



CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE LE

**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS
EN PETITE ENFANCE DE LA MONTÉRÉGIE - CSN**

ET LE

**CENTRE DE LA PETITE ENFANCE
LES JEUNES POUSSÉS INC.**

2020-2023



TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	IDENTIFICATION DES PARTIES ET BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	1
1.1	Identification des parties.....	1
1.2	But de la convention.....	1
ARTICLE 2	DÉFINITIONS	2
2.1	Travailleuse.....	2
2.2	Travailleuse à temps complet.....	2
2.3	Travailleuse à temps partiel	2
2.4	Travailleuse occasionnelle	2
2.5	Poste de travail	2
2.6	Poste fusionné	2
2.7	Conjoint - conjointe	3
2.8	Stagiaire	3
2.9	Travailleuse bénéficiant d'un programme gouvernemental.....	3
ARTICLE 3	CHAMP D'APPLICATION	4
3.1	Champ d'application.....	4
3.2	Interprétation du certificat d'accréditation	4
3.3	Agent négociateur	4
3.4	Ententes particulières.....	4
3.5	Sous-contrats.....	4
3.6	Comité de relations de travail national	5
3.7	Comité de relations de travail	5
3.8	Travail hors de l'unité d'accréditation.....	6
ARTICLE 4	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	7
4.1	Féminisation des textes.....	7
4.2	Non-discrimination	7
4.3	Liberté pédagogique.....	7
4.4	Harcèlement sexuel.....	7
4.5	Harcèlement psychologique	7
ARTICLE 5	GESTION DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE.....	9
5.1	Droits de la direction	9
5.2	Participation des travailleuses.....	9
5.3	Équipe de travail.....	9
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL	11
6.1	Obligation d'adhésion au Syndicat	11
6.2	Adhésion des nouvelles travailleuses.....	11
6.3	Exception à la règle.....	11
6.4	Déduction des cotisations syndicales	11
6.5	Cas litigieux.....	12
6.6	Informations financières fournies au Syndicat.....	12



ARTICLE 7	LIBERTÉ D’ACTION SYNDICALE.....	13
7.1	Utilisation des locaux.....	13
7.2	Tableau d’affichage	13
7.3	Représentantes syndicales	13
7.4	Congés pour activités syndicales	14
7.5	Libérations pour fonctions syndicales	14
7.6	Comité de négociation locale	14
7.7	Comité de négociation régionale	15
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ.....	16
8.1	Définition	16
8.2	Calcul de l’ancienneté	16
8.3	Cumul de l’ancienneté.....	16
8.4	Conservation de l’ancienneté.....	17
8.5	Perte de l’ancienneté	17
8.6	Liste d’ancienneté	18
ARTICLE 9	PROCÉDURE D’ENGAGEMENT ET ACQUISITION DE LA PERMANENCE	19
9.1	Période de probation.....	19
9.2	Procédure d’acquisition de la permanence.....	19
9.3	Comité de permanence	20
9.4	Libération pour la permanence	20
ARTICLE 10	PROCÉDURE D’ATTRIBUTION DE POSTE.....	21
10.1	Affichage de poste.....	21
10.2	Candidature	21
10.3	Attribution de poste	21
10.4	Période d’essai.....	22
10.5	Recrutement externe	22
10.6	Attribution des groupes et des horaires.....	23
ARTICLE 11	MISE À PIED.....	24
11.1	Abolition de poste	24
11.2	Procédure de mise à pied	24
11.3	Avis et délais.....	25
11.4	Relevé d’emploi	25
11.5	Procédure de rappel au travail.....	25
11.6	Fermeture du Centre	25
11.7	Réouverture du Centre.....	26
11.8	Indemnité de licenciement.....	26
ARTICLE 12	REPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE RAPPEL.....	27
12.1	Poste temporairement dépourvu de sa titulaire.....	27
12.2	Remplacement temporaire	28
12.3	Composition de la liste de rappel	28
12.4	Utilisation de la liste de rappel	29
12.5	Disponibilités exprimées	30
12.6	Agence de remplacement	31



ARTICLE 13	PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE	32
13.1	Définition du grief.....	32
13.2	Discussion préliminaire	32
13.3	Dépôt du grief.....	32
13.4	Comité de relations de travail (CRT).....	33
13.5	Deuxième étape : arbitrage.....	33
13.6	Pouvoirs de l'arbitre	34
13.7	Frais d'arbitrage.....	34
13.8	Dispositions particulières	34
ARTICLE 14	MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES	35
14.1	Principe et définition	35
14.2	Avis de mesure disciplinaire	35
14.3	Recours de la travailleuse.....	36
14.4	Délai de péremption.....	36
14.5	Dossier personnel.....	36
14.6	Fardeau de la preuve.....	37
14.7	Mesure administrative	37
ARTICLE 15	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	38
15.1	Prévention	38
15.2	Comité paritaire en santé et sécurité au travail.....	38
15.3	Retour au travail.....	39
15.4	Équipement de protection individuelle.....	39
ARTICLE 16	DURÉE DU TRAVAIL.....	40
16.1	Semaine et heures de travail.....	40
16.2	Aménagement du temps de travail.....	40
16.3	Journée de congé hebdomadaire	40
16.4	Affectation des remplacements	41
16.5	Période de repos	41
16.6	Activités d'encadrement pédagogique et travail d'équipe (quantum).....	41
16.7	Gestion à la cuisine.....	42
16.8	Travailleuse ayant en charge une stagiaire	42
16.9	Intempérie ou événement incontrôlable	42
16.10	Baisse du taux de fréquentation	43
16.11	Durée maximale des périodes de pauses.....	43
16.12	Temps supplémentaire pour autres tâches de désinfection.....	43
ARTICLE 17	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	44
17.1	Définition du temps supplémentaire	44
17.2	Répartition du temps supplémentaire	44
17.3	Rémunération du temps supplémentaire	44
17.4	Rappel au travail.....	45
17.5	Heures en surplus de la semaine normale de travail	45
ARTICLE 18	CONGÉS ANNUELS	46
18.1	Durée du congé annuel	46
18.2	Années de service et période de référence.....	46



18.3	Période de prise de congé annuel	47
18.4	Choix des dates du congé annuel	47
18.5	Indemnité de congé annuel.....	48
ARTICLE 19	CONGÉS FÉRIÉS	49
19.1	Énumération des congés fériés	49
19.2	Paiement du congé férié	49
19.3	Travailleuse en congé	50
19.4	Travail lors d'un jour de congé férié.....	50
ARTICLE 20	CONGÉS DE MALADIE, PERSONNELS ET POUR OBLIGATIONS FAMILIALES	51
20.1	Congés rémunérés de maladie, personnels ou pour obligations familiales.....	51
20.2	Paiement des congés rémunérés de maladie, personnels et pour obligations familiales	51
20.3	Remboursement et ajustement des congés rémunérés de maladie, personnels et pour obligations familiales	52
20.4	Congés non rémunérés pour obligations familiales	52
20.5	Conditions relatives à la prise des congés de maladie, personnels et pour obligations familiales	53
ARTICLE 21	CONGÉS SOCIAUX	54
21.1	Énumération des congés sociaux	54
21.2	Prolongation sans traitement.....	55
21.3	Droit aux congés sociaux	55
21.4	Assignment comme jurée ou témoin	56
ARTICLE 22	RETRAIT PRÉVENTIF, CONGÉS DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET ADOPTION.....	57
22.1	Retrait préventif	57
22.2	Avis à l'employeur	57
22.3	Maintien des avantages sociaux.....	57
22.4	Examens médicaux reliés à la grossesse et avis à l'employeur	57
22.5	Congé de maternité spécial et interruption de grossesse.....	58
22.6	Congé de maternité.....	59
22.7	Congé de naissance ou d'adoption	63
22.8	Congé de paternité	63
ARTICLE 23	CONGÉ PARENTAL.....	66
23.1	Congé parental complémentaire.....	66
23.2	Avis à l'employeur et date de retour.....	66
23.3	Fractionnement	66
23.4	Suspension du congé	67
23.5	Retour au travail avant l'expiration du congé parental	67
23.6	Retour au travail	67
23.7	Réintégration de la travailleuse.....	67
23.8	Poste aboli	68
23.9	Maintien des avantages sociaux.....	68
ARTICLE 24	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	69
24.1	Congé de perfectionnement sans traitement	69
24.2	Budget alloué à la formation et au perfectionnement	71



24.3	Formation et perfectionnement exigé par l'employeur	71
ARTICLE 25	CONGÉ SANS TRAITEMENT.....	72
25.1	Congé sans traitement de quatre (4) semaines ou moins	72
25.2	Congé sans traitement de plus de quatre semaines	72
ARTICLE 26	RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES SUBVENTIONNÉES.....	75
26.1	Contribution de l'employeur	75
ARTICLE 27	RÉGIME DE RETRAITE	76
27.1	Régime de retraite.....	76
27.2	Informations sur les bénéficiaires en vigueur	76
ARTICLE 28	RETRAITE PROGRESSIVE	77
28.1	Définition	77
28.2	Demande	77
28.3	Période couverte et prise de la retraite	77
28.4	Droits et avantages.....	78
28.5	Cessation de l'entente.....	78
28.6	Application de la convention collective.....	78
ARTICLE 29	CONGÉS AUTOFINANCÉS.....	79
ARTICLE 30	RÉMUNÉRATION	80
30.1	Appellations d'emploi et taux de salaires	80
30.2	A) Majoration des taux et échelles de salaires.....	80
30.3	Salaires et classification.....	81
30.4	Versement des salaires.....	84
30.5	Départ d'une travailleuse	84
ARTICLE 31	RÉTROACTIVITÉ.....	85
31.1	Rétroactivité	85
ARTICLE 32	DISPOSITIONS DIVERSES	86
32.1	Annexes et lettres d'entente	86
32.2	Repas	86
32.3	Local de repos.....	86
32.4	Droits acquis	86
32.5	Disparités régionales	86
32.6	Assurance responsabilité et travailleuse seule	86
32.7	Contribution à Fondation CSN	87
32.8	Vérification d'absence d'empêchement	87
32.9	Banque de temps.....	87
32.10	Remboursement des frais de déplacement	88
32.11	Ratios	89
ARTICLE 33	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	90
33.1	Durée de la convention	90



33.2	Modification de la convention	90
ANNEXE A	APPELLATIONS D'EMPLOI, SOMMAIRE DESCRIPTIF DES TÂCHES ET CONDITIONS D'OBTENTION	91
ANNEXE B	TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRES	96
ANNEXE B1	STRUCTURE SALARIALE AU 1^{ER} AVRIL 2022	105
ANNEXE C	LISTE DES MATIÈRES DE NÉGOCIATION NATIONALE.....	106
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1.....	ENCADREMENT DE LA PRÉSENCE DE TRAVAILLEUSES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE	110
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2.....	RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES SUBVENTIONNÉES DU QUÉBEC	111
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3.....	FONCTIONNEMENT SYNDICAL	113
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4.....	CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS PERSONNELS	115
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5.....	RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ PARITAIRE NATIONAL RELATIF AUX DISPARITÉS RÉGIONALES	116
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6.....	RELATIVE AUX MESURES TRANSITOIRES	118
LETTRE D'ENTENTE.....	CONCERNANT L'OCTROI DE MESURES EXCEPTIONNELLES VISANT À FAVORISER ET VALORISER LA QUALIFICATION DES ÉDUCATRICES	122
LETTRE D'ENTENTE.....	CONCERNANT L'OCTROI D'UNE PRIME VISANT À FAVORISER LA PRÉSENCE DU PERSONNEL SUR LES HORAIRES NON USUELS	128
LETTRE D'ENTENTE.....	RELATIVE A LA CREATION D'UN COMITÉ NATIONAL RELATIF A L'ORGANISATION DU TRAVAIL, LA CHARGE DE TRAVAIL ET LA CONCILIATION TRAVAIL / FAMILLE / ÉTUDES	131
LETTRE D'ENTENTE.....	RELATIVE À L'INTÉGRATION DES ENFANTS HANDICAPÉS	135
LETTRE D'ENTENTE.....	CONCERNANT LA RECONNAISSANCE POUR LES HEURES TRAVAILLÉES ENTRE LE 1^{ER} AVRIL 2020 ET LE 31 MARS 2021	138



