

**ENTENTE INTERVENUE SUR
LES MATIÈRES DE NÉGOCIATION NATIONALE ET REGROUPÉE**

ENTRE

**LA MUTUELLE PROVINCIALE DE NÉGOCIATION
COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE**

LE MINISTERE DE LA FAMILLE

ET

**LA FÉDÉRATION DES INTERVENANTES EN PETITE ENFANCE
DU QUÉBEC (FIPEQ-CSQ)**



7 MARS 2013 / 31 MARS 2015

TABLE DES MATIÈRES

Partie I Chapitres et articles

Chapitre 1-0.00	Définition et but de la convention collective	9
Article 1-1.00	Définition	9
Article 1-2.00	But de la convention collective.....	13
Chapitre 2-0.00	Champ d'application et reconnaissance	14
Article 2-1.00	Champ d'application	14
Article 2-2.00	Reconnaissance	15
Chapitre 3-0.00	Prérogatives syndicales	16
Article 3-1.00	Communication, affichage et distribution des avis	16
Article 3-2.00	Utilisation des locaux pour fins syndicales	16
Article 3-3.00	Documentation à fournir au Syndicat	16
Article 3-4.00	Régime syndical	17
Article 3-5.00	Libérations pour activités syndicales.....	18
Article 3-6.00	Déduction des cotisations syndicales	21
Chapitre 4-0.00	Participation des salariées et comités.....	22
Article 4-1.00	Participation.....	22
Article 4-2.00	Comités locaux de relations du travail	22
Article 4-3.00	Comités	23
Article 4-4.00	Conseil d'administration.....	23
Article 4-5.00	Assemblée générale du CPE	24
Article 4-6.00	Sélection du personnel	24
Chapitre 5-0.00	Conditions d'emploi.....	25
Article 5-1.00	Engagement et démission	25
Article 5-2.00	Affichage de poste et remplacement.....	26
Article 5-3.00	Ancienneté	30
Article 5-4.00	Probation	31
Article 5-5.00	Affectation	32
Article 5-6.00	Procédure de mise à pied et de rappel	33
Article 5-7.00	Sous-traitance	35
Article 5-8.00	Mesures disciplinaires ou administratives	35
Article 5-9.00	Dossier personnel.....	37
Chapitre 6-0.00	Conditions de travail et avantages sociaux	38
Article 6-1.00	Semaine et heures de travail	38
Article 6-2.00	Jours chômés et payés.....	38
Article 6-3.00	Vacances annuelles	39
Article 6-4.00	Congés de maladie ou de récupération	42
Article 6-5.00	Accidents du travail et maladies professionnelles	43
Article 6-6.00	Congés spéciaux	44
Article 6-7.00	Droits parentaux	46
Article 6-8.00	Congé sans traitement.....	58
Article 6-9.00	Régime de congé à traitement différé	58

Article 6-10.00	Régime de retraite	60
Article 6-11.00	Formation et perfectionnement	62
Article 6-12.00	Frais de séjour et déplacement.....	63
Article 6-13.00	Responsabilité civile	64
Chapitre 7-0.00	Qualité de vie au travail	66
Article 7-1.00	Santé et sécurité au travail	66
Article 7-2.00	Harcèlement en milieu de travail.....	67
Article 7-3.00	Respect des droits et libertés de la personne	68
Chapitre 8-0.00	Organisation du travail et autonomie professionnelle	69
Article 8-1.00	Organisation du travail.....	69
Article 8-2.00	Autonomie professionnelle.....	69
Chapitre 9-0.00	Rémunération	70
Article 9-1.00	Détermination de la classification dans l'échelle	70
Article 9-2.00	Reconnaissance à l'embauche de l'expérience qualifiante et de la formation pour l'appellation d'emploi d'éducatrice.....	70
Article 9-3.00	Reconnaissance de l'expérience antérieure pour fin de classification	71
Article 9-4.00	Avancement dans l'échelle de salaire	72
Article 9-5.00	Majoration des taux et échelles de salaire	73
Article 9-6.00	Versement de la paie.....	76
Article 9-7.00	Temps supplémentaire	77
Chapitre 10-0.00	Procédure de règlement des griefs et d'arbitrage	79
Article 10-1.00	Procédure de règlement des griefs	79
Article 10-2.00	Procédure d'arbitrage	80
Chapitre 11-0.00	Dispositions générales	82
Article 11-1.00	Dispositions interprétatives	82
Article 11-2.00	Entrée en vigueur et durée de la convention collective	82
Article 11-3.00	Amendement à la convention collective	82
Article 11-4.00	Impression et distribution de la convention collective.....	84
Partie II	Annexes	
Annexe A	Appellations d'emploi, sommaire descriptif des tâches.....	89
Annexe B	Taux horaire et échelles de salaire.....	92
Annexe C	Liste d'ancienneté	96
Annexe D	Liste d'expérience reconnue.....	97
Annexe E	Liste de rappel.....	98
Annexe F	Régime de congé à traitement différé.....	99
Annexe G	Certificat d'accréditation	103
Annexe H	Article 21 du règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance.....	104
Annexe I	Registre des accidents du travail (article 280 LATMP)	105
Annexe J	Identification du partage des matières de négociation	107
Annexe K	Entente concernant la retraite progressive	111

Partie III Lettres d'entente

Lettre d'entente numéro 1	relative aux vacances annuelles	115
Lettre d'entente numéro 2	relative aux congés chômés payés.....	117
Lettre d'entente numéro 3	relative aux congés de maladie ou de récupération	119
Lettre d'entente numéro 4	relative au régime d'assurance collective	122
Lettre d'entente numéro 5	relative aux congés pour obligations familiales ou pour responsabilités familiales ou parentales	124
Lettre d'entente numéro 6	relative à la santé et la sécurité au travail	126
Lettre d'entente numéro 7	relative au comité provincial de relations du travail	127
Lettre d'entente numéro 8	relative aux discussions concernant les enfants présentant des besoins particuliers	128
Lettre d'entente numéro 9	relative à la création de l'appellation d'emploi d'aide-éducatrice	129
Lettre d'entente numéro 10	relative à l'engagement et aux obligations des salariées administratrices	130
Lettre d'entente numéro 11	relative au fonctionnement syndical	131
Lettre d'entente numéro 12	relative à l'accès prioritaire aux services du CPE	132

Partie IV Lettre d'intention

Lettre d'intention relative à l'évaluation de certains emplois	135
--	-----

PARTIE I

CHAPITRES ET ARTICLES

Chapitre 1-0.00 DÉFINITION ET BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Article 1-1.00 Définition

À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application de la convention collective, les mots, termes et expressions dont la signification est ci-après déterminée ont le sens et l'application qui leur sont respectivement donnés.

1-1.01 Année de référence

La période commençant le 1^{er} avril d'une année et se terminant le 31 mars de l'année suivante.

1-1.02 Année d'expérience

Une année d'expérience correspond au nombre d'heures travaillées reconnues en vertu de l'article 9-2.00 de la présente convention collective.

1-1.03 Année de service

La durée ininterrompue pendant laquelle une salariée est liée à l'Employeur par contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permet de conclure à un non-renouvellement de contrat.

1-1.04 Attribution de remplacement

Octroi des remplacements de courte et de longue durée selon les modalités définies aux clauses 5-2.12 et 5-2.15.

1-1.05 Classification

Intégration d'une salariée à une appellation d'emploi et à un taux horaire ou à une échelle de salaire.

1-1.06 Conjoint

Les personnes de même sexe ou de sexe différent dans l'une des situations suivantes,

- a) qui sont unies civilement et cohabitent ; ou
- b) qui sont mariées et cohabitent ; ou
- c) qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant ; ou
- d) qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

La séparation depuis plus de douze (12) mois fait perdre le statut de conjoint.

- 1-1.07 **Déléguée syndicale**
- Salariée membre de l'unité de négociation désignée par le Syndicat pour le représenter ou représenter une salariée ou un groupe de salariées auprès de l'Employeur.
- 1-1.08 **Employeur**
- Le Centre de la petite enfance (CPE)
- 1-1.09 **Équipe de travail**
- L'équipe formée des salariées régulières et remplaçantes de l'Employeur.
- 1-1.10 **Fédération**
- La Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec (FIEPQ-CSQ).
- 1-1.11 **Grief**
- Toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 1-1.12 **Liste d'appel**
- L'Employeur tient à jour une liste d'appel de personnes qui peuvent travailler au CPE à titre de salariée occasionnelle.
- 1-1.13 **Liste de disponibilité**
- Liste des salariées identifiées à la clause 5-2.13 qui ont communiqué leur disponibilité à l'Employeur.
- 1-1.14 **Liste de rappel**
- Liste des salariées identifiées à la clause 5-6.09 bénéficiant d'une priorité d'embauche en vertu des dispositions de la convention collective.
- 1-1.15 **Mutation**
- Mouvement d'une salariée à un autre poste à l'intérieur de la même appellation d'emploi ou à une autre appellation d'emploi, dont le maximum de l'échelle de salaire est identique ou, s'il s'agit d'une appellation d'emploi rémunérée selon un taux de salaire unique, dont le taux est identique.
- 1-1.16 **Période de probation**
- La période d'emploi de huit cent vingt-cinq (825) heures travaillées pour évaluer une salariée nouvellement embauchée sur un poste régulier ou à titre de remplaçante. Cette période est prévue à l'article 5-4.01.

1-1.17 Poste

Affectation particulière d'une salariée pour l'accomplissement des tâches contenues dans l'une ou l'autre des appellations d'emploi prévues à la convention collective.

Toute salariée détient un poste à l'exception de la salariée occasionnelle et de la salariée remplaçante.

1-1.18 Poste à temps complet

Le poste à temps complet est un poste dont le nombre d'heures est prévu à la clause 6-1.01 pour son appellation d'emploi.

1-1.19 Poste à temps partiel

Le poste à temps partiel est un poste dont le nombre d'heures est moindre que celui prévu à la clause 6-1.01 pour son appellation d'emploi.

1-1.20 Promotion

Mouvement d'une salariée à un autre poste dans une autre appellation d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire est supérieur ou, s'il s'agit d'une appellation d'emploi rémunérée selon un taux de salaire unique, dont le taux est supérieur à l'appellation d'emploi qu'elle quitte.

1-1.21 Représentante syndicale

La personne désignée par le Syndicat pour le représenter ou représenter une salariée ou un groupe de salariées auprès de l'Employeur.

1-1.22 Rétrogradation

Mouvement d'une salariée à un autre poste dans une autre appellation d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire est inférieur ou, s'il s'agit d'une appellation d'emploi rémunérée selon un taux de salaire unique, dont le taux est inférieur à l'appellation d'emploi qu'elle quitte.

1-1.23 Salaire

Rémunération à laquelle la salariée a droit conformément aux dispositions de l'article 9-0.00 de la convention collective.

1-1.24 Salariée

Une personne travaillant pour l'Employeur et couverte par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat.

Une salariée détient l'un des statuts définis aux clauses 1-1.28, 1-1.29, 1-1.30.

1-1.25 Salariée à temps complet

La salariée qui détient un poste ou un remplacement à temps complet pour son appellation d'emploi.

1-1.26 Salariée à temps partiel

La salariée qui détient un poste ou un remplacement à temps partiel pour son appellation d'emploi.

1-1.27 Salariée permanente

La salariée qui a complété sa période de probation.

1-1.28 Salariée régulière

La salariée permanente ou en période de probation qui occupe un poste

1-1.29 Salariée occasionnelle

La salariée embauchée pour :

- a) remplacer une salariée régulière dont la durée prévue de l'absence est de moins de trois (3) mois ou
- b) pour effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu pour une période n'excédant pas trois (3) mois.

1-1.30 Salariée remplaçante

La salariée non détentrice d'un poste régulier embauchée pour :

- a) remplacer de façon continue une salariée dont la durée prévue de l'absence ou des absences est de trois (3) mois ou plus.
- b) effectuer un travail à durée limitée de trois (3) mois et plus ou pour répondre à un surcroît temporaire de travail pour une période prévue de trois (3) mois et plus sans toutefois excéder, dans tous les cas, six (6) mois consécutifs.

La salariée qui occupe de façon continue un remplacement depuis trois (3) mois tel que prévu au deuxième paragraphe de la clause 5-1.02

1-1.31 Stagiaire

La personne qui travaille sans rémunération au CPE, au cours ou en dehors de l'année scolaire, en vertu d'un programme d'initiation au travail approuvé, dans le cadre d'une formation reconnue par le ministère de la Famille, par l'établissement d'enseignement d'où elle provient ou par le ministère de l'Éducation.

1-1.32 **Syndicat**

Le Syndicat des intervenantes en petite enfance de... (SIPE_ -CSQ).

Article 1-2.00 But de la convention collective

La convention collective a pour but d'établir les meilleures conditions de travail pour les salariées couvertes par l'unité d'accréditation, en vue d'assurer leur bien-être et leur sécurité et de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur, le Syndicat et les salariées tout en maintenant des services de garde de qualité, répondant aux besoins des enfants et des parents.

Chapitre 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

Article 2-1.00 Champ d'application

2-1.01 Sous réserve des clauses 2-1.02 à 2-1.05, la convention collective s'applique à toutes salariées couvertes par le certificat d'accréditation apparaissant à l'annexe G.

2-1.02 La salariée régulière et la salariée remplaçante bénéficient de l'application de la convention collective.

a) La salariée occasionnelle ne bénéficie des droits de la convention collective que relativement aux chapitres, articles, clauses ou annexes suivants :

Chapitre 1-0.00	Définition et but de la convention collective
Chapitre 2-0.00	Champ d'application et reconnaissance
Chapitre 3-0.00	Prérogatives syndicales
Chapitre 4-0.00	Participation
Article 5-1.00	Engagement et démission
Article 5-2.00	Affichage de postes
Article 5-9.00	Dossier personnel
Article 6-1.00	Semaine et heures de travail
Clause 6-2.08 c)	Jours chômés payés
Article 6-5.00	Accident du travail et maladie professionnelle
Article 6-13.00	Responsabilité civile
Chapitre 7-0.00	Qualité de vie au travail
Chapitre 9-0.00	Rémunération
Chapitre 10-0.00	Procédure de règlement des griefs et d'arbitrage
Chapitre 11-0.00	Dispositions générales
Annexe A	Plan de classification
Annexe B	Certificat d'accréditation
Annexe H	Article 21 du Règlement sur les CPE, ratio en vigueur au CPE
Annexe I	Registre des accidents du travail et des maladies professionnelles (article 280 LATMP)

b) La salariée occasionnelle a également droit, aux fins de vacances payées, à quatre pour cent (4 %) du salaire qu'elle a gagné ; cette somme lui est remise sur chaque paie. Elle a également droit aux congés et autres avantages prévus à la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1)

2-1.03 Lorsqu'une salariée occupe un poste à temps partiel, les dispositions pertinentes s'appliquent ; toutefois, lorsqu'il est nécessaire d'avoir une application au prorata des heures régulières rémunérées, des modalités spécifiques sont prévues à l'article concerné.

