



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

**SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES) EN CENTRE DE LA PETITE
ENFANCE DE L'OUTAOUAIS S.T.C.P.E.O – CSN**

ET

CENTRE DE LA PETITE ENFANCE DE LA PETITE-NATION



2025-2029

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 IDENTIFICATION DES PARTIES ET BUT DE LA CONVENTION	9
1.1 LES PARTIES	9
1.2 BUT DE LA CONVENTION.....	9
ARTICLE 2 DÉFINITIONS.....	10
2.1 TRAVAILLEUSE.....	10
2.2 TRAVAILLEUSE À TEMPS COMPLET	10
2.3 TRAVAILLEUSE À TEMPS PARTIEL.....	10
2.4 TRAVAILLEUSE OCCASIONNELLE	10
2.5 POSTE DE TRAVAIL.....	10
2.6 POSTE COMBINÉ.....	10
2.7 POSTE VACANT.....	11
2.8 CONJOINT-CONJOINTE.....	11
2.9 STAGIAIRE.....	11
2.10 TRAVAILLEUSE SUR PROGRAMME GOUVERNEMENTAL.....	12
ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION.....	13
3.1 JURIDICTION	13
3.2 INTERPRÉTATION DU CERTIFICAT D'ACCREDITATION.....	13
3.3 AGENT NÉGOCIATEUR.....	13
3.4 ENTENTES PARTICULIÈRES	13
3.5 MODIFICATIONS À LA CONVENTION COLLECTIVE	13
3.6 CONTRATS À FORFAIT ET SOUS-CONTRATS	14
3.7 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	14
ARTICLE 4 DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	15
4.1 FÉMINISATION DESTEXTES.....	15
4.2 NON-DISCRIMINATION	15
4.3 PROGRAMME PÉDAGOGIQUE	15
4.4 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL.....	15
ARTICLE 5 GESTION DU CENTRE DE LA PETITE ENFANCE.....	17
5.1 DROITS DE LA DIRECTION	17
5.2 PARTICIPATION AU CONSEIL D'ADMINISTRATION	17
5.3 ÉQUIPE DE TRAVAIL.....	17

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL.....	19
6.1 OBLIGATION D'ADHÉSION AU SYNDICAT	19
6.2 ADHÉSION DES NOUVELLESTRAVAILLEUSES.....	19
6.3 EXCEPTION À LARÈGLE.....	19
6.4 DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES.....	19
6.5 CAS LITIGIEUX.....	19
6.6 INFORMATIONS FOURNIES AUSYNDICAT.....	20
6.7 INFORMATIONS FINANCIÈRES FOURNIES AU SYNDICAT.....	20
ARTICLE 7 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE.....	21
7.1 UTILISATION DESLOCAUX.....	21
7.2 LOCAL DE REPOS.....	21
7.3 TABLEAU D'AFFICHAGE.....	21
7.4 REPRÉSENTANTES SYNDICALES.....	21
7.5 LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	22
7.6 LIBÉRATION POUR FONCTION SYNDICALE.....	22
7.7 NÉGOCIATION LOCALE.....	23
ARTICLE 8 ANCIENNETÉ	24
8.1 DÉFINITION.....	24
8.2 PRINCIPE GÉNÉRAL	24
8.3 CALCUL DE L'ANCIENNETÉ.....	24
8.4 CUMUL DE L'ANCIENNETÉ.....	24
8.5 CONSERVATION DEL'ANCIENNETÉ.....	25
8.6 PERTE DE L'ANCIENNETÉ.....	26
8.7 LISTE D'ANCIENNETÉ	26
ARTICLE 9 PROCÉDURE D'EMBAUCHE ET ACQUISITION DE LA PERMANENCE	27
9.1 SÉLECTION DU PERSONNEL.....	27
9.2 PÉRIODE DE PROBATION.....	27
9.3 PROCÉDURE D'ÉVALUATION ET ACQUISITION DE LA PERMANENCE	27
ARTICLE 10 PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DE POSTES	29
10.1 POSTES VACANTS.....	29
10.2 AFFICHAGE DE POSTES.....	29
10.3 CANDIDATURE.....	29
10.4 ATTRIBUTION DU POSTE	30

10.5	PÉRIODE D'ESSAI.....	30
10.6	REGISTRE DE POSTE	30
ARTICLE 11 MISE À PIED		32
11.1	ABOLITION DE POSTE.....	32
11.2	PROCÉDURE DE MISE À PIED.....	32
11.3	AVIS DE DÉLAI.....	33
11.4	RELEVÉ D'EMPLOI	33
11.5	PROCÉDURE DE RAPPEL AU TRAVAIL.....	33
11.6	FERMETURE DU CENTRE DE LA PETITE ENFANCE.....	34
11.7	RÉOUVERTURE DU CENTRE DE LA PETITE ENFANCE.....	34
11.8	DIMINUTION DU TAUX DE FRÉQUENTATION.....	34
ARTICLE 12 REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE RAPPEL		36
12.1	POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE TITULAIRE	36
12.2	COMPOSITION DE LA LISTE DE RAPPEL.....	37
12.3	UTILISATION DE LA LISTE D'APPEL.....	37
12.4	DISPONIBILITÉS EXPRIMÉES.....	38
ARTICLE 13 PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE		40
13.1	DÉFINITION DU GRIEF.....	40
13.2	DISCUSSION PRÉLIMINAIRE	40
13.3	DÉPÔT DU GRIEF.....	40
13.4	PROCÉDURE PRÉ-ARBITRAGE.....	41
13.5	DEMANDE D'ARBITRAGE	41
13.6	POUVOIRS DE L'ARBITRE	42
13.7	FRAIS D'ARBITRAGE.....	42
13.8	DISPOSITIONS PARTICULIÈRES.....	42
ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES		43
14.1	PRINCIPE ET DÉFINITION	43
14.2	AVIS DE MESURE DISCIPLINAIRE OU ADMINISTRATIVE.....	43
14.3	RECOURS DE LA TRAVAILLEUSE	44
14.4	DÉLAI DE PÉREPTION	44
14.5	DOSSIER PERSONNEL.....	44
14.6	FARDEAU DE LA PREUVE	45
14.7	RENCONTRE AVEC L'EMPLOYEUR	45

ARTICLE 15 SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL.....	46
15.1 PRÉVENTION.....	46
15.2 COMITÉ PARITAIRE EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	46
15.3 Responsable en santé et sécurité	47
15.4 FRAIS D'EXAMEN MÉDICAL.....	47
15.5 RETOUR AU TRAVAIL	47
ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL.....	48
16.1 DURÉE DE TRAVAIL	48
16.2 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....	48
16.3 RÉPARTITION DES HORAIRES	48
16.4 PÉRIODE DE REPOS	49
16.5 ACTIVITÉS D'ENCADREMENT PÉDAGOGIQUE.....	49
ARTICLE 17 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	51
17.1 DÉFINITION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	51
17.2 RÉPARTITION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	51
17.3 RÉMUNÉRATION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	51
17.4 APPEL D'URGENCE	52
17.5 RETARDATEIRE	52
ARTICLE 18 VACANCES	53
18.1 DURÉE DES VACANCES.....	53
18.2 PÉRIODE DE RÉFÉRENCE.....	53
18.3 PÉRIODE DE PRISE DE VACANCES.....	54
18.4 CHOIX DES DATES DE VACANCES.....	54
18.5 INDEMNITÉS DE VACANCES.....	55
ARTICLE 19 CONGÉS FÉRIÉS.....	57
19.1 RÉMUNÉRATION DES CONGÉS FÉRIÉS	57
19.2 PAIEMENT DU CONGÉ.....	57
ARTICLE 20 CONGÉS DE MALADIE ET POUR OBLIGATIONS FAMILIALES.....	58
20.1 BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE.....	58
20.2 REMBOURSEMENT DES CONGÉS INUTILISÉS	58
20.3 CERTIFICAT MÉDICAL.....	58
20.4 AJUSTEMENT DE DÉPART	59
20.5 CONGÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES.....	59

20.6	AVIS À L'EMPLOYEUR.....	59
ARTICLE 21 CONGÉS SOCIAUX.....		60
21.1	ÉNUMÉRATION DES CONGÉS SOCIAUX.....	60
21.2	PROLONGATION SANS SOLDE	61
21.3	DROIT AUX CONGÉS SOCIAUX.....	61
21.4	ASSIGNATION COMME JURÉ OU TÉMOIN.....	61
21.5	CAS DE FORCE MAJEURE	62
21.6	AVIS À L'EMPLOYEUR.....	62
ARTICLE 22 CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET ADOPTION.....		63
22.1	RETRAIT PRÉVENTIF	63
22.2	CONGÉ DE MATERNITÉ	63
22.3	CONGÉ DE NAISSANCE OU D'ADOPTION.....	64
22.4	CONGÉ DE PATERNITÉ	64
22.5	CAS SPÉCIAUX	65
22.6	EXAMENS MÉDICAUX	66
22.7	FRACTIONNEMENT	66
22.8	SUSPENSION.....	67
22.9	RETOUR AU TRAVAIL	67
22.8	MAINTIEN DES AVANTAGES SOCIAUX	68
ARTICLE 23 CONGÉ PARENTAL.....		69
23.1	DURÉE MAXIMALE	69
23.2	AVIS À L'EMPLOYEUR.....	69
23.3	FRACTIONNEMENT	69
23.4	SUSPENSION.....	70
23.5	RETOUR AU TRAVAIL	70
23.6	MAINTIEN DES AVANTAGES SOCIAUX.....	70
ARTICLE 24 CONGÉ POUR ÉTUDES		71
24.1	FORMATION PROFESSIONNELLE.....	71
24.2	FORMATION EXIGÉE PAR LE CPE.....	71
24.3	PERFECTIONNEMENT EXIGÉ PAR LE CPE	72
ARTICLE 25 CONGÉS SANS SOLDE		73
25.1	CONGÉ SANS SOLDE DE QUATRE (4) SEMAINES OU MOINS	73
25.2	CONGÉ SANS SOLDE DE PLUS DE QUATRE (4) SEMAINES.....	73

ARTICLE 26 ASSURANCE RESPONSABILITÉ ET ASSURANCE COLLECTIVE.....	75
26.1 ASSURANCE RESPONSABILITÉ DU CPE.....	75
26.2 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE.....	75
26.3 CONTRIBUTION.....	75
26.4 ADMINISTRATION DU RÉGIME.....	75
26.5 INFORMATION SUR LES BÉNÉFICES EN VIGUEUR.....	75
ARTICLE 27 RETRAITE.....	77
27.1 RÉGIME DE RETRAITE.....	77
27.2 CONTRIBUTION.....	77
27.3 ADMINISTRATION DU RÉGIME.....	77
27.4 PARTICIPATION OBLIGATOIRE.....	77
27.5 INFORMATIONS SUR LES BÉNÉFICES EN VIGUEUR.....	77
ARTICLE 28 RETRAITE PROGRESSIVE.....	78
28.1 DÉFINITION.....	78
28.2 DEMANDE.....	78
28.3 PÉRIODE COUVERTE ET PRISE DE LA RETRAITE.....	78
28.4 DROITS ET AVANTAGES.....	79
28.5 APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	79
ARTICLE 29 RÉMUNÉRATION.....	80
29.1 SALAIRES ET CLASSIFICATION.....	80
29.2 VERSEMENT DES SALAIRES.....	80
29.3 DÉPART D'UNE TRAVAILLEUSE.....	80
29.4 ERREUR SUR LA PAIE.....	81
ARTICLE 30 RÉTROACTIVITÉ.....	82
ARTICLE 31 DISPOSITIONS DIVERSES.....	83
31.1 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE.....	83
31.2 DÎNERS.....	83
31.3 VÉRIFICATION D'ABSENCE D'EMPÊCHEMENT.....	83
31.4 BANQUE DE TEMPS.....	83
31.5 Assurance responsabilité.....	84
ARTICLE 32 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	85
32.1 DURÉE DE LA CONVENTION.....	85
32.2 RÉOUVERTURE SUR LES CLAUSES À INCIDENCE MONÉTAIRE.....	85

32.3	RÉOUVERTURE SUITE À UNE ENTENTE PROVINCIALE.....	85
ANNEXE 1	86
ANNEXE 2	87
ANNEXE 3	88
ANNEXE 4	90
ANNEXE 5	91
ANNEXE 6	93
LETTRE D'ENTENTE #1	95
LETTRE D'ENTENTE #2	97
LETTRE D'ENTENTE #3	99

ARTICLE 1 IDENTIFICATION DES PARTIES ET BUT DE LA CONVENTION

1.1 LES PARTIES

Les parties à la présente convention sont, d'une part, le Centre de la petite enfance de la Petite-Nation ci-après appelé le CPE et, d'autre part, le Syndicat des travailleurs(euses) en Centre de la petite enfance de l'Outaouais S.T.C.P.E.O - CSN, ayant son siège social au 408, rue Main à Gatineau, 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 le CPE et les travailleuses, ainsi que de déterminer pour ces dernières les meilleures conditions de travail possible.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS

2.1 TRAVAILLEUSE

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

2.2 TRAVAILLEUSE À TEMPS COMPLET

La travailleuse qui accomplit le nombre d'heures prévues à son titre d'emploi (semaine normale de travail) et dont les services sont retenus sur une base régulière et pour une période indéterminée.

