cas échéant, les coûts afférents à l'hébergement selon la politique en vigueur.

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

Article 25 Congés sans traitement

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

- a) Après un (1) an de service, la travailleuse à temps complet ou à temps partiel a droit à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas quatre (4) semaines, pourvu qu'elle en fasse la demande au moins quinze (15) jours à l'avance et que ses congés annuels soient épuisés. La demande de congé sans solde doit être faite par écrit.
- b) Ce congé pourra être fractionné selon la demande de la travailleuse après approbation de la gestionnaire.
- c) À moins d'entente à l'effet contraire, une (1) travailleuse à la fois peut se prévaloir d'un tel congé. Si plusieurs demandes sont faites pour la même période, l'ancienneté prévaut.
- d) Lors de ce congé sans solde, la travailleuse accumule son ancienneté et maintient son adhésion au régime d'assurance collective ainsi qu'au régime de retraite aux conditions du contrat et en autant que la travailleuse paie la totalité des primes (selon les conditions du régime provincial).

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

Après avoir accumulé trois (3) années de service et une (1) fois par période de trois (3) ans par la suite, la travailleuse à temps complet ou à temps partiel peut demander un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas un (1) an pourvu qu'elle en fasse la demande au moins trente (30) jours ouvrables à l'avance. Le délai peut être réduit après entente entre les parties.

Ce congé doit être pris de façon continue. Cependant, la travailleuse peut y mettre fin en tout temps et réintégrer son poste en faisant parvenir à l'employeur un préavis d'au moins un (1) mois de la date de son retour au travail.

À moins d'entente à l'effet contraire, une (1) travailleuse à la fois peut se prévaloir d'un tel congé. Si plusieurs demandes sont faites pour la même période, l'ancienneté prévaut.

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

- a) Congé annuel
L'employeur 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. Aucun congé n'est cumulable.
- b) Assurance collective
Aux conditions du contrat.
- c) Régime de retraite
Aux conditions du régime.
- d) Modalités de retour

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

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

Article 26 Régime d'assurance collective des centres de la petite enfance et des garderies

La contribution de l'employeur est égale à la subvention qu'il reçoit du ministère de la Famille et des Aînés.

Article 27 Régime de retraite

27.1 Régime de retraite

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

27.2 Informations sur les bénéfices en vigueur

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

Article 28 Retraite progressive

28.1 Définition

- a) Le programme de retraite progressive permet à une travailleuse âgée de cinquante-cinq (55) ans et plus, titulaire d'un poste à temps complet ou à temps partiel, de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite, après entente avec l'employeur.
- b) La retraite progressive s'échelonne sur une période de douze (12) à soixante (60) mois selon les dispositions suivantes :
 - 1. soit pour un minimum de deux (2) jours par semaine de prestation de travail ou après entente avec l'employeur pour le nombre de jours;
 - 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 quatre-vingt-dix (90) jours avant la date du début souhaité de la mise à la retraite progressive, laquelle débute le 24 juin ou coïncide avec la rentrée des groupes d'enfants d'août ou de septembre, après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable et sérieux.

28.3 Période couverte et prise de la retraite

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

28.4 Droits et avantages

a) Ancienneté et expérience

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

b) Régime d'assurance

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

c) Régime de retraite

Pendant la période de participation de la travailleuse au programme de retraite progressive, le régime de retraite s'applique selon les modalités prévues aux dispositions

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

d) Supplantation ou mise à pied

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

28.5 Cessation de l'entente

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

28.6 Application de la convention collective

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

Article 29 Congés autofinancés

Non applicable.

30.1 Appellations d'emplois et taux de salaires

a) Les appellations d'emplois et conditions d'obtention requises apparaissent à l'annexe A.

Aucune autre appellation d'emploi ni échelle salariale ne peut être créée sans l'autorisation écrite d'un syndicat régional.

b) Les taux de salaires et échelles de salaires apparaissent à l'annexe B.

30.2 A. Majoration des taux et échelles de salaires

Paramètres généraux d'augmentation salariale

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

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

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

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

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

Chaque taux et chaque échelle² de traitement en vigueur le 31 mars 2022 est majoré de 2,00 %, avec effet le 1^{er} avril 2022.

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

B Majoration de traitement applicable aux éducatrices

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

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

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

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

- 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.