2-1.04 La stagiaire est exclue de l'application de la convention collective.

- 2-1.05 L'Employeur peut utiliser une personne participant à un programme gouvernemental, de type employabilité si les conditions suivantes sont respectées :
- a) l'engagement ne se fait pas à l'encontre des droits d'une salariée ;
 - b) l'engagement n'a pas pour effet de réduire le nombre de salariées permanentes, de réduire le nombre d'heures de travail d'une salariée régulière ou d'empêcher une salariée à temps partiel ou remplaçante d'augmenter son nombre d'heures de travail ;
 - c) l'engagement est d'une durée maximale de 12 mois ;
 - d) le Syndicat a donné son accord à la participation de l'Employeur au programme ;
 - e) l'Employeur et le Syndicat s'entendent sur les conditions de travail particulières applicables à la personne participante.

Article 2-2.00 Reconnaissance

- 2-2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant et mandataire des salariées comprises dans l'unité de négociation décrite à l'annexe G.
- 2-2.02 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de gérer et d'administrer ses affaires dans le respect des dispositions de la convention collective.
- 2-2.03 Aucune entente particulière entre l'Employeur et une salariée ne peut être conclue sans l'accord écrit du Syndicat.

Chapitre 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

Article 3-1.00 Communication, affichage et distribution des avis

- 3-1.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage placé en évidence et accessible pour les salariées, dans chacune des installations du CPE, sur lequel il peut afficher tout document de nature syndicale ou professionnelle.

Les documents affichés doivent être identifiés comme des documents en provenance du Syndicat.

L'Employeur et le Syndicat conviennent de diffuser des communications exemptes de tout propos injurieux dirigé contre l'Employeur, ses représentantes, les membres de la corporation, les salariées ou le Syndicat.

- 3-1.02 La déléguée syndicale peut distribuer aux salariées syndiquées, en dehors du temps durant lequel chacune des salariées dispense ses services, tout document de nature syndicale ou professionnelle.

En l'absence de déléguée syndicale, le Syndicat peut procéder à la distribution.

- 3-1.03 La déléguée syndicale peut utiliser, sans frais, les systèmes de communication externe et les équipements techniques de l'Employeur et l'en avise. Cette utilisation ne doit pas nuire au fonctionnement normal du CPE.

Si une telle utilisation entraîne des coûts supplémentaires à l'Employeur, le Syndicat les assume et ceux-ci sont payables dans les trente (30) jours de la réception d'une facture détaillée.

Article 3-2.00 Utilisation des locaux pour fins syndicales

Article 3-3.00 Documentation à fournir au Syndicat

- 3-3.01 En plus de la documentation qui doit être transmise, conformément aux autres dispositions de la convention collective, l'Employeur transmet la documentation prévue au présent article.

- 3-3.02 Sur demande, au plus une fois par année, l'Employeur fournit au Syndicat la liste complète, par ordre alphabétique, des salariées en indiquant pour chacune : le nom et le prénom, le statut (permanente, en période de probation, régulière, remplaçante, occasionnelle), le poste occupé, la classification, le classement, le salaire, la date de naissance, l'adresse de résidence et le numéro de téléphone, le tout tel que porté à sa connaissance ainsi que tout autre renseignement précédemment fourni.

- 3-3.03 L'Employeur fournit, au fur et à mesure, à la déléguée syndicale les renseignements suivants :
- a) le nom de la nouvelle salariée, la date d'embauche et les renseignements prévus à la clause 3-3.02 ;
 - b) le nom de la salariée qui a quitté l'emploi et la date du départ.
- 3-3.04 L'Employeur transmet au fur et à mesure à la déléguée syndicale, copie de toute politique qui vise les salariées.
- 3-3.05 Après adoption par le conseil d'administration, la déléguée syndicale peut consulter sur rendez-vous, toute résolution ayant un impact au niveau des emplois et de la tâche des salariées visées par l'unité de négociation.
- 3-3.06 Si le CPE rencontre des difficultés financières et que les conditions de travail prévues à la convention collective, la structure des postes de l'unité de négociation ou les activités pédagogiques risquent d'être touchées de façon significative, l'Employeur s'engage à déposer au comité des relations du travail une mise à jour de l'état des dépenses de même que les prévisions budgétaires en cours et les états financiers de l'année précédente.
- 3-3.07 Dans les 30 jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, le Syndicat communique à l'Employeur le nom de ses déléguées et de ses substituts chargées de représenter les salariées visées par l'accréditation. Le cas échéant, il communique, dans les quinze (15) jours, toute modification.

Article 3-4.00 Régime syndical

- 3-4.01 Toute salariée à l'emploi du CPE qui est membre du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de la convention collective doit, comme condition du maintien de son lien d'emploi, le demeurer pour la durée de la convention collective.
- 3-4.02 Toute salariée à l'emploi du CPE qui n'est pas membre du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de la convention collective doit, comme condition du maintien de son lien d'emploi, le devenir et demeurer membre pour la durée de la convention collective.
- 3-4.03 Toute nouvelle salariée à l'emploi du CPE doit devenir membre du Syndicat dans les trente (30) jours de sa date d'entrée en service comme condition du maintien de son lien d'emploi et les dispositions de la clause 3-6.01 s'appliquent.
- 3-4.04 Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier une salariée pour la seule raison que le Syndicat a refusé ou différé d'admettre cette salariée comme membre ou l'a suspendue ou exclue de ses rangs, sauf dans les cas suivants :

- a) la salariée a été embauchée à l'encontre d'une disposition de la convention collective ;
- b) la salariée a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de l'Employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre le Syndicat.

Article 3-5.00 Libérations pour activités syndicales

Section I Congé sans perte de salaire et sans remboursement par le Syndicat à l'Employeur

- 3-5.01 La déléguée syndicale peut s'absenter sans perte de salaire pour accompagner une salariée lors d'une rencontre avec l'Employeur, pour un motif lié à ses conditions de travail.
- 3-5.02 La déléguée syndicale peut s'occuper occasionnellement et de façon raisonnable, sans perte de salaire, de toute activité d'ordre syndical ou professionnel durant les heures de travail, avec l'autorisation de l'Employeur, lequel ne peut refuser si cela ne porte pas préjudice au bon fonctionnement des activités du CPE.

Section II Congé sans perte de salaire, mais avec remboursement par le Syndicat à l'Employeur

- 3-5.03 Sous réserve de la lettre d'entente 11, la salariée membre du comité local de relations du travail prévu à l'article 4-2.00 peut s'absenter, sans perte de salaire, pour participer ou pour effectuer un travail requis par ces comités, si ces activités se tiennent sur les heures de travail.

Il en est de même d'une salariée qui est membre d'un comité formé de représentantes désignées par le ministère de la Famille et/ou la Mutuelle d'une part, et par la FIPEQ-CSQ d'autre part.

Aux fins d'application du paragraphe précédent, le Syndicat présente la demande écrite de libération à l'Employeur concerné au plus tard cinq (5) jours avant la date de libération, en spécifiant le nom de la salariée et la durée de la libération.

- 3-5.04 La déléguée syndicale, après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, peut s'absenter de son travail sans perte de salaire pour accompagner la salariée lors de l'étude d'un éventuel grief à la condition que la rencontre se tienne sur les lieux du CPE et que la salariée demeure disponible en cas de besoin. Lors d'une telle rencontre, la déléguée syndicale peut être accompagnée d'une représentante du Syndicat.

Les rencontres prévues au paragraphe précédent doivent être d'une durée raisonnable afin de ne pas nuire au fonctionnement du CPE.

- 3-5.05 La représentante du Syndicat, après entente avec l'Employeur, peut rencontrer au CPE, durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci.

Ces rencontres sont d'une durée raisonnable et ne doivent pas nuire au fonctionnement du CPE.

- 3-5.06 Lors d'une séance d'audition d'un arbitre nommé en vertu du chapitre 10-0.00, la déléguée syndicale et l'intéressée sont libérées de leur travail sans perte de salaire. Chaque partie assume les frais de ses témoins.

Le Syndicat présente la demande écrite de libération aux employeurs concernés au plus tard cinq (5) jours avant la date de la libération, en spécifiant le nom de la salariée et la durée de la libération.

- 3-5.07 **Négociation locale**

L'Employeur libère un maximum de deux (2) salariées pour les séances de négociation et de préparation des clauses locales.

Négociation regroupée ou nationale

Un maximum d'une salariée par CPE peut être libéré pour toute autre séance de préparation et négociation de la convention collective.

Le Syndicat présente la demande écrite de libération aux employeurs concernés au plus tard cinq (5) jours avant la date de la libération, en spécifiant le nom de la salariée et la durée de la libération.

- 3-5.08 **Libérations à temps complet ou à temps partiel pour fonctions électives**

Si une salariée est appelée à occuper un poste électif, dans les trente (30) jours de la demande écrite du Syndicat, l'Employeur libère à temps complet ou à temps partiel pour la période de temps requise, la salariée désignée par le Syndicat, la Fédération ou la Centrale.

Dans le cas d'une libération à temps partiel, la libération doit être pour une ou des journées complètes et les journées de libération doivent être déterminées d'avance.

Lors d'une demande de libération à temps partiel, les parties se rencontrent afin de convenir de modalités particulières assurant le minimum d'impact à l'égard de la stabilité de présence auprès des enfants. À défaut, la salariée libérée est affectée à un poste d'éducatrice non titulaire d'un groupe d'enfants.

3-5.09 Libérations occasionnelles pour fonctions électives

La salariée appelée à occuper un poste électif peut être libérée de son travail pour exercer ses fonctions syndicales en faisant une demande écrite à l'Employeur au moins cinq (5) jours à l'avance. À moins d'entente entre l'Employeur et le Syndicat, la libération syndicale est octroyée par journée de travail.

3-5.10 Libérations occasionnelles pour les membres désignés du Syndicat

Une salariée, avec l'assentiment écrit du Syndicat, peut s'absenter pour assister aux diverses instances ainsi qu'à toutes autres activités syndicales. Un maximum de deux (2) salariées par installation peut s'absenter, à moins que l'Employeur ne puisse remplacer adéquatement les salariées visées. À moins d'entente entre l'Employeur et le Syndicat, la libération syndicale est octroyée par journée de travail.

3-5.11 Remboursement et retour au travail

L'Employeur verse à la salariée libérée, conformément à la Section II, l'équivalent du salaire qu'elle recevrait si elle était réellement en fonction.

Le Syndicat rembourse à l'Employeur, dans les trente (30) jours de l'envoi au Syndicat d'un état de compte détaillé, le salaire, le coût des avantages sociaux et les frais du service de remplacement s'il y a lieu, payés par l'Employeur.

L'Employeur doit être avisé par écrit vingt (20) jours ouvrables à l'avance si la salariée ainsi libérée pour activités syndicales veut réintégrer son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Section III Congé sans traitement pour activités syndicales

3-5.12 La salariée peut être libérée afin d'occuper une fonction non élective auprès du Syndicat, la Fédération ou la Centrale. Cette libération sans salaire est d'une durée maximale de douze (12) mois. Une fois ce délai expiré, la salariée ne peut revenir au service de l'Employeur et elle est considérée comme ayant donné sa démission.

3-5.13 L'Employeur doit être avisé par écrit vingt (20) jours ouvrables à l'avance si la salariée ainsi libérée pour activité syndicale veut réintégrer son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Au terme de son congé, la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour prévue est réputée avoir démissionné.

Section IV Droits et avantages

- 3-5.14 La salariée libérée en vertu de la section I et II bénéficie de tous les droits et avantages, tout comme si elle était au travail, sous réserve du remboursement par le Syndicat de l'équivalent du salaire et des avantages sociaux versés directement à la salariée ou en son nom aux différents régimes de prévoyance.

La salariée libérée en vertu de la section III, accumule son ancienneté, conserve ses droits à la date de son départ et peut poser sa candidature à un poste affiché.

Article 3-6.00 Déduction des cotisations syndicales

- 3-6.01 L'Employeur déduit de chacune des paies de la salariée une somme équivalant à la cotisation régulière fixée par le Syndicat.
- 3-6.02 Tout changement de la cotisation syndicale prend effet, au plus tard, dans les trente (30) jours suivant la réception par l'Employeur d'un avis à cet effet.
- 3-6.03 L'Employeur déduit de la paie ou des paies de la salariée une somme équivalant à la cotisation spéciale fixée par le Syndicat, à la condition d'avoir reçu un avis préalable d'au moins trente (30) jours.
- 3-6.04 L'Employeur remet au Syndicat ou au mandataire désigné par lui, entre le 1^{er} et le 15^e jour du mois, le montant total des cotisations perçues le mois précédent, la liste des salariées cotisantes, leur salaire effectivement gagné et le montant de la cotisation de chacune.
- 3-6.05 L'Employeur indique sur les formulaires T-4 et Relevé 1 le total des cotisations syndicales versées par une salariée au cours de l'année civile correspondante.

Chapitre 4-0.00 PARTICIPATION DES SALARIÉES ET COMITÉS

Article 4-1.00 Participation

4-1.01 Les parties conviennent de privilégier un fonctionnement axé sur la participation favorisant l'implication des salariées par l'entremise de diverses rencontres d'équipe ou de comités mis en place par l'Employeur à titre consultatif. À cette fin, l'Employeur informe l'équipe de travail et les consulte régulièrement de manière à rendre cette participation effective.