LETTRÉ D'ENTENTE.....	141
RELATIVE À L'ÉVALUATION DE LA CATÉGORIE D'EMPLOI DE RESPONSABLE EN ALIMENTATION-CUISINIÈRE	



ARTICLE 1 IDENTIFICATION DES PARTIES ET BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.1 Identification des parties

Les parties à la présente convention collective de travail sont, d'une part, le CPE Les Jeunes Pousses inc., ci-dessous appelé : « l'Employeur » ou « le Centre » et, d'autre part, le Syndicat des travailleuses et travailleurs en petite enfance de la Montérégie - CSN, ayant son siège social au 7900, boulevard Taschereau ouest, Bureau 101, Brossard, J4X 1C2 (Québec) ci-dessous appelé: « le Syndicat ».

1.2 But de la convention

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



ARTICLE 2 DÉFINITIONS

2.1 Travailleuse

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

2.2 Travailleuse à temps complet

Toute travailleuse qui accomplit le nombre d'heures 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.

2.3 Travailleuse à temps partiel

Toute 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. Une travailleuse à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévu à son titre d'emploi conserve son statut de travailleuse à temps partiel.

2.4 Travailleuse occasionnelle

Toute travailleuse dont les services sont retenus pour remplacer une travailleuse absente ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

2.5 Poste de travail

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 convention.

2.6 Poste fusionné

Poste fusionné désigne une affectation de travail identifiée par les tâches de plus d'un titre d'emploi.



Pour procéder à la création d'un poste fusionné, le Centre et le Syndicat doivent s'entendre au préalable sur la description de tâches du poste fusionné.

2.7 Conjoint - conjointe

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

- qui sont mariées 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 les parents d'un même enfant.

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

2.8 Stagiaire

Toute travailleuse qui participe aux activités du Centre 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 convention. La participation d'une stagiaire ne doit pas causer une mise à pied parmi les travailleuses.

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

2.9 Travailleuse bénéficiant d'un programme gouvernemental

Une 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 est celui prévu par le programme gouvernemental applicable ou à défaut, celui convenu entre les parties.

L'embauche d'une telle travailleuse ne peut faire en sorte de mettre à pied une travailleuse.



ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION

3.1 Champ d'application

La convention s'applique à toutes les travailleuses couvertes par le certificat d'accréditation.

Sauf urgence, tout travail habituellement effectué par une travailleuse couverte par l'unité d'accréditation ne peut en aucun cas être effectué par un membre du personnel cadre.

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 Centre reconnaît, par les présentes, le Syndicat comme étant l'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.

3.4 Ententes particulières

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

3.5 Sous-contrats

Les contrats à forfait ou les sous-contrats sont interdits pour les fonctions énumérées à l'Annexe « A », sauf entente contraire entre les parties et sauf ceux qui sont déjà en vigueur à la date de signature de la présente convention.



3.6 Comité de relations de travail national

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

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

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

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

- b) Le mandat du comité consiste :

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

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

3.7 Comité de relations de travail

Le comité de relations de travail est formé pour tenter de régler toutes les questions concernant les relations de travail et pour réviser les horaires, lorsque nécessaire.

Le comité est composé de deux représentantes de l'employeur et de deux représentantes désignées par le syndicat. Les deux (2) représentantes désignées par le syndicat sont la déléguée syndicale et sa substitut. Les représentantes du syndicat sont libérées sans perte de traitement. Lorsque la rencontre a lieu à l'extérieur de son horaire de travail, la travailleuse est rémunérée au taux horaire régulier et ce, pour la durée de la rencontre.

Chaque partie possède un vote. Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.



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

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

3.8 Travail hors de l'unité d'accréditation

La travailleuse ayant accepté d'occuper une fonction de direction au Centre, hors de l'unité d'accréditation, perd son droit de retour dans l'unité à moins qu'une entente écrite à cet effet ait été négociée entre les parties.



ARTICLE 4 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

4.1 Féminisation des textes

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

4.2 Non-discrimination

Le Syndicat, l'Employeur de même que leurs représentantes respectives n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une travailleuse à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son état de grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

4.3 Liberté pédagogique

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

4.4 Harcèlement sexuel

Le Centre et le Syndicat coopèrent pour prévenir les situations de harcèlement sexuel par de la sensibilisation et de l'information, selon les modalités convenues entre les parties. Le Centre et le Syndicat s'engagent à ne pas publier, distribuer ou afficher de la publicité ou des brochures sexistes. Les parties conviennent d'intervenir dans toutes situations connues de harcèlement.

4.5 Harcèlement psychologique

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.



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

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

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

Malgré toute disposition contraire, tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de cette conduite.

En tout temps avant le délibéré, une demande conjointe des parties peut être présentée en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.



ARTICLE 5 GESTION DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE

5.1 Droits de la direction

Le Syndicat reconnaît au Centre, 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 convention.

5.2 Participation des travailleuses

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

Lorsque le Centre forme un comité de travail sur un projet particulier, les travailleuses syndiquées peuvent y déléguer jusqu'à cinquante pour cent (50 %) des participantes. Les travailleuses membres de ces comités ne subissent aucune perte de salaire pour les activités s'y rattachant, lorsque celles-ci ont lieu durant leur horaire normal de travail.

5.3 Équipe de travail

- a) Composition

Toutes les travailleuses du Centre ainsi que le personnel de gestion du Centre forment l'équipe de travail.

- b) Rôle

L'équipe de travail a pour rôle :

- d'organiser les activités communes à plusieurs groupes d'enfants;
- d'échanger sur les programmes pédagogiques, les méthodes d'intervention et l'organisation quotidienne du travail;



- de contribuer à réviser la plate-forme pédagogique du Centre;
- d'être consultée sur tout autre sujet d'intérêt pour l'amélioration des services du Centre.

c) Mode de décision

Les décisions sont prises en recherchant le consentement de chacune des personnes membres de l'équipe.

Les décisions de l'équipe de travail ne peuvent en aucun cas contrevenir aux décisions prises par les instances officielles du Centre, non plus qu'aux dispositions prévues à la convention.



ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

6.1 Obligation d'adhésion au Syndicat

Toute travailleuse membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la 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 de leur emploi.

6.2 Adhésion des nouvelles travailleuses

Toute nouvelle travailleuse doit devenir membre du Syndicat à compter de son premier jour de travail comme condition du maintien de son emploi; à l'embauche, l'Employeur informe la travailleuse de cette disposition.

6.3 Exception à la règle

Normalement, l'Employeur n'est pas tenu de congédier une travailleuse parce que le Syndicat l'aurait exclue de ses rangs. Cependant, ladite travailleuse demeure soumise aux stipulations des articles concernant les retenues syndicales.

6.4 Déduction des cotisations syndicales

Le Centre retient, pour la durée de la convention, sur la paie de chaque travailleuse la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet, le 15 du mois suivant, les sommes ainsi perçues à la trésorière du Syndicat.

Lors de chaque remise, le Centre complète et fournit les renseignements suivants :

- le nom de la travailleuse;
- statut de la travailleuse;
- le salaire brut;
- le montant de la cotisation;
- le nom du CPE;
- la période de perception couverte.



6.5 Cas litigieux

Lorsque l'une ou l'autre des parties demande à au Tribunal administratif du Travail (TAT) de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, le Centre retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du tribunal, 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 financières fournies au Syndicat

Le Centre transmet, sur demande, au Syndicat copie de ses états financiers annuels et toute autre information que le Syndicat requiert sur la situation financière.



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 Centre. Le Centre 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.

7.2 Tableau d'affichage

Le Centre met à la disposition du Syndicat et de ses membres un tableau d'affichage servant exclusivement à des fins syndicales.

7.3 Représentantes syndicales

a) Liste des représentantes syndicales

Le Syndicat fournit au Centre la liste des officières du Syndicat régional ainsi que de la déléguée syndicale du Centre et l'avise de toute modification subséquente.

b) Représentantes syndicales

La déléguée syndicale peut rencontrer les représentantes du Centre sur rendez-vous. Elle peut également, durant les heures de travail, sans nuire au bien-être des enfants et après en avoir obtenu l'autorisation de la Direction, rencontrer les travailleuses du Centre sur les lieux de travail dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail. Les travailleuses concernées ne subissent aucune perte de salaire.

c) Représentante du syndicat régional

La personne représentante extérieure du syndicat peut, après entente avec la directrice, laquelle ne peut refuser sans motif valable, rencontrer au Centre de la petite enfance ou dans un local réservé à cette fin durant les heures de travail, une personne à la fois couverte par l'accréditation, sans nuire au bien-être des enfants et au fonctionnement normal du Centre de la petite enfance.



d) Rencontre avec l'employeur

Une travailleuse convoquée par l'employeur, pour un motif lié à un avis disciplinaire, peut si elle le désire être accompagnée d'une représentante syndicale.

7.4 Congés pour activités syndicales

Toute travailleuse peut s'absenter sans solde du Centre afin de participer à des activités syndicales, pourvu que la demande soit faite, sauf exception, quarante-huit (48) heures à l'avance. Lors d'un tel congé, la travailleuse conserve et accumule son ancienneté. Le Centre peut limiter à deux (2) le nombre de travailleuses qui s'absentent en même temps pour activités syndicales. Le Centre maintient le salaire régulier de la travailleuse et facture le syndicat pour le salaire et les avantages sociaux.

7.5 Libérations pour fonctions syndicales

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

À l'expiration de cette libération, la travailleuse doit aviser le Centre au moins trente (30) jours à l'avance de son intention de renouveler ou non son congé. Si elle ne manifeste pas son intention, elle est réputée avoir demandé le renouvellement de son congé.

En tout temps, moyennant un préavis écrit de quinze (15) jours, la travailleuse peut réintégrer ses fonctions au Centre, 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.

7.6 Comité de négociation locale

Le Centre libère sans solde la déléguée syndicale et sa substitut afin d'assister à toutes séances de préparation de négociation ou de négociation local. Le Centre maintient le salaire régulier de la travailleuse et facture le syndicat pour le salaire et avantages sociaux.



7.7 Comité de négociation régionale

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



ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

8.1 Définition

L'ancienneté signifie la durée de service auprès de l'Employeur à l'intérieur de l'unité de négociation à partir de la dernière date d'embauche.