2.3 TRAVAILLEUSE À TEMPS PARTIEL

La travailleuse qui accomplit un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi (semaine normale de travail) et dont les services sont retenus sur une base régulière et pour une période indéterminée. La travailleuse qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de travailleuse à temps partiel.

2.4 TRAVAILLEUSE OCCASIONNELLE

La travailleuse dont les services sont retenus pour l'une ou l'autre des raisons prévues à l'article 12.3. La travailleuse qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de travailleuse occasionnelle.

2.5 POSTE DE TRAVAIL

Un poste de travail désigne une affectation de travail identifiée par les tâches prévues à l'un ou l'autre des titres d'emploi couverts par la présente convention collective.

2.6 POSTE COMBINÉ

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

La 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 la travailleuse à temps complet.

Pour procéder à la création d'un poste combiné, le CPE doit au préalable en informer le syndicat.

Le syndicat peut contester par grief la création d'un poste combiné durant la période d'affichage et l'arbitre nommé selon la procédure d'arbitrage doit l'entendre prioritairement à tout grief.

2.7 POSTE VACANT

Un poste nouvellement créé ou dépourvu définitivement de sa titulaire.

2.8 CONJOINT-CONJOINTE

Deux personnes de sexe différent ou de même sexe,

- qui sont mariés et cohabitent;
- ou qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an, même si elles ne sont pas mariées;
- ou qui vivent maritalement même depuis moins d'un (1) an, si elles sont parents d'un même enfant.

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

2.9 STAGIAIRE

La travailleuse 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 une mise à pied parmi les travailleuses ni empêcher le rappel au travail d'une travailleuse.

Une stagiaire ne doit pas combler un poste vacant ou temporairement dépourvu de sa titulaire.

2.10 TRAVAILLEUSE SUR PROGRAMME GOUVERNEMENTAL

La travailleuse embauchée dans le cadre d'un programme d'aide ou de subvention gouvernementale. La durée d'emploi d'une telle travailleuse est au maximum pour la durée du programme gouvernemental. Le salaire applicable est celui prévu au programme d'aide ou de subvention gouvernementale.

La travailleuse n'est pas couverte par les dispositions de la convention collective. La participation de la travailleuse ne doit pas causer directement ou indirectement de mise à pied parmi les travailleuses ni empêcher le rappel au travail d'une travailleuse.

ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION

3.1 JURIDICTION

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

Tout travail habituellement effectué par une travailleuse couverte par l'unité d'accréditation ne peut en aucun cas être effectué par une personne exclue de l'unité d'accréditation, sauf dans les cas prévus à l'article 3.6.

3.2 INTERPRÉTATION DU CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION

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

3.3 AGENT NÉGOCIATEUR

Le CPE reconnaît par les présentes, le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur, aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour toutes les travailleuses couvertes par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.

3.4 ENTENTES PARTICULIÈRES

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention entre une ou des travailleuses et le CPE n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat.

3.5 MODIFICATIONS À LA CONVENTION COLLECTIVE

En tout temps, pendant la durée de la présente convention, les parties se réservent le droit de retirer ou de modifier l'un ou l'autre des articles de la présente convention, à la condition expresse que cela se fasse par entente mutuelle écrite et signée par les représentantes autorisées de chacune des parties.

3.6 CONTRATS À FORFAIT ET SOUS-CONTRATS

Les sous-contrats ou contrats à forfait ne doivent pas avoir pour effet de provoquer directement ou indirectement de mise à pied parmi les travailleuses représentées par le syndicat, de provoquer d'abolition de poste, ni de diminuer le nombre d'heures de travail de l'une d'entre elles, ni de soustraire, en partie ou en totalité, des tâches accomplies par les travailleuses couvertes par l'unité d'accréditation, ni de limiter l'embauche à l'un ou l'autre des appellations d'emploi.

L'employeur fournit au syndicat la liste des sous-contrats en vigueur.

3.7 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

Le comité de relation de travail est formé pour tenter de régler toutes les questions concernant l'application de la convention collective.

Le comité est composé d'un maximum de deux (2) représentantes de l'employeur et d'un maximum de deux (2) représentantes désignées par les travailleuses de l'unité d'accréditation. 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, soit une personne externe pour laquelle on fait appel pour un domaine particulier.

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

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, le CPE, leurs représentantes respectives, les travailleuses de même que toute personne œuvrant au CPE n'exercent pas de menaces, de contraintes, de distinction, d'exclusion, de préférence, ni de discrimination à l'encontre d'une travailleuse à cause de sa race, de sa couleur, de son sexe, de son identité ou son expression de genre, sa grossesse, son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier son handicap.

4.3 PROGRAMME PÉDAGOGIQUE

Chaque travailleuse est responsable des activités pédagogiques dans l'exercice de ses fonctions.

Le programme pédagogique et les interventions éducatives doivent respecter le programme éducatif du Ministère de la Famille, les orientations générales, les règles établies et les exigences du Centre de la petite enfance, et ce, dans une optique de collaboration avec les parents, premiers responsables de l'éducation de leurs enfants.

4.4 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL

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

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

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

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

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

Tout grief relatif à une conduite de harcèlement doit être déposé dans un délai de deux (2) ans suivant la dernière manifestation du harcèlement psychologique ou sexuel, conformément à la Loi sur les normes du travail.

ARTICLE 5 GESTION DU CENTRE DE LA PETITE ENFANCE

5.1 DROITS DE LA DIRECTION

Le syndicat reconnaît au CPE, par le biais de ses instances désignées, le droit d'exercer ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, en autant que cela ne contrevienne pas aux dispositions de la présente convention collective et de la Loi.

5.2 PARTICIPATION AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Conformément à l'article 17 des règlements généraux du CPE, une représentante des travailleuses siège au conseil d'administration du CPE avec droit de parole et de vote. Seules les travailleuses syndiquées sont habilitées à désigner cette représentante.

Dans l'exécution de ses fonctions d'administratrice, la travailleuse désignée pour siéger au conseil d'administration du CPE doit, notamment :

- Agir avec honnêteté et loyauté dans le seul intérêt du CPE;
- 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;
- Éviter de se placer en conflit d'intérêts réels ou apparents et se retirer des délibérations du conseil d'administration lors des discussions et/ou décisions concernant les relations de travail;
- S'imposer une limite à l'égard des propos qu'elle peut divulguer à des tiers et des documents internes remis aux administrateurs. Lorsqu'elle évalue cette question, elle doit le faire de façon indépendante, sans tenir compte de ses intérêts ou de celui ou celles qui l'ont nommée. Seul l'intérêt du CPE doit primer.

5.3 ÉQUIPE DE TRAVAIL

A) Composition

Supervisées par la directrice générale et les adjointes pédagogiques et administratives, toutes les travailleuses

permanentes à temps complet et à temps partiel ainsi que les travailleuses occasionnelles forment l'équipe de travail de cette installation.

B) Rôle

L'équipe de travail de chacune des installations a pour rôle de :

- planifier et organiser les projets spéciaux et fêtes auprès des enfants;
- planifier et organiser les activités à caractère éducatif;
- discuter des cas problèmes des enfants;
- d'échanger sur de nouveaux contenus éducatifs ou connaissances et partager avec les autres travailleuses les connaissances acquises lors de sa formation;
- suggérer des moyens d'améliorer le fonctionnement auprès des enfants (activités de routine, activités dirigées et libres, ateliers);
- suggérer à la directrice des changements ou des modifications dans son groupe;
- suggérer afin d'améliorer l'organisation physique de son local et celui des autres travailleuses;
- recevoir de la formation planifiée par la directrice;
- travailler à mieux comprendre les cas d'enfants difficiles, et ce, en consultation avec des spécialistes et en interrelation avec les parents et la directrice;
- donner un "feed-back" sur son groupe et sur le fonctionnement de celui-ci;
- travailler activement à améliorer le fonctionnement et la qualité éducative du CPE;
- assurer les meilleures interrelations avec les parents.

C) Mode de décision

L'employeur essaie d'obtenir le consensus entre les travailleuses sur les différents sujets discutés relevant de leur rôle. Dans l'éventualité où ce consensus ne peut être obtenu, l'employeur prend les décisions requises. Il est entendu que l'équipe de travail ne peut en aucun cas contrevenir aux décisions prises par les instances officielles du CPE.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

6.1 OBLIGATION D'ADHÉSION AU SYNDICAT

La travailleuse, membre en règle du syndicat au moment de la signature de la présente convention et toutes celles qui le deviendront par la suite doivent maintenir leur adhésion au syndicat, pour la durée de la convention, comme condition du maintien à l'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, le CPE informe la travailleuse de cette disposition.

Le syndicat est responsable d'informer, par écrit, le CPE 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, le CPE n'est pas tenu de congédier la 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

Le CPE 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 cotisées, du montant de la cotisation de chacune et également le total des gains cotisables pour la travailleuse en cause.

6.5 CAS LITIGIEUX

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

Travail pour la remettre ensuite, en conformité avec ladite décision.

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

6.6 INFORMATIONS FOURNIES AU SYNDICAT

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

Une liste des travailleuses en indiquant les renseignements suivants :

- le nom des nouvelles travailleuses, leur date d'embauchage, leur titre d'emploi, leur statut (temps complet, temps partiel, occasionnel) et leur adresse;
- le nom des travailleuses qui quittent l'emploi et la date de leur départ;
- le nom des travailleuses en absences prolongées ainsi que le motif.

6.7 INFORMATIONS FINANCIÈRES FOURNIES AU SYNDICAT

Sur demande, le CPE transmet à la déléguée syndicale copie de ses états financiers annuels;

Sur demande, le CPE transmet à la déléguée syndicale, copie du *Guide administratif concernant la classification et la rémunération du personnel salarié des services de garde et des bureaux coordonnateurs de la garde en milieu familial* émis par le Ministère de la Famille.

ARTICLE 7 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

7.1 UTILISATION DES LOCAUX

Le syndicat a le droit de tenir des réunions pour les travailleuses dans les locaux du CPE. Le CPE doit être avisé quarante-huit (48) heures à l'avance, si possible, de l'intention du syndicat d'utiliser ses locaux et cette utilisation est sans frais, si les locaux sont disponibles.

7.2 LOCAL DE REPOS

Le CPE met à la disposition des travailleuses un espace réservé exclusivement à celles-ci, si les locaux le permettent.

7.3 TABLEAU D'AFFICHAGE

Le CPE met à la disposition du syndicat et de ses membres, un tableau d'affichage servant exclusivement à des fins syndicales. Toutefois il est interdit d'afficher sur ce tableau toute publicité ou tout message qui pourrait comporter des propos injurieux.

7.4 REPRÉSENTANTES SYNDICALES

Le syndicat fournit au CPE la liste des membres du comité exécutif du syndicat ainsi que de la déléguée syndicale du CPE et avise de toute modification subséquente dans les dix (10) jours ouvrables de leur nomination.

Sur demande, le CPE remet la liste des membres du conseil d'administration à la déléguée syndicale dans les dix (10) jours ouvrables de la demande.

A) Déléguée syndicale

La déléguée syndicale peut rencontrer les représentantes du CPE sur rendez-vous et être accompagnée d'une représentante mandatée du syndicat. Elle peut également, sur rendez-vous durant les heures de travail, rencontrer les travailleuses du CPE, sur les lieux de travail, dans le cas de griefs à discuter. 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.

B) Représentante du syndicat régional

La représentante mandatée du syndicat, après en avoir avisé la représentante du CPE, au moins, si possible, quarante-huit (48) heures à l'avance, peut rencontrer au CPE, durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation, 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. De plus, elles doivent se faire sans la présence des enfants.

7.5 LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

La travailleuse peut s'absenter sans solde du CPE afin de participer à des activités syndicales, pourvu que la demande soit faite soixante-douze (72) heures à l'avance. Le CPE peut refuser de libérer la travailleuse avec un motif valable et sérieux.