30.3 Versement des salaires

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

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

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

30.4 Salaires et classification

- a) Expérience antérieure pour fins de classification

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

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

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

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

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

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

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

b) Règles d'intégration aux échelles salariales

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

c) Changement d'échelon

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

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

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

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

d) Expérience reconnue pour fins de qualification

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

e) Poste combiné

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

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

30.5 Départ d'une travailleuse

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

Lorsque la travailleuse quitte définitivement le CPE, l'employeur doit lui fournir un relevé d'emploi. L'employeur doit fournir à la travailleuse une attestation d'heures travaillées ou reconnues en vertu de l'article 30.3b), 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.

30.6 Erreur sur la paie

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

Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme due à une travailleuse par l'employeur, celui-ci doit corriger l'erreur dans la même semaine de la connaissance de l'erreur et verse à la travailleuse la somme due. Le montant peut être versé selon une autre entente entre la travailleuse et l'employeur.

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

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 de la convention collective.

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

Disposition transitoire

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

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

Article 32 Dispositions diverses

32.1 Repas

L'employeur peut fournir le repas aux travailleuses. Le coût du repas est déterminé par l'employeur. Aucun montant en avantage imposable ne peut être imputé à la travailleuse qui ne prend pas le repas du CPE.

32.2 Local de repos

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

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

Aucune disposition prévue à la présente convention collective.

32.5 Assurance responsabilité et travailleuse seule

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

32.6 Contribution à Fondation CSN

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

32.7 Vérification d'absence d'empêchement

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

32.8 Banque de temps

Du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, la travailleuse temps complet peut accumuler dans une banque les heures effectuées en plus de sa journée ou de sa semaine normale de travail un maximum de huit point vingt-cinq (8.25) heures.

La travailleuse doit informer l'employeur de son intention d'accumuler dans sa banque lesdites heures ou parties d'heures effectuées.

La travailleuse peut prendre son temps accumulé, après avoir avisé l'employeur au moins quarante-huit (48) heures l'avance. Une reprise de temps doit être d'une durée minimum de trois (3) heures.

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

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

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

- déjeuner : un maximum de 10,40 \$, sur production d'un reçu;
- dîner : un maximum de 14,30 \$, sur production d'un reçu;
- souper : un maximum de 21,55 \$, sur production d'un reçu;
- 0,52 \$ du kilomètre parcouru;
- coût du stationnement, sur production d'un reçu;
- pour les travailleuses qui utilisent le transport en commun, l'équivalent du prix d'un billet aller-retour est remboursé.

Une fois par année financière, l'agente de conformité, l'agente de soutien technique et pédagogique ou une travailleuse qui, à la demande de l'employeur, est appelée à utiliser régulièrement son véhicule dans le cadre de ses fonctions peut demander le remboursement du montant de sa prime d'assurance automobile uniquement pour la portion afférente à l'assurance affaires, sur présentation d'une preuve de sa prime d'assurance affaires pour la période concernée.

- b) Les barèmes de remboursement prévus à l'alinéa a) sont ajustés, le cas échéant, à la date de mise à jour par le gouvernement de la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* du Conseil du trésor.
- c) Dans le cas de tout déplacement visé par la présente clause, le kilométrage remboursé exclut la distance entre le domicile de la travailleuse et le lieu où elle travaille habituellement. Ainsi, uniquement le kilométrage excédentaire parcouru par la travailleuse lui est remboursé.

32.10 Ratios

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

Article 33 Durée de la convention collective

33.1 Durée

La convention collective prend effet à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2026.

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 Réouverture suite à une entente provinciale sur les salaires

Advenant une entente entre la FSSS-CSN et le Ministère de la Famille concernant les salaires, les rétroactivités salariales, les assurances collectives et le régime de retraite, les parties conviennent d'intégrer cette entente à la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Gatineau, ce ^e jour du mois de mai 2023.

STCPEO

Direction du CPE

STCPEO

Membre du CA

ANNEXE A

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

➤ Éducatrice

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

Conditions d'obtention

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

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

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

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

➤ 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.

➤ Éducatrice spécialisée

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

b) À compter de la signature de la convention collective, l'employeur s'engage à ne pas créer de nouveau poste d'éducatrice spécialisée jusqu'à la conclusion des travaux

d'évaluation des emplois, conformément à la lettre d'intention relative à l'évaluation de certains emplois dans le secteur des services de garde éducatifs à l'enfance.