8.2 Calcul de l'ancienneté

L'ancienneté se calcule à partir de la date d'entrée en service et s'exprime en années et en heures.

L'ancienneté de la travailleuse à temps partiel ou de la travailleuse occasionnelle se calcule en fonction des heures travaillées, à l'exception des heures supplémentaires, par rapport à la durée normale de la semaine de travail prévue à son titre d'emploi.

En aucun cas, la travailleuse à temps partiel ou la travailleuse occasionnelle ne peut accumuler plus d'ancienneté que la travailleuse à temps complet, à l'intérieur d'une période d'un (1) an.

8.3 Cumul de l'ancienneté

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

- a) mise à pied, pendant les douze (12) premiers mois ou lorsque la travailleuse reçoit un avis de mise à pied, qui a pour conséquence une réduction du nombre d'heures hebdomadaires à la suite de l'application de la procédure de supplantation, elle cumule son ancienneté comme si elle n'avait pas subi de réduction d'heures de travail, et ce, pendant les douze (12) premiers mois;
- b) congé de perfectionnement relié au travail en milieu de garde et autorisé par Le Centre;
- c) retrait préventif et congé de maternité, de paternité ou d'adoption prévue à la présente convention collective ainsi que durant les cinquante-deux (52) premières semaines du congé additionnel relié à la maternité, la paternité ou l'adoption;



- d) absence pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnus par un médecin choisi soit par la travailleuse, soit par le Centre ou soit par le Syndicat;
- e) absence pour accident ou maladie autre qu'un accident du travail ou maladie professionnelle, pendant les douze (12) premiers mois;
- f) congé sans solde n'excédant pas quatre (4) semaines;
- g) toute autre absence prévue dans la convention, à moins d'indication contraire.

La travailleuse occasionnelle bénéficie de cette accumulation d'ancienneté des paragraphes b) c) d) et e) 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.

8.4 Conservation de l'ancienneté

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

- a) durant une absence pour accident ou maladie autre qu'un accident du travail ou maladie professionnelle du douzième (12^e) au vingt-quatrième (24^e) mois de cet accident ou maladie;
- b) durant un congé sans solde excédant quatre (4) semaines;
- c) lors d'une suspension non contestée de la part de la travailleuse ou du Syndicat, ou confirmée par une sentence arbitrale.

8.5 Perte de l'ancienneté

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

- a) lors d'un congédiement non contesté par la travailleuse ou le Syndicat, ou confirmé par une sentence arbitrale;
- b) lors de sa démission;



- c) lors d'une absence pour maladie ou accident autre qu'un accident du travail ou maladie professionnelle, après le vingt-quatrième (24^e) mois d'absence;
- d) après le douzième (12^e) mois d'une mise à pied, sauf si la travailleuse est inscrite à la liste de rappel.

8.6 Liste d'ancienneté

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

La liste est affichée pendant une période de trente (30) jours. Au cours de cette période, toute travailleuse peut demander une correction à la liste d'ancienneté.

La travailleuse absente durant toute la période d'affichage reçoit de l'Employeur une copie de la liste d'ancienneté par courriel.



ARTICLE 9 PROCÉDURE D'ENGAGEMENT ET ACQUISITION DE LA PERMANENCE

9.1 Période de probation

Toute travailleuse nouvellement engagée est soumise à une période de probation de sept-cent-vingt (720) heures de travail, excluant la période du 1^{er} juillet au 31 août.

Pendant cette période, la travailleuse a droit à tous les bénéfices de la convention, à l'exception du recours aux procédures de règlement de griefs et d'arbitrage si elle est congédiée ou mise à pied avant la fin de sa période de probation.

9.2 Procédure d'acquisition de la permanence

La travailleuse obtient sa permanence après la période de probation, suite à une décision favorable du comité de permanence, selon la procédure suivante :

- a) Le comité de permanence doit se réunir au plus tard dix (10) jours avant la fin de la période de probation ou, le cas échéant, de la prolongation de la période de probation.
- b) La travailleuse a le droit d'être entendue par le comité de permanence avant qu'une recommandation ne soit adoptée par ce comité.
- c) Avant la fin de la période de probation, le comité de permanence, suite aux consultations faites auprès des travailleuses et des parents concernés, prend l'une ou l'autre des décisions suivantes :
 1. la reconnaissance de la permanence;
 2. la prolongation de la période de probation pour une période de cent soixante (160) heures de travail;
 3. le congédiement.

Si le comité ne parvient pas à une décision unanime, il y a prolongation automatique de la période de probation.

- d) Dans le cas où il y a prolongation de la période de probation, avant la fin de ladite période, le comité de permanence prend l'une ou l'autre des décisions suivantes :
 1. la reconnaissance de la permanence;
 2. le congédiement.



Lorsque le comité ne s'entend pas, par décision majoritaire, il y a congédiement automatique.

- e) La décision écrite du comité de permanence doit parvenir au conseil d'administration et à la travailleuse avant la fin de la période de probation, à défaut de quoi la permanence est réputée accordée.

9.3 Comité de permanence

a) Composition

Le comité de permanence est composé de deux (2) travailleuses désignées par les travailleuses syndiquées et de deux (2) représentantes du Centre. Les travailleuses membres du comité de sélection, lorsque celui-ci existe, sont membres d'office du comité de permanence.

b) Quorum

Le quorum est de deux (2) membres, dont au moins une travailleuse, cependant lorsque le comité ne s'entend pas par décision majoritaire, le quorum est de quatre (4) membres.

c) Mode de décision

Les décisions sont prises à la majorité des voix des membres participant à la réunion du comité.

9.4 Libération pour la permanence

Les travailleuses membres du comité de permanence bénéficient de libérations avec solde pour participer aux activités de ces comités lorsqu'elles ont lieu à l'intérieur de leur horaire normal de travail.



ARTICLE 10 PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DE POSTE

10.1 Affichage de poste

Tout poste vacant ou nouvellement créé doit faire l'objet d'un affichage au tableau syndical dans un délai maximum de trente (30) jours de la vacance ou de la création du poste.

La durée de l'affichage est de sept (7) 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 de tâches;
- le statut (temps complet, temps partiel);
- le nombre minimum d'heures de travail par semaine;
- les qualifications requises apparaissant au libellé du titre d'emploi;
- le nombre de jours par semaine.

10.2 Candidature

Toute travailleuse peut poser sa candidature en inscrivant ses nom et prénom sur l'avis d'affichage dans le délai prévu à cet effet.

10.3 Attribution de poste

Le poste est accordé à la candidate ayant le plus d'ancienneté parmi celles qui détiennent les qualifications requises.

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.

La candidate retenue entre en fonction à la date prévue à l'avis d'affichage, mais au plus tard quarante (40) jours après la vacance ou la création du poste.



Si la travailleuse obtient le poste lors de retrait préventif, d'un congé de maternité, d'un congé de paternité, de congé parental, de congé pour adoption ou tout autre congé prévu à la convention collective, elle entrera en fonction, exceptionnellement, à la fin de son congé.

Les parties peuvent convenir d'une autre date.

10.4 Période d'essai

- a) La candidate à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de vingt (20) jours de travail.
- b) Avant la fin de sa période d'essai, le Centre, suite aux consultations faites auprès des travailleuses et des parents concernés, prend l'une ou l'autre des décisions suivantes :
 - 1- la travailleuse est maintenue dans son nouveau poste;
 - 2- la prolongation de la période d'essai pour une durée de vingt (20) jours de travail;
 - 3- la travailleuse est réintégrée dans son ancien poste.
- c) Dans le cas où il y a prolongation de la période d'essai, avant la fin de ladite prolongation, le Centre 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.
- d) Si la travailleuse est maintenue dans son nouveau poste au terme de sa période d'initiation et d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- e) Au cours de cette période, la travailleuse qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à le faire à la demande du Centre, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans ce dernier cas, le Centre motive sa décision par écrit et en remet une copie à la travailleuse.

En cas de contestation, il incombe à l'Employeur de prouver que la travailleuse n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

10.5 Recrutement externe

Si le Centre n'a pu combler le poste suite à un affichage interne, il peut procéder à un recrutement externe selon les modalités prévues à l'article 9.



10.6 Attribution des groupes et des horaires

Les horaires de travail sont établis en comité de relations de travail en fonction des besoins du service, et sont modifiés, si nécessaire, avant le choix de groupe et d'horaire. Le choix du poste d'éducatrice à cinq (5) jours se fait avant d'établir les horaires disponibles aux éducatrices détentrices de postes. La travailleuse qui choisit le poste à cinq (5) jours choisit parmi les trois (3) horaires suivants : L'ouverture, la fermeture ou l'horaire débutant à 8h45.

Ensuite, les groupes d'enfants et les horaires de travail sont répartis parmi les éducatrices détentrices de poste selon leur préférence et leur ancienneté. Cette répartition s'effectue au mois d'avril de chaque année pour être effective pour la rentrée suivante.

À la pouponnière, l'éducatrice doit choisir l'horaire d'ouverture ou de fermeture. L'horaire de 6h45 à 15h45 ne peut être associé au groupe des dix-huit (18) mois ou à l'un des groupes de quatre (4) ans.

La répartition des enfants dans les groupes est, par la suite, établie par les éducatrices en fonction des besoins du service et approuvée par la direction.

Les éducatrices ayant choisi les postes de rotation choisissent par ancienneté les groupes dans lesquels elles iront. Cependant, celle ayant choisi la pouponnière doit choisir le remplacement de pauses, si celui-ci n'est pas occupé par l'éducatrice à cinq (5) jours.

De plus, l'éducatrice de rotation ne peut faire une ouverture le lendemain de l'horaire de la fermeture.

Les horaires de travail peuvent être modifiés par la direction en fonction des besoins du service. L'employeur s'engage à ne pas modifier l'horaire de la travailleuse plus de deux (2) fois par année, à partir de la rentrée. Ces changements entraîneront une variation maximale de quinze (15) minutes à partir de l'horaire initial sans toutefois modifier la durée du travail.

ARTICLE 11 MISE À PIED

11.1 Abolition de poste

Dans le cas d'une abolition définitive ou temporaire d'un ou de plusieurs postes, le Centre en donne un préavis écrit d'au moins quatorze (14) jours à la déléguée syndicale en indiquant le ou les postes à être abolis. Sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se rencontrent afin de convenir, s'il y a lieu, des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les travailleuses.

11.2 Procédure de mise à pied

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

- a) Le Centre transmet par écrit un avis de mise à pied à la travailleuse ayant le moins d'ancienneté parmi celles du titre d'emploi (éducatrice, cuisinière, etc.) et du statut (temps complet ou temps partiel) visés par l'abolition de poste. Si le poste aboli en est un d'éducatrice, celle dont le groupe est aboli assume alors le groupe d'âge de l'éducatrice qui reçoit l'avis de mise à pied, à moins d'entente à l'effet contraire avec une autre éducatrice et approuvée par le Centre après consultation de l'équipe de travail.
- b) La travailleuse ainsi affectée par une abolition de poste peut supplanter une travailleuse ayant moins d'ancienneté qu'elle et d'un statut différent, y compris une travailleuse occasionnelle qui comble un poste temporairement dépourvu de sa titulaire.

Elle peut également supplanter une travailleuse ayant moins d'ancienneté qu'elle d'un autre titre d'emploi, en autant qu'elle détienne les qualifications requises. Dans ce dernier cas, la période d'essai prévue à l'article 10.4 s'applique.