Pendant une telle absence, la travailleuse conserve et accumule son ancienneté. Le CPE continue de verser le salaire de la travailleuse libérée et le syndicat s'engage à rembourser le salaire et les avantages sociaux déboursés par le CPE dans les vingt (20) jours ouvrables de leur occurrence.

Une seule personne, à la fois, peut être libérée en vertu du présent article. Toutefois, si le CPE peut trouver une remplaçante en respectant la procédure prévue à l'article 12 des présentes, une deuxième travailleuse pourra être 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.

7.6 LIBÉRATION POUR FONCTION SYNDICALE

Si la travailleuse est appelée à occuper un poste électif ou une fonction de permanence à un organisme affilié à la CSN, le CPE,

sur demande adressée par écrit, quinze (15) jours ouvrables à l'avance, libère cette travailleuse sans solde et pour la période définie à la demande de libération.

À l'expiration de cette libération, la travailleuse doit aviser le CPE au moins quinze (15) jours ouvrables à l'avance de son intention de renouveler ou non son congé.

En tout temps, moyennant un préavis écrit de quinze (15) jours ouvrables, la travailleuse peut réintégrer ses fonctions au CPE, avec tous ses droits et privilèges, comme si elle n'avait jamais quitté ses fonctions.

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

7.7 NÉGOCIATION LOCALE

L'employeur libère deux (2) travailleuses, soit une travailleuse par installation, 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.

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

8.1 DÉFINITION

L'ancienneté signifie la durée de service auprès du CPE, à l'intérieur de l'unité de négociation.

8.2 PRINCIPE GÉNÉRAL

Dans tous les cas de mutation, de mise à pied, de rappel au travail et de remplacement temporaire, la travailleuse ayant le plus d'ancienneté possède toujours un droit de préférence, à moins qu'elle ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.

Dans tous les cas de choix des horaires, de choix des groupes et de choix des horaires-groupes (pour les postes à la pouponnière et le poste de volante) ainsi que des dates de vacances ou de congés, la travailleuse ayant le plus d'ancienneté dans son installation possède toujours un droit de préférence, à moins qu'elle ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.

8.3 CALCUL DE L'ANCIENNETÉ

L'ancienneté se calcule à partir de la date d'entrée en service au CPE dans l'installation et s'exprime en années et en jours de calendrier, selon la durée normale de la semaine de travail prévue à l'article 16.

L'ancienneté de la travailleuse à temps partiel ou occasionnelle se calcule en fonction des heures travaillées, à l'exception des heures supplémentaires, selon la durée normale de la semaine de travail prévue à l'article 16.

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.

8.4 CUMUL DE L'ANCIENNETÉ

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

- a) mise à pied, pendant les douze (12) premiers mois;
- b) congé de perfectionnement;
- c) retrait préventif, congé de maternité, de paternité, parental ou d'adoption;
- 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 qu'accident de travail ou maladie professionnelle, pendant les vingt-quatre (24) premiers mois;
- f) congé sans solde n'excédant pas quatre (4) semaines;
- g) libération syndicale;
- h) toute autre absence prévue dans la présente convention collective à moins d'indication contraire.

La travailleuse à temps partiel ou la travailleuse occasionnelle bénéficie du présent article 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.

8.5 CONSERVATION DE L'ANCIENNETÉ

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

- a) durant une absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle du vingt-cinquième (25e) au trente-sixième (36e) mois de cet accident ou maladie;
- b) durant un congé sans solde excédant quatre (4) semaines;
- c) après le douzième (12e) mois de la mise à pied, sauf pour le travail effectué sur la liste de rappel;
- d) lors d'une suspension non contestée de la part de la travailleuse ou du syndicat ou confirmée par une sentence arbitrale.

8.6 PERTE DE L'ANCIENNETÉ

La travailleuse perd son ancienneté dans les cas suivants:

- a) lors d'un congédiement non contesté par la travailleuse ou le syndicat ou confirmé par une sentence arbitrale;
- b) lors de sa démission;
- c) lors d'une absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle, après le trente-sixième (36e) mois d'absence;
- d) après le vingt-quatrième (24e) mois d'une mise à pied, sauf si la travailleuse est inscrite à la liste de rappel;
- e) lors d'absence excédant trois (3) jours consécutifs de travail sans autorisation à moins de circonstances exceptionnelles.

8.7 LISTE D'ANCIENNETÉ

Une liste d'ancienneté est annexée à la présente convention collective indiquant le rang d'ancienneté de chaque travailleuse. Une fois par an, le CPE affiche pour une période de trente (30) jours au tableau syndical la liste des travailleuses indiquant leur ancienneté.

Au cours de cette période, la travailleuse peut demander une correction à la liste d'ancienneté.

La travailleuse absente durant la période d'affichage peut demander une correction à la liste dans les vingt (20) jours ouvrables où elle en prend connaissance. La travailleuse peut faire une demande écrite au CPE pour que celui-ci calcule son ancienneté.

ARTICLE 9 PROCÉDURE D'EMBAUCHE ET ACQUISITION DE LA PERMANENCE

9.1 SÉLECTION DU PERSONNEL

La sélection du personnel est effectuée par le CPE. Les critères de sélection sont établis par le CPE et peuvent être transmis au syndicat, sur demande de ce dernier.

Le CPE avise la nouvelle travailleuse, par écrit, du statut qui lui est accordé à l'embauche et copie de cet avis, avec mention de la date d'embauche, est transmis à la représentante locale du syndicat.

9.2 PÉRIODE DE PROBATION

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

Pendant cette période, la travailleuse a droit à tous les bénéfices de la présente convention collective, à l'exception du recours à la procédure de grief en cas de mise à pied et de congédiement.

Cependant, la travailleuse ne peut exercer son droit d'ancienneté qu'une fois sa période de probation complétée.

9.3 PROCÉDURE D'ÉVALUATION ET ACQUISITION DE LA PERMANENCE

L'employeur et la travailleuse en probation se réunissent, au besoin, à partir de la date d'embauche ou d'affectation et la directrice fournit à la travailleuse visée une évaluation écrite lui indiquant les qualités et les défauts de son travail pour lui permettre d'apporter les correctifs appropriés, s'il y a lieu.

À la fin de la période de probation initiale ou avant, la directrice transmet ses recommandations au Conseil d'administration qui prend la décision finale, à savoir:

- 1- la reconnaissance de la permanence;
- 2- la prolongation de la période de probation pour une période de deux cent dix (210) heures de travail;
- 3- le congédiement.

Dans le cas où il y a prolongation de la période de probation, à

la fin de ces périodes ou avant, la directrice transmet ses recommandations au Conseil d'administration qui prend la décision finale à savoir:

- 1- la reconnaissance de la permanence ou le congédiement.

Dans les dix (10) jours de l'expiration de la période de la probation ou de la prolongation, selon le cas, le CPE informe la travailleuse si elle est retenue à l'emploi ou si son emploi cesse. Copie de cette décision est remise à la représentante syndicale locale. Cette décision est finale et ne peut faire l'objet d'un grief ni être portée à l'arbitrage.

La travailleuse embauchée sur un poste vacant ou nouvellement créé obtient le statut de travailleuse permanente seulement si elle détient les qualifications requises au libellé du titre d'emploi. Dans le cas contraire, la travailleuse obtient le statut de travailleuse occasionnelle, et ce, jusqu'à l'obtention des qualifications requises au libellé du titre d'emploi.

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

- 9.4 Du temps d'intégration est offert à la travailleuse nouvellement embauchée en fonction de son besoin et des ressources disponibles.

ARTICLE 10 PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DE POSTES

10.1 POSTES VACANTS

Lorsqu'un poste devient définitivement vacant, le CPE dispose d'une période de quinze (15) jours ouvrables pour décider:

- de combler le poste;
- d'abolir le poste;
- de modifier le poste.

10.2 AFFICHAGE DE POSTES

Tout poste vacant que le CPE décide de combler doit faire l'objet d'un affichage dans toutes les installations au tableau d'affichage du syndicat dans un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables de la décision.

L'affichage externe peut être fait simultanément sans léser les droits des travailleuses à l'interne.

La durée de l'affichage est de dix (10) jours ouvrables à moins d'entente contraire entre les parties.

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

- le titre d'emploi ;
- la description des tâches ;
- l'installation visée;
- le statut (temps complet, temps partiel) ;
- le nombre d'heures de travail par semaine ;
- les qualifications requises apparaissant au libellé du titre d'emploi;
- la date d'entrée en fonction;
- le groupe d'âge applicable jusqu'au prochain changement de groupe;
- l'obligation d'inclure une lettre de motivation pour une nouvelle travailleuse.

10.3 CANDIDATURE

La travailleuse peut poser sa candidature par écrit à la direction du CPE qui en accuse réception. Cependant, la travailleuse ne peut poser sa candidature sur un autre poste du même titre

d'emploi que celui qu'elle détient, sauf si le poste a un statut d'emploi différent.

10.4 ATTRIBUTION DU POSTE

Le poste est accordé à la candidate ayant le plus d'ancienneté parmi celles qui détiennent les qualifications requises au libellé du titre d'emploi. La candidate retenue entre en fonction dans les dix (10) jours ouvrables suivants sa nomination.

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 candidate à laquelle le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de vingt (20) jours de travail;

Après la période d'essai, le CPE prend l'une ou l'autre des décisions suivantes:

1. la travailleuse est maintenue dans son nouveau poste;
2. la travailleuse est réintégrée dans son ancien poste et reprend son statut antérieur.

Au cours de cette période, la travailleuse qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à le faire à la demande de l'employeur, le fait sans préjudice de ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, le CPE motive sa décision par écrit et en remet copie à la travailleuse.

10.6 REGISTRE DE POSTE

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.

ARTICLE 11 MISE À PIED

11.1 ABOLITION DE POSTE

Dans le cas d'une abolition définitive ou temporaire d'un ou plusieurs postes, le CPE 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 possibilités 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 :

1. Le CPE transmet par écrit un avis de mise à pied à la travailleuse ayant le moins d'ancienneté dans l'installation où elle détient un poste parmi celles du titre d'emploi et du statut visé par l'abolition de poste.
2. La mise à pied se fait par titre d'emploi et par statut suivant l'ordre d'ancienneté en commençant par celle qui en a le moins parmi les détentrices de poste à temps complet ou à temps partiel de l'installation où elle détient un poste.
3. La travailleuse ainsi affectée par une abolition de poste peut supplanter la travailleuse dans l'installation où elle détient un poste ayant moins d'ancienneté qu'elle et d'un statut différent.
4. La travailleuse supplantée peut supplanter à son tour en suivant la même procédure. Cependant, la travailleuse occasionnelle supplantée en vertu du présent article est inscrite sur la liste de rappel.
5. La 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.

Nonobstant ce qui précède, l'ordre de mise à pied par ancienneté s'applique uniquement dans la mesure où les règlements du Ministère de la Famille sont respectés dans la qualification du personnel et dans la mesure où la travailleuse peut répondre aux

exigences normales de la tâche.

11.3 AVIS DE DÉLAI

Sous réserve de l'article 11.8, la travailleuse affectée par une abolition de poste ou une supplantation reçoit un avis écrit du CPE, 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 RELEVÉ D'EMPLOI

Le CPE doit émettre à la travailleuse dans les délais prévus par la loi, un relevé d'emploi et remettre toute somme due à cette date.

11.5 PROCÉDURE DE RAPPEL AU TRAVAIL

La travailleuse mise à pied est inscrite automatiquement sur la liste de rappel du CPE.

La travailleuse détentrice de poste qui se voit mise à pied bénéficie d'une priorité de retour au travail au CPE lorsqu'un poste du même statut que celui qu'elle détenait devient vacant ou disponible dans son titre d'emploi.

Le CPE qui réintègre la 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.

Sur 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, raison valable ou si elle a avisé le CPE qu'elle renonce à sa priorité tout en demeurant sur la liste de rappel.

11.6 FERMETURE DU CENTRE DE LA PETITE ENFANCE

Le CPE avise les travailleuses et la déléguée syndicale de toute fermeture éventuelle, temporaire ou définitive, d'une ou plusieurs installations, aussitôt la date de fermeture arrêtée, et ce, au moins, si possible, deux (2) mois à l'avance.

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

11.7 RÉOUVERTURE DU CENTRE DE LA PETITE ENFANCE

Lors de la réouverture, le CPE 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.

11.8 DIMINUTION DU TAUX DE FRÉQUENTATION

Lorsqu'il y a diminution du taux de fréquentation de façon quotidienne dans une installation, le CPE propose aux travailleuses de cette installation de prendre un congé, et cela sur une base volontaire.