Au cours de la durée de la présente convention collective, l'Employeur s'engage à consulter les salariées, entre autres, sur les préoccupations suivantes :

- a) Les moyens susceptibles d'améliorer l'efficacité et le fonctionnement du CPE ;
- b) les moyens permettant d'accroître la participation et la valorisation au travail des salariées.

De plus, dans le cas de changements organisationnels qui n'affectent pas le lien d'emploi des salariées, l'Employeur s'engage, avant toute décision finale, à consulter les salariées afin de leur permettre de proposer toute alternative, suggestion ou modification à la réalisation des objectifs poursuivis.

4-1.02 Lorsque l'Employeur forme un comité non prévu à la convention collective où sont invitées à siéger des salariées, l'Employeur et les salariées, conjointement, désignent qui en fait partie.

Article 4-2.00 Comités locaux de relations du travail

4-2.01 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, l'Employeur et le Syndicat forment le comité de relations du travail composé de deux (2) représentantes de l'Employeur et deux (2) représentantes du Syndicat, dont au moins une représentante est membre de l'unité de négociation.

Malgré ce qui précède, une réunion du comité de relations du travail peut avoir lieu même si l'Employeur n'a qu'une seule représentante.

4-2.02 Le comité a pour fonction :

- a) d'étudier toute question relative à l'interprétation et l'application de la convention collective ;
- b) de discuter de toute entente particulière ou toute modification à apporter à la convention collective ;

- c) d'étudier toute question relative aux changements organisationnels qui affectent le lien d'emploi des salariées ;
- d) d'étudier tous les sujets qui lui sont référés explicitement en vertu des dispositions de la convention collective ;
- e) de discuter de toute question relative à la tâche et à l'organisation du travail sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties.

4-2.03 Le comité se réunit à la demande écrite de l'une ou l'autre des parties.

Les parties s'entendent pour fixer la date, le moment et l'ordre du jour de la réunion qui doit avoir lieu, à moins d'entente à l'effet contraire, dans les sept (7) jours ouvrables de la demande.

Toutefois, aucun sujet litigieux de nature locale ne peut faire l'objet d'une demande de rencontre s'il n'a pas préalablement fait l'objet d'un échange avec l'autre partie.

4-2.04 **Règles de procédure et de convocation du comité**

4-2.05 L'une ou l'autre des parties peut s'adjoindre une personne ressource externe qu'elle juge nécessaire et avise l'autre partie lors de la convocation de la rencontre. Dans ce dernier cas, il est convenu que la partie qui en fait usage doit en assumer tous les frais et déboursés inhérents.

Article 4-3.00 Comités

4-3.01 À moins de motifs valables, les rencontres des comités ont lieu pendant les heures de travail des salariées.

Lorsque ce comité siège en dehors des heures de travail des salariées, celles-ci sont rémunérées selon les dispositions prévues à la Section I de l'article 9-7.00 ou peuvent reprendre les heures en temps selon les dispositions de la clause 9-7.07.

Article 4-4.00 Conseil d'administration

4-4.01 Le CPE où il est prévu à la convention collective en vigueur le jour précédant la signature de la présente convention collective, la participation d'une ou plusieurs salariées à titre d'administratrice au conseil d'administration, avec droit de vote et de parole, maintient cette représentation selon les modalités existantes.

Si le CPE ne prévoit aucune salariée administratrice, celui-ci s'engage à apporter, d'ici le 1^{er} décembre 2012, les modifications réglementaires ou statutaires afin de garantir qu'au moins une salariée, membre de l'unité de négociation, peut être déléguée à titre d'administratrice avec droit de vote et de parole.

- 4-4.02 Lorsque le conseil d'administration siège en tout ou en partie pendant les heures de travail de la salariée, celle-ci est libérée de son travail et reçoit le salaire équivalant à celui qu'elle recevrait si elle était au travail.

Article 4-5.00 Assemblée générale du CPE

- 4-5.01 Les membres de l'unité de négociation peuvent assister, avec droit de parole, aux réunions de l'assemblée générale du CPE.
- 4-5.02 Il est convenu qu'en aucun temps, un parent-utilisateur ne peut perdre son droit de vote du fait que ce dernier est membre de l'unité de négociation.

Article 4-6.00 Sélection du personnel

- 4-6.01 La sélection du personnel est du ressort exclusif de l'Employeur.
- En application de ce qui précède, l'Employeur peut inviter une ou des salariées à participer à un comité de sélection selon des modalités à convenir entre l'Employeur et la déléguée syndicale.

Chapitre 5-0.00 CONDITIONS D'EMPLOI

Article 5-1.00 Engagement et démission

5-1.01 L'engagement d'une salariée est fait par l'Employeur, conformément à la convention collective.

5-1.02 L'engagement d'une salariée occasionnelle est fait verbalement.

Cependant, si cette dernière remplace de façon continue un poste temporairement dépourvu de sa titulaire, effectue un surcroît temporaire de travail ou effectue des travaux à durée limitée depuis trois (3) mois, elle a droit au statut de salariée remplaçante rétroactivement à la date du début de ces trois (3) mois continus. Toutefois, dans un tel cas, les jours effectués pendant ces trois (3) mois continus de travail ne sont pas comptabilisés aux fins de la probation prévue à l'article 5-4.00.

5-1.03 L'engagement d'une salariée régulière ou d'une salariée remplaçante est fait par écrit.

5-1.04 Au plus tard dans la semaine suivant l'engagement d'une nouvelle salariée régulière ou remplaçante, l'Employeur rend disponible une copie de la convention collective selon l'une des formes prévues à la clause 11-4.01 ainsi que les documents en provenance du Syndicat et permet une rencontre conjointe avec la salariée, la déléguée syndicale et l'Employeur.

Dans les quinze (15) jours de l'embauche d'une salariée occasionnelle, l'Employeur s'assure de lui présenter la déléguée syndicale.

5-1.05 Une copie de la convention collective est disponible en tout temps pour les salariées selon l'une des formes prévues à la clause 11-4.01.

5-1.06 À la période de paie suivant le départ de la salariée, ou au plus tard à la période de paie qui suit, l'Employeur lui remet par virement électronique ou lui expédie un chèque représentant les montants dus le cas échéant, ainsi que le certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi.

La salariée qui quitte le service de l'Employeur sans avoir perçu la totalité des sommes qui lui sont dues en vertu de la présente convention collective peut réclamer ces sommes selon la procédure de grief et d'arbitrage prévue au chapitre 10-0.00.

Article 5-2.00 Affichage de poste et remplacement

Section I Affichage de poste

5-2.01 Lorsqu'un poste devient définitivement vacant, l'Employeur dispose d'une période de trente (30) jours pour décider de combler, d'abolir ou de modifier le poste. Une fois sa décision prise, il la communique à la déléguée syndicale.

5-2.02 Lorsque l'Employeur doit combler un poste nouvellement créé ou un poste définitivement vacant, il procède par un affichage interne de cinq (5) jours.

Pendant cette période, l'Employeur peut simultanément afficher le poste à l'externe. Toutefois, il doit prioriser les postulants internes.

À cette fin, un registre des postes est établi afin de permettre à la salariée inscrite d'être considérée comme ayant posé sa candidature sur tout poste affiché. L'Employeur transmet copie de l'inscription de la salariée à la déléguée syndicale.

5-2.03 L'avis doit être sur le tableau d'affichage et une copie doit être transmise à la déléguée syndicale.

Les indications devant apparaître à l'avis d'affichage sont :

- a) l'appellation d'emploi ;
- b) la description de la fonction ;
- c) les qualifications requises de l'appellation d'emploi ;
- d) l'échelle de salaire ou le taux horaire ;
- e) la nature du poste (temps complet ou à temps partiel) ;
- f) la durée de la semaine régulière de travail ;
- g) l'installation ;
- h) la période d'affichage ;
- i) la date du début de l'emploi.

En plus de ce qui précède, l'Employeur peut désigner des exigences particulières pour les appellations d'emploi d'adjointe administrative, d'agente de conformité et d'agente-conseil de soutien pédagogique et technique.

Les exigences particulières doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions. En cas de grief, le fardeau de preuve appartient à l'Employeur.

5-2.04 La salariée qui désire poser sa candidature à un poste affiché doit le faire, par écrit, durant la période d'affichage.

- 5-2.05 L'Employeur choisit la candidate ayant le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle réponde aux qualifications requises pour l'appellation d'emploi du poste à combler, telles que définies à l'annexe A ainsi qu'aux exigences particulières requises par l'Employeur, s'il y a lieu.

Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, la salariée qui est inscrite sur la liste de rappel est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé pour lequel elle répond aux qualifications.

- 5-2.06 La salariée à laquelle le poste est attribué en vertu de la clause 5-2.05 et qui, par cette mutation, change d'appellation d'emploi a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de vingt (20) jours de travail.

Au cours de cette période, l'Employeur est dispensé d'afficher le poste laissé vacant.

Au cours de cette période, la salariée peut réintégrer son ancien poste de son plein gré, et ce, sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste.

- 5-2.07 Sous réserve de la réglementation applicable, la salariée qui, à la date de la signature de la présente convention collective, ne satisfait pas aux qualifications requises pour l'appellation d'emploi dans laquelle elle est classée est réputée satisfaire à ces qualifications à la condition toutefois que le contenu de la tâche (affectation) demeure le même. Les parties locales peuvent convenir de modalités différentes.

- 5-2.08 Toute nomination doit être effectuée dans les trente (30) jours suivant la période d'affichage. Durant cette période, l'Employeur avise, par le moyen le plus approprié, toute salariée ayant posé sa candidature et la déléguée syndicale de la nomination.

À moins d'entente entre les parties, l'entrée en fonction au poste obtenu s'effectue à la date prévue sur l'avis d'affichage sans toutefois dépasser les soixante (60) jours de la nomination.

- 5-2.09 L'Employeur s'engage à créer le plus possible des postes à temps complet et à créer des postes à temps partiel seulement lorsqu'il est dans l'impossibilité d'en créer à temps complet ou que cette obligation entraîne comme conséquence la création d'un poste à temps partiel comportant moins de vingt (20) heures par semaine.

- 5-2.10 Lorsqu'une salariée devient incapable, pour des raisons médicales, d'accomplir en tout ou en partie les fonctions reliées à son poste, l'Employeur et le Syndicat peuvent convenir, sur recommandation du médecin traitant de la salariée, de replacer la salariée dans un autre poste vacant pour lequel elle rencontre les qualifications requises et peut effectuer les tâches sans danger pour sa santé et sa sécurité.

Dans ce cas, le poste ainsi octroyé n'est pas affiché et la salariée ne subit aucune diminution de salaire à la suite de cette mutation.

Section II Attribution des remplacements

5-2.11 La présente section s'applique aux fins de :

- a) combler un poste temporairement dépourvu de sa titulaire pour l'une ou l'autre des absences prévues à la convention collective ;
- b) répondre à un surcroît temporaire de travail (inférieure à six [6] mois) ;
- c) effectuer des travaux à durée limitée (inférieure à six [6] mois), l'Employeur procède selon les dispositions qui suivent :

L'Employeur comble les postes temporairement dépourvus de leur titulaire pour la durée totale de l'absence, à moins d'entente à l'effet contraire avec la déléguée syndicale.

5-2.12 **L'ordre d'attribution des remplacements au personnel régulier**

5-2.13 **Liste de disponibilité**

La liste de disponibilité comprend les noms des salariées suivantes :

- a) toute salariée à temps partiel exprimant une disponibilité supplémentaire ;
- b) toute salariée remplaçante qui a terminé un remplacement ou ayant une disponibilité supplémentaire au remplacement qu'elle détient ;
- c) toute salariée mise à pied et inscrite sur la liste de rappel et qui a exprimé une disponibilité.

Les parties locales peuvent convenir d'ajouter d'autres salariées.

5-2.14 Pour être inscrite sur la liste de disponibilité et y demeurer, la salariée doit exprimer par écrit à l'Employeur la disponibilité qu'elle peut offrir.

Cependant, pendant la période du 1^{er} juin au 31 août ainsi que pendant la période du 15 décembre au 15 janvier et la semaine de relâche, la salariée inscrite sur la liste de disponibilité doit exprimer une disponibilité minimale de deux (2) jours par semaine.

Dans le cas de la salariée régulière à temps partiel inscrite sur la liste de disponibilité, la disponibilité prévue au paragraphe précédent est diminuée du nombre de jours où elle est titulaire de poste.

La salariée qui accepte un remplacement auprès d'un autre CPE et qui n'est pas disponible doit en aviser l'Employeur par écrit. La salariée peut ainsi être non disponible jusqu'à concurrence d'une période de douze (12) mois par tranche de trois (3) années. Au terme de son contrat, la salariée doit exprimer de nouveau sa disponibilité par écrit.

Sous réserve des modalités précédentes, la salariée ne peut se déclarer indisponible que pour un motif d'absence prévu à la convention collective auquel elle a droit.

5-2.15 Avant de puiser à l'extérieur, l'Employeur fait appel à la salariée inscrite sur la liste de disponibilité selon la procédure suivante :

- a) La liste de disponibilité est appliquée par appellation d'emploi. Une salariée peut être inscrite pour plus d'une appellation d'emploi.
- b) Les salariées sont rappelées par ordre d'ancienneté, compte tenu de la disponibilité exprimée, par écrit, pourvu qu'elles répondent aux qualifications requises pour l'appellation d'emploi.
- c) L'Employeur n'est tenu de rappeler une salariée inscrite sur la liste de disponibilité que si sa disponibilité exprimée correspond au remplacement à effectuer.
- d) **L'ordre d'attribution des remplacements de courte durée.**
- e) **L'ordre d'attribution des remplacements de longue durée.**
- f) **Les modalités d'utilisation de la liste de disponibilité.**

5-2.16 La salariée de la liste de disponibilité n'est pas tenue de poursuivre un remplacement si le nombre de jours du remplacement est modifié.

5-2.17 La salariée qui refuse un remplacement de trois (3) mois et plus voit son nom retiré de la liste de disponibilité et devient salariée occasionnelle.

5-2.18 Aux fins d'application de la présente section, l'Employeur s'engage, avant de recourir à des sources externes de recrutement, à utiliser les ressources disponibles apparaissant à la liste de disponibilité.