ANNEXE B

TAUX ET ÉCHELLES DES SALAIRES

Personnel de garde

Éducatrice qualifiée (rangement 19)

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

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

Éducatrice non qualifiée (rangement 19)

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

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

Personnel d'intervention spécialisée

Éducatrice spécialisée (rangement 19)

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

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

Personnel de services

Responsable en alimentation- cuisinière (rangement 13)

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

ANNEXE B1 – structure salariale au 1^{er} avril 2022

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

Échelle salariale de l'Éducatrice non-qualifiée

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
18, 16	18, 73	19, 32	19, 94	20, 57	21, 22	21, 88	22, 59	23, 31	24, 03	24, 82	25, 59	26, 42	27, 24

Lettre d'entente # 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 BÉNÉFICIAIRES DU MAINTIEN DES CONDITIONS SUPÉRIEURES EN MATIÈRE DE CONGÉS DE MALADIE, PERSONNELS OU OBLIGATIONS FAMILIALES

Nom	Prénom	Date d'embauche Année/mois/jour	Nombre de jours de maladie, personnels et obligations familiales à la date de la signature de la convention collective
Bouchard	Brigitte	2000/11/27	10
Trudeau	Danielle	2000/11/27	10
Ouellet	Christine	2001/03/05	10
Gagnon	Carmen	2003/01/07	10
Garneau	Martine	2005/06/23	10
Saadi	Tassadit	2007/10/18	10
Fournel	Roxanne	2009/05/20	10
Tremblay Carle	Caroline	2014/08/04	10
Cousineau	Chantal	2007/04/02	10
Robillard	Sandra	2007/04/17	

Lettre d'entente

Lettre d'entente concernant la reconnaissance pour les heures travaillées entre le 1^{er} avril 2020 et le 31 mars 2021

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

Ci-après désigné comme « le Ministre »

ET LES REGROUPEMENTS PATRONAUX

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

Ci-après désignés « les regroupements patronaux »

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

Ci-après désignée comme « la FSSS-CSN »

Ci-après désignés comme « les parties »

Les parties conviennent de ce qui suit :

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

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

LE MINISTRE DE LA FAMILLE

Julie Blackburn
Sous-ministre

LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX – CSN

Lucie Longchamps
Vice-présidente

LES REGROUPEMENTS PATRONAUX

Pour les regroupements patronaux suivants :

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

Dominique Bédard

Pour le regroupement patronal suivant :

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

Me Sylvain Bouchard

Pour les regroupements patronaux suivants :

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

Me Mathieu Fournier

Pour les regroupements patronaux suivants :

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

Me Charles Gaulin

Lettre d'entente

Lettre d'entente relative à l'évaluation de la catégorie d'emploi de responsable en alimentation-cuisinière

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

Ci-après désigné comme « le Ministre »

ET **LES REGROUPEMENTS PATRONAUX**

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

Ci-après désignés « les regroupements patronaux

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

Ci-après désignée comme « la FSSS-CSN »

Ci-après désignés comme « les parties »

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

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

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

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

Comité paritaire national

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

La partie patronale peut, au besoin, s'adjoindre jusqu'à un maximum de trois (3) personnes ressources.

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

5. Advenant que les travaux du Comité conduisent à une hausse du rangement de l'emploi de la responsable à l'alimentation-cuisinière, l'échelle salariale prévue à l'annexe B est modifiée en conséquence.
6. La durée des mandats du Comité est de six (6) mois après la mise sur pied du comité. Les parties peuvent convenir de prolonger la durée du mandat d'un commun accord, sans excéder le 30 mars 2023.

Prime temporaire

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

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

LE MINISTRE DE LA FAMILLE

Julie Blackburn
Sous-ministre

LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX – CSN

Lucie Longchamps
Vice-présidente

LES REGROUPEMENTS PATRONAUX

Pour les regroupements patronaux suivants :

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

Dominique Bédard

Pour le regroupement patronal suivant :

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

Me Sylvain Bouchard

Pour les regroupements patronaux suivants :

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

Me Mathieu Fournier

Pour les regroupements patronaux suivants :

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

Me Charles Gaulin

Lettre d'entente

INTERVENUE

entre le

**Syndicat des travailleurs (euses) en centre de la petite enfance
de l'Outaouais (CSN) – Section Au pays de Cornemuse**

(ci-après appelé «le syndicat»)

et le

**Centre de la petite enfance Au pays de Cornemuse
(ci-après appelé «l'employeur»)**

Lettre d'entente sur le comité des autos-pauses

CONSIDÉRANT la pratique d'auto-pause au CPE;

CONSIDÉRANT que les parties désirent travailler en collaboration afin de trouver des scénarios d'horaires pouvant limiter ou éliminer les autos-pauses.