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

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

11.3 Avis et délais

La travailleuse affectée par une abolition de poste ou une supplantation reçoit un avis écrit du Centre au moins quatorze (14) jours avant la date prévue de la mise à pied. À compter de la date de réception de cet avis, elle a un délai de trois (3) jours pour exprimer son intention de supplanter à son tour, à défaut de quoi elle est mise à pied à la date prévue.

11.4 Relevé d'emploi

Au moment du départ, le Centre doit émettre à la travailleuse un relevé d'emploi et lui remettre toute somme due à cette date.

11.5 Procédure de rappel au travail

- a) La travailleuse mise à pied est inscrite automatiquement sur la liste de rappel;
- b) La travailleuse détentrice de poste qui se voit mise à pied bénéficie d'une priorité de retour au travail lorsqu'un poste du même statut que celui qu'elle détenait devient vacant ou disponible dans son titre d'emploi;

Le Centre qui réintègre une travailleuse mise à pied dans ses fonctions doit aviser la travailleuse par courrier recommandé, à sa dernière adresse connue, avec copie à la déléguée syndicale;

- c) Sur réception de l'avis de retour au travail, la travailleuse a quinze (15) jours ouvrables pour reprendre le travail, à défaut de quoi elle est considérée comme ayant remis sa démission, à moins d'incapacité physique ou de raison valable ou à moins qu'elle n'avise le Centre qu'elle renonce à sa priorité tout en demeurant sur la liste de rappel.

11.6 Fermeture du Centre

- a) Le Centre avise les travailleuses et le Syndicat de toute fermeture éventuelle, temporaire ou définitive, aussitôt la date de fermeture arrêtée, et ce au moins un (1) mois à l'avance.
- b) Dans le cas d'une fermeture temporaire ou définitive imputable à un événement de force majeure qui ne relève pas du contrôle du Centre (« Act of God »), le délai de mise à pied peut être réduit à cinq (5) jours ouvrables.



11.7 Réouverture du Centre

Lors de réouverture, les travailleuses en fonction lors de la fermeture sont rappelées au travail par ordre d'ancienneté, en commençant par celle possédant le plus d'ancienneté, sauf si une entente contraire est confirmée par écrit entre les travailleuses concernées et approuvée par le Syndicat.

11.8 Indemnité de licenciement

Lors d'une fermeture définitive, le Centre s'engage à payer à toutes les travailleuses à temps complet et à temps partiel l'équivalent d'une (1) semaine de salaire par année de service, à titre d'indemnité de licenciement.



ARTICLE 12 REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE RAPPEL

12.1 Poste temporairement dépourvu de sa titulaire

- a) Le Centre comble les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, en tenant compte des besoins du service et des ratios en vigueur.
- b) Un poste est temporairement dépourvu de sa titulaire lorsque celle-ci est absente pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la convention ou pour toute autre raison convenue entre les parties.
- c) Le poste temporairement dépourvu de sa titulaire n'est pas affiché, le Centre se sert de la liste de rappel pour le combler.
- d) Pour tout remplacement inférieur à trois (3) heures, le Centre n'a pas à respecter l'ancienneté des travailleuses et est autorisé à effectuer le remplacement en cas de besoin.
- e) Pour tous les remplacements prévisibles de plus de douze (12) semaines au poste d'éducatrice, l'employeur accorde le remplacement aux éducatrices disponibles selon les priorités suivantes :
 - 1. Aux éducatrices qualifiées au sens de la *Directive concernant l'évaluation de la qualification du personnel de garde* du ministère de la Famille (Directive);
 - 2. Aux éducatrices ayant réussi l'un des programmes de formation prévus à la Directive à qui il manque des heures d'expérience pertinente au sens de cette même Directive;
 - 3. Aux éducatrices non qualifiées.

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

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



- g) Dans tous les cas où l'attribution d'un remplacement à une éducatrice aurait pour conséquence que l'employeur ne respecte plus les exigences minimales quant au nombre d'éducatrices qualifiées tel qu'il est prévu au *Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance*, les qualifications au sens de ce dernier ont préséance sur l'ancienneté.
- h) 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.

12.2 Remplacement temporaire

- a) Dans le cas d'un remplacement temporaire prévu pour une période de plus de trente (30) jours consécutifs, la période d'essai décrite à l'article 10.4 s'applique s'il s'agit d'une travailleuse qui effectue un remplacement de cette durée pour la première fois. Si la travailleuse n'obtient pas le remplacement suite à cette période d'essai, elle retourne sur la liste de rappel et le Centre n'est pas tenu de lui offrir un nouveau remplacement de cette durée pour un même groupe d'âge avant qu'un délai de six (6) mois ne se soit écoulé.
- b) Dans tous les cas de remplacement temporaire, une travailleuse à temps partiel ainsi qu'une occasionnelle qui remplace une 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 le remplacement et qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- c) Une travailleuse à temps complet ou à temps partiel a la possibilité de remplacer un poste temporairement dépourvu de sa titulaire d'un titre d'emploi différent de celui qu'elle occupe, en autant qu'il n'y ait aucune disponibilité exprimée par les travailleuses de la liste de rappel pour ce titre d'emploi, qu'elle satisfasse aux exigences de la tâche, et que le remplacement soit prévisible pour plus de quatre-vingt-dix (90) jours.
- d) La travailleuse qui effectue un remplacement temporaire reçoit un avis équivalent à celui que le Centre a reçu de la part de la travailleuse absente.

12.3 Composition de la liste de rappel

- a) La liste de rappel comprend les travailleuses mises à pied, les travailleuses à temps partiel, les travailleuses occasionnelles ainsi que les travailleuses à temps complet ayant indiqué leur disponibilité lors de leur congé hebdomadaire.



Cependant, la travailleuse à temps complet, disponible pour travailler lors de son congé hebdomadaire, est appelée une fois que les autres travailleuses de la liste de rappel ont complété leur semaine normale de travail.

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

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

12.4 Utilisation de la liste de rappel

La travailleuse qui effectue déjà un remplacement est considérée non disponible pour en débiter un nouveau.

La travailleuse qui effectue déjà un remplacement dont l'échéance prévisible est de moins de 90 jours est considérée disponible pour en débiter un nouveau d'une durée prévisible de 90 jours et plus.

Nonobstant ce qui précède la travailleuse à temps partiel qui termine un remplacement est réputée disponible, dans ce cas elle peut supplanter la plus jeune des travailleuses occasionnelles qui occupe un remplacement en autant qu'elle possède plus d'ancienneté que celle-ci.

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

- 1- Comblent les postes temporairement dépourvus de leur titulaire ;
- 2- Faire face à un surcroît temporaire de travail ou exécuter tout travail de nature inhabituelle ou exceptionnelle d'une durée inférieure à trois (3) mois;
- 3- Toute autre raison convenue entre les parties.

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

- 1- La liste de rappel est appliquée par titre d'emploi. Une travailleuse peut être inscrite pour plus d'un titre d'emploi si elle détient les qualifications requises prévues au libellé du titre d'emploi.
- 2- Le Centre affiche à la vue la liste de rappel indiquant l'ordre d'ancienneté.
- 3- Les travailleuses sont appelées par ordre d'ancienneté indiquée sur cette liste et compte tenu de la disponibilité exprimée par écrit.



Le Centre n'est tenu de rappeler une travailleuse inscrite sur la liste de rappel qu'en autant que sa disponibilité corresponde au remplacement à effectuer.

La travailleuse qui effectue déjà un remplacement est considérée non disponible pour en débiter un nouveau. Cependant, elle est considérée disponible pour effectuer un remplacement de trente (30) jours et plus si elle a fait une demande de congé préalablement à l'octroi du remplacement.

- 4- L'appel se fait par téléphone et la travailleuse est tenue de se présenter au travail dans la mesure où le remplacement à effectuer correspond à sa disponibilité préalablement exprimée.
- 5- Si la travailleuse refuse, la suivante est rappelée et ainsi de suite.
- 6- Après entente entre les parties et après consultation en CRT local, une travailleuse à temps complet non responsable d'un groupe a la possibilité de quitter temporairement son poste pour effectuer un remplacement d'une titulaire de groupe et ce, peu importe la durée du remplacement, en autant qu'elle possède plus d'ancienneté que les travailleuses disponibles sur la liste de rappel.

12.5 Disponibilités exprimées

- a) La travailleuse de la liste de rappel doit donner par écrit un minimum d'une (1) journée par semaine de disponibilité pour chacune des périodes suivantes :
 - i. Du 1^{er} septembre au 30 novembre
 - ii. Du 1^{er} décembre au 28 février
 - iii. Du 1^{er} mars au 31 mai
 - iv. Du 1^{er} juin au 31 août
- b) Nonobstant ce qui précède, la travailleuse de la liste de rappel ainsi que l'étudiante doit donner des disponibilités complète (5 jours) pour les périodes suivantes :
 - La période normale de congés annuels
 - La semaine de relâche scolaire, sauf pour l'étudiante
 - La période située entre le 23 décembre et le 4 janvier
- c) La travailleuse qui refuse cinq (5) appels à l'intérieur d'une période, pour des journées où elle s'était dite disponible, est mise au bas de la liste pour une période d'un (1) mois.



- d) N'est pas considéré un refus, le fait de travailler dans un autre service de garde. De plus, un refus justifié par un billet médical ne sera pas comptabilisé.
- e) La travailleuse qui ne donne pas de disponibilité complète doit indiquer quelles journées dans la semaine elle est disponible et ces journées sont fixes pour toute la période.

12.6 Agence de remplacement

Le Centre peut faire appel à du personnel d'une agence de remplacement aux conditions suivantes :

- a) après avoir offert d'abord le remplacement selon la procédure d'utilisation de la liste de rappel.
- b) uniquement pour les remplacements d'une durée prévisible de trente (30) jours et moins.
- c) Le taux de salaire et les avantages sociaux accordés sont identiques à ceux de la convention.



ARTICLE 13 PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE

13.1 Définition du grief

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

13.2 Discussion préliminaire

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

13.3 Dépôt du grief

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

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



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

13.4 Comité de relations de travail (CRT)

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

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

13.5 Deuxième étape : arbitrage

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

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

- d) À défaut de procéder à la demande de nomination d'un arbitre dans les douze (12) mois du dépôt du grief, celui-ci est considéré comme ayant été retiré, à moins d'une prolongation des délais par les parties telles que définies à la clause 1.1.



13.6 Pouvoirs de l'arbitre

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

13.7 Frais d'arbitrage

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

13.8 Dispositions particulières

- a) Démission contestée

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

- b) Aveu signé

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

- c) Non-discrimination

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



ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES

14.1 Principe et définition

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

14.2 Avis de mesure disciplinaire

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

14.3 Recours de la travailleuse

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

14.4 Délai de péremption

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

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

14.5 Dossier personnel

- a) Sur demande, la travailleuse peut obtenir une copie de son dossier personnel.
- b) Sur demande et en présence du représentant de l'employeur, une travailleuse peut gratuitement consulter et photographier son dossier, et ce, seule ou en présence d'une déléguée désignée par le syndicat.
- c) Ce dossier comprend :
 - curriculum vitae;
 - formulaire de demande d'emploi;
 - formulaire d'embauche;
 - toute autorisation de déduction;
 - demande de transfert et les avis de nomination;
 - copie des diplômes et attestations d'études ou d'expérience et, le cas échéant, tout autre document exigé en vertu de la *Directive concernant l'évaluation de la qualification du personnel de garde* du ministère de la Famille;
 - copie des rapports disciplinaires ou administratifs;
 - formulaire de disponibilité;
 - copie des rapports d'évaluation;
 - copie des rapports d'accident de travail;
 - copie des rapports de santé;



- demande de congé avec ou sans traitement;
- lettre de démission;
- lettre attestant la vérification de l'absence d'empêchement;
- attestation de premiers soins.