5-2.19 **Modalités de déplacement lors de la fin d'un remplacement**

5-2.20 Pour les remplacements de vingt (20) jours ouvrables et plus, l'Employeur avise, par écrit, la salariée de la liste de disponibilité des particularités suivantes :

- a) l'identité du poste ;
- b) le nom de la titulaire (s'il y a lieu) ;
- c) la durée probable de l'emploi.

Copie de l'avis est versée au dossier de la salariée.

Pour les remplacements de moins de vingt (20) jours ouvrables, les particularités ci-haut mentionnées ne sont communiquées verbalement à la salariée que sur demande.

- 5-2.21 Une absence d'une durée indéterminée et qui se prolonge par le dépôt d'un deuxième (2^e) certificat médical peut être considérée, après entente entre l'Employeur et la déléguée syndicale, comme une absence long terme.

Section III Fonction hors de l'unité de négociation

- 5-2.22 Une salariée régulière ou une salariée remplaçante peut occuper temporairement un poste hors de l'unité de négociation, pour une période n'excédant pas douze (12) mois. Cette période peut cependant être prolongée après entente entre les parties.

Nonobstant le paragraphe précédent, la période de remplacement comprend la durée totale de l'absence dans le cas d'un congé parental et est d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois dans le cas d'une absence pour invalidité ou accident du travail.

Durant la période de remplacement, la salariée conserve son statut de salariée régulière ou de salariée remplaçante, conserve et accumule son ancienneté et demeure couverte par les dispositions de la convention collective.

Au terme du remplacement, la salariée régulière retourne à son poste régulier. Dans l'éventualité où le poste a été aboli, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail. Dans le cas d'une salariée remplaçante, celle-ci reprend le remplacement qu'elle détenait au moment de son départ. Si le remplacement est terminé, la salariée a droit à tout autre remplacement selon les dispositions de la convention collective.

Article 5-3.00 Ancienneté

- 5-3.01 La salariée peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée. L'Employeur s'engage, durant cette période, à tenir compte de la date d'embauche de la salariée en période de probation et de l'équité entre les salariées lors de l'application de la convention collective.
- 5-3.02 L'ancienneté signifie la période d'emploi chez l'Employeur à titre de salariée régulière et de salariée remplaçante à temps complet ou à temps partiel.
- 5-3.03 La salariée accumule de l'ancienneté pendant l'inscription de son nom sur la liste de rappel et sur la liste de disponibilité.

- 5-3.04 Lorsqu'une salariée occasionnelle acquiert le statut de salariée régulière ou de remplaçante, elle se voit reconnaître son ancienneté, selon le cas, à la date du début du remplacement tel que prévu à la clause 5-1.02 ou à la date de son engagement à titre de salariée régulière.
- 5-3.05 Aux fins de comparaison entre les salariées, l'ancienneté s'établit en termes d'années, de mois et de jours de calendrier.
- Lorsque l'ancienneté de plusieurs salariées est identique, le nombre d'heures d'expérience antérieure effectuées chez l'Employeur est le critère aux fins du rangement décroissant de l'ancienneté.
- Si ce critère ne permet pas de départager le rangement, le nombre d'heures d'expérience antérieure reconnue à l'externe est le critère utilisé.
- 5-3.06 L'ancienneté ne se perd que pour l'une des raisons suivantes :
- a) la démission de la salariée ;
 - b) le congédiement non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale ;
 - c) l'expiration de la période d'inscription sur la liste de rappel ;
 - d) l'expiration d'une période de vingt-quatre (24) mois sans travail sur la liste de disponibilité ;
 - e) radiation de la liste de disponibilité selon la clause 5-2.17.
- 5-3.07 Avant le 21 avril de chaque année, l'Employeur affiche sur les lieux de travail la liste d'ancienneté. Celle-ci fait état de l'ancienneté acquise au 31 mars de chaque année.
- 5-3.08 La salariée dispose de trente (30) jours, à compter de la date d'affichage pour contester la liste d'ancienneté selon la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage. La contestation ne peut viser que la période non couverte par l'affichage précédent. À l'expiration de ce délai, la liste d'ancienneté devient officielle sauf pour les cas soumis à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.
- 5-3.09 La liste d'ancienneté en vigueur au -- -- ---- est celle apparaissant à l'annexe C.

Article 5-4.00 Probation

- 5-4.01 La salariée engagée à un poste régulier ou à titre de remplaçante est en probation pour une période de 825 heures travaillées.

Toutefois, les parties conviennent de suspendre la période de probation entre le 1^{er} juillet et le 1^{er} septembre de chaque année.

- 5-4.02 Pendant la période de probation prévue à la clause 5-4.01, la procédure suivante s'applique :
- a) dès le début de la période de probation, l'Employeur avise par écrit la salariée des critères d'évaluation auxquels elle est soumise. Une copie de l'avis est remise à la déléguée syndicale ;
 - b) au plus tard, au milieu de la période de probation, l'Employeur doit remettre par écrit à la salariée, un rapport d'évaluation contenant, s'il y a lieu, les améliorations à apporter à son travail ;
 - c) la salariée peut demander une rencontre avec l'Employeur pour discuter de son évaluation. Lors de cette rencontre, elle peut être accompagnée par la déléguée syndicale ;
 - d) avant de prendre une décision finale, l'Employeur s'engage à consulter les salariées de l'équipe de travail concernée ;
 - e) la décision de l'Employeur d'accorder la permanence ou non doit parvenir par écrit à la salariée et au Syndicat avant la fin de la période de probation.
- 5-4.03 Le défaut de respecter la procédure prévue à la clause 5-4.02 confère automatiquement la reconnaissance de la réussite de sa probation à la salariée.
- Toutefois, rien dans cette convention collective ne doit être interprété comme imposant à l'Employeur l'obligation d'attendre à la fin de la période de probation pour en constater l'échec et y mettre fin.
- 5-4.04 Si l'Employeur reprend à son emploi une salariée qui n'a pas terminé sa période de probation lors d'un engagement précédent en raison d'un manque de travail et que celle-ci a cumulé au moins cinq cent vingt-cinq (525) heures, cette salariée, pour acquérir sa permanence, ne fait que compléter les heures de travail qui manquaient à sa période précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ.
- 5-4.05 Si l'Employeur met fin à l'emploi de la salariée pendant la période de probation et que celle-ci a complété plus de trois cent cinquante (350) heures, l'Employeur lui donne un préavis de cinq (5) jours ouvrables ou lui verse une indemnité équivalente à son salaire habituel pour cette période.
- 5-4.06 La salariée en période de probation bénéficie de l'application de la convention collective. Toutefois, elle ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage lorsque l'Employeur met fin à son emploi.

Article 5-5.00 Affectation

Article 5-6.00 Procédure de mise à pied et de rappel

5-6.01 Les motifs qui peuvent être utilisés par l'Employeur pour effectuer une mise à pied sont :

- a) la baisse significative des opérations du CPE ou l'abandon d'une partie ou de la totalité de ses opérations ;
- b) la restructuration du CPE ;
- c) la modification des services du CPE.

5-6.02 Lorsque, dans le cadre de la clause 5-6.01, l'Employeur doit procéder à la mise à pied d'une salariée régulière, il avise par écrit la déléguée syndicale et la salariée au moins soixante (60) jours avant la date prévue d'abolition du poste :

- a) de l'identification du poste en surplus ;
- b) du nom de la titulaire ;
- c) de la date prévue de l'abolition de ce poste.

5-6.03 À la suite de l'avis prévu à la clause 5-6.02, l'Employeur convoque le comité de relations du travail pour l'informer des motifs de cette abolition de poste, discuter avec lui de la situation et s'il y a lieu, convenir d'une alternative susceptible de réduire l'impact sur les salariées et sur les services offerts.

5-6.04 La salariée régulière mise à pied, conformément à la clause 5-6.02, est inscrite sur la liste de rappel. La salariée peut également, si elle le désire, s'inscrire sur la liste de disponibilité en exprimant la disponibilité qu'elle peut offrir conformément à la clause 5-2.13.

5-6.05 **La procédure de supplantation lors de l'abolition de poste**

5-6.06 La salariée régulière déplacée par application de la clause 5-6.05 bénéficie de cette clause.

5-6.07 La salariée régulière qui est réaffectée dans un poste qui constitue pour elle une rétrogradation, par application de la clause 5-6.05, conserve son salaire conformément à la clause 9-5.05.

Liste de rappel

5-6.08 Malgré toute autre disposition prévue à la convention collective, la salariée régulière mise à pied peut déplacer, dans l'installation de son choix, une salariée remplaçante possédant le moins d'ancienneté et détenant un remplacement équivalant ou supérieur au poste qu'elle détenait avant sa mise à pied, et ce, dans la même appellation d'emploi ou dans une autre appellation d'emploi.

La salariée mise à pied peut également choisir de déplacer une salariée remplaçante possédant moins d'ancienneté et détenant un remplacement comportant un nombre d'heures inférieur au poste qu'elle détenait avant sa

mise à pied, et ce, dans la même appellation d'emploi ou dans une autre appellation d'emploi.

En toute circonstance, la salariée doit satisfaire aux qualifications requises pour l'appellation d'emploi du poste à combler, telles que définies à l'annexe A ainsi qu'aux exigences particulières requises à la clause 5-2.03 s'il y a lieu.

- 5-6.09 La salariée régulière permanente mise à pied bénéficie d'un droit de rappel prioritaire pendant douze (12) mois pour combler tout poste nouvellement créé, tout poste définitivement vacant et tout remplacement tel que prévu aux clauses 5-2.05 et 5-2.15.

Le délai prévu au paragraphe précédent est de vingt-quatre (24) mois si la salariée a bénéficié durant sa mise à pied d'un congé prévu à l'article 6-7.00.

- 5-6.10 Lorsque l'Employeur procède à un rappel au travail, il rappelle la salariée possédant le plus d'ancienneté qui satisfait aux qualifications requises ou aux qualifications particulières lorsqu'applicables pour l'appellation d'emploi du poste à combler telles que définies à la clause 5-2.03.

- 5-6.11 L'Employeur qui procède à un rappel au travail doit aviser la salariée par téléphone ou tout autre moyen jugé pertinent. S'il n'y a pas de réponse ou si la salariée refuse le rappel au travail, l'Employeur doit l'aviser par courrier recommandé expédié à la dernière adresse connue et une copie de la lettre est remise à la déléguée syndicale.

Le refus ou le défaut d'accepter un rappel au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de l'avis écrit, à moins d'une raison valable reconnue comme telle par l'Employeur et le Syndicat, a pour effet d'annuler tous les droits que cette salariée peut avoir en vertu du présent article.

Aux fins de l'application de l'alinéa précédent, l'obligation d'accepter un rappel au travail ne vise qu'un poste de salariée régulière ou un remplacement de trois (3) mois et plus ayant le même statut d'emploi que celui détenu par la salariée avant sa mise à pied.

- 5-6.12 La salariée régulière permanente mise à pied, qui est visée par la clause 5-6.08 et la salariée rappelée au travail en vertu des dispositions de la section II de l'article 5-2.00 continuent de bénéficier, pendant la période de remplacement, du droit de rappel prioritaire prévu à la clause 5-6.09.

Fermeture de l'installation

- 5-6.13 L'Employeur doit aviser les salariées et la déléguée syndicale de toute fermeture éventuelle, temporaire ou définitive, aussitôt que la date de celle-ci est décidée ; l'avis doit être transmis au moins trente (30) jours avant la date d'une fermeture temporaire et au moins soixante (60) jours avant la date d'une fermeture définitive.

- 5-6.14 Dans le cas d'une fermeture temporaire ou définitive résultant d'un événement de force majeure qui ne relève pas du contrôle de l'Employeur, ce dernier doit prendre les mesures nécessaires afin que les salariées ne subissent aucune perte de salaire pendant les dix (10) jours ouvrables suivant l'évènement.

Malgré ce qui précède, l'Employeur n'est pas tenu de compenser les pertes de salaire encourues par les salariées si l'évènement de force majeure en question entraîne l'interruption des subventions en provenance du ministère ou si ses assurances ne couvrent pas ces dépenses.

- 5-6.15 Lors de la réouverture du CPE, les salariées à l'emploi au moment de la fermeture sont rappelées au travail par ordre d'ancienneté.

Article 5-7.00 Sous-traitance

- 5-7.01 Tout contrat entre l'Employeur et un tiers est permis lorsque le contrat n'a pas pour effet de provoquer de mise à pied, de limiter le nombre d'heures de travail effectué par les salariées inscrites sur la liste de disponibilité ou de restreindre l'embauche de salariée à l'une ou l'autre des appellations d'emploi prévues à la convention collective.

De plus, il est convenu que si l'Employeur doit faire appel à du personnel d'une agence de remplacement après avoir suivi la procédure de remplacement prévue à l'article 5-2.00, celui-ci ne peut offrir qu'un remplacement d'une durée inférieure à cinq (5) jours.

Malgré ce qui précède, l'Employeur peut accorder du travail en sous-traitance dans les secteurs d'activités de la conciergerie et de l'entretien ménager.

De plus, lorsque l'Employeur ne peut remplacer adéquatement la salariée titulaire du poste de cuisinière temporairement absente, il peut le combler par un sous-traitant.

Article 5-8.00 Mesures disciplinaires ou administratives

Mesures disciplinaires

- 5-8.01 Les mesures disciplinaires doivent être appliquées avec justice et équité.

Les mesures disciplinaires doivent être appliquées de façon progressive et uniforme. Selon la gravité et la fréquence des offenses commises et tenant compte des circonstances, seuls l'avertissement écrit, la suspension et le congédiement sont les mesures disciplinaires pouvant s'appliquer.

- 5-8.02 Le délai entre deux (2) mesures disciplinaires doit permettre à la salariée de s'amender et lorsque les circonstances s'y prêtent, l'Employeur doit lui fournir le support nécessaire à cet effet.

- 5-8.03 Toute mesure disciplinaire doit être communiquée à la salariée dans les trente (30) jours de l'incident le plus récent donnant lieu à la mesure ou, au plus tard, dans les trente (30) jours de la connaissance par l'Employeur des événements qui motivent ce dernier à imposer une mesure.

Ce délai est toutefois suspendu du 1^{er} juillet au 1^{er} septembre.