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

1. À la signature du renouvellement de la convention collective, les parties mettent en place un comité sur les autos-pauses qui aura pour mandat de travailler sur des propositions de scénarios d'horaires de travail à présenter à l'équipe de travail;
2. Le comité est composé de 2 personnes représentantes de l'employeur et de 2 personnes représentantes du syndicat. Les parties peuvent s'adjoindre d'une personne ressource;
3. La comité se réunit un minimum de 3 fois par année;
4. Les personnes représentantes du syndicat sont libérées durant leurs heures de travail pour participer aux réunions du comité et elles sont rémunérées par l'employeur;
5. L'employeur s'engage à fournir les documents nécessaires pour l'analyse, notamment les documents d'États financiers de l'installation chez Cornemuse.

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

CPE Au pays de Cornemuse

Syndicat

**SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
(EUSES) EN CENTRE DE LA PETITE
ENFANCE DE L'OUTAOUAIS –CSN**

Syndicat

c.

**CENTRE DE LA PETITE ENFANCE
CORNEMUSE**

Employeur

TRANSACTION-QUITTANCE

CONSIDÉRANT que les parties sont actuellement en renouvellement de la convention collective;

CONSIDÉRANT qu'un grief portant le numéro 2022-06-09 a été déposé par le syndicat le 9 juin 2022;

CONSIDÉRANT que l'arbitre Pierre Daviault est nommé au dossier et qu'une date d'arbitrage est prévue le 13 avril 2023;

CONSIDÉRANT les parties désirent prévenir et régler à l'amiable tout litige et veulent s'entendre par entente afin de régler le grief portant le numéro 2022-06-09;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente transaction;
2. L'employeur s'engage à intégrer les nouvelles échelles salariales du ministère de la Famille le 1^{er} avril 2023;
3. Les montants rétroactifs sur le salaire depuis le 1^{er} avril 2020 seront versés dans les 45 jours suivant la signature de la convention collective si la signature a lieu avant le 1^{er} juin 2023;

4. Dans le cas où la convention collective est signée après le 1 juin 2023, les montants rétroactifs sur le salaire depuis le 1 avril 2020 seront versés dans les 90 jours suivant la signature de la convention collective;
5. La prime de 3 % sur le salaire de la responsable en alimentation du 1 avril 2022 au 31 mars 2023 sera versé rétroactivement suivant les mêmes modalités prévues au paragraphe 3 et 4 de la présente entente;
6. En contrepartie, le Syndicat s'engage à se désister du grief portant le numéro 2022-06-09 et d'informer le plus rapidement possible l'arbitre d'une remise sine die;
7. Les parties conviennent de payer à part égale les frais d'arbitrage concernant l'audience du grief portant le numéro 2022-06-09;
8. Les parties vont informer l'arbitre de l'annulation de l'audience à la signature de la convention collective;
9. Les parties conviennent que la présente transaction-quittance et les engagements qui y sont contenus ne pourront en aucun temps être évoqués dans le futur, que ce soit à titre de précédent, d'admission, de pratique ou d'interprétation quelconque à donner à la convention collective liant les parties;
10. Chacune des parties reconnaît que cet accord représente sa volonté et ses choix exprimés librement, sans contrainte ni pression indue de part et d'autre;
11. La présente entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du *Code Civil du Québec*.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ

À _____, le _____ 2021

À _____, le _____ 2023

Madame Lyne Kelly
Directrice générale
CPE Cornemuse

Monsieur Sébastien Morel
Syndicat des travailleuses et
travailleuses des Centre de la petite
enfance de l'Outaouais

Membre du CA

ANNEXE C Plan d'activité à caractère pédagogique

Activités	Ressources	Nombre d'heures	Horaire de travail normal
Programmation		585 heures	Intérieur ou extérieur
Portraits d'enfants	3 heures x 65 enfants	195 heures	Intérieur
Formation ou autres		347 heures	Intérieur
Réunion d'équipe	1 heures x 3 rencontres x 13 éducatrices	39 heures	Extérieur
Cuisine	1 x 4 heures	4 heures	Intérieur ou extérieur
Total		1 170 heures	

1. Les activités à caractère pédagogique sont réalisées à l'intérieur ou à l'extérieur de l'horaire normal de travail tel qu'apparaissant à la grille ci-haut mentionnée. Lorsqu'une activité est réalisée à l'intérieur de l'horaire normal, la travailleuse pourra être remplacée si nécessaire pour effectuer l'activité pédagogique.
2. Le nombre d'heures est calculé au prorata des mois complets compris dans la période de référence (1er avril au 31 mars) au cours de laquelle le renouvellement de la convention collective est signée.
 - a. Aux fins de ce calcul, le mois de la signature est considéré comme complet seulement si ladite signature a lieu entre le 1er et le 15e jour du mois.