Ce congé est sans traitement et n'affecte pas les dispositions prévues à l'article traitant des congés sans traitement. Cependant, la travailleuse peut utiliser sa banque de temps ou toute autre accumulation de temps que prévoit la convention collective pour se faire rémunérer ce congé.

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.

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 travailleuse dont le quart de travail se termine en premier.

La travailleuse qui accepte de prendre un congé autorisé ou qui se fait imposer un départ hâtif continue de cumuler son ancienneté comme si elle était au travail.

L'employeur ne peut en aucun cas diminuer sous vingt (20) heures la semaine d'une travailleuse occasionnelle ou d'une travailleuse temps partiel si cela a pour effet de reporter ou de lui faire perdre son admissibilité aux assurances collectives.

Si aucune travailleuse ne prend un tel congé, le CPE peut procéder à une mise à pied temporaire en commençant par les travailleuses de l'installation ayant le moins d'ancienneté.

ARTICLE 12 REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE RAPPEL

12.1 POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE TITULAIRE

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 prévisible de plus de douze (12) semaines. Par contre, si aucune éducatrice qualifiée n'est disponible sur la liste de rappel, le CPE accorde le remplacement à l'éducatrice non qualifiée disponible selon les modalités prévues au présent article.

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

Dans le cas où l'attribution d'un remplacement prévisible de douze (12) semaines ou moins à une éducatrice aurait pour conséquence que le CPE 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.

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.

Le CPE pourvoit les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, en tenant compte des besoins du service et des ratios en vigueur au CPE.

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.

Le poste temporairement dépourvu de sa titulaire n'est pas affiché. Le CPE se sert de la liste de rappel pour le combler.

Le CPE priorise l'embauche des éducatrices formées.

12.2 COMPOSITION DE LA LISTE DE RAPPEL

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.

La travailleuse peut démissionner de son poste et s'inscrire sur la liste de rappel. Pour ce faire, elle doit donner un préavis de dix (10) jours ouvrables.

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

12.3 UTILISATION DE LA LISTE D'APPEL

La liste de rappel est utilisée pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- Combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire;
- Faire face à un surcroît temporaire de travail où exécuter tout travail de nature inhabituelle ou exceptionnelle d'une durée inférieure à quatre (4) mois;
- Toute autre raison convenue entre les parties.

Avant de puiser à l'extérieur, le CPE fait appel aux travailleuses sur la liste de rappel selon la procédure suivante:

1. La liste de rappel est appliquée par titre d'emploi. La travailleuse peut être inscrite pour plus d'un (1) titre d'emploi si elle détient les qualifications requises prévues au libellé du titre d'emploi;
2. Les travailleuses sont appelées par ordre d'ancienneté de toutes les installations et compte tenu de la disponibilité exprimée par écrit. Le CPE est tenu de rappeler la travailleuse inscrite sur la liste de rappel pourvu que sa disponibilité corresponde au remplacement à effectuer;
3. L'appel se fait verbalement ou par téléphone 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 remplacement temporaire d'une durée prévisible de plus de vingt (20) jours ouvrables, la travailleuse à temps partiel conserve la possibilité de quitter temporairement son poste afin d'effectuer le remplacement d'un poste comportant plus d'heures de travail que le sien, en autant qu'elle possède plus d'ancienneté que les travailleuses occasionnelles disponibles pour effectuer ce remplacement et qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche;
6. La travailleuse à temps complet ou à temps partiel a la possibilité de remplacer un titre d'emploi différent de celui qu'elle occupe, temporairement dépourvu de sa titulaire, en autant qu'il n'existe pas de disponibilité exprimée par la liste de rappel pour ce titre d'emploi;
7. La travailleuse qui effectue un remplacement temporaire depuis au moins huit (8) semaines consécutives reçoit un avis écrit d'au moins cinq (5) jours ouvrables avant la fin du remplacement à moins de circonstances hors du contrôle du CPE.
8. Au terme de son remplacement, une travailleuse peut déplacer une autre travailleuse de la liste de rappel moins ancienne qui remplace un autre poste temporairement dépourvu de sa titulaire et pour lequel il reste plus de vingt (20) jours ouvrables.

12.4 DISPONIBILITÉS EXPRIMÉES

Après entente entre les parties, lorsqu'un remplacement de plus longue durée débute, une travailleuse de la liste de rappel ayant plus d'ancienneté peut être assignée à ce remplacement.

La travailleuse exprime ses disponibilités par écrit.

La travailleuse qui refuse trois (3) appels consécutifs est considérée comme non disponible pour une période d'un (1) mois.

La travailleuse peut exprimer des non-disponibilités pour une période maximum de douze (12) mois, auquel cas, elle doit en aviser

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

La travailleuse qui détient un poste à temps partiel régulier peut compléter sa journée de travail dans un autre poste à concurrence de trente-sept heures trente minutes (37.5) semaine en autant que les heures disponibles soient compatibles avec les heures à travailler, dans tous les autres cas la liste de rappel sera appliquée.

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, sauf stipulation contraire dans la présente convention constitue un grief.

13.2 DISCUSSION PRÉLIMINAIRE

Les parties conviennent que la travailleuse qui se croit lésée d'une façon quelconque peut avant de présenter un grief, discuter de son cas avec une personne représentante du CPE, en présence d'une déléguée syndicale. S'il n'y a pas d'entente, la procédure suivante s'applique.

13.3 DÉPÔT DU GRIEF

La travailleuse, seule ou accompagnée d'une ou des représentantes du syndicat, dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance par la travailleuse du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, le soumet par écrit à la personne désignée par le CPE, laquelle en accuse réception par écrit à la personne qui a déposé le grief dans les cinq (5) jours ouvrables subséquents.

Le syndicat peut également déposer un grief à la place de la travailleuse, sauf dans le cas de congédiement, si la travailleuse s'y oppose.

Nonobstant ce qui précède, si la connaissance de l'événement dont le grief découle survient durant les mois de juillet et août, les délais prévus aux paragraphes précédents sont prolongés de trente (30) jours.

Cependant, la travailleuse a un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief pour le soumettre par écrit à la personne désignée par le CPE dans les cas suivants:

- ancienneté ;
- salaire et titre d'emploi.

Plusieurs travailleuses, collectivement, ou le syndicat peuvent présenter un grief en suivant la procédure ci-haut décrite.

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.

La travailleuse qui a quitté son emploi conserve le droit de déposer un grief relatif à toutes sommes dues par le CPE.

13.4 PROCÉDURE PRÉ-ARBITRAGE

Après le dépôt du grief, l'une ou l'autre des parties peut demander la tenue d'une rencontre du Comité des 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 et les parties peuvent décider de prendre part à un processus de médiation ou de conciliation.

13.5 DEMANDE D'ARBITRAGE

Le dépôt du grief constitue une demande d'arbitrage.

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.

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 Ministère du Travail de procéder à sa nomination, conformément aux dispositions du Code du travail.

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

L'arbitre possède les pouvoirs que lui accorde le Code du travail.

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

Les frais et honoraires de l'arbitre sont divisés à parts égales entre les parties.

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.

La déléguée syndicale et l'intéressé à un arbitrage sont libérés sans perte de salaire pour les jours d'audition

13.8 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

A) Rédaction du grief

Le grief contient une description sommaire de la mésentente et précise la correction ou la réclamation demandée. Cependant, aucun grief ne peut être rejeté pour vice de forme et peut être amendé, à condition que l'amendement n'ait pour effet de changer la nature du grief.

B) Démission contestée

L'arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission de la travailleuse et la validité du dit consentement.

C) Non- discrimination

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

D) Aveu signé

Aucun aveu signé par la 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.

ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES

14.1 PRINCIPE ET DÉFINITION

Les mesures disciplinaires ou administratives doivent être appliquées avec justice et équité.

Les mesures disciplinaires doivent être appliquées de façon progressive et uniforme. Selon la gravité et la fréquence des fautes commises et tenant compte des circonstances, l'une ou l'autre des mesures disciplinaires suivantes peut être prise :

- avertissement verbal;
- avertissement écrit;
- suspension;
- congédiement.

14.2 AVIS DE MESURE DISCIPLINAIRE OU ADMINISTRATIVE

A) Mesure disciplinaire

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 de la connaissance par le CPE des faits pertinents liés à cet incident, mais sans excéder six (6) mois de la survenance des faits.

Dans tous les cas de mesures disciplinaires autres que les avertissements et réprimandes, le CPE doit remettre à la travailleuse un avis écrit précisant les motifs et les faits à l'origine de la sanction qui lui est imposée. Copie de cet avis est transmise au syndicat.

B) Mesure administrative

Dans les cas d'une mesure administrative ayant pour effet d'affecter le lien d'emploi de la travailleuse de façon définitive ou temporaire autrement que par une mesure disciplinaire ou par une mise à pied, le CPE 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. Copie de cet avis est transmise au syndicat.

14.3 RECOURS DE LA TRAVAILLEUSE

La travailleuse faisant l'objet d'une mesure disciplinaire ou administrative, qu'elle considère injuste ou excessive, peut déposer 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.

Toutefois, tout avis disciplinaire est annulé ou retiré du dossier après vingt-quatre (24) mois de travail.

La présente disposition ne trouve pas application dans les cas d'une inconduite relative à de la violence physique ou psychologique, incluant la violence à caractère sexuel.

14.5 DOSSIER PERSONNEL

Sur demande au CPE, la travailleuse peut toujours consulter son dossier ainsi que faire une copie dudit dossier, et ce, en présence d'une déléguée syndicale.

Ce dossier comprend:

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

Le CPE 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 au CPE.

14.7 RENCONTRE AVEC L'EMPLOYEUR

Une travailleuse convoquée par l'employeur dans le cadre d'un processus disciplinaire ou administratif peut si elle le désire être accompagnée d'une déléguée syndicale locale ou toute autre personne de son choix.

ARTICLE 15 SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

15.1 PRÉVENTION

Le CPE et les travailleuses prennent les mesures nécessaires pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des travailleuses et des enfants.

Par mesure de sécurité, sauf en cas d'urgence, lors des fins de journées, la travailleuse ne pourra être seule avec des enfants au CPE ainsi que lors d'une sortie.

Une personne adulte, autre qu'une travailleuse du CPE peut, pour le maintien de cette norme de sécurité, être présente avec la travailleuse.

15.2 COMITÉ PARITAIRE EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Un comité paritaire en santé et sécurité au travail est composé d'un minimum de deux (2) travailleuses désignées par le syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur. Il existe un (1) comité paritaire de santé-sécurité pour l'ensemble des établissements de l'employeur.

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.

La mise en œuvre des décisions est de la responsabilité des deux parties, à l'exception des décisions impliquant une dépense qui sont la responsabilité du CPE.

Le comité se réunit une (1) fois par deux (2) mois.

Les rencontres se tiennent en dehors des heures de travail et sont rémunérées à taux simple, à moins d'entente contraire entre les parties.

15.3 RESPONSABLE EN SANTÉ ET SÉCURITÉ

Une personne, nommée par le Syndicat, occupe le rôle de représentant en santé et sécurité (RSS).

Son mandat est défini par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST).

15.4 FRAIS D'EXAMEN MÉDICAL

Lorsque le CPE exige de la travailleuse un rapport de santé, elle rembourse à la travailleuse le montant déboursé pour obtenir le rapport, sur présentation d'un reçu.

15.5 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 doit revenir au travail. À défaut de se présenter au travail, elle est présumée avoir démissionné, sauf en cas de force majeure dont la preuve lui incombe.

À son retour, la travailleuse reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu durant son absence, conformément aux dispositions de la convention collective.

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

De même, à son retour, la travailleuse ne détenant pas de poste retourne sur la liste de rappel selon les dispositions de la convention collective.

ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

16.1 DURÉE DE TRAVAIL

Le nombre d'heures et de jours précis de la semaine de travail est celui qui apparaît à l'annexe 1, lequel ne peut être modifié qu'avec l'accord des parties.

16.2 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Le CPE s'engage à créer le plus de postes à temps complet possible et à créer des postes à temps partiel que s'il est dans l'impossibilité de créer un poste à temps complet.

16.3 RÉPARTITION DES HORAIRES

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

Pour les éducatrices qualifiées au sens du Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance et à temps complet, les durées de travail prévues à l'article 16.1 font partie des choix d'horaires.

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

Le choix d'horaire n'est pas rattaché au choix de groupe, sauf pour les postes à la pouponnière et le poste de volante. Dans ces derniers cas, le choix d'horaire est rattaché au choix de groupe.