- 5-8.04 Tout avis disciplinaire doit être remis par écrit à la salariée lors d'une rencontre convoquée à cette fin dans les cinq (5) jours subséquents ; lors de cette rencontre, la salariée est accompagnée de la représentante syndicale.

À défaut de pouvoir remettre en main propre à la salariée cet avis, l'Employeur peut lui signifier par tout autre moyen de communication jugé pertinent et donner copie de cet avis à la déléguée syndicale.

- 5-8.05 Tout avis disciplinaire doit contenir clairement les motifs et les faits qui sont à l'origine de la décision de l'Employeur d'utiliser cette mesure.

Les avertissements écrits et les suspensions devront préciser les attentes de l'Employeur telles que les changements ou améliorations à apporter.

- 5-8.06 Tout avis disciplinaire est versé au dossier d'une salariée et devient nul et sans effet douze (12) mois travaillés après la date de son émission, sauf s'il est suivi à l'intérieur de ce délai d'une autre mesure portant sur des faits identiques ou similaires.

- 5-8.07 Tout avis disciplinaire devenu nul et sans effet doit être retiré du dossier personnel de la salariée.

Mesures administratives

- 5-8.08 L'Employeur qui applique une mesure administrative ayant pour effet d'affecter le lien d'emploi de la salariée de façon définitive ou temporaire autrement que par mesure disciplinaire ou mise à pied doit, dans les cinq (5) jours subséquents, informer par écrit la salariée lors d'une rencontre convoquée à cette fin en présence de la déléguée syndicale. L'avis doit contenir clairement les motifs qui sont à l'origine de la mesure administrative.

À défaut de pouvoir remettre en main propre à la salariée cet avis, l'Employeur peut lui signifier par tout autre moyen de communication jugé pertinent et donner copie de cet avis à la déléguée syndicale.

- 5-8.09 Une mesure disciplinaire ou administrative imposée à une salariée peut faire l'objet d'un grief, conformément à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

Article 5-9.00 Dossier personnel

5-9.01 Le dossier personnel de la salariée comprend notamment :

- a) les formulaires de demande d'emploi ;
- b) les rapports du comité de sélection, s'il y a lieu ;
- c) les contrats d'engagement ;
- d) les autorisations de déduction à la source ;
- e) les rapports de probation ;
- f) les rapports d'évaluation ;
- g) les diplômes et les attestations d'études ou d'expérience ;
- h) les rapports sur l'état de santé de la salariée ;
- i) les rapports d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- j) les demandes de congé avec ou sans salaire ;
- k) les avis de mesure disciplinaire et les documents s'y référant ;
- l) la lettre de démission ;
- m) les rapports de recherche d'absence d'empêchement.

5-9.02 À la demande de la salariée, le dossier doit mentionner la participation de la salariée à une activité professionnelle ou de perfectionnement qu'elle a accomplie.

De même, la salariée peut exiger que soit versée à son dossier toute appréciation de l'Employeur qui lui est favorable.

5-9.03 Après avoir pris rendez-vous avec l'Employeur, une salariée peut consulter son dossier personnel ; pour ce faire, elle peut être accompagnée de la déléguée syndicale.

Conformément aux dispositions de la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé (L.R.Q. c P-39.1), l'Employeur remet à la salariée, copie de toutes pièces à son dossier personnel si celle-ci lui en fait la demande par écrit en précisant les pièces demandées. De même, la déléguée syndicale, avec l'autorisation écrite de la salariée, a accès à tout renseignement personnel contenu dans son dossier ; elle peut également obtenir copie de toute pièce pour laquelle la salariée l'a autorisée par écrit.

5-9.04 L'Employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer le caractère confidentiel du dossier personnel.

5-9.05 Les frais liés aux rapports de recherche d'absence d'empêchement de la salariée régulière ou remplaçante sont à la charge de l'Employeur.

Chapitre 6-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX

Article 6-1.00 Semaine et heures de travail

- 6-1.01 **La semaine régulière et la journée normale de travail**
- 6-1.02 **L'horaire régulier de travail**
- 6-1.03 La détermination des horaires de travail est faite par l'Employeur après consultation de l'équipe de travail.
- 6-1.04 À moins d'entente écrite entre l'Employeur et la représentante syndicale, aucun horaire de travail ne doit contenir des heures brisées.
- 6-1.05 La salariée a droit à une pause payée de quinze (15) minutes par demi-journée normale de travail. Lorsque la salariée bénéficie de deux (2) périodes de pause par jour, celles-ci peuvent être regroupées vers le milieu de la journée de travail, après entente entre les parties.
- 6-1.06 L'Employeur met à la disposition des salariées un espace de repos adéquat.
- 6-1.07 **Échange d'horaire de travail**
- 6-1.08 L'éducatrice en présence enfant lors de la période du dîner a droit au même repas que celui fourni aux enfants, selon des modalités déterminées au CRT. À défaut d'entente, les modalités existantes au moment de l'entrée en vigueur de la convention collective demeurent applicables sous réserve de la loi.
- 6-1.09 L'Employeur peut établir un horaire particulier de travail pour une salariée, après consultation de la salariée concernée, en tenant compte des préférences exprimées par celle-ci et des besoins de l'organisation.
- 6-1.10 L'Employeur peut modifier l'horaire de travail pour tenir compte des besoins du CPE, après consultation des salariées concernées.

Article 6-2.00 Jours chômés et payés

- 6-2.01 La salariée à temps complet et la salariée remplaçante travaillant sur un horaire de cinq (5) jours par semaine bénéficient annuellement de treize (13) jours chômés et payés.

La salariée à temps complet et la salariée remplaçante travaillant sur un horaire de quatre (4) jours par semaine bénéficient annuellement de onze (11) jours chômés et payés.

La salariée à temps complet et la salariée remplaçante travaillant sur un horaire de neuf (9) jours sur une période de deux (2) semaines bénéficient annuellement de douze (12) jours chômés et payés.

- 6-2.02 Les treize (13) jours chômés et payés sont déterminés localement.
- 6-2.03 **Calendrier**
- 6-2.04 Si un des jours chômés et payés prévus au présent article coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est fixé à une autre date convenue au comité de relations du travail.
- 6-2.05 Si un des jours chômés et payés prévus au présent article coïncide avec un congé hebdomadaire de la salariée, celle-ci reçoit en remplacement, à son choix, un congé d'une durée équivalente pris à un moment convenu avec l'Employeur ou une indemnité égale au salaire auquel elle a droit.
- 6-2.06 Dans le cas où un jour chômé et payé survient pendant le délai de carence lors d'une invalidité d'une salariée, ce jour n'est pas déduit de la banque de congés de maladie ou de récupération à son crédit.
- 6-2.07 Lorsque le jour chômé et payé coïncide avec une journée où la salariée est requise au travail, celle-ci reçoit en remplacement, à son choix, un congé d'une durée équivalente pris à un moment convenu avec l'Employeur ou une indemnité égale au salaire auquel elle a droit.
- 6-2.08
- a) La salariée à temps complet et la salariée remplaçante dont l'horaire normal est étalé sur cinq (5) jours ou quatre (4) jours semaine reçoivent pour chacun des jours chômés et payés, le salaire qu'elles auraient normalement gagné si elles avaient travaillé.
 - b) La salariée à temps partiel bénéficie de onze (11) jours chômés et payés. Elle reçoit une indemnité égale à un seizième (1/16)¹ du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes précédant la semaine du congé.
 - c) La salariée occasionnelle bénéficie de huit (8) jours chômés et payés. Elle reçoit une indemnité égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes précédant la semaine du congé.

Article 6-3.00 Vacances annuelles

6-3.01 Durée des vacances

L'échelle de congés annuels payés est la suivante :

La salariée 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 salariée ayant droit à moins de deux (2) semaines

¹ Lire un vingtième (1/20) pour la salariée dont la semaine normale de travail est répartie sur cinq (5) jours. Lire un dix-huitième (1/18) pour la salariée dont l'horaire normal de travail est de neuf (9) jours sur une période de deux (2) semaines.

de congé payé peut compléter son congé jusqu'à concurrence de trois (3) semaines consécutives, à ses frais.

La salariée ayant un (1) an et plus de service au 31 mars a droit à deux (2) semaines de congé annuel payé. La salariée ayant droit à deux (2) semaines de congé payé peut compléter son congé jusqu'à concurrence de trois (3) semaines consécutives, à ses frais.

La salariée ayant trois (3) ans et plus de service au 31 mars a droit à trois (3) semaines de congé annuel payé.

La salariée ayant cinq (5) ans et plus de service au 31 mars a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payé.

La salariée ayant quinze (15) ans et plus de service au 31 mars a droit à cinq (5) semaines de congé annuel payé.

Aux fins de calcul, une salariée 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.

6-3.02 Calcul et versement de la paie de vacances

- a) La salariée régulière à temps complet depuis le début de l'année de référence reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

Toutefois, si cette salariée s'est prévaluée des congés suivants, celle-ci se voit appliquer les dispositions de l'alinéa b) de la présente clause, pour chaque semaine de vacances à laquelle elle a droit en vertu de la clause 6-3.01 :

- Congé parental ;
- Tout congé non rémunéré de plus de quatre (4) semaines ;
- Absence pour invalidité ou lésions professionnelles de plus de vingt-six (26) semaines.

Nonobstant ce qui précède, la salariée qui s'est prévaluée d'une absence pour invalidité ou lésions professionnelles d'une durée maximale de vingt-six (26) semaines et qui a travaillé pendant la période de référence, reçoit une indemnité de congé annuel comme si elle était au travail.

- b) La salariée remplaçante et la salariée régulière à temps partiel reçoivent deux pour cent (2 %) du salaire gagné pendant l'année de référence, pour chaque semaine de vacances à laquelle la salariée a droit en vertu de la clause 6-3.01.

Le pourcentage est applicable :

- sur le salaire ;

- sur le salaire de base à partir duquel sont établies les indemnités de congés de maternité, de paternité et de retrait préventif ;
- sur le salaire de base à partir duquel est établie la prestation d'assurance salaire, et ce, pendant les vingt-six (26) premières semaines d'une invalidité ou d'une lésion professionnelle.

c) La salariée qui a obtenu un poste à temps complet pendant l'année de référence se voit appliquer les dispositions de l'alinéa b) de la présente clause, pour chaque semaine de vacances à laquelle la salariée a droit en vertu de la clause 6-3.01.

6-3.03 Les vacances doivent se prendre au cours de l'année suivant celle de leur acquisition.

La période normale de prise de vacances se situe entre le 7 juin et le 31 août ; malgré ce qui précède, la période pourra être ramenée à l'avant-dernière semaine d'août lorsque la rentrée des groupes se fait pendant la dernière semaine d'août.

Cependant, la salariée peut prendre ses vacances en dehors de la période normale, au moment convenu avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

6-3.04 **Choix et répartition des vacances**

6-3.05 **Échanges des vacances**

6-3.06 La salariée doit prendre ses vacances en période d'au moins une (1) semaine à la fois sauf la dernière semaine qui peut être fractionnée en journée prise au moment convenu avec l'Employeur.

6-3.07 La salariée absente du travail pour cause d'invalidité, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou pour responsabilités familiales au moment où elle doit prendre ses vacances, peut les reporter à une autre période de la même année de référence.

La salariée qui est toujours en invalidité pour la même cause à la fin de l'année de référence, reçoit l'indemnité équivalente aux vacances auxquelles elle a droit en vertu de la clause 6-3.02.

La salariée absente du travail pour cause de retrait préventif, de congé de maternité, de paternité, d'adoption et parental au moment de la prise de vacances peut, à son choix, reporter ses vacances à la suite de son congé ou recevoir une indemnité équivalente aux vacances auxquelles elle a droit au 31 mars en vertu de la clause 6-3.02.

6-3.08 Si un jour chômé et payé coïncide avec la période de vacances d'une salariée, celle-ci peut, à son choix, reporter le jour chômé et payé à une autre date déterminée après entente avec l'Employeur ou recevoir une rémunération équivalente.

- 6-3.09 La somme à laquelle la salariée a droit pour ses vacances lui est remise par dépôt direct selon le rythme de paie habituel à moins d'avis écrit de sa part à l'effet contraire. Dans ce cas, cette somme lui est transmise avant son départ en vacances.
- 6-3.10 Aux fins du présent article, la salariée ne subit aucune réduction du salaire versé aux fins de vacances en raison d'une ou plusieurs périodes d'absence pour cause de libérations pour activités syndicales prévues aux sections I et II de l'article 3-5.00.
- 6-3.11 En cas de cessation définitive d'emploi, la salariée a droit à une indemnité calculée conformément à la clause 6-3.02.

Article 6-4.00 Congés de maladie ou de récupération

- 6-4.01 Au 1^{er} décembre de chaque année :
- a) La salariée à temps complet et la salariée remplaçante ayant une semaine normale de cinq (5) jours se voient créditer une banque de dix (10) jours de congés de maladie ou de récupération pour l'année à venir.
 - b) La salariée à temps complet et la salariée remplaçante ayant une semaine normale de quatre (4) jours se voient, quant à elles, créditer une banque de huit (8) jours de congés de maladie ou de récupération pour l'année à venir.
 - c) La salariée à temps complet et la salariée remplaçante ayant une semaine normale de neuf (9) jours sur une période de deux semaines se voient, quant à elles, créditer une banque de neuf (9) jours de congés de maladie ou de récupération pour l'année à venir.
 - d) La salariée à temps partiel ne bénéficie pas de cette banque de congés. À chaque paie, l'Employeur verse 4,3 % du salaire, à titre d'indemnité de congés de maladie ou de récupération. À la demande de la salariée, cette indemnité est versée dans une banque afin qu'elle reçoive une indemnité lors de la prise d'un tel congé.
- 6-4.02 La salariée doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.
- Lorsque l'absence pour cause de maladie excède trois (3) jours ouvrables consécutifs ou lorsque, compte tenu de l'accumulation des absences l'Employeur le juge à propos, l'Employeur peut exiger de la part de la salariée absente un certificat médical attestant la durée de l'absence.
- 6-4.03 **Modalités d'octroi des congés de récupération**
- 6-4.04 La salariée qui devient détentricrice d'un poste à temps complet après le 1^{er} décembre se voit créditer une banque de congés de maladie ou de

récupération au prorata du nombre de mois travaillés à temps complet entre sa date d'entrée en fonction et le 30 novembre suivant.