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

14.6 Fardeau de la preuve

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

14.7 Mesure administrative

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



ARTICLE 15 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

15.1 Prévention

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

15.2 Comité paritaire en santé et sécurité au travail

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



15.3 Retour au travail

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

15.4 Équipement de protection individuelle

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



ARTICLE 16 DURÉE DU TRAVAIL

16.1 Semaine et heures de travail

La semaine normale de travail est entre trente-deux (32) heures et trente-quatre (34) heures, à l'exclusion du temps alloué pour les activités d'encadrement pédagogique et les réunions d'équipe, répartie entre huit (8) heures et huit heures et demie (8.5) par jour, quatre (4) jours par semaine entre le lundi et le vendredi. La journée de congé hebdomadaire est déterminée sur une base rotative.

La semaine normale de travail de l'un des postes d'éducatrice est de trente-sept heures et demie (37.5), à l'exclusion du temps alloué pour les activités d'encadrement pédagogique et les réunions d'équipe, répartie à raison de sept heures et demie (7.5) par jour, cinq (5) jours par semaine entre le lundi et le vendredi.

Le poste de l'éducatrice spécialisée est de vingt-quatre (24) heures, à l'exclusion du temps alloué pour les activités d'encadrement pédagogique et les réunions d'équipe, répartie à raison de six (6) heures par jour, quatre (4) jours par semaine entre le lundi et le vendredi.

La semaine normale de travail de la cuisinière est trente-cinq (35) heures, répartie à raison de sept (7) heures par jour réparties sur cinq (5) jours entre le lundi et le vendredi.

16.2 Aménagement du temps de travail

- a) Le Centre s'engage à créer le plus de postes à temps complet possible et à ne créer un poste à temps partiel que s'il est dans l'impossibilité de créer un poste à temps complet.
- b) Le Centre s'engage à ne pas créer de postes à heures brisées sans l'accord du Syndicat.

16.3 Journée de congé hebdomadaire

La journée de congé hebdomadaire est rotative aux cinq (5) semaines.

Les deux (2) éducatrices ayant choisi les horaires les plus tôt ne peuvent avoir la même journée de congé hebdomadaire.



16.4 Affectation des remplacements

Les travailleuses occasionnelles ont accès à un processus d'affectation annuelle concernant les remplacements encore en vigueur à la rentrée, le tout respectant l'ordre d'ancienneté. Ce processus est effectué après l'affectation des groupes.

16.5 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, d'une pause non rémunérée, d'une durée variant de trente (30) à quarante-cinq (45) minutes.

Toutes les pauses des éducatrices sont remplacées.

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

- a) Le 1^{er} avril de chaque année, l'équipe de travail bénéficie d'une banque annuelle d'heures payées pour des activités d'encadrement pédagogique, incluant les réunions d'équipe.
- b) Cette banque est établie de la façon suivante : dix-huit (18) heures par place au permis en installation. Trois (3) de ces heures sont dédiées au profil (dossier éducatif) de l'enfant.
- c) L'éducatrice à temps complet bénéficie d'une période d'une heure et quart (1.25 h) payée par semaine pour la préparation des activités, de ses interventions, du matériel et du local, à l'extérieur de sa semaine normale de travail. L'éducatrice occasionnelle bénéficie aussi de ce temps si elle a un remplacement d'une durée prévisible de quatre (4) semaines et plus.
- d) L'éducatrice responsable d'un groupe bénéficie également d'une heure et demie (1.5 h) payée par année, par portrait, par enfant, à l'intérieur de son horaire normal, pour rédiger les rapports d'observation de chaque enfant. Trente (30) minutes par enfant, par portrait, sont ajoutées à l'extérieur de la semaine normale de travail afin de les présenter aux parents présents.



- e) Chaque travailleuse à temps complet et à temps partiel (sauf les cuisinières) bénéficie d'un minimum de onze (11) réunions d'équipe et pour un total d'au moins vingt-deux (22) heures par année. Les travailleuses occasionnelles peuvent être invitées par le Centre. Les réunions sont faites à l'extérieur de l'horaire normal de travail et sont rémunérées à taux simple à la période de paie suivant la réunion, et ce, pour un maximum de quarante (40) heures par semaine.

Un calendrier annuel des réunions doit être affiché avant la première semaine de la rentrée et ne peut être modifié à moins d'un motif majeur.

16.7 Gestion à la cuisine

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

16.8 Travailleuse ayant en charge une stagiaire

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

16.9 Intempérie ou événement incontrôlable

À l'occasion d'une déclaration d'urgence nationale sur tout ou une partie du territoire du Québec en vertu de la *Loi sur la sécurité civile* ou lors de fermeture totale ou partielle en vertu de la *Loi sur la santé publique* ou de la *Loi sur la santé et sécurité au travail*, les travailleuses qui sont empêchées d'accomplir leur travail ne subissent aucune perte de traitement, jusqu'à concurrence de trois (3) jours consécutifs.

Les travailleuses qui sont empêchées d'effectuer leur travail lors d'une fermeture du CPE déclarée par l'employeur en raison d'un cas fortuit ne subissent aucune perte de salaire le premier jour de la fermeture



16.10 Baisse du taux de fréquentation

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

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

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

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

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

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

16.11 Durée maximale des périodes de pauses

Aucune disposition.

16.12 Temps supplémentaire pour autres tâches de désinfection

L'employeur accorde une (1) séance par année dédiées à d'autres tâches à chaque éducatrice à temps complet, de deux (2) heures.



ARTICLE 17 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

17.1 Définition du temps supplémentaire

- a) La travailleuse qui accomplit du travail au-delà de quarante (40) heures pour une période d'une semaine, à la demande de l'employeur, est réputée travailler en temps supplémentaire.
- b) La travailleuse qui doit demeurer au CPE après la fermeture à la suite du retard d'un parent est réputée travailler en temps supplémentaire.
- c) Tout travail effectué en plus de la journée normale de travail d'une travailleuse, à la suite de l'application des dispositions prévues à la clause 16.10, est réputé être du temps supplémentaire.

17.2 Répartition du temps supplémentaire

Avant d'offrir du travail en temps supplémentaire, l'employeur offre le travail, dans la mesure du possible, par appellation d'emploi et en ordre d'ancienneté, à la travailleuse qui n'a pas complété le nombre d'heures de la semaine normale de travail de son appellation d'emploi.

Le travail en temps supplémentaire est offert aux travailleuses par ordre d'ancienneté, sauf en cours de journée où il peut être offert aux travailleuses disponibles sur place. À défaut de volontaires, ce travail est obligatoire et est assigné, par appellation d'emploi et en ordre inverse d'ancienneté, à la travailleuse qui rencontre les exigences et qualifications requises.

17.3 Rémunération du temps supplémentaire

- a) Tout temps effectué au-delà du maximum d'heures prévues à l'article 17.1 a) ainsi que selon les dispositions des clauses 17.1 b) et c) est rémunérée à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux de salaire régulier.
- b) Le travail supplémentaire est payé au plus tard quinze (15) jours ouvrables après que la travailleuse ait remis une feuille de temps indiquant le temps supplémentaire effectué.



- c) Malgré ce qui précède, la travailleuse peut mettre dans toute banque de temps prévue spécifiquement à cette fin à la convention collective, si applicable, l'équivalent du temps supplémentaire effectué, majoré de cinquante pourcent (50 %) ou à taux simple, si la convention le prévoit.

17.4 Rappel au travail

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

17.5 Heures en surplus de la semaine normale de travail

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



ARTICLE 18 CONGÉS ANNUELS

18.1 Durée du congé annuel

L'échelle de congés annuels payés est la suivante :

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

18.2 Années de service et période de référence

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



18.3 Période de prise de congé annuel

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

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

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

18.4 Choix des dates du congé annuel

- a) La travailleuse choisit ses dates de congés annuels au plus tard le 1^{er} avril. Le calendrier des congés annuels doit être établi, si possible, avant le 15 avril de chaque année ou au plus tard, le 1^{er} mai. Ce calendrier doit assurer la présence d'au moins une (1) éducatrice régulière pour deux (2) remplaçantes.
- b) Le choix des dates de prise du congé annuel se fait par ordre d'ancienneté entre les travailleuses, cependant la 5^e semaine doit être choisie à l'extérieur de la période normale de vacances à moins d'entente entre les parties.
- c) La travailleuse qui en fait la demande peut prendre ses vacances au mois de septembre à la condition qu'il y ait consensus entre l'employeur et la travailleuse. En cas de désaccord la décision revient à l'employeur.
- d) Le congé annuel se prend de façon continue à moins d'entente contraire entre l'employeur et la travailleuse.
- e) Une travailleuse incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, accident, accident du travail ou pour agir comme jurée, survenus avant le début de sa période de congé annuel peut reporter son congé annuel à une date ultérieure à l'intérieur de l'année de référence. Toutefois, elle doit en aviser le Centre avant la date fixée pour sa période de congé annuel, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas son congé annuel est reporté automatiquement. Dans ce cas, la travailleuse ne peut se servir de son ancienneté pour déplacer les dates de congés annuels choisies par les autres travailleuses. Si le congé annuel n'a pas été pris au 31 mars, il sera rémunéré selon la formule prévue à 18.5.



18.5 Indemnité de congé annuel

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

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

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



ARTICLE 19 CONGÉS FÉRIÉS

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

19.1 Énumération des congés fériés

- a) La travailleuse à temps complet bénéficie annuellement de treize (13) journées de congé férié, soit les huit (8) jours énumérés au paragraphe b) et cinq (5) jours supplémentaires déterminés par l'employeur.
- b) Les jours fériés prévus sont :
 - 1. le 1^{er} janvier (Jour de l'An);
 - 2. le Vendredi saint ou le lundi de Pâques;
 - 3. le lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes);
 - 4. le 24 juin (Fête nationale du Québec);
 - 5. le 1^{er} juillet (fête du Canada);
 - 6. le premier (1^{er}) lundi de septembre (fête du Travail);
 - 7. le deuxième (2^e) lundi d'octobre (Action de grâces);
 - 8. le 25 décembre (jour de Noël).
- c) L'employeur affiche les jours supplémentaires qu'il détermine.

19.2 Paiement du congé férié

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

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



19.3 Travailleuse en congé

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

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

19.4 Travail lors d'un jour de congé férié

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



ARTICLE 20 CONGÉS DE MALADIE, PERSONNELS ET POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Aux fins du présent article :

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

20.1 Congés rémunérés de maladie, personnels ou pour obligations familiales

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

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

- a) La travailleuse visée à la clause 20.1 reçoit, pour chacun des congés dont elle bénéficie, le salaire qu'elle aurait normalement gagné si elle avait travaillé.