Le choix d'horaire et de groupe ainsi que le choix des horaires-groupes sont effectués lors de la même réunion d'équipe au plus tard le 30 juin de chaque année.

La travailleuse en retraite progressive qui avait un statut de temps complet au moment de se prévaloir de la retraite progressive maintient son statut de temps complet lors du choix des horaires, de choix des groupes et de choix des horaires-groupes (pour les postes à la pouponnière et le poste de volante), et ce, par ancienneté.

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 quinze (15) minutes, les parties doivent s'entendre sur les modalités ou sur les alternatives susceptibles d'atténuer l'impact sur la travailleuse.

16.4 PÉRIODE DE REPOS

La travailleuse qui effectue au moins cinq (5) heures de travail par jour bénéficie, à l'intérieur de son horaire normal de travail, de trente (30) minutes rémunérées de repos par jour.

La période de repos doit être prise selon l'horaire établi par l'employeur.

16.5 ACTIVITÉS D'ENCADREMENT PÉDAGOGIQUE

Le 1er avril de chaque année, l'équipe de travail bénéficie d'une banque annuelle de dix-huit (18) heures par place au permis en installation pour des activités d'encadrement pédagogique. Les heures comprises dans cette banque ne peuvent pas être utilisées pour une autre raison que celles prévues au présent article.

Ces activités d'encadrement pédagogique s'effectuent au CPE en dehors des heures normales de travail, sauf sur autorisation particulière de l'employeur. Elles sont rémunérées en surplus de la semaine de travail, sauf si elles sont effectuées pendant les heures normales de travail sur autorisation du CPE, et ne sont pas considérées aux fins du calcul du temps supplémentaire.

Elles sont rémunérées, au choix, soit à taux simple ou mises en banque. Dans ce dernier cas, le congé doit être pris en demi-journée ou en journée complète, et ce, après entente avec le CPE.

Les heures qui n'ont pas été utilisées au 31 mars de chaque année ne sont pas payées. Cependant, les heures mises en banque qui n'ont pas été utilisées au 31 mars de chaque année sont payées à 100%.

La banque vise les activités d'encadrement suivantes :

- Temps individuel de planification et de préparation pédagogique;
- Réunions pédagogiques;
- Réunions en sous-groupes;
- Journées pédagogiques;
- Temps pour définir le profil de l'enfant;
- Temps pour la préparation et pour la rencontre des parents;
- Rencontres d'équipe;
- Préparation des locaux;
- Autre activité d'ordre pédagogique.

La répartition des heures est prévue à l'annexe 3. Par la suite, toute modification doit faire l'objet d'entente entre les parties.

La participation à ces activités d'encadrement pédagogique est obligatoire à moins d'une raison grave ou d'une entente avec le CPE.

ARTICLE 17 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

17.1 DÉFINITION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

La travailleuse à temps complet, qui effectue plus que l'horaire normal de sa fonction par jour ou par semaine, est réputée avoir effectué du temps supplémentaire.

Pour les autres travailleuses, le temps supplémentaire s'applique au-delà de la semaine normale de travail de son titre d'emploi.

17.2 RÉPARTITION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Tout travail en temps supplémentaire est offert aux travailleuses disponibles par ordre d'ancienneté aux travailleuses qui rencontrent les exigences et qualifications requises prévues au libellé de l'appellation d'emploi, sauf en cours de journée pour un surplus de ratio, où il doit être effectué par les travailleuses sur place.

Cependant, avant d'offrir du temps supplémentaire à la travailleuse à temps complet, le CPE doit faire appel, dans la mesure du possible, à la travailleuse à temps partiel ou à la travailleuse occasionnelle qui n'a pas complété la semaine normale de travail de sa fonction, en commençant par celle qui a le plus d'ancienneté.

17.3 RÉMUNÉRATION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Après trente (30) minutes de travail par jour en temps supplémentaire, excluant les activités couvertes par l'article 16.5, ou après trente-sept heures et demie (37.5) de travail par semaine, la travailleuse est rémunérée à raison d'une fois et demie (1½) son taux de salaire régulier.

Le travail supplémentaire est payé au plus tard quinze (15) jours après que la travailleuse ait émis une feuille de temps indiquant le temps supplémentaire effectué. Cependant, à la demande de la travailleuse, cette paie en temps supplémentaire peut être remplacée par un congé équivalent selon les modalités convenues avec l'employeur ou mise en banque.

17.4 APPEL D'URGENCE

La travailleuse qui est rappelée pour effectuer du travail après avoir quitté le CPE, est rémunérée à raison d'une fois et demie (1½) le taux de salaire régulier. Chaque fraction d'heure (15 minutes) est comptée pour une (1) heure. Cette travailleuse ne recevra jamais moins de trois (3) heures à taux simple.

17.5 RETARDATAIRE

Lorsque la travailleuse doit demeurer au CPE après la fermeture habituelle à cause du retard d'un parent, l'amende est chargée à celui-ci par le CPE. Celle-ci est alors rémunérée conformément à l'article 17.1.

ARTICLE 18 VACANCES

18.1 DURÉE DES VACANCES

La travailleuse ayant moins d'un (1) an de service au 31 mars a droit à un nombre de jours de vacances payées au prorata du nombre de mois de service effectué.

La travailleuse ayant un (1) an et plus de service au 31 mars a droit à deux (2) semaines de vacances payées.

La travailleuse ayant trois (3) ans et plus de service au 31 mars a droit à trois (3) semaines de vacances payées.

La travailleuse ayant cinq (5) ans et plus de service au 31 mars a droit à quatre (4) semaines de vacances payées.

La travailleuse ayant douze (12) ans et plus de service au 31 mars a droit à cinq (5) semaines de vacances payées.

La travailleuse ayant 20 ans de services au 31 mars acquiert une (1) journée de congé additionnel par année jusqu'à un maximum de six (6) semaines de congé annuel payé.

La travailleuse à temps partiel se voit créditer des vacances annuelles établies en fonction du nombre d'heures travaillées où la travailleuse a eu droit à son salaire calculé conformément à l'annexe 1.

La travailleuse occasionnelle se voit créditer des vacances annuelles établies en fonction du nombre d'heures travaillées où la travailleuse a eu droit à son salaire.

18.2 PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

La période de service donnant droit aux vacances payées s'établit du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année subséquente.

Pour fins de calcul, une travailleuse embauchée entre le 1er et le 15e jour du mois, inclusivement, est considérée comme ayant un (1) mois complet de service.

18.3 PÉRIODE DE PRISE DE VACANCES

A) Période estivale

La période située entre le 1^{er} juin et le 31 août de chaque année sera considérée comme la période estivale pour la prise de vacances. Les travailleuses doivent remettre à l'employeur leurs dates de vacances pour la période estivale au plus tard le 1^{er} mai. Si aucun ajustement n'est fait par l'employeur dans un délai raisonnable après le 1^{er} mai quant aux dates de vacances reçues, les vacances sont considérées acceptées et autorisées.

L'employeur indique au calendrier de vacances pour la période estivale, qui doit être établi avant le 15 avril de chaque année, les quotas de personne pouvant prendre leurs vacances durant cette période.

B) Période hivernale

La période située entre le 1^{er} octobre et le 30 avril de chaque année est la période hivernale pour la prise de vacances. Les travailleuses doivent remettre à l'employeur leurs dates de vacances pour la période hivernale au plus tard le 1^{er} septembre. Si aucun ajustement n'est fait par l'employeur dans un délai raisonnable après le 1^{er} septembre quant aux dates de vacances reçues, les vacances sont considérées acceptées et autorisées.

L'employeur indique au calendrier de vacances pour la période hivernale, qui doit être établi avant le 15 août de chaque année, les quotas de personne pouvant prendre leurs vacances durant cette période.

C) Autre période

Sauf pour le mois de septembre, les travailleuses pourront prendre leurs vacances à l'extérieur de cette période, après entente avec l'employeur.

18.4 CHOIX DES DATES DE VACANCES

Les vacances doivent se prendre au cours de l'année où elles sont dues et ne peuvent être remises à une autre année, à moins d'entente contraire avec le CPE

Le choix des dates de vacances s'effectue par ordre d'ancienneté par installation, selon les modalités prévues à l'article 8.2 des présentes.

La travailleuse ayant trois (3) semaines et plus de vacances peut fractionner une (1) semaine en journée.

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* survenues avant le début de sa période de vacances peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure après entente avec l'employeur. À défaut de reporter les vacances, l'employeur doit verser l'indemnité de vacances 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 dates de vacances choisies par les autres travailleuses.

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

18.5 INDEMNITÉS DE VACANCES

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

- 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 prévalu des congés suivants, elle reçoit deux pour cent (2 %) du salaire brut gagné pendant la période de référence pour chaque semaine de vacances à laquelle elle a droit :

- retrait préventif, si aucune assignation temporaire n'est possible;
- congé parental;
- tout congé non rémunéré de plus de quatre (4) semaines;
- absence de plus de vingt-six (26) semaines pour cause de maladie autre que maladie professionnelle;
- absence de plus vingt-six (26) semaines pour cause d'accident autre qu'accident de travail.

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 reçoivent deux pour cent (2 %) du salaire brut gagné pendant la période de référence pour chaque semaine de vacances à laquelle elle a droit.

L'indemnité de vacances de la travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle ne peut être diminuée lorsqu'elle s'est prévaluée de l'un des congés suivants et qu'elle a offert une prestation de travail durant la période de référence:

- congé de maternité;
- congé de paternité;
- absence de vingt-six (26) semaines ou moins pour cause de maladie autre que maladie professionnelle;
- absence de vingt-six (26) semaines ou moins pour cause d'accident autre qu'accident de travail.

Durant ces absences, la travailleuse est réputée au travail aux fins du calcul de son indemnité de vacances.

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

ARTICLE 19 CONGÉS FÉRIÉS

19.1 RÉMUNÉRATION DES CONGÉS FÉRIÉS

Les travailleuses à temps complet, celles à temps partiel, ainsi que les travailleuses occasionnelles bénéficient d'une journée de congé férié sans perte de salaire, en autant que ces journées correspondent à une journée normalement payée, dans les cas suivants:

1. Jour de l'An;
2. Lendemain du Jour de l'An;
3. Vendredi saint;
4. Lundi de Pâques;
5. Fête du Dollar (fête de la Reine);
6. Fête nationale (St-Jean-Baptiste);
7. Confédération;
8. Fête du Travail;
9. Action de grâces;
10. Veille de Noël;
11. Jour de Noël;
12. Lendemain de Noël;
13. Veille du jour de l'An.

19.2 PAIEMENT DU CONGÉ

Les travailleuses à temps complet et à temps partiel reçoivent, pour chacun des jours de congé férié, le salaire qu'elles auraient normalement gagné si elles avaient travaillé.

La travailleuse occasionnelle ne bénéficie pas du paiement des congés fériés, maladie et sociaux. Cependant, à titre d'indemnité pour les congés fériés, maladie et sociaux, elle reçoit, à chaque paie, six virgule cinq pour cent (6,5%) de son salaire.

Lorsque le congé férié tombe un jour de congé hebdomadaire habituel de la travailleuse, un samedi ou un dimanche ou durant ses vacances, la travailleuse ne le perd pas. Ce congé est alors reporté à la date convenue entre la travailleuse et le CPE, mais à l'intérieur du mois suivant le congé férié, ou lui est remboursé sous forme de salaire régulier, à son choix.

ARTICLE 20 CONGÉS DE MALADIE ET POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

20.1 BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE

Au 1er avril de chaque année, la travailleuse à temps complet ayant une semaine normale de cinq (5) jours se voit créditer une banque de douze (12) jours de congé de maladie pour l'année à venir à raison d'une (1) journée par mois travaillé.

Les congés maladie de la travailleuse à temps partiel sont calculés au prorata des heures travaillées.

La travailleuse qui devient détentrice de poste après le 1er avril se voit créditer une banque de congés de maladie établie au prorata du nombre de mois travaillés à temps complet entre sa date d'entrée en fonction et le 31 mars suivant, à raison d'une (1) journée par mois.

La travailleuse occasionnelle ne bénéficie pas du paiement des congés de maladie, fériés et sociaux. Cependant, à titre d'indemnité de congés de maladie, fériés et sociaux, elle reçoit, à chaque paie, six virgule cinq pour cent (6,5%) de son salaire.

Chacune de ces journées peut être fractionnée si l'employeur y consent.

20.2 REMBOURSEMENT DES CONGÉS INUTILISÉS

Les journées de congé de maladie qui n'ont pas été utilisées au 31 mars de chaque année sont payées, sur un chèque distinct, au plus tard le 15 avril de l'année en cours, à cent pour cent (100%) du taux de salaire régulier en vigueur au 31 mars.