- 6-4.05 À l'exception des congés annuels et des périodes pendant lesquelles la salariée est appelée à siéger comme juré, la salariée qui s'absente pour plus de quatre (4) semaines consécutives verra sa banque de congés réduite, et ce, au prorata des mois travaillés dans l'année.
- 6-4.06 Les congés qui n'ont pas été utilisés par une salariée au 30 novembre de chaque année lui seront monnayés intégralement et le montant sera versé au plus tard sur la paie suivant celle incluant le 30 novembre.
- 6-4.07 Les congés de maladie ou de récupération qui ont été utilisés en trop au 30 novembre de chaque année sont remboursés par la salariée, au plus tard sur la paie suivant celle incluant le 30 novembre ou selon toutes autres modalités convenues avec l'Employeur.

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

Article 6-5.00 Accidents du travail et maladies professionnelles

- 6-5.01 La salariée doit, dès que possible, aviser l'Employeur de la survenance et des circonstances entourant tout accident du travail ou lésion professionnelle. Elle fournit, en outre, à l'Employeur une attestation médicale, conforme à la loi, si la lésion professionnelle dont elle est victime la rend incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée où elle s'est manifestée.
- 6-5.02 La déléguée syndicale a accès au registre des accidents du travail utilisé par l'Employeur. Sur demande, l'Employeur transmet à la salariée ou à la déléguée syndicale, copie de l'extrait qui la concerne.
- 6-5.03 La salariée peut être accompagnée d'une représentante syndicale lors de toute rencontre avec l'Employeur concernant une lésion professionnelle dont elle est victime.
- 6-5.04 Une salariée qui est de retour au travail et qui est convoquée au bureau d'évaluation médicale (BEM) ou à la Commission des lésions professionnelles (CLP) obtient la permission de s'absenter, sans perte de salaire, après en avoir avisé l'Employeur au moins quarante-huit (48) heures avant la date prévue de l'absence et en fournissant une pièce justificative à cet effet.
- 6-5.05 Lorsqu'une salariée victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, l'Employeur lui verse son salaire pour chaque jour ou partie de jour où cette salariée doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relatifs à la lésion professionnelle ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation.

Article 6-6.00 Congés spéciaux

6-6.01 La salariée a droit à des congés sociaux, sans perte de salaire, dans les cas et selon les modalités suivantes :

a) Mariage

- 1) Un (1) jour, le jour du mariage ou l'union civile de la salariée ;
- 2) Un (1) jour, le jour du mariage du père de la salariée, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses enfants lorsque celui-ci a lieu un jour ouvrable.

b) Décès

- 1) du conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables ;
- 2) du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur, d'un petit-enfant ou du père ou de la mère de ses enfants mineurs : trois (3) jours ouvrables pour la salariée ;
- 3) du père du conjoint, de la mère du conjoint, du gendre, de la bru, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un grand-parent : deux (2) jours ouvrables pour la salariée ;
- 4) la salariée a droit à une journée additionnelle si le lieu des funérailles se situe à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de sa résidence ;
- 5) Les jours indiqués aux alinéas 2) et 3) sont consécutifs et sont compris entre le décès et les funérailles.

Ces congés peuvent être reportés ou divisés en deux (2) périodes en cas de crémation ou d'enterrement reporté. Dans ce cas, la salariée avise l'Employeur vingt-quatre (24) heures à l'avance de la prise de ces congés.

c) 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 publique (L.R.Q. c-2.3), les salariées qui sont empêchées d'accomplir leur travail ne subissent aucune perte de salaire jusqu'à concurrence de trois (3) jours consécutifs.

6-6.02 **Prolongation sans salaire**

La salariée qui en fait la demande obtient un congé sans salaire d'une durée maximale de deux (2) semaines pour prolonger l'un ou l'autre des congés prévus aux paragraphes a-1) et b de la clause 6-6.01.

6-6.03 **Droit aux congés spéciaux**

Aux fins d'application du présent article, la salariée bénéficie des congés spéciaux seulement si elle est inscrite à l'horaire ou normalement requise au travail.

Il est convenu que la salariée absente de son travail pour cause de congé hebdomadaire, congés fériés, mise à pied, congés de maladie ou d'accident du travail, congé sans salaire ou tout autre congé prévu à la présente convention collective ou autrement autorisé par l'Employeur, n'a pas droit au paiement des journées de congés sociaux.

Malgré ce qui précède, la salariée bénéficie des congés prévus à la clause 6-6.01 b) lorsqu'un événement survient durant sa période de vacances. Elle peut reporter les jours de vacances non utilisés.

De plus, les jours d'absence mentionnés aux paragraphes a) et b) de la clause 6-6.01 sont accordés, au choix de la salariée, à compter de la date de l'événement ou du jour suivant.

6-6.04 Dans tous les cas, la salariée doit prévenir l'Employeur et produire, sur demande, une preuve de l'occurrence de l'événement, dans la mesure du possible, ou l'attestation de ces faits.

6-6.05 **Assignation comme jurée ou témoin**

La salariée appelée à agir comme jurée ou témoin un jour où elle était prévue au travail reçoit, pendant cette période, la différence entre son salaire et l'indemnité versée à ce titre par la Cour ou par la partie qui l'a assignée à comparaître.

6-6.06 L'Employeur s'engage à maintenir les dispositions relatives aux événements incontrôlables ou de force majeure applicables le jour précédent la signature de la convention collective, et ce, jusqu'à la date de la signature de la prochaine convention collective.

Extrait de la convention collective 2006-2010
Article 6-6.00

Article 6-7.00 Droits parentaux

Dispositions générales

Les dispositions de la Loi sur les normes du travail sont réputées faire partie de la présente convention collective. Les modalités de cet article sont réputées être modifiées par tout amendement aux articles de la Loi sur les normes du travail.

6-7.01 Les indemnités prévues au régime de congé de maternité des CPE sont versées à titre de supplément lorsque la salariée est admissible.

6-7.02 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

6-7.03 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était demeurée au travail.

6-7.04 Congé spécial – retrait préventif

Une salariée enceinte qui fournit à l'Employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même ou pour l'enfant qu'elle allaite peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers à la condition qu'elle réponde aux qualifications requises pour l'appellation d'emploi.

L'Employeur doit évaluer cette possibilité à l'intérieur de son organisation.

Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la salariée peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date de son accouchement.

Avis à l'Employeur et date de retour

Dans le cas d'un retrait préventif, la salariée doit, dans les trente (30) jours de son départ, donner à l'Employeur un avis écrit l'informant de la date prévue de son retour au travail.

- 6-7.05 Le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement, et pour la salariée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue pour l'accouchement.
- 6-7.06 Durant le congé spécial prévu à la présente section, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la salariée enceinte ou de la salariée qui allaite.

Maintien des avantages sociaux

- 6-7.07 Durant le retrait préventif, la salariée bénéficie, pourvu qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :
- maintien de sa participation au régime d'assurance collective et au régime de retraite ;
 - accumulation des vacances ou paiement de ce qui en tient lieu ;
 - accumulation de l'expérience aux fins d'avancement d'échelon ;
 - accumulation de l'ancienneté ;
 - maintien du droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

Aux fins du maintien du régime d'assurance et du régime de retraite, lorsque l'Employeur paie une partie des primes, il assume alors sa part habituelle. L'Employeur n'est pas tenu de verser sa part si la salariée fait défaut de verser les cotisations exigibles. Le versement doit s'effectuer régulièrement ou être transmis à l'avance à l'Employeur selon les exigences du contrat.

6-7.08 Examens médicaux relatifs à la grossesse

Une salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical lié à sa grossesse ou pour un examen lié à sa grossesse et effectué par une sage-femme.

La salariée avise sa supérieure immédiate le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter pour un examen médical lié à sa grossesse.

La salariée peut se prévaloir de sa banque de congés de maladie ou de récupération pour les examens médicaux liés à sa grossesse, le tout attesté par une pièce justificative.

6-7.09 Congé de maternité spécial et interruption de grossesse

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 salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à la clause 6-7.22 et suivantes, à compter du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Interruption de grossesse

6-7.10 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 salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

Durée maximale

6-7.11 Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de vingt (20) semaines continues et aux indemnités prévues à la clause 6-7.38 à compter de la semaine de l'événement.

6-7.12 En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la salariée doit, le plus tôt possible, donner à l'Employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

6-7.13 Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.

Avis à l'Employeur

6-7.14 En cas d'accouchement prématuré, la salariée doit aviser l'Employeur si la date prévue de retour est différente de celle déjà fournie.

Maintien des avantages sociaux

6-7.15 Durant le congé de maternité spécial, la salariée bénéficie, pourvu qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- maintien de sa participation au régime d'assurance collective et au régime de retraite ;
- accumulation des vacances ou paiement de ce qui en tient lieu ;
- accumulation de l'expérience aux fins d'avancement d'échelon ;

- accumulation de l'ancienneté ;
- maintien du droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

Aux fins du maintien du régime d'assurance collective et du régime de retraite, lorsque l'Employeur paie une partie des primes, il assume alors sa part habituelle. L'Employeur n'est pas tenu de verser sa part si la salariée fait défaut de verser les cotisations exigibles. Le versement doit s'effectuer régulièrement ou être transmis à l'avance à l'Employeur, selon les exigences du contrat.

Congé de naissance ou d'adoption

6-7.16 Une salariée peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées sans perte de salaire 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.

La salariée doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

6-7.17 Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de la salariée. 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.

6-7.18 La salariée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption prévu à la clause 6-7.16 a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont sans perte de salaire.

6-7.19 La salariée doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

6-7.20 Un (1) de ces jours peut être utilisé pour le rite religieux ou l'enregistrement. Cette journée doit être prise dans un délai maximum de cinquante-deux (52) semaines après la naissance de l'enfant.

6-7.21 La salariée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

Congé de maternité

6-7.22 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de vingt (20) semaines consécutives, selon les modalités prévues au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et au régime d'assurance collective des CPE.

6-7.23 La salariée 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.

- 6-7.24 La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est hospitalisé a droit à un congé de maternité suspendu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de son enfant n'exige plus de soins hospitaliers.
- 6-7.25 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.
- 6-7.26 Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième semaine (16^e) précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard vingt (20) semaines après la semaine de l'accouchement.
- 6-7.27 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 salariée n'a pas à fournir cet avis si elle en a déjà fourni un dans le cadre du retrait préventif ou d'un congé de maternité spécial et interruption de grossesse.

Réduction du délai d'avis

- 6-7.28 L'avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste le besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

En cas d'imprévu, la salariée 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 devrait quitter son emploi sans délai.

Fractionnement

- 6-7.29 Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la salariée peut s'absenter en vertu des articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

Suspension du congé

- 6-7.30 Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'Employeur, pour permettre le retour au travail de la salariée pendant la durée de cette hospitalisation.

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

Retour au travail avant expiration du congé de maternité

- 6-7.31 Malgré l'avis prévu à la clause 6-7.27, la salariée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Toutefois, l'Employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Retour au travail différé

- 6-7.32 La salariée 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 salaire pour la durée déterminée par le médecin traitant.

Avis de réduction de congé

- 6-7.33 Une salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu à la clause 6-7.27 après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

Présomption de démission

- 6-7.34 La salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son Employeur est présumée avoir démissionné à moins d'un imprévu majeur dont la preuve lui incombe.

Réintégration de la salariée

- 6-7.35 À la fin d'un congé de maternité, la salariée reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective.

De même, au retour du congé de maternité, la salariée ne détenant pas de poste retourne sur la liste de disponibilité et bénéficie des droits prévus à la convention collective.

Poste aboli

- 6-7.36 Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de supplantation, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Maintien des avantages sociaux

6-7.37 Durant le congé de maternité, la salariée bénéficie, pourvu qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- a) maintien de sa participation au régime d'assurance collective et au régime de retraite ;
- b) accumulation des vacances ou paiement de ce qui en tient lieu ;
- c) accumulation de l'expérience aux fins d'avancement d'échelon ;
- d) accumulation de l'ancienneté ;
- e) maintien du droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

Aux fins du maintien du régime d'assurance collective et du régime de retraite, lorsque l'Employeur paie une partie des primes, il assume alors sa part habituelle. L'Employeur n'est pas tenu de verser sa part si la salariée fait défaut de verser les cotisations exigibles. Le versement doit s'effectuer régulièrement ou être transmis à l'avance à l'Employeur, selon les exigences du contrat.

Indemnité de congé de maternité

6-7.38 L'Employeur adhère au régime provincial d'assurance collective et de congé de maternité à l'intention du personnel œuvrant dans les centres de la petite enfance du Québec. La salariée enceinte admissible à ce régime bénéficie de l'indemnité qui y est prévue.

Congé de paternité

6-7.39 Un salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, 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, selon les modalités prévues au RQAP et au régime d'assurance collective des CPE.

Avis

6-7.40 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.

Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.

6-7.41 La salariée dont la conjointe accouche a droit au congé susmentionné si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

Fractionnement

- 6-7.42 Sur demande du salarié, ce congé peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si le salarié peut s'absenter en vertu des articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

Suspension du congé

- 6-7.43 Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de paternité, celui-ci peut être suspendu après entente avec l'Employeur, pour permettre le retour au travail du salarié pendant la durée de cette hospitalisation.

Présomption de démission

- 6-7.44 Le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son Employeur est présumé avoir démissionné.

Réintégration du salarié

- 6-7.45 À la fin d'un congé de paternité, le salarié reprend son poste ou le cas échéant, un poste obtenu durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective.

De même, au retour du congé de paternité, le salarié ne détenant pas de poste reprend l'assignation qu'il détenait au moment de son départ si la durée prévue de celle-ci se poursuit après la fin du congé de paternité.

Si l'assignation est terminée, le salarié retourne sur la liste de disponibilité et bénéficie des droits prévus à la convention collective.