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

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

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

20.4 Congés non rémunérés pour obligations familiales

- a) Une travailleuse peut s'absenter du travail, pendant dix (10) journées sans salaire par année, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent¹ ou d'une personne pour laquelle la travailleuse agit comme proche aidante, tel

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

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



qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions*.

- b) L'employeur ne peut en aucun cas exiger la prise du congé personnel avant la prise du congé pour obligations familiales.
- c) Lors de la prise d'un congé pour obligations familiales, la travailleuse peut, à son choix, utiliser sa banque de congés rémunérés prévue à la clause 20.1 ou sa banque d'indemnité compensatrice prévue à la clause 20.2 ou prendre un congé sans salaire en vertu de la présente clause.
- d) Le nombre total d'absences pour obligations familiales, qu'elles soient rémunérées en vertu de la clause 20.2 ou non rémunérées en vertu de la présente clause, ne peut excéder dix (10) jours.

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

- a) Pour bénéficier d'un congé personnel, la travailleuse à temps complet, la travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle effectuant un remplacement de 12 semaines et plus doivent en faire la demande à l'employeur au moins cinq (5) jours avant la prise du congé, lequel ne peut refuser sans motif valable et sérieux.
- b) Pour les congés de maladie, la travailleuse doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.
- c) Pour les congés pour obligations familiales, la travailleuse doit aviser son employeur le plus tôt possible et prendre les moyens pour limiter la prise et la durée des congés.
- d) Chacune de ces journées peut être fractionnée si l'employeur y consent, lequel ne peut refuser sans motif valable et sérieux.
- e) Lorsque l'absence pour cause de maladie excède trois (3) jours ouvrables consécutifs ou si l'employeur a un doute raisonnable, ce dernier peut exiger un billet médical attestant la nature et la durée de la maladie de la part de la travailleuse absente.



ARTICLE 21 CONGÉS SOCIAUX

21.1 Énumération des congés sociaux

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

a) Décès

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

b) Mariage

1. À l'occasion du mariage de la travailleuse : deux (2) jours ouvrables consécutifs. La travailleuse doit aviser l'employeur au moins trente (30) jours avant la prise du congé.



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

c) Déménagement

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

21.2 Prolongation sans traitement

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

21.3 Droit aux congés sociaux

- a) La travailleuse doit prendre les congés prévus à la clause 21.1 a) dans les quinze (15) jours suivant l'événement. La travailleuse occasionnelle et à temps partiel bénéficie de ces congés aux mêmes conditions dans la mesure où elle est prévue à l'horaire ou requise pour travailler lors de ces événements.
- b) Il est convenu que les travailleuses absentes de leur travail pour cause de congé hebdomadaire, congé férié, mise à pied, congé de maladie ou d'accident de travail, congé sans traitement ou tout autre congé prévu à la présente convention collective ou autrement autorisé par l'employeur n'ont pas droit au paiement des jours de congés sociaux.



- c) Malgré ce qui précède, la travailleuse bénéficie des congés prévus à l'article 21.1 a) lorsqu'un ou des jours de congé liés à l'événement sont pris durant sa période de congé annuel. Elle peut reporter les jours de congé annuel non utilisés après entente avec l'employeur.

21.4 Assignation comme jurée ou témoin

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



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

22.1 Retrait préventif

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

22.2 Avis à l'employeur

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

22.3 Maintien des avantages sociaux

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

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

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

a) Examens médicaux relatifs à la grossesse

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



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

b) **Avis à l'employeur**

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

22.5 Congé de maternité spécial et interruption de grossesse

a) Congé de maternité spécial

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

b) Présomption

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

c) Interruption de grossesse

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

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

d) Durée maximale

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



e) Avis à l'employeur

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

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

f) Poste aboli et fin d'affectation

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

22.6 Congé de maternité

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

a) Répartition du congé

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



b) Accouchement retardé

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

c) Début du congé

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

d) Avis à l'employeur et date

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

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

e) Réduction du délai d'avis

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

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

f) Fractionnement

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

- l'enfant est hospitalisé : ce congé est suspendu pendant le temps de l'hospitalisation de l'enfant;
- pour cause de maladie ou d'accident autre qu'une maladie liée à la grossesse affectant la travailleuse : ce congé est suspendu le temps de la maladie ou de l'accident, mais au maximum vingt-six (26) semaines;



- la présence de la travailleuse est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle la travailleuse agit comme proche aidante, tel qu'il est prévu à l'article 79.8 de la *Loi sur les normes du travail* : ce congé est suspendu au maximum douze (12) semaines.

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

g) Suspension du congé

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

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

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

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

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

i) Retour au travail différé

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



j) Réintégration de la travailleuse

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

k) Retour au travail

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

l) Poste aboli et fin d'affectation

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

m) Maintien des avantages sociaux

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

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



n) Indemnité de congé de maternité

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

22.7 Congé de naissance ou d'adoption

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

22.8 Congé de paternité

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

a) Avis à l'employeur et date de retour

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

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



b) Fractionnement

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

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

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

c) Suspension du congé

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

d) Retour au travail

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

e) Réintégration du travailleur

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

f) Poste aboli et fin d'affectation

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

g) Maintien des avantages sociaux

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

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

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

ARTICLE 23 CONGÉ PARENTAL

23.1 Congé parental complémentaire

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

23.2 Avis à l'employeur et date de retour

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

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

23.3 Fractionnement

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

- l'enfant est hospitalisé ce congé est suspendu pendant le temps de l'hospitalisation de l'enfant;
- pour cause de maladie ou d'accident autre qu'une maladie reliée à la grossesse affectant la travailleuse : ce congé est suspendu le temps de la maladie ou de l'accident, mais au maximum vingt-six (26) semaines;



- la présence de la travailleuse est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle la travailleuse agit comme proche aidante, tel qu'il est prévu à l'article 79.8 de la *Loi sur les normes du travail* : ce congé est suspendu au maximum douze (12) semaines.

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

23.4 Suspension du congé

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

23.5 Retour au travail avant l'expiration du congé parental

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

23.6 Retour au travail

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

23.7 Réintégration de la travailleuse

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



23.8 Poste aboli

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

23.9 Maintien des avantages sociaux

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

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



ARTICLE 24 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

24.1 Congé de perfectionnement sans traitement

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

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

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

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

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



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

1. Ancienneté

La travailleuse accumule son ancienneté durant son congé.

2. Congé annuel

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

3. Congés de maladie, personnels et pour obligations familiales

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

4. Assurances

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

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

5. Régime de retraite

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

6. Modalités de retour

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

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

24.2 Budget alloué à la formation et au perfectionnement

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

24.3 Formation et perfectionnement exigé par l'employeur

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

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

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

ARTICLE 25 CONGÉ SANS TRAITEMENT

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

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

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

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

25.2 Congé sans traitement de plus de quatre semaines

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



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

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

- b) Lors de sa demande, la travailleuse précise la durée de son congé. Ce congé doit être pris de façon continue. Dans le cas d'un congé à temps partiel, la travailleuse précise également la ou les journées de la semaine correspondant au congé, laquelle doit être la même pour toute la durée du congé. Cependant, la travailleuse peut y mettre fin en tout temps en faisant parvenir à l'employeur un préavis écrit d'au moins trente (30) jours de la date de son retour au travail.
- c) Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans traitement dont la durée excède quatre (4) semaines :

1. Congé annuel

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

2. Congés de maladie, personnels et pour obligations familiales

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

3. Assurances

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

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

4. Régime de retraite

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



5. Modalités de retour

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

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

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



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

26.1 Contribution de l'employeur

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



ARTICLE 27 RÉGIME DE RETRAITE

27.1 Régime de retraite

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

27.2 Informations sur les bénéfices en vigueur

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

ARTICLE 28 RETRAITE PROGRESSIVE

28.1 Définition

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

28.2 Demande

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

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

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

28.3 Période couverte et prise de la retraite

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



28.4 Droits et avantages

a) Ancienneté et expérience

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

b) Régime d'assurance

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

c) Régime de retraite

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

d) Supplantation ou mise à pied

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

28.5 Cessation de l'entente

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

28.6 Application de la convention collective

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



ARTICLE 29 CONGÉS AUTOFINANCÉS

Maintien des textes contenus aux conventions collectives locales applicables le jour précédant la signature de la convention collective quant aux congés autofinancés, le cas échéant.



ARTICLE 30 RÉMUNÉRATION

30.1 Appellations d'emploi et taux de salaires

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

30.2 A) Majoration des taux et échelles de salaires

Paramètres généraux d'augmentation salariale

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

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

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

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

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

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

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



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

B) Majorations de traitement applicables aux éducatrices

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

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

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

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

b) À compter du 1^{er} avril 2022, l'éducatrice qualifiée et l'éducatrice spécialisée bénéficient d'une majoration de traitement de 5 % du salaire de l'échelle de traitement correspondant au dernier échelon après avoir séjourné un (1) an au dernier échelon de l'échelle de traitement depuis son dernier avancement d'échelon.

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

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

30.3 Salaires et classification

a) Expérience antérieure pour fins de classification

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

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



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

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

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

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

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

b) Règles d'intégration aux échelles salariales

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



c) Changement d'échelon

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

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

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

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

d) Expérience reconnue pour fins de qualification

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

e) Poste combiné

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

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



f) Promotion

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

g) Taux supérieur

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

30.4 Versement des salaires

- a) Le versement du salaire s'effectue par dépôt direct, à jour fixe, à chaque semaine.
- b) Sur le talon de chèque de paie, l'Employeur inscrit les nom et prénom de la travailleuse, le titre d'emploi, la date de la période de paie, 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 et le montant du salaire net.
- c) Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formulaires T-4 et Relevé 1, le tout conformément aux différents règlements des Ministères impliqués.

30.5 Départ d'une travailleuse

Dans tous les cas de démission ou de fin d'emploi définitive, le Centre doit remettre à la travailleuse toutes sommes dues ainsi que le certificat de cessation d'emploi au moment du départ, en autant que la travailleuse l'avise de la date de son départ au moins une (1) semaine à l'avance. Sinon, les sommes dues lui sont remises à la période de paie suivante.

Le Centre doit fournir à la travailleuse une lettre de référence, si elle en fait la demande.



ARTICLE 31 RÉTROACTIVITÉ

31.1 Rétroactivité

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

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

Disposition transitoire

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

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



ARTICLE 32 DISPOSITIONS DIVERSES

32.1 Annexes et lettres d'entente

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

32.2 Repas

L'employeur peut fournir le repas aux travailleuses. Le coût du repas est déterminé par l'employeur et ce dernier en informe le CRT local une fois par année. Aucun montant en avantage imposable ne peut être imputé à la travailleuse qui ne prend pas le repas du CPE.

32.3 Local de repos

Le Centre met à la disposition des travailleuses un espace réservé à leur repos. Cependant, le Centre peut utiliser temporairement ce local pour d'autres fins pédagogiques avec avis, dans la mesure du possible.

32.4 Droits acquis

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

32.5 Disparités régionales

Voir la lettre d'entente numéro 5.

32.6 Assurance responsabilité et travailleuse seule

- a) Sauf en cas de faute intentionnelle ou négligence grave, l'employeur s'engage à protéger, par une police d'assurance responsabilité, la travailleuse dont la responsabilité civile peut être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.