20.3 CERTIFICAT MÉDICAL

Le CPE peut exiger de la part de la travailleuse absente pour cause de maladie, autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle, un certificat médical. Le certificat médical ne peut être demandé à la travailleuse qu'après trois (3) jours d'absence consécutifs ou après trois (3) absences d'une période de trois (3) journées consécutives ou moins prises sur une période de douze mois.

20.4 AJUSTEMENT DE DÉPART

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

20.5 CONGÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

La travailleuse peut s'absenter du travail, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle la travailleuse agit comme proche aidant. Les deux (2) premières journées sont rémunérées si la travailleuse justifie de trois mois de service continu.

Chacune de ces journées peut être fractionnée si l'employeur y consent.

Ces journées ne peuvent être assimilées à des congés de maladie, et l'employeur ne peut en aucun cas exiger la prise d'un autre congé avant la prise du congé pour obligations familiales.

Lors de la prise d'un congé pour obligations familiales, la travailleuse peut, à son choix, utiliser sa banque de congés de maladie ou personnels ou prendre un congé sans salaire. Dans le cas où la travailleuse utilise sa banque de congés de maladie ou personnels, celle-ci se verra débiter ce congé de cette banque de même que de ces congés pour obligations familiales.

20.6 AVIS À L'EMPLOYEUR

Pour les congés de maladie et pour obligations familiales, la travailleuse doit aviser le CPE de son absence le plus tôt possible.

ARTICLE 21 CONGÉS SOCIAUX

21.1 ÉNUMÉRATION DES CONGÉS SOCIAUX

La travailleuse à l'emploi du CPE a droit à des congés sociaux, sans perte de salaire, dans les cas et selon les modalités suivantes :

A) Décès

- Du conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
- Du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur : cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
- Du beau-père, de la belle-mère, du gendre, de la bru, du beau-frère, de la belle-sœur, des grands-parents et des petits-enfants: deux (2) jours, dont les funérailles.

La travailleuse a droit à un (1) jour additionnel si le lieu des funérailles se situe à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres du lieu de résidence.

Ces congés peuvent être reportés ou divisés en deux périodes en cas de crémation ou d'enterrement reporté.

B) Mariage ou union civile

- À l'occasion de son mariage ou de son union civile : un (1) jour ouvrable;
- À l'occasion du mariage de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses enfants : un (1) jour ouvrable.

C) Divorce ou séparation

- À l'occasion de son divorce ou d'une séparation légale : un (1) jour pour se présenter à la Cour.

21.2 PROLONGATION SANS SOLDE

Suite à un événement énuméré à l'article 21.1, la travailleuse a droit à un congé sans solde d'une durée maximum de cinq (5) jours.

Dans le cas d'un mariage, pour avoir droit à ce congé sans solde, elle doit en faire la demande au moins un (1) mois à l'avance.

21.3 DROIT AUX CONGÉS SOCIAUX

Il est convenu que les travailleuses absentes de leur travail pour des raisons de vacances, congés fériés, mise à pied, congés de maladie ou d'accident de travail, congés sans solde ou tout autre congé prévu à la présente convention ou autrement autorisé par le CPE n'ont pas droit au paiement des journées de congés sociaux.

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 vacance. Elle peut reporter les jours de vacances non utilisés après entente avec l'employeur.

21.4 ASSIGNATION COMME JURÉ OU TÉMOIN

La travailleuse appelée à agir comme juré ou témoin dans une cause où elle n'est pas une des parties intéressées reçoit, pendant la période où elle est appelée à agir comme jurée ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité à ce titre versée par la Cour. La travailleuse doit produire au CPE l'état de ce qu'elle a droit de recevoir de la Cour à titre d'indemnité.

Dans le cas de poursuites judiciaires civiles impliquant la travailleuse par suite d'actes ou gestes posés dans l'exercice normal de ses fonctions, celle-ci ne subit aucune perte de salaire pour le temps où sa présence est nécessaire à la Cour.

La travailleuse agissant comme juré ou témoin dans une cause où elle n'est pas une des parties intéressées, pendant sa période de vacances, peut reporter les jours de vacances non utilisés.

21.5 CAS DE FORCE MAJEURE

La travailleuse ne subit aucune perte de salaire suite à une fermeture pour cause majeure et imprévisible (bris de chauffage, panne d'électricité, épidémie, tempête, etc.) et ce, jusqu'à concurrence de trois (3) jours consécutifs.

21.6 AVIS À L'EMPLOYEUR

Dans le cas d'un décès, la travailleuse doit aviser le CPE de son absence le plus tôt possible.

Dans le cas d'un mariage, d'une union civile, d'un divorce ou d'une séparation, la travailleuse doit aviser le CPE de son absence au moins une (1) semaine à l'avance.

ARTICLE 22 CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET ADOPTION

22.1 RETRAIT PRÉVENTIF

La travailleuse enceinte peut bénéficier d'un retrait préventif conformément à la Loi sur la santé et la sécurité du travail si aucune assignation temporaire n'est possible.

A) 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.

22.2 CONGÉ DE MATERNITÉ

A) Durée maximale

La travailleuse enceinte a droit à un congé de maternité, sans salaire, d'une durée maximale de vingt (20) semaines consécutives, qu'elle ait été en retrait préventif ou en congé prévu à l'article 22.5 ou non auparavant.

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

B) Répartition

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la travailleuse. 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 durée maximale de vingt (20) semaines consécutives.

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) Avis à l'employeur

Pour obtenir le congé de maternité, la travailleuse doit donner un avis écrit au CPE indiquant la date du début du congé et celle du

retour au travail, au moins trois (3) semaines avant la date du départ. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance. 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.

Le délai de présentation de l'avis peut être moindre si un certificat médical atteste que la travailleuse doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la travailleuse est exemptée de la formalité de l'avis, sous réserve de la production au CPE, d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

22.3 CONGÉ DE NAISSANCE OU D'ADOPTION

A) Durée maximale

Le travailleur dont la conjointe accouche de son enfant ou qui adopte légalement un enfant, à l'exception de l'enfant de son conjoint, a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Elle peut prolonger ce congé à ses frais jusqu'à concurrence de vingt (20) semaines.

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.

B) Avis à l'employeur

La travailleuse ou le travailleur doit donner, si possible, un avis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ.

22.4 CONGÉ DE PATERNITÉ

A) Durée maximale

Le travailleur dont la conjointe accouche a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines consécutives, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant.

Le travailleur dont la conjointe subit une interruption de grossesse a droit à un congé payé de trois (3) jours, sur présentation d'un certificat médical.

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.

B) Avis à l'employeur

La travailleuse ou le travailleur doit donner un avis écrit à l'employeur au moins trois (3) semaines avant la date du départ indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail.

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

22.5 CAS SPÉCIAUX

A) Cas d'application

- 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 salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement. Ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 22.1 à compter du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la travailleuse a droit, sur présentation d'un certificat médical, à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins que le certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

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

B) Avis à l'employeur

La travailleuse doit, le plus tôt possible, donner à l'employeur un avis écrit 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.

22.6 EXAMENS MÉDICAUX

A) Examens médicaux relatifs à la grossesse

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

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

B) Avis à l'employeur

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

22.7 FRACTIONNEMENT

Sur demande de la travailleuse ou du travailleur, le congé de maternité et de paternité peut être fractionné en semaines dans les situations suivantes :

- Son enfant est hospitalisé;
- Pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont il ou elle a été victime tel qu'il est prévu à l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail;
- Sa présence est requise auprès d'un proche tel qu'il est prévu à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail;
- Son conjoint, sa conjointe ou son enfant majeur est décédé à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel tel qu'il est prévu à l'article 79.12 de la Loi sur les normes du travail.

Sur demande de la travailleuse ou du travailleur, le congé de naissance ou d'adoption peut être fractionné en journées. 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.

22.8 SUSPENSION

Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité ou de paternité, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'employeur, pour permettre le retour au travail de la travailleuse ou du travailleur pendant la durée de cette hospitalisation.

22.9 RETOUR AU TRAVAIL

La travailleuse ou le travailleur revient au travail à la date d'expiration prévue de son congé, à moins d'impossibilité physique sur présentation d'un certificat médical. À défaut de se présenter au travail, elle est présumée avoir démissionné, sauf en cas de force majeure dont la preuve lui incombe.

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.

Une travailleuse ou un travailleur peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 22.2 c), 22.4 b) et 22.5 b) après avoir donné à l'employeur un avis écrit

d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail. 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.

À l'expiration de son congé, la travailleuse ou le travailleur reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective.

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

De même, au retour de son congé, la travailleuse ou le travailleur ne détenant pas de poste retourne sur la liste de rappel selon les dispositions de la convention collective.

22.8 MAINTIEN DES AVANTAGES SOCIAUX

Durant le retrait préventif, le congé de maternité, le congé de naissance, le congé d'adoption et le congé de paternité qui sont prévus aux articles qui précèdent, la travailleuse et le travailleur bénéficient 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 des vacances;
- 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 convention collective comme si elle était au travail.

ARTICLE 23 CONGÉ PARENTAL

23.1 DURÉE MAXIMALE

Le père ou la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental, sans salaire, d'une durée maximale de deux (2) ans en prolongation du congé de maternité, du congé de naissance, du congé d'adoption ou du congé de paternité.

23.2 AVIS À L'EMPLOYEUR

Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines au CPE 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 ou du travailleur 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 et le travailleur 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 ou du travailleur, le congé parental peut être fractionné en semaines dans les situations suivantes :

- Son enfant est hospitalisé;
- Pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont il ou elle a été victime tel qu'il est prévu à l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail;
- Sa présence est requise auprès d'un proche tel qu'il est prévu à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail;
- Son conjoint, sa conjointe ou son enfant majeur est décédé à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel tel qu'il est prévu à l'article 79.12 de la Loi sur les normes du travail.

23.4 SUSPENSION

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

23.5 RETOUR AU TRAVAIL

La travailleuse ou le travailleur 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.

En tout temps, la travailleuse ou le travailleur peut mettre fin à son congé parental en faisant parvenir au CPE un avis d'au moins trois (3) semaines de la date de son retour au travail.

À l'expiration de son congé, la travailleuse ou le travailleur reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective.

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

De même, au retour de son congé parental, la travailleuse ou le travailleur ne détenant pas de poste retourne sur la liste de rappel selon les dispositions de la convention collective.

23.6 MAINTIEN DES AVANTAGES SOCIAUX

Durant le congé parental, la travailleuse ou 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 de l'ancienneté.

ARTICLE 24 CONGÉ POUR ÉTUDES

24.1 FORMATION PROFESSIONNELLE

La travailleuse à temps complet ou à temps partiel qui a accumulé trois (3) ans de service peut demander un congé pour études, sans solde, pour s'inscrire et suivre un cours ou un programme de formation professionnelle relié à son titre d'emploi.

Ce congé est accordé à temps complet ou à temps partiel, selon la demande, et pour une durée maximale de deux (2) ans.

Pour obtenir un tel congé, la travailleuse doit en faire la demande par écrit au moins vingt (20) jours ouvrables à l'avance et faire la preuve de son inscription ou de sa demande d'inscription.

Au cours de son congé, la travailleuse maintient son ancienneté. Elle peut aussi continuer de participer au régime d'assurance collective qui lui est applicable aux conditions énoncées dans le contrat d'assurance, si elle en fait la demande au début du congé et si elle verse la totalité des primes.

À l'expiration de son congé, ou en tout temps moyennant un préavis de retour au travail d'au moins quinze (15) jours ouvrables à l'avance, la travailleuse reprend son poste.

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

Le CPE peut limiter à seulement une (1) travailleuse à la fois le nombre de travailleuses en congé pour études durant la même période. Si deux (2) demandes sont présentées pour la même période, l'ancienneté prévaut.

24.2 FORMATION EXIGÉE PAR LE CPE

Dans tous les cas de formation, incluant le cours de premiers soins, exigé par le CPE, celui-ci s'engage à assumer les frais reliés à l'inscription ainsi que de verser le salaire régulier des travailleuses qui assisteront à la formation.

24.3 PERFECTIONNEMENT EXIGÉ PAR LE CPE

Dans tous les cas de perfectionnement exigé par le CPE, celui-ci s'engage à assumer les frais liés à l'inscription, la scolarité et la documentation nécessaire, ainsi que de verser le salaire régulier des travailleuses qui sont tenues de suivre les cours, et ce, pour la totalité des cours exigés.