Poste aboli

- 6-7.46 Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de supplantation, le salarié a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

Maintien des avantages sociaux

- 6-7.47 Durant le congé de paternité, le salarié bénéficie, pourvu qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

- a) maintien de sa participation au régime d'assurance collective et au régime de retraite ;
- b) accumulation des vacances ou paiement de ce qui en tient lieu ;
- c) accumulation de l'expérience aux fins d'avancement d'échelon ;
- d) accumulation de l'ancienneté ;
- e) maintien du droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme s'il était au travail.

Aux fins du maintien du régime d'assurance collective et du régime de retraite, lorsque l'Employeur paie une partie des primes, il assume alors sa part habituelle. L'Employeur n'est pas tenu de verser sa part si le salarié fait défaut de verser les cotisations exigibles. Le versement doit s'effectuer régulièrement ou être transmis à l'avance à l'Employeur selon les exigences du contrat.

Congé parental

- 6-7.48 Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus de cinquante-deux (52) semaines continues.
- 6-7.49 Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié à la salariée dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où la salariée quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante-douze (72) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-douze (72) semaines après que l'enfant lui ait été confié.

Avis

- 6-7.50 Le congé parental 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 salariée 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 salariée n'a pas à fournir cet avis si elle en a déjà fourni.

- 6-7.51 La salariée peut, dès le début ou en cours de congé parental sans salaire, s'inscrire sur la liste de disponibilité en exprimant par écrit la disponibilité qu'elle peut offrir. Elle doit aviser l'Employeur sept (7) jours à l'avance de son intention de s'inscrire sur cette liste.

Durant son inscription sur la liste de disponibilité, la salariée n'est pas visée par les règles de disponibilité minimale prévues à la clause 5-2.14.

Tout au long de son inscription sur la liste de disponibilité, la salariée en fournissant une prestation de travail, se trouve régie par les règles applicables à la salariée à temps partiel.

Fractionnement

- 6-7.52 Sur demande de la salariée, le congé parental peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la salariée peut s'absenter en vertu des articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

Suspension du congé

- 6-7.53 Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé parental, celui-ci peut être suspendu après entente avec l'Employeur, pour permettre le retour au travail de la salariée pendant la durée de cette hospitalisation.

Avis

- 6-7.54 La salariée peut mettre fin à son congé parental avant la date mentionnée dans l'avis prévu à la clause 6-7.50 après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

Présomption de démission

- 6-7.55 La salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son Employeur est présumée avoir démissionné à moins d'un imprévu majeur dont la preuve lui incombe.

Réintégration de la salariée

- 6-7.56 À la fin d'un congé parental, la salariée reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective.

De même, au retour du congé parental, la salariée ne détenant pas de poste retourne sur la liste de disponibilité et bénéficie des droits prévus à la convention collective.

Poste aboli

- 6-7.57 Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de supplantation, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Maintien des avantages sociaux

- 6-7.58 Durant le congé parental, la salariée bénéficie, pourvu qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :
- a) maintien de sa participation au régime d'assurance collective et au régime de retraite ;
 - b) accumulation de l'ancienneté ;
 - c) maintien du droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

Aux fins du maintien du régime d'assurance collective et du régime de retraite, lorsque l'Employeur paie une partie des primes, il assume alors sa part habituelle. L'Employeur n'est pas tenu de verser sa part si la salariée

fait défaut de verser les cotisations exigibles. Le versement doit s'effectuer régulièrement ou être transmis à l'avance à l'Employeur, selon les exigences du contrat.

Congé complémentaire sans salaire

- 6-7.59 À la suite de son congé parental, la salariée qui le désire peut obtenir un congé complémentaire sans salaire à temps complet se terminant au plus tard cent quatre (104) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, cent quatre (104) semaines après que l'enfant lui ait été confié.

Un seul des conjoints peut bénéficier du congé complémentaire, à moins qu'il ne soit partagé sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

- 6-7.60 Le congé complémentaire sans salaire 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 salariée 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 salariée n'a pas à fournir cet avis si elle en a déjà fourni.

- 6-7.61 La salariée peut, dès le début ou en cours de congé complémentaire sans solde, s'inscrire sur la liste de disponibilité en exprimant par écrit la disponibilité qu'elle peut offrir. Elle doit aviser l'Employeur sept (7) jours à l'avance de son intention de s'inscrire sur cette liste.

Durant son inscription sur la liste de disponibilité, la salariée n'est pas visée par les règles de disponibilité minimale prévues à la clause 5-2.14.

Tout au long de son inscription sur la liste de disponibilité, la salariée en fournissant une prestation de travail, se trouve régie par les règles applicables à la salariée à temps partiel.

- 6-7.62 Sur demande faite trois (3) semaines avant le début du congé complémentaire sans salaire, la salariée à temps complet peut échanger son poste avec le poste d'une autre salariée à temps partiel, et ce, sous réserve de l'approbation de l'Employeur et de la salariée visée par l'échange.

L'échange se fait selon l'ordre d'ancienneté des salariées à temps partiel et à la condition que les salariées visées puissent répondre aux qualifications requises ainsi qu'aux exigences particulières requises par l'Employeur, s'il y a lieu, à l'égard des postes à être échangés.

La salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions de la présente clause est considérée comme une salariée à temps partiel et est régie par les règles applicables à la salariée à temps partiel pendant la durée de son échange de poste.

Tout échange de poste est d'une durée minimale de trois (3) mois et d'une durée maximale de douze (12) mois.

- 6-7.63 La salariée à temps complet peut, après entente avec l'Employeur, obtenir un congé complémentaire sans salaire à temps partiel d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues. En aucun temps, ce congé ne peut se terminer plus tard que cent quatre (104) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, cent quatre (104) semaines après que l'enfant lui ait été confié.
La salariée doit faire sa demande à l'Employeur au moins quatre (4) semaines à l'avance en précisant l'aménagement demandé.

Avis

- 6-7.64 La salariée qui veut mettre fin à son congé complémentaire sans salaire avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trois (3) semaines avant son retour.

Présomption de démission

- 6-7.65 La salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son Employeur est présumée avoir démissionné à moins d'un imprévu majeur dont la preuve lui incombe.

De même, au retour du congé complémentaire sans salaire, la salariée ne détenant pas de poste retourne sur la liste de disponibilité et bénéficie des droits prévus à la convention collective.

Réintégration de la salariée

- 6-7.66 À la fin d'un congé complémentaire sans salaire, la salariée reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective.

De même, au retour du congé complémentaire sans salaire, la salariée ne détenant pas de poste retourne sur la liste de disponibilité et bénéficie des droits prévus à la convention collective.

Poste aboli

- 6-7.67 Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de supplantation, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Maintien des avantages sociaux

- 6-7.68 Durant le congé complémentaire sans salaire, la salariée bénéficie, pourvu qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- a) maintien, si elle le désire, de sa participation au régime d'assurance collective ;

- b) accumulation de l'ancienneté ;
- c) maintien du droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

Aux fins du maintien du régime d'assurance collective, la salariée qui désire maintenir sa participation assume alors sa part habituelle et celle de l'Employeur. Le versement doit s'effectuer régulièrement ou être transmis à l'avance à l'Employeur, selon les exigences du contrat.

Conciliation travail-famille

- 6-7.69 Afin de favoriser la conciliation travail-famille, les parties conviennent de se rencontrer en comité de relations du travail dans le but d'analyser et d'évaluer toute demande de salariée présentant des difficultés à concilier ses obligations professionnelles et familiales. À cet effet, les membres du comité peuvent suggérer à l'Employeur certaines solutions ou alternatives.

Article 6-8.00 Congé sans traitement

6-8.01

6-8.02

6-8.03

6-8.04

6-8.05

6-8.06

- 6-8.07 La salariée peut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue, pour un motif raisonnable, sur avis écrit transmis au moins trente (30) jours avant son retour.

- 6-8.08 Au retour du congé, la salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste a été aboli, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Article 6-9.00 Régime de congé à traitement différé

- 6-9.01 Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à une salariée de voir son salaire étalé sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé avec salaire.

Ce régime comprend, premièrement, une période de contribution de la salariée et, deuxièmement, une période de congé. En aucun temps, le congé à traitement différé ne peut être anticipé.

6-9.02 La salariée peut bénéficier du régime de congé à traitement différé après demande à l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. La salariée doit satisfaire aux conditions suivantes :

- a) être salariée régulière à temps complet ;
- b) faire une demande écrite en précisant :
 - la durée de participation au régime ;
 - la durée du congé ;
 - le moment de la prise.
- c) Offrir une prestation de travail au moment de l'entrée en vigueur du contrat.

Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente avec l'Employeur et être consignées sous forme de contrat écrit et signé par l'Employeur et la salariée.

6-9.03 Aux fins du présent article, le terme « contrat » signifie le contrat mentionné à l'annexe F de la convention collective

6-9.04 Le régime de congé peut s'appliquer uniquement selon la période du contrat et la durée du congé déterminée au tableau ci-après ainsi que selon les pourcentages suivants du salaire versé au cours du contrat :

Durée du congé	Durée de participation au régime (contrat)			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

6-9.05 À l'expiration de son congé, la salariée doit revenir au travail, pour une période au moins égale à celle de son congé.

- 6-9.06 Les montants de salaire différé ne peuvent être versés à la salariée à compter de la date de sa retraite et ne peuvent avoir pour but de différer de l'impôt.
- 6-9.07 Les parties conviennent que l'administration du régime est accordée au fiduciaire désigné par la partie syndicale et que l'Employeur n'est tenu à aucune obligation autre que celle d'effectuer des retenues sur le salaire des salariées participantes et de les remettre au fiduciaire.
- 6-9.08 L'Employeur s'engage à remettre mensuellement et directement au fiduciaire les sommes d'argent retenues sur le salaire des salariées participantes ; cette remise se fait dans les quinze (15) jours suivant le mois où sont effectuées les retenues.
- Lors de la prise du congé, le fiduciaire remet directement à l'Employeur le solde des déductions effectuées divisé en part égale par le nombre de mois de congé prévu au contrat ; chacune des remises se fait le 1^{er} jour de chaque mois de congé.
- 6-9.09 Pendant l'année du congé, la salariée continue de bénéficier du régime d'assurance collective, le tout sujet aux modalités des clauses et stipulations du contrat d'assurance collective en vigueur. Dans ce cas, elle verse à l'Employeur, par chèque différé, la totalité des primes et la taxation sur ce montant le cas échéant. Toutefois, l'Employeur et la salariée peuvent convenir de modalités différentes de remboursement.

Article 6-10.00 Régime de retraite

Section I Régime de retraite

- 6-10.01 Toute salariée participe au régime de retraite prévu par le Régime de retraite du personnel des CPE et des garderies privées conventionnées du Québec en vigueur, et ce, aux conditions et obligations qu'il prévoit.
- 6-10.02 L'Employeur s'engage à percevoir les cotisations de toute salariée qui contribue au régime de retraite en vigueur. L'Employeur fait régulièrement parvenir ces cotisations où il se doit et à qui de droit, le tout selon les prescriptions de la Loi favorisant l'établissement d'un régime de retraite à l'intention d'employés œuvrant dans le domaine des services de garde à l'enfance (L.R.Q., c. E-12.011).

Section II Programme de retraite progressive

6-10.03 Définition

Le programme de retraite progressive permet à une salariée âgée de cinquante-cinq ans (55) et plus, titulaire d'un poste à temps complet, de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite.

L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'Employeur.

La retraite progressive est d'une période minimale de douze (12) mois et d'une période maximale de soixante (60) mois et la prestation de travail doit être convenue entre la salariée et l'Employeur. Dans tous les cas, la prestation de travail doit être d'un minimum de deux (2) jours par semaine.

À la fin de cette période, la salariée prend sa retraite.

6-10.04 **Demande**

La salariée qui désire se prévaloir du programme en fait la demande par écrit à l'Employeur quatre-vingt-dix (90) jours avant la date du début souhaité de la mise à la retraite progressive, laquelle coïncide avec la rentrée des groupes d'enfants.

6-10.05 **Droits et avantages**

a) Ancienneté et expérience

La salariée accumule son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme et se voit reconnaître son expérience au prorata des heures travaillées.

b) Régime d'assurance

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

c) Régime de retraite

Pendant la période de participation de la salariée 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 salariée est réputée fournir la prestation de travail à temps complet normalement prévu à son poste. Elle peut, après entente avec l'Employeur, continuer de bénéficier du programme de retraite progressive lorsqu'elle supplante.

6-10.06 **Cessation de l'entente**

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

6-10.07 **Application de la convention collective**

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

Article 6-11.00 Formation et perfectionnement

6-11.01 **Formation et perfectionnement**

Aux fins de la formation et du perfectionnement des salariées, le plan de développement annuel est déterminé par l'Employeur après consultation auprès de l'équipe de travail afin de prioriser les besoins, et selon les budgets annuels prévus à cette fin.

6-11.02 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'importance d'assurer la formation et le perfectionnement des salariées.

6-11.03 L'Employeur et le Syndicat conviennent de discuter de la formation et du perfectionnement des salariées au comité de relations du travail.

6-11.04 L'Employeur facilite la participation des salariées aux différents programmes de formation et de perfectionnement offerts au personnel du CPE.

6-11.05 **Aménagement des horaires et participation aux activités de formation**

6-11.06 L'Employeur paie, pour les salariées régulières et remplaçantes, les coûts de l'actualisation de son cours de premiers soins reconnu par le ministère.

6-11.07 **Le remboursement des frais autres que les frais de déplacement**

6-11.08 L'Employeur doit limiter les activités de formation le samedi à deux (2) par année, excluant le renouvellement du cours de premiers soins reconnu par le ministère. En aucun cas, la salariée ne peut être tenue de participer à une activité de formation ayant lieu un dimanche.

6-11.09 **Budget de formation**

L'Employeur s'engage à maintenir le budget alloué à la formation et au perfectionnement applicable le jour précédant la signature de la convention collective, le cas échéant.

L'Employeur s'engage à favoriser les meilleures pratiques en matière de formation et de perfectionnement des salariées.

Si la convention collective ne prévoit pas de disposition relative au budget alloué à la formation et au perfectionnement, l'Employeur s'engage à se conformer à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et ses règlements, lorsqu'applicables.

Dans ce cas, l'utilisation de ce budget est déterminée, notamment en conformité avec la clause 6-11.03.