- b) Lorsque l'éducatrice est seule dans l'installation, l'employeur doit s'assurer qu'une personne adulte est disponible pour la remplacer si elle doit s'absenter en cas d'urgence.

32.7 Contribution à Fondation CSN

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

32.8 Vérification d'absence d'empêchement

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

32.9 Banque de temps

Du 1^{er} février au 31 janvier de l'année suivante, la travailleuse peut accumuler dans une banque les heures effectuées en plus de sa journée ou de sa semaine normale de travail. Cette banque doit contenir un maximum de trois (3) jours de travail.

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



L'employeur doit autoriser la reprise de temps et ne peut la refuser sans motif valable.

Le 31 janvier de chaque année, l'employeur rembourse à chaque travailleuse les heures en banque non utilisées. Le montant dû doit être déposé au compte bancaire de la travailleuse, la semaine suivant le 31 janvier.

32.10 Remboursement des frais de déplacement

a) Lors de tout déplacement autorisé par l'employeur et requis dans le cadre de son travail, la travailleuse a droit au remboursement de ses frais de repas et de transport conformément aux barèmes prévus à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* du Conseil du trésor (CT 216155 du 22 mars 2016 et modifications).

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

- déjeuner : un maximum de 10,40 \$, sur production d'un reçu;
- dîner : un maximum de 14,30 \$, sur production d'un reçu;
- souper : un maximum de 21,55 \$, sur production d'un reçu;
- indemnité de kilométrage : 0,52 \$ du kilomètre parcouru;
- coût du stationnement, sur production d'un reçu;
- pour les travailleuses qui utilisent le transport en commun, l'équivalent du prix d'un billet aller-retour est remboursé;
- une fois par année financière, l'agente de conformité, l'agente de soutien technique et pédagogique ou une travailleuse qui, à la demande de l'employeur, est appelée à utiliser régulièrement son véhicule dans le cadre de ses fonctions peut demander le remboursement du montant de sa prime d'assurance automobile uniquement pour la portion afférente à l'assurance affaires, sur présentation d'une preuve de sa prime d'assurance affaires pour la période concernée.

b) Les barèmes de remboursement prévus à l'alinéa a) sont ajustés, le cas échéant, à la date de mise à jour par le gouvernement de la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* du Conseil du trésor.



- c) Dans le cas de tout déplacement visé par la présente clause, le kilométrage remboursé exclut la distance entre le domicile de la travailleuse et le lieu où elle travaille habituellement. Ainsi, uniquement le kilométrage excédentaire parcouru par la travailleuse lui est remboursé.

32.11 Ratios

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



ARTICLE 33 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

33.1 Durée de la convention

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

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

33.2 Modification de la convention

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

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

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Waterloo, ce ____^e jour du mois de juin 2022.

SYNDICAT

EMPLOYEUR



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

Adjointe administrative

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

Conditions d'obtention

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

Éducatrice

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

Conditions d'obtention

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

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

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

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



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

Agente de conformité

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

Conditions d'obtention

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

Agente-conseil en soutien pédagogique et technique

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

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

Conditions d'obtention

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



Préposée

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

Conditions d'obtention

Aucune condition d'obtention particulière.

Responsable en alimentation ou cuisinière

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

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

Conditions d'obtention

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

ou

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

Commis-comptable ou secrétaire-comptable

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

Conditions d'obtention

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



Secrétaire-réceptionniste

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

Conditions d'obtention

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

Aide-éducatrice ou aide générale

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

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

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

Conditions d'obtention

Aucune condition minimale particulière n'est exigée.

Éducatrice spécialisée

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

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

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



Conditions d'obtention

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

**ANNEXE B TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRES****PERSONNEL DE GARDE****Éducatrice qualifiée (rangement 19)**

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

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

**Éducatrice non qualifiée (rangement 19)**

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

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

**PERSONNEL D'INTERVENTION SPÉCIALISÉE****Éducatrice spécialisée (rangement 19)**

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

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

**PERSONNEL DE SERVICES****Responsable en alimentation - cuisinière (rangement 13)**

Échelon	1 ^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 (\$)	Taux applicables du 90 ^e jour après la date de l'affichage (ou de la date à laquelle il devait avoir lieu) pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale au 31 mars 2021 (\$)	1 ^{er} avril 2021 au 31 mars 2022 (\$)	1 ^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 (\$)
6	20,94	21,08	21,50	22,70
5	20,30	20,44	20,85	22,01
4	19,68	19,81	20,21	21,33
3	19,07	19,20	19,58	20,67
2	18,48	18,61	18,98	20,04
1	17,91	18,03	18,39	19,42

Préposée (rangement 6)

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

**Aide-éducatrice (rangement 9)**

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

**PERSONNEL DE SOUTIEN PÉDAGOGIQUE ET TECHNIQUE****Agente-conseil en soutien pédagogique et technique (rangement 21)**

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

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

**Agente de conformité (rangement 18)**

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

**PERSONNEL DE SOUTIEN ADMINISTRATIF****Adjointe administrative (rangement 19)**

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

Commis comptable ou secrétaire comptable (rangement 12)

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

**Secrétaire-réceptionniste (rangement 10)**

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

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

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

Échelle salariale de l'éducatrice non-qualifiée

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



ANNEXE C LISTE DES MATIÈRES DE NÉGOCIATION NATIONALE

ARTICLE 3 Champ d'application

3.6 Comité de relations de travail national

ARTICLE 5 Gestion du CPE

5.2 a) Participation à l'assemblée générale

5.2 b) Participation au conseil d'administration

ARTICLE 7 Liberté d'action syndicale

7.7 Comité de négociation régional

ARTICLE 10 Procédure d'attribution de poste

Qualification pour l'obtention d'un poste

ARTICLE 12 Remplacement temporaire et liste de rappel

Qualification pour l'obtention d'un remplacement

ARTICLE 13 Procédure de grief et arbitrage

Article au complet

ARTICLE 14 Mesures disciplinaires ou administratives

Article au complet

ARTICLE 15 Sécurité et santé au travail

Article au complet

ARTICLE 16 Heures et semaine de travail

16.6 Temps de préparation pédagogique (quantum)

16.7 Gestion de la cuisine

16.9 Intempérie ou événement incontrôlable

16.10 Baisse du taux de fréquentation

16.11 Durée maximale des périodes de pauses rémunérées



ARTICLE 17 Temps supplémentaire

Article au complet

ARTICLE 18 Vacances

18.1 Durée du congé annuel

18.2 Années de service et période de référence

18.3 Période de prise de congé annuel

18.5 Indemnité de congé annuel

ARTICLE 19 Congés fériés

Article au complet

ARTICLE 20 Congés de maladie, personnels et pour obligations familiales

Article au complet

ARTICLE 21 Congés sociaux

Article au complet

ARTICLE 22 Retrait préventif, congé de maternité, paternité et adoption

Article au complet

ARTICLE 23 Congé parental

Article au complet

ARTICLE 24 Formation et perfectionnement

Article au complet

ARTICLE 25 Congé sans traitement

Article au complet

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

Article au complet



ARTICLE 27 Régime de retraite

Article au complet

ARTICLE 28 Retraite progressive

Article au complet

ARTICLE 29 Congés autofinancés

Article au complet

ARTICLE 30 Rémunération

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

ARTICLE 31 Rétroactivité

Article au complet

ARTICLE 32 Dispositions diverses

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

ARTICLE 33 Durée de la convention collective

Article au complet

ANNEXE A

Annexe au complet



ANNEXE B

Annexe au complet

ANNEXE B1

Structure salariale

ANNEXE C

Annexe au complet

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1	Encadrement de la présence de travailleuses au conseil d'administration et à l'assemblée générale
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2	Régime d'assurance collective des centres de la petite enfance et des garderies subventionnées
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3	Fonctionnement syndical
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4	Congés de maladie et congés personnels
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5	Comité paritaire national relatif aux disparités régionales
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6	Mesures transitoires



LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1

ENCADREMENT DE LA PRÉSENCE DE TRAVAILLEUSES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

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

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

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

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

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

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



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

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

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

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

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

Le comité paritaire

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

Contribution des employeurs

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



Mesure transitoire spéciale

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

Administration du régime

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

Reddition de compte et modalités administratives

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

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

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



LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3 FONCTIONNEMENT SYNDICAL

Entre

La Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN)

Et

Le ministère de la Famille (Ministère)

Attendu que ces dispositions s'appliquent exclusivement aux centres de la petite enfance (CPE) ayant intégré l'ensemble des clauses nationales et dont la convention collective a été jugée conforme par le Ministère.

Attendu que le Ministère verse à la FSSS-CSN, au nom de l'employeur, un montant pour les libérations syndicales.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le montant est déterminé selon la formule suivante :
 - $0,0044 \times$ le montant correspondant à la masse salariale annuelle des travailleuses couvertes par la convention collective. Ces montants sont calculés sur la base des rapports financiers des CPE.
2. Pour la période du _____ (date de signature de l'entente nationale) au 31 mars 2022, un montant est versé pour les CPE qui intègrent l'entente nationale en autant que la date de signature de la convention collective soit, au plus tard, le 31 mars 2022¹. Le montant est calculé selon les modalités prévues au point 1² et est versé le 1^{er} décembre 2022.

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

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



3. Pour la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023, un montant est versé pour les CPE ayant intégré l'entente nationale en autant que la date de signature de la convention collective soit, au plus tard, le 31 mars 2023³. Le montant est calculé selon les modalités prévues au point 1⁴ et est versé le 1^{er} décembre 2023.
4. Le syndicat s'engage à transmettre au Ministère les conventions collectives conformes dans les trente (30) jours de la signature. L'admissibilité du versement s'établit à compter de la date de signature de la convention collective conforme⁵. À défaut, la date de réception de la convention collective conforme détermine la date de l'admissibilité aux versements.
5. En contrepartie de ce qui précède, toute disposition de la convention collective ayant pour effet d'accorder aux travailleuses des libérations sans perte de traitement pour fins syndicales est, par les présentes, modifiée pour faire en sorte que cette libération soit remboursée à l'employeur par le syndicat. Nonobstant ce qui précède, les dispositions suivantes, ne sont pas modifiées et demeurent telles que négociées par les parties :
 - Les libérations dans le cadre du comité de relations de travail régional;
 - Les libérations dans le cadre du comité des relations de travail local, lorsqu'aucun comité de relation du travail régional n'a été convenu entre les parties;
 - Les libérations d'une déléguée syndicale et de l'intéressée lors de l'audition d'un grief.

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

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

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



LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4 CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS PERSONNELS

Attendu que la présente convention collective intervient dans le cadre de la négociation nationale regroupée;

1. En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et de congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.
2. Les travailleuses concernées par le maintien des conditions supérieures sont identifiées à l'annexe 4A jointe à la présente lettre d'entente.
3. Ce maintien des conditions supérieures bénéficie aux travailleuses identifiées à l'annexe 4A tant qu'elles demeurent à l'emploi de l'employeur.
4. La présente lettre d'entente doit être annexée à toute convention collective future tant qu'au moins une travailleuse identifiée à l'annexe 4A demeure à l'emploi de l'employeur.