ARTICLE 25 CONGÉS SANS SOLDE

25.1 CONGÉ SANS SOLDE DE QUATRE (4) SEMAINES OU MOINS

Après un (1) an de service, la travailleuse à temps complet ou à temps partiel peut demander un congé sans solde d'une durée n'excédant pas quatre (4) semaines, en autant qu'elle en fasse la demande à l'employeur au moins quinze (15) jours ouvrables à l'avance et que les congés annuels soient épuisés. La demande de congé sans solde doit être faite par écrit.

Ce congé pourra être fractionné selon la demande de la travailleuse.

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

Lors de ce congé sans solde, la travailleuse accumule son ancienneté et maintient son adhésion au régime d'assurance collective aux conditions du contrat. De plus, aucun congé n'est cumulable pendant ce congé sans solde.

25.2 CONGÉ SANS SOLDE DE PLUS DE QUATRE (4) SEMAINES

Après avoir accumulé cinq (5) années de service et une (1) fois par période de cinq (5) ans, la travailleuse peut demander un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) an, incluant le congé prévu à l'article précédent, en autant qu'elle en fasse la demande par écrit à l'employeur au moins trente (30) jours ouvrables à l'avance.

L'employeur peut refuser la demande de congé sans solde si l'octroi du congé risque de perturber les activités de l'installation et/ou l'atteinte des ratios du Ministère de la Famille.

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 au CPE un préavis d'au moins un (1) mois de la date de son retour au travail.

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

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

1. Ancienneté: La travailleuse conserve l'ancienneté qu'elle avait au moment de son départ;
2. Assurances: La travailleuse est entièrement responsable du paiement des primes d'assurance, selon les conditions du contrat;
3. Modalités de retour.

À l'expiration du congé sans solde, 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.

ARTICLE 26 ASSURANCE RESPONSABILITÉ ET ASSURANCE COLLECTIVE

26.1 ASSURANCE RESPONSABILITÉ DU CPE

Sauf en cas de faute lourde, le CPE s'engage à protéger par une police d'assurance responsabilité la travailleuse dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

Si le CPE ne prend pas une police d'assurance responsabilité, il assume alors le fait et cause de la travailleuse et convient de n'exercer contre cette dernière, aucune réclamation à cet égard.

26.2 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

Le CPE adhère au régime d'assurance collective à l'intention du personnel oeuvrant dans les centres de la petite enfance du Québec.

26.3 CONTRIBUTION

La contribution de la travailleuse et du CPE est celle prévue aux dispositions du régime d'assurance collective à l'intention du personnel oeuvrant dans les centres de la petite enfance du Québec.

26.4 ADMINISTRATION DU RÉGIME

L'administration du régime d'assurance collective est faite par le CPE qui convient de faire adhérer les nouveaux membres dans les délais prévus, de compléter la partie qui lui revient de la formule d'assurance invalidité, d'effectuer les déductions des contributions des travailleuses sur leur paie hebdomadaire et de faire parvenir la remise mensuelle requise par l'assureur.

26.5 INFORMATION SUR LES BÉNÉFICES EN VIGUEUR

Le CPE fournit à chaque travailleuse une brochure explicative sur les dispositions et les différentes protections comprises dans les régimes d'assurance collective.

Les travailleuses sont informées de tout changement concernant les avantages et la variation des coûts.

Si un changement intervient dans les règles édictées par le Ministère de la Famille en ce qui concerne les règles d'administration et de financement du régime d'assurance collective, les parties conviennent de revoir les dispositions de la convention collective s'y rattachant afin de s'y conformer.

ARTICLE 27 RETRAITE

27.1 RÉGIME DE RETRAITE

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

27.2 CONTRIBUTION

La contribution de la travailleuse et du CPE est celle prévue aux dispositions du régime de retraite du personnel des CPE et des garderies privées conventionnées du Québec.

27.3 ADMINISTRATION DU RÉGIME

Le CPE convient de faire adhérer les nouveaux membres dans les délais prévus, d'effectuer les déductions des contributions des travailleuses sur leur paie régulière et de faire parvenir la remise mensuelle requise à l'administrateur.

27.4 PARTICIPATION OBLIGATOIRE

La participation au régime de retraite est obligatoire pour la travailleuse qui répond aux critères d'admissibilité énoncés dans les dispositions du régime.

27.5 INFORMATIONS SUR LES BÉNÉFICES EN VIGUEUR

Le CPE fournit à chaque travailleuse une brochure explicative.

ARTICLE 28 RETRAITE PROGRESSIVE

28.1 DÉFINITION

Le programme de retraite progressive permet à une travailleuse âgée de cinquante-huit (58) ans et plus, titulaire d'un poste à temps complet, de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite, après entente avec l'employeur.

28.2 DEMANDE

La travailleuse qui désire se prévaloir du programme en fait la demande par écrit à l'employeur six (6) mois avant la date du début souhaité de la mise à la retraite progressive en présentant à l'employeur le plan de retraite souhaité. La retraite progressive débute à la rentrée des groupes d'enfants d'août ou de septembre.

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 vingt-quatre (24) mois. À la fin de cette période, la travailleuse prend sa retraite.

Dans le cas où la retraite progressive s'échelonne sur une période de douze (12) mois, la travailleuse devra travailler trois (3) jours, au choix de l'employeur, par semaine de prestation de travail, à moins d'entente à l'effet contraire avec l'employeur.

Dans le cas où la retraite progressive s'échelonne sur une période vingt-quatre (24) mois, la travailleuse devra travailler trois (3) jours, au choix de l'employeur, par semaine de prestation de travail lors des premiers douze (12) mois et, par la suite, elle devra travailler deux (2) jours, au choix de l'employeur, par semaine de prestation de travail, à moins d'entente à l'effet contraire avec l'employeur.

28.4 DROITS ET AVANTAGES

A) Ancienneté

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

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.

28.5 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 RÉMUNÉRATION

29.1 SALAIRES ET CLASSIFICATION

Les taux horaires sont établis selon les échelles fixées par le Ministère de la Famille.

Les règles de classification ainsi que les taux de salaires sont ceux fixés par le Ministère de la Famille applicables aux centres de la petite enfance. Le CPE applique toutes modifications à ces règles dictées par le ministère.

29.2 VERSEMENT DES SALAIRES

Le versement du salaire s'effectue à jour fixe et à toutes les deux semaines.

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

Sur le relevé de paie, le CPE inscrit :

- les nom et prénom de la travailleuse;
- le titre d'emploi;
- la date de la période de paie et la date du paiement;
- le nombre d'heures payées au taux normal;
- les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période;
- la nature et le montant des primes;
- les indemnités;
- le taux de salaire;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des déductions effectuées
- le montant net du salaire.

29.3 DÉPART D'UNE TRAVAILLEUSE

Dans tous les cas de démission ou de fin d'emploi définitive, le CPE doit remettre à la travailleuse toute somme due ainsi que le relevé d'emploi au moment du départ, en autant 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.

Les vacances et les congés maladie sont payés au prorata du nombre de mois travaillés.

Le CPE doit fournir à la travailleuse une attestation d'emploi.

29.4 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 dans les dix (10) jours de la connaissance de l'erreur si la paie n'a pas déjà été déposée dans le compte de la travailleuse. Dans le cas où la paie a déjà été déposée, la travailleuse rembourse l'employeur à raison d'un minimum 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 les dix (10) jours de la connaissance de l'erreur et verse à la travailleuse la somme due. Le montant peut être versé selon une autre entente entre la travailleuse et l'employeur.

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

ARTICLE 30 RÉTROACTIVITÉ

Les montants rétroactifs sur le salaire depuis le 1^{er} avril 2025 sont versés dans les quinze (15) jours suivant la réception des documents du Ministère relativement à la rétroactivité.

La travailleuse qui n'est plus à l'emploi a aussi droit au montant de rétroactivité.

ARTICLE 31 DISPOSITIONS DIVERSES

31.1 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

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

31.2 DÎNERS

Lorsque la travailleuse est en fonction, le repas est fourni par le CPE selon le menu du jour.

31.3 VÉRIFICATION D'ABSENCE D'EMPÊCHEMENT

L'employeur assume le coût relié au renouvellement des attestations d'absence d'empêchement.

31.4 BANQUE DE TEMPS

Du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, la travailleuse à temps complet peut accumuler dans une banque les heures effectuées en plus de sa journée ou de sa semaine normale de travail en vertu de l'article 17, les heures de formations, si elles sont effectuées en plus de sa journée ou de sa semaine normale de travail en vertu de l'article 17, ainsi que les activités d'encadrement pédagogique en vertu de l'article 16.5.

Une telle banque ne peut contenir plus que trente-cinq (35) heures. La travailleuse doit informer le CPE 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 le CPE au moins dix (10) jours avant la prise du congé. Une reprise de temps doit être d'une durée minimum de trois (3) heures.

Le CPE doit autoriser la reprise de temps et peut la refuser pour un motif valable.

Le 31 mars de chaque année, le CPE rembourse à la travailleuse les heures en banque non utilisées. Le paiement s'effectue lors de la première période de paie suivant le 31 mars.

31.5 Assurance responsabilité

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

ARTICLE 32 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

32.1 DURÉE DE LA CONVENTION

La présente convention collective entre en vigueur au moment de sa signature et le demeure jusqu'au 31 mars 2029.

Toutefois, les dispositions qui y sont contenues garderont effet jusqu'à la signature de la prochaine convention collective et d'une nouvelle entente sur les salaires.

32.2 RÉOUVERTURE SUR LES CLAUSES À INCIDENCE MONÉTAIRE

En tout temps, après entente entre les parties, celles-ci se réservent le droit de rouvrir la convention collective sur tout article à incidence monétaire.

Dans un tel cas, il y aura renégociation des articles visés par l'avis de réouverture et les dispositions du Code du travail, incluant le droit de grève et de lock-out s'appliqueront.

32.3 RÉOUVERTURE SUITE À UNE ENTENTE PROVINCIALE

Lorsqu'une entente entre la Fédération de la santé et des services sociaux (CSN) et le gouvernement affectant les taux et échelles de salaire au CPE sera conclue, les parties conviennent de rouvrir la convention collective sur les clauses visées par l'entente provinciale et d'intégrer les nouveaux taux et les nouvelles échelles de salaires ainsi que tout avantage en lien avec le salaire.

En foi de quoi, les parties ont signé à _____ ce
_____ 2026.

Centre de la petite enfance de la Petite-Nation

Syndicat des travailleurs(euses) en
centre de la petite enfance de
l'Outaouais S.T.C.P.E.O - CSN

Tanya Piché, directrice générale
travailleurs
STCPEO-

Sébastien Morel, Syndicat des
(euses) en CPE de l'Outaouais
CSN

ANNEXE 1

CPE de la Petite-Nation

Installation #1 Les Geais bleus - Papineauville

Éducatrices	Catégorie enfants	Jours de travail	Nombre d'heures/semaine
#1	Poupons	5 jours	35.5
#2	Poupons	5 jours	35.75
#3	Poupons	5 jours	32
#1	18 mois	5 jours	37.5
#1	2 ans	5 jours	37.25
#1	2 ½ - 3 ans	5 jours	37.25
#1	3-3 1/2 ans	5 jours	37.25
#1	3 ½ - 4 ans	5 jours	37.5
#1	4 ans	5 jours	37.25
#1	Multi-âge	5 jours	36.75

Installation #2 Les Colibris – Thurso

Éducatrices	Catégorie enfants	Jours de travail	Nombre d'heures/semaine
#1	Poupons	5 jours	37.5
#2	Poupons	5 jours	37.25
#3	Poupons	5 jours	36.5
#1	18 mois	5 jours	37.5
#1	2 ans	5 jours	37.5
#1	2 ½ - 3 ans	5 jours	37.5
#1	3-3 1/2 ans	5 jours	37.25
#1	3 ½ - 4 ans	5 jours	37.5
#1	4 ans	5 jours	37.25
#1	Multi-âge	5 jours	36.75

ANNEXE 2
RÉPARTITION DES HEURES
D'ACTIVITÉS D'ENCADREMENT PÉDAGOGIQUE PAR INSTALLATION

62 enfants @ 18h chaque = 1116h

ACTIVITÉS D'ENCADREMENT PÉDAGOGIQUE	NBRE D'ÉDUCATRICES/ CUISINIÈRES	NOMBRES D'HEURES	FRÉQUENCE PAR ANNÉE	TOTAL
Préparation des locaux	8 (Titulaires de groupe)	2h	1 (au mois d'août)	16 heures
Préparation et rencontre des parents	10 (Titulaires de groupe + volantes)	1h	1 (au mois de septembre)	10 heures
Planification et de préparation pédagogique	10 (Titulaires de groupe et volantes)	1h	52 (hebdomadaire, <u>sauf</u> durant les semaines de vacances)	486 heures
Réunions d'équipe	14 (Toutes travailleuses syndiquées)	2h	2	56 heures
Journées pédagogiques	14 (Toutes travailleuses syndiquées)	6h	2	168 heures
Profil de l'enfant	8 (Titulaires de groupe)	62 enfants X 2h	2	248 heures
Planification cuisinière	1 (Cuisinière)	2h	12	24 heures
Graduation	2 (Éducatrices 4 et 5 ans)	1h x 15 enfants	1	15 heures
Rencontres optionnelles parents		15 heures		15 heures
Planification activités spéciales	6	À déterminer selon horaire choisi 7.5	6	45 heures
Banque flottante pour des projets spécifiques (autre que Planification activités spéciales)		28.5h à 33h	À déterminer au besoin	28.5h à 33h

ANNEXE 3

LISTE ANCIENNETÉ

Au 31 janvier 2026

Postes permanents

Installation de Papineauville

Nom	Date d'embauche
Judith Laroche	07-01-2002
Christine Aubin	22-09-2004
Mélany Tremblay	19-12-2006
Claudine Rocque	27-07-2009
Stéphanie Lagacé Renaud	14-01-2020
Julie Bériault	17-10-2022

Installation de Thurso

Nom	Date d'embauche
Vania Nazon	22-08-2005
Audrey Ranger	02-05-2011
Tatiana Baril	10-11-2014
Josée Brazeau	04-05-2023
Valérie Prévost	01-12-2025

Éducatrices spécialisées

Nom	Date d'embauche
Nadia Perrier	02-10-2023
Mélodie Larocque	16-06-2025

Cuisinières

Nom	Date d'embauche
Jacqueline Joannis	03-09-1997
Carolyne Martin	14-10-2025

Adjointe administrative

Nom	Date d'embauche
Pascalie Marcoux	11-11-2024

Postes temporaires et liste de rappel

Nom	Date d'embauche	Nombre d'heures
Diane Fournier	21-05-2009	16 516
Christiane Frigault	18-11-2019	9 481
Odette Hitimana	23-12-2019	11 720
Shana Boisclair	07-02-2022	7 770
Christel Harrison	31-10-2022	4 791
Fanny St-Denis Leblanc	04-01-2023	5077
Josée Labelle	03-06-2024	3174
Charlène Prévost	22-11-2024	1456
Carolanne Morneau	21-01-2025	1834
Kim Leblanc	04-08-2025	964
Méganne Vaive-Larivière	11-08-2025	824
Michèle Lanthier	08-10-2025	219
Jessica Charette	21-10-2025	358

ANNEXE 4
RATIOS EN VIGUEUR AU CPE

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.

ANNEXE 5 LIBELLÉS ET TITRES D'EMPLOI

Éducatrice

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

Conditions d'obtention

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

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

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

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

Responsable de l'alimentation ou cuisinière

La responsable de l'alimentation ou la cuisinière élabore des menus variés et équilibrés en tenant compte du Guide alimentaire canadien, des allergies et restrictions alimentaires des enfants et des orientations du centre de la petite enfance eu égard notamment aux principes applicables en matière de saines habitudes alimentaires en petite enfance, prépare des repas complets et des collations, achète et entrepose les aliments, et nettoie et entretient la vaisselle, les ustensiles, les équipements et les lieux de travail.

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

Conditions d'obtention

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

ou

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

ANNEXE 6

Taux horaires incluant les majorations de traitement

Personnel de garde

Éducatrice qualifiée (rangement 19)¹

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

Éducatrice non qualifiée (rangement 19)¹

Échelons	1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	À compter du 1 ^{er} avril 2027
14	29,45 \$	30,27 \$	31,06 \$	31,84 \$	32,95 \$
13	28,57 \$	29,37 \$	30,13 \$	30,88 \$	31,96 \$
12	27,67 \$	28,45 \$	29,19 \$	29,92 \$	30,97 \$
11	26,84 \$	27,59 \$	28,31 \$	29,02 \$	30,04 \$
10	25,98 \$	26,70 \$	27,40 \$	28,09 \$	29,07 \$
9	25,20 \$	25,91 \$	26,58 \$	27,24 \$	28,19 \$
8	24,43 \$	25,11 \$	25,77 \$	26,41 \$	27,33 \$
7	23,65 \$	24,32 \$	24,95 \$	25,57 \$	26,46 \$
6	22,94 \$	23,58 \$	24,19 \$	24,79 \$	25,66 \$
5	22,24 \$	22,86 \$	23,45 \$	24,04 \$	24,88 \$
4	21,56 \$	22,16 \$	22,74 \$	23,31 \$	24,13 \$
3	20,89 \$	21,47 \$	22,03 \$	22,58 \$	23,37 \$
2	20,25 \$	20,82 \$	21,36 \$	21,89 \$	22,66 \$
1	19,64 \$	20,19 \$	20,71 \$	21,23 \$	21,97 \$

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

Personnel de services

Responsable de l'alimentation ou Cuisinière (rangement 14)

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

LETTRE D'ENTENTE #1

INTERVENUE

Entre

Centre de la petite enfance de la Petite-Nation (ci-après « l'employeur »)

Et

Syndicat des travailleurs(euses) en centre de la petite enfance de l'Outaouais
S.T.C.P.E.O – CSN (ci-après « le syndicat »)

Objet : Lettre d'entente pour reconnaître les années de service au sein de
l'employeur

PRÉAMBULE

ATTENDU QUE La volonté des parties de reconnaître le travail effectué par la travailleuse à temps complet ayant cumulé 20 ans et plus d'années de service au sein de l'employeur;

ATTENDU QUE La présente entente intervient dans le cadre de la négociation du renouvellement de la convention collective et est déposée au Ministère à titre de lettre d'entente.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Préambule

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

2. Champ d'application

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

3. Montant forfaitaire

La travailleuse visée au paragraphe 2 bénéficie d'un montant forfaitaire qui se calcule selon les modalités suivantes :

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

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

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

4. Modalités du versement du montant forfaitaire

Le montant forfaitaire ne fait pas partie du taux de salaire régulier et n'est pas admissible à titre de salaire cotisable pour les fins du régime de retraite. Le montant forfaitaire n'est pas utilisé pour aucun bénéfice prévu à la convention collective notamment pour le calcul des primes, montants forfaitaires, majorations de traitement et de toutes autres allocations et indemnités, cette liste n'étant pas limitative.

5. Prise d'effet

La première période de référence correspond à la période du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026. Par conséquent, le montant forfaitaire sera payable pour les travailleuses qui se qualifient à compter du 31 mars 2026.

6. Dépôt au ministère

La présente lettre d'entente est déposée au ministère au même titre que la convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé à _____ ce
_____ 2025.

Centre de la petite enfance de la Petite-Nation

Syndicat des travailleurs(euses) en
centre de la petite enfance de
l'Outaouais S.T.C.P.E.O - CSN

Tanya Piché, directrice générale
travailleurs
STCPEO-

Sébastien Morel, Syndicat des
(euses) en CPE de l'Outaouais
CSN

LETTRE D'ENTENTE #2

INTERVENUE

Entre

Centre de la petite enfance de la Petite-Nation (ci-après « l'employeur »)

Et

Syndicat des travailleurs(euses) en centre de la petite enfance de l'Outaouais
S.T.C.P.E.O – CSN (ci-après « le syndicat »)

Objet : Lettre confirmant un octroi de poste et la qualification requise pour l'avenir

PRÉAMBULE

- CONSIDÉRANT** la négociation de la convention collective;
- CONSIDÉRANT** les lois d'ordre public applicables;
- CONSIDÉRANT QUE** l'employeur a octroyé un poste à la Travailleuse, Josée Brazeau, sans que celle-ci ne possède les qualifications requises prévues à la convention collective et la loi;
- CONSIDÉRANT QUE** le syndicat dépose les griefs suivants 18-06-2025-01 #14 et 18-06-2025-02#14 le ou vers le 18 juin 2025, contestant l'octroi d'un poste d'éducatrice à une travailleuse non qualifiée au sens de la loi;
- CONSIDÉRANT** la volonté des parties de déjudiciariser le dossier et de trouver un règlement à ce litige sans qu'il ne soit nécessaire de procéder à l'arbitrage des griefs qui contestent cette nomination.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT, SANS ADMISSION :

1. Le préambule fait partie de la présente entente;
2. L'employeur reconnaît que seuls les postes d'éducatrice peuvent être octroyés à des travailleuses qualifiées conformément à la loi applicable et à la *Directive concernant l'évaluation de la qualification du personnel éducateur de la petite enfance*;
3. L'employeur reconnaît que les choix de groupe et d'horaire prévus à la convention collective doivent être effectués par les travailleuses titulaires d'un poste étant qualifiées avant que les travailleuses occasionnelles ou les travailleuses non-qualifiées puissent exercer leur choix;

4. L'employeur s'engage à maintenir l'interprétation et l'application de la présente pratique tant qu'aucune négociation entre les parties n'aura conclu à son retrait ou à sa modification. En conséquence, cette pratique demeure en vigueur sans date de fin prédéterminée, jusqu'à ce qu'une entente négociée en dispose autrement;
5. En contrepartie, le syndicat reconnaît que la travailleuse à qui un poste a été octroyé sans les qualifications requises au sens de la loi et des directives pourra demeurer en poste tant qu'elle choisira d'y rester. Cet avantage sera maintenu jusqu'à son départ volontaire du poste;
6. En contrepartie, le Syndicat retire les griefs 18-06-2025-01 #14 et 18-06-2025-02 #14 déposés le ou vers le 18 juin 2025;
7. Sous réserve de l'application de la présente, les parties se donnent mutuellement quittance finale et complète incluant les représentants, employés et dirigeants de l'Employeur, à l'égard de tout montant, de quelque nature que ce soit, pouvant être dû et découlant, directement ou indirectement, de l'emploi de la Travailleuse ou de la fin de celui-ci, et elles renoncent à exercer ou se désistent de tout recours, de quelque nature que ce soit, qu'elles ont, avaient ou pourraient avoir l'une envers l'autre relativement à l'emploi de la Travailleuse ou à la fin de celui-ci;
8. Chacune des parties reconnaît avoir lu et compris les termes de la présente lettre d'entente et reconnaît également qu'elle représente son choix exprimé librement, sans contrainte ni pression induite;
9. La présente lettre d'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 _____ ce
_____ 2025.

Centre de la petite enfance de la Petite-Nation

Syndicat des travailleurs(euses) en
centre de la petite enfance de
l'Outaouais S.T.C.P.E.O - CSN

Tanya Piché, directrice générale
travailleurs
STCPEO-

Sébastien Morel, Syndicat des
(euses) en CPE de l'Outaouais
CSN

LETTRE D'ENTENTE #3

INTERVENUE

Entre

Centre de la petite enfance de la Petite-Nation (ci-après « l'employeur »)

Et

Syndicat des travailleurs(euses) en centre de la petite enfance de l'Outaouais
S.T.C.P.E.O – CSN (ci-après « le syndicat »)

**Objet : Lettre d'intention concernant l'évaluation de l'introduction de Fondation
comme produit complémentaire de retraite pour les travailleuses**

PRÉAMBULE

- CONSIDÉRANT** la discussion entre les parties lors de la négociation;
- CONSIDÉRANT** la volonté des parties d'offrir une possibilité d'améliorer la retraite pour les Travailleuses selon la réalité locale;
- CONSIDÉRANT** la volonté de l'Employeur d'évaluer la possibilité d'utiliser le Fondation comme véhicule d'incitatif à l'épargne.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie de la présente entente;
2. Les parties s'engagent à discuter des possibilités d'introduire le produit Fondation et ce, après un délai d'un (1) an suivant la signature de la convention collective;
3. Cette discussion doit se tenir en présence du syndicat régional et de la déléguée syndicale;
4. Le syndicat pourrait s'adjoindre du Conseiller de développement des affaires de Fondation pour la présentation à l'employeur.
5. L'employeur n'est pas tenu de faire suite aux propositions du syndicat, mais s'engage à en analyser les termes et conditions.

En foi de quoi, les parties ont signé à _____ ce
_____ 2025.

Centre de la petite enfance de la Petite-Nation

Syndicat des travailleurs(euses) en
centre de la petite enfance de
l'Outaouais S.T.C.P.E.O - CSN

Tanya Piché, directrice générale
travailleurs
STCPEO-

Sébastien Morel, Syndicat des
(euses) en CPE de l'Outaouais
CSN