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

ATTENDU la volonté d'améliorer l'attraction et la rétention dans certains territoires aux prises avec des problèmes sévères de disponibilité de main-d'œuvre;

ATTENDU l'intention du gouvernement de mettre en place un régime de disparités régionales dans le secteur des centres de la petite enfance (CPE);

ATTENDU la cohérence gouvernementale souhaitée dans le traitement des employés œuvrant en régions éloignées.

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

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

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

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats :

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



4. De produire un bilan final au plus tard six (6) mois précédant l'échéance de la convention collective.

COMPOSITION DU COMITÉ

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



LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6 RELATIVE AUX MESURES TRANSITOIRES

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

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

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

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

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

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

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

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

1. Pour les conventions collectives dont le renouvellement est signé avant le 15 avril 2022, la travailleuse à temps complet ayant une semaine normale de quatre (4) jours et la travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de neuf (9) jours par période de quatorze (14) jours ont droit à l'ensemble des congés fériés qui ont été déterminés conformément à la clause 19.1 de la convention collective précédente pour la période de référence se terminant le 14 août 2022, à l'exception des congés fériés de Pâques 2022 (le vendredi 15 avril et le lundi 18 avril 2022) qui sont accordés comme suit :



- 1.1 Si les congés fériés qui ont été déterminés conformément aux clauses 19.1.b) et c) incluent deux (2) journées pour Pâques 2022, soit le Vendredi Saint et le lundi de Pâques, et que la présence au travail n'est pas requise lors de celles-ci : toutes les travailleuses à temps complet bénéficient de ces deux (2) congés fériés;
 - 1.2 Si les congés fériés qui ont été déterminés conformément aux clauses 19.1.b) et c) incluent deux (2) journées pour Pâques 2022, soit le Vendredi Saint et le lundi de Pâques, et que la présence au travail est requise lors de l'une de celles-ci : ces travailleuses bénéficient de ces deux (2) congés fériés uniquement si elles en avaient bénéficié en vertu de la convention collective précédente;
 - 1.3 Si les congés fériés qui ont été déterminés conformément aux clauses 19.1.b) et c) incluent une (1) journée pour Pâques 2022: ces travailleuses bénéficient de ce congé férié uniquement.
2. Pour les conventions collectives dont le renouvellement est signé après 15 avril 2022, la travailleuse à temps complet ayant une semaine normale de quatre (4) jours et la travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de neuf (9) jours par période de quatorze (14) jours ont droit à l'ensemble des congés fériés qui ont été déterminés conformément à aux clauses 19.1.b) et c) de la convention collective précédente pour la période de référence se terminant le 14 août 2022 ou le 14 août 2023, selon le cas.

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

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



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

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



MATIÈRES NON ARBITRABLES ET EXCLUES DE LA CONVENTION COLLECTIVE



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

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

Ci-après désigné comme « le Ministre »

ET LES REGROUPEMENTS PATRONAUX

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

Ci-après désignés « les regroupements patronaux »

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

Ci-après désignée comme « la FSSS-CSN »

Ci-après désignés comme « les parties »

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



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

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

Attendu que des conventions collectives en vigueur dans le secteur des services de garde éducatifs à l'enfance (SSGEE) exigent la qualification pour l'obtention d'un poste d'éducatrice et d'un remplacement de longue durée;

Attendu que les employeurs du SSGEE sont confrontés à des difficultés d'attraction et de rétention de personnel de garde qualifié qui mettent en jeu la qualité, l'accessibilité ainsi que la pérennité des SGEE;

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

Attendu que des mesures exceptionnelles doivent être mises en place pour accroître la disponibilité du personnel de garde qualifié dans les SGEE;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente.
2. Une prime d'encouragement à la qualification de quatre cent cinquante dollars (450 \$) est accordée à l'éducatrice non qualifiée chaque fois qu'elle réussit en cours d'emploi¹ une tranche de quinze (15)² crédits ou unités dans le cadre d'un programme d'études³ conduisant à l'obtention de :
 - Un DEC en TEE; OU
 - Une attestation d'études collégiales en techniques d'éducation à l'enfance (AEC en TEE) ou une AEC pour les éducatrices en services à l'enfance autochtone; OU

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

² La comptabilisation des crédits ou unités débute à la signature de la convention collective. Les crédits ou unités pour les équivalences et les exemptions accordées par l'établissement d'enseignement ne sont pas considérés aux fins de la prime. Il en est de même pour les unités d'un stage financé par le gouvernement du Québec.

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

- Un certificat universitaire spécialisé en petite enfance.

Pour bénéficier de la prime d'encouragement à la qualification, l'éducatrice doit fournir à l'employeur au plus tard trois (3) mois suivant la réussite des quinze (15) crédits ou unités :

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

LE MINISTRE DE LA FAMILLE

Julie Blackburn
Sous-ministre

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



LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX-CSN

Lucie Longchamps
Vice-Présidente

LES REGROUPEMENTS PATRONAUX

Pour les regroupements patronaux suivants :

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

Dominique Bédard

Pour le regroupement patronal suivant :

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

M^e Sylvain Bouchard

Pour les regroupements patronaux suivants :

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

M^e Mathieu Fournier



Pour les regroupements patronaux suivants :

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

M^e Charles Gaulin



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

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

Ci-après désigné comme « le Ministre »

ET LES REGROUPEMENTS PATRONAUX

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

Ci-après désignés « les regroupements patronaux »

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

Ci-après désignée comme « la FSSS-CSN »

Ci-après désignés comme « les parties »

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



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

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

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

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

LE MINISTRE DE LA FAMILLE

Julie Blackburn
Sous-ministre

LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX-CSN

Lucie Longchamps
Vice-Présidente



LES REGROUPEMENTS PATRONAUX

Pour les regroupements patronaux suivants :

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

Dominique Bédard

Pour le regroupement patronal suivant :

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

M^e Sylvain Bouchard

Pour les regroupements patronaux suivants :

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

M^e Mathieu Fournier

Pour les regroupements patronaux suivants :

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

M^e Charles Gaulin



LETTRE D'ENTENTE

RELATIVE A LA CREATION D'UN COMITÉ NATIONAL RELATIF A L'ORGANISATION DU TRAVAIL, LA CHARGE DE TRAVAIL ET LA CONCILIATION TRAVAIL / FAMILLE / ÉTUDES

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

Ci-après désigné comme « le Ministre »

ET LES REGROUPEMENTS PATRONAUX

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

Ci-après désignés « les regroupements patronaux »

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

Ci-après désignée comme « la FSSS-CSN »

Ci-après désignés comme « les parties »

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



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

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

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente.

Création d'un comité paritaire

2. Au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date d'entrée en vigueur des conventions collectives, les parties s'engagent à mettre sur pied un comité de travail national ayant pour mandats :

- de documenter les conditions d'exercice et analyser la charge de travail du personnel œuvrant dans les centres de la petite enfance à l'aide d'indicateurs pertinents convenus entre les parties;
- d'analyser l'impact des divers modes d'organisation du travail, incluant la pratique des pauses non remplacées et l'utilisation d'outils technologiques, sur la main-d'œuvre, la présence au travail, la continuité des services et la conciliation travail / famille / études à l'aide d'indicateurs pertinents convenus entre les parties;
- d'analyser tout autre mandat connexe convenu conjointement entre les membres du comité;
- de produire des analyses et des recommandations aux parties négociantes, au plus tard douze (12) mois après le début des travaux.

3. Ce comité sera composé de huit (8) membres : quatre (4) personnes nommées par la FSSS-CSN, deux (2) directrices générales nommées par les regroupements patronaux et deux (2) nommés par le gouvernement, dont un représentant du Secrétariat du Conseil du trésor. Chaque partie peut s'adjoindre ponctuellement une personne supplémentaire.



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

LE MINISTRE DE LA FAMILLE

Julie Blackburn
Sous-ministre

LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX-CSN

Lucie Longchamps
Vice-Présidente

LES REGROUPEMENTS PATRONAUX

Pour les regroupements patronaux suivants :

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

Dominique Bédard

Pour le regroupement patronal suivant :

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

M^e Sylvain Bouchard



Pour les regroupements patronaux suivants :

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

M^e Mathieu Fournier

Pour les regroupements patronaux suivants :

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

M^e Charles Gaulin



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

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

Ci-après désigné comme « le Ministre »

ET LES REGROUPEMENTS PATRONAUX

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

Ci-après désignés « les regroupements patronaux »

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

Ci-après désignée comme « la FSSS-CSN »

Ci-après désignés comme « les parties »

Les parties conviennent de ce qui suit :

L'employeur détermine, après consultation de l'éducatrice titulaire d'un groupe dont fait partie un ou des enfants handicapés, les mesures devant être mises en place pour favoriser leur intégration au sein du groupe et du centre de la petite enfance ainsi que pour la supporter dans



l'atteinte de cet objectif. Il en est de même pour un enfant dont le parent a amorcé un processus de diagnostic auprès de l'un des professionnels reconnus par le ministère de la Famille.

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

LE MINISTRE DE LA FAMILLE

Julie Blackburn
Sous-ministre

LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX-CSN

Lucie Longchamps
Vice-Présidente

LES REGROUPEMENTS PATRONAUX

Pour les regroupements patronaux suivants :

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

Dominique Bédard



Pour le regroupement patronal suivant :

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

M^e Sylvain Bouchard

Pour les regroupements patronaux suivants :

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

M^e Mathieu Fournier

Pour les regroupements patronaux suivants :

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

M^e Charles Gaulin



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

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

Ci-après désigné comme « le Ministre »

ET LES REGROUPEMENTS PATRONAUX

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

Ci-après désignés « les regroupements patronaux »

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

Ci-après désignée comme « la FSSS-CSN »

Ci-après désignés comme « les parties »

Les parties conviennent de ce qui suit :

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



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

LE MINISTRE DE LA FAMILLE

Julie Blackburn
Sous-ministre

LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX-CSN

Lucie Longchamps
Vice-Présidente

LES REGROUPEMENTS PATRONAUX

Pour les regroupements patronaux suivants :

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

Dominique Bédard

Pour le regroupement patronal suivant :

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

M^e Sylvain Bouchard



Pour les regroupements patronaux suivants :

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

M^e Mathieu Fournier

Pour les regroupements patronaux suivants :

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

M^e Charles Gaulin



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

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

Ci-après désigné comme « le Ministre »

ET LES REGROUPEMENTS PATRONAUX

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

Ci-après désignés « les regroupements patronaux »

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

Ci-après désignée comme « la FSSS-CSN »

Ci-après désignés comme « les parties »

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



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

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

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

Comité paritaire national

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

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

3. Les mandats du Comité sont de :
 - Répertorier l'ensemble des informations pertinentes pour la réalisation de ses mandats, notamment en ce qui concerne l'impact des recommandations du Guide alimentaire canadien et l'évolution des enfants souffrant d'allergies alimentaires ou devant respecter certains contraintes, restrictions alimentaires ou diètes particulières;



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

Prime temporaire

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

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



LE MINISTRE DE LA FAMILLE

Julie Blackburn
Sous-ministre

LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX-CSN

Lucie Longchamps
Vice-Présidente

LES REGROUPEMENTS PATRONAUX

Pour les regroupements patronaux suivants :

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

Dominique Bédard

Pour le regroupement patronal suivant :

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

M^e Sylvain Bouchard



Pour les regroupements patronaux suivants :

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

M^e Mathieu Fournier

Pour les regroupements patronaux suivants :

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

M^e Charles Gaulin