Extrait de la convention collective 2006-2010

Article 6.11.07

- 6-11.10 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la fin de l'année fiscale, l'Employeur fournit à la déléguée syndicale, le sommaire des dépenses affectées aux activités de formation et de perfectionnement pour le personnel visé par la convention collective.

Article 6-12.00 Frais de séjour et déplacement

- 6-12.01 La salariée qui utilise, à la demande de l'Employeur, son automobile personnelle dans le cadre de son travail a droit au remboursement de ses déplacements prévus à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* du Conseil du trésor (CT 194603 du 30 mars 2000 et modifications), ce taux étant établi à 0,43 \$ au moment de la signature de la présente convention collective.

En application de ce qui précède, la salariée n'est pas remboursée pour ses déplacements entre son domicile et son affectation de travail.

Dans les cas où la salariée n'a pas à se présenter à son lieu de travail habituel en début ou en fin de journée, le temps de travail ou le kilométrage remboursé exclut le temps requis ou le kilométrage pour parcourir la distance entre son domicile et son lieu d'affectation sauf si le temps requis ou le kilométrage est supérieur à celui requis pour parcourir la distance entre son domicile et son lieu de travail habituel, auquel cas seul le temps ou le kilométrage excédentaire est considéré comme du temps de travail ou du kilométrage à être remboursé.

Les parties locales peuvent convenir de toute autre modalité d'application du présent paragraphe.

Les frais de stationnement, transport en commun, taxi, péage, inhérents aux déplacements préautorisés par l'Employeur sont remboursables sur présentation d'une pièce justificative.

- 6-12.02 La salariée requise par écrit par son Employeur d'utiliser un véhicule automobile dans le cadre de son travail et qui utilise son véhicule personnel à cette fin d'une façon régulière au cours de l'année a droit, sur présentation d'une pièce justificative, au remboursement de la prime « affaires » de son assurance automobile jusqu'à concurrence de 250 \$.
- 6-12.03 La salariée qui participe, dans le cadre de son travail, à une activité dont la durée est supérieure à une demi-journée a droit au remboursement du coût réel de repas sur présentation de pièces justificatives jusqu'à concurrence des montants maximums suivants :
- Déjeuner : 9 \$
Dîner : 15 \$
Souper : 20 \$
- 6-12.04 La salariée qui participe, dans le cadre de son travail, à une activité qui nécessite un hébergement a droit au remboursement, sur présentation d'une pièce justificative, du coût réel et raisonnable de la chambre.
- 6-12.05 Les sommes dues en vertu du présent article sont payées dans un délai maximum de deux (2) semaines.

Article 6-13.00 Responsabilité civile

- 6-13.01 Sauf en cas de faute lourde ou de négligence grossière de la part de la salariée, l'Employeur s'engage à protéger par une police d'assurance responsabilité la salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.
- Si l'Employeur n'est pas couvert par une police d'assurance responsabilité, il assume alors le fait et cause de la salariée et s'engage à n'exercer contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.
- 6-13.02 La salariée visée par la clause 6-13.01 peut s'absenter sans perte de salaire pour assister aux séances d'audition du tribunal siégeant dans la cause.
- 6-13.03 L'Employeur convient, sauf dans le cas de faute lourde ou de négligence grossière, d'indemniser la salariée de toute obligation qu'un jugement lui impose en raison de la perte ou du dommage causé par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, pourvu que la salariée ne soit pas déjà indemnisée d'une autre source.
- 6-13.04 La salariée a droit de s'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur au procureur de l'Employeur.
- 6-13.05 Dès que la responsabilité civile de l'Employeur est admise ou établie par un tribunal, il indemnise la salariée pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de ses biens normalement utilisés pour l'exercice de ses fonctions à la demande de l'Employeur, sauf dans le cas de faute lourde ou de négligence grossière. Dans le cas où la salariée détient une police

d'assurance couvrant la perte, le vol ou la destruction totale ou partielle de ses biens, l'Employeur ne lui verse que l'excédent de la perte réelle subie après la compensation versée par l'assureur.

Chapitre 7-0.00 QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Article 7-1.00 Santé et sécurité au travail

7-1.01 L'Employeur et le Syndicat se rencontrent par l'entremise du comité paritaire de santé et sécurité du travail (SST) afin de collaborer au maintien de conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des salariées.

Le comité SST est composé de représentants de l'Employeur et au plus d'une (1) salariée permanente par installation choisie par l'équipe de travail.

En tout temps, la moitié des membres constituant le comité SST doivent être des représentantes des salariées.

7-1.02 Le comité SST se réunit annuellement au moins à trois (3) reprises dont l'une de ces rencontres a lieu au cours de l'automne.

7-1.03 Le rôle du comité SST est de :

- a) recevoir les suggestions et les plaintes des salariées en matière de santé et sécurité ;
- b) prendre connaissance du programme de prévention lorsqu'il existe et faire des recommandations à l'Employeur ;
- c) participer à l'identification et l'évaluation des situations qui peuvent être source de danger pour les salariées ;
- d) s'impliquer dans le processus d'enquête et d'analyse d'accident ;
- e) analyser les avis d'accident et soumettre les recommandations appropriées à l'Employeur.

7-1.04 De façon générale, l'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des salariées.

Il doit notamment :

- a) s'assurer que les lieux de travail sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection des salariées ;
- b) s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé des salariées ;
- c) fournir un éclairage, une aération et un chauffage convenables ;
- d) fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état.

7-1.05 De façon générale, la salariée doit prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé et assurer sa sécurité et son intégrité physique.

Elle doit notamment :

- a) prendre connaissance du programme de prévention qui lui est applicable lorsqu'il existe ;
- b) prendre les mesures nécessaires pour assurer leur protection ;
- c) se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la Loi sur la santé et sécurité au travail et ses règlements ;
- d) participer à l'identification et l'élimination des risques et collaborer avec le comité santé-sécurité ;
- e) aviser sans délai l'Employeur lorsque la salariée découvre une situation dangereuse ou pouvant s'avérer dangereuse, soit pour sa sécurité ou celle des autres salariées ou pour celle de la clientèle.

7-1.06 Lors de l'ouverture et de la fermeture du service de garde, l'Employeur doit s'assurer qu'une personne adulte est disponible afin de remplacer, dans les meilleurs délais, une éducatrice qui doit s'absenter en cas d'urgence ou ayant besoin d'assistance immédiate.

7-1.07 Advenant que l'Employeur recommande, par mesure de prévention, la vaccination contre certaines maladies infantiles de nature contagieuse, infectieuse ou virale, l'Employeur s'engage à rembourser les frais reliés à la vaccination, sur présentation des pièces justificatives.

Le cas échéant, l'Employeur indique aux salariées les frais que ce dernier s'engage à assumer.

Article 7-2.00 Harcèlement en milieu de travail

7-2.01 Toute personne a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement. À cet effet, l'Employeur et le Syndicat conviennent de favoriser un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement.

L'Employeur prend les moyens raisonnables en vue de faire cesser tout harcèlement porté à sa connaissance. Notamment, l'Employeur s'engage à mettre en place et maintenir une politique contre toute forme de harcèlement en milieu de travail.

L'Employeur fournit à chaque salariée une copie de la politique sur le harcèlement. La déléguée syndicale en affiche une copie sur le tableau du Syndicat. L'Employeur doit rendre une copie disponible en tout temps.

7-2.02 Aux fins de la présente convention collective, 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 salariée 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 salariée.

7-2.03 Le harcèlement sexuel en milieu de travail consiste en des avances sexuelles auxquelles n'a pas consenti la salariée ou qui lui sont imposées.

7-2.04 Une salariée victime de harcèlement peut exercer les recours selon la procédure d'arbitrage et de griefs prévue à la présente convention collective, sauf pour le délai prévu à l'article 10-1.00 qui est de quatre-vingt-dix (90) jours. En tout temps avant le délibéré de l'arbitre de griefs, une demande conjointe des parties à la présente convention collective peut être présentée au ministre du Travail en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.

Article 7-3.00 Respect des droits et libertés de la personne

7-3.01 Toute personne a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés tels qu'affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q. c. C 12).

L'Employeur, le Syndicat et les salariées conviennent expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par toute personne, en pleine égalité, de ces droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une violation de la Charte mentionnée au paragraphe précédent.

7-3.02 Aucune menace, contrainte ou représailles ne peuvent être exercées contre une personne en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention collective ou la loi.

Chapitre 8-0.00 ORGANISATION DU TRAVAIL ET AUTONOMIE PROFESSIONNELLE

Article 8-1.00 Organisation du travail

8-1.01 Le nombre d'enfants par membre du personnel de garde dans l'installation ne doit pas dépasser les ratios prévus à l'article 21 du *Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance* (voir annexe H).

Article 8-2.00 Autonomie professionnelle

Chapitre 9-0.00 RÉMUNÉRATION

Article 9-1.00 Détermination de la classification dans l'échelle

- 9-1.01 La salariée appelée à accomplir de manière principale et habituelle les fonctions et les tâches correspondant aux attributions caractéristiques de l'une ou l'autre des principales appellations d'emploi décrites dans la présente convention collective et qui en détient la qualification est classée dans l'échelle salariale de cette appellation en tenant compte des dispositions du présent chapitre.
- 9-1.02 Les appellations d'emploi, les qualifications requises ainsi que les taux de salaire en vigueur apparaissent aux annexes A et B de la présente convention collective.
- 9-1.03 La classification de la salariée est celle qu'elle détient à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.
- 9-1.04 La salariée nouvellement embauchée est intégrée dans l'échelle salariale ou est rémunérée au taux unique en vigueur.

Lors de son embauche, la salariée régulière ou remplaçante est informée par écrit de son statut, de sa classification, de son salaire, de son échelon et de la description de ses fonctions.

Article 9-2.00 Reconnaissance à l'embauche de l'expérience qualifiante et de la formation pour l'appellation d'emploi d'éducatrice

- 9-2.01 La qualification et les équivalences reconnues pour la qualification de l'éducatrice sont celles énumérées dans la *Directive concernant l'évaluation de la qualification du personnel de garde et les équivalences de formation reconnues* émises par le ministère de la Famille disponible sur le site Internet à l'adresse <http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/services-de-garde/cpe-garderies/Pages/index.aspx>.
- 9-2.02 L'expérience qualifiante est celle acquise auprès d'un prestataire de service de garde reconnu par le ministère de la Famille ou par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Par conséquent, l'expérience est acquise au Québec, dans la mise en application d'un programme d'activités éducatives auprès de groupes d'enfants d'âge préscolaire.

Une seule année d'expérience (1 664 heures) peut être reconnue par année.

L'expérience acquise sous forme de bénévolat ou de stages effectués dans un programme d'études reconnu n'est pas considérée dans le calcul de l'expérience qualifiante.

9-2.03 Pour les besoins de la qualification, seule l'expérience réellement acquise est considérée. Sont notamment exclus du calcul, les congés parentaux, les congés de maternité, de paternité et d'adoption, le retrait préventif, les absences pour cause de maladie, d'invalidité ou d'accident du travail et les congés sans salaire ou sans traitement et les libérations syndicales.

9-2.04 À l'embauche, la salariée fournit l'attestation de l'expérience à l'Employeur aux fins de la qualification. La salariée obtient cette attestation de l'Employeur où cette expérience fût acquise.

Lorsqu'un Employeur a cessé ses opérations ou est dans l'incapacité de produire un certificat de travail, la salariée fournit une copie du relevé de participation au régime de retraite des CPE et des garderies conventionnées du Québec ou une copie de l'état de la rémunération payée (T4) aux fins de l'attestation d'expérience qualifiante.

À défaut d'avoir produit ces documents à l'embauche, la reconnaissance de l'expérience qualifiante prend effet à compter de la date de la remise des documents appropriés, sans effet rétroactif.

Article 9-3.00 Reconnaissance de l'expérience antérieure pour fins de classification

9-3.01 La salariée actuellement au service du CPE 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 des fonctions similaires à l'emploi.

9-3.02 L'expérience de travail acquise à titre de travailleuse autonome est reconnue à la condition que cette expérience soit pertinente aux fonctions accomplies dans les appellations d'emploi *personnel de services, personnel de soutien administratif, personnel de soutien pédagogique ou technique* ainsi que les personnes responsables d'un service de garde en milieu familial reconnu.

L'expérience acquise sous forme de bénévolat ou de stages effectués dans un programme d'études reconnu n'est pas considérée dans le calcul de l'expérience antérieure.

9-3.03 Une année d'expérience correspond à 1 664 heures par année. En aucun cas, la salariée ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience antérieure par douze (12) mois.

9-3.04 Aux fins de la reconnaissance d'expérience antérieure, seules les heures réellement travaillées sont considérées. Sont notamment exclus du calcul les congés parentaux, les congés de maternité, de paternité et d'adoption, le retrait préventif, les absences pour cause de maladie, d'invalidité ou d'accident du travail, les congés sans salaire ou sans traitement et les libérations syndicales pour fonction non élective.

- 9-3.05 L'Employeur peut exiger de la salariée une attestation de l'expérience antérieure de travail.

Lorsqu'un Employeur a cessé ses opérations ou est dans l'incapacité de produire un certificat de travail, la salariée fournit une copie du relevé de participation au régime de retraite des CPE et des garderies conventionnées du Québec ou une copie de l'état de la rémunération payée (T4) aux fins de l'attestation d'expérience antérieure.

- 9-3.06 La reconnaissance de l'expérience antérieure de travail prend effet à compter de la production de l'attestation ou du relevé de participation au régime de retraite des CPE et des garderies conventionnées du Québec ou de l'état de la rémunération payée (T4), sans effet rétroactif.

Article 9-4.00 Avancement dans l'échelle de salaire

- 9-4.01 La salariée est intégrée dans l'échelle salariale prévue à son appellation d'emploi selon sa formation et son expérience. Si le nombre d'échelons le permet, chaque fois qu'une salariée complète une année d'expérience dans son appellation d'emploi, son salaire est porté à l'échelon immédiatement supérieur.

- 9-4.02 Une fois le classement à l'embauche déterminé, la salariée progresse dans son échelle salariale après l'acquisition d'une année d'expérience. Une salariée n'a droit qu'à un changement d'échelon par année civile.

- 9-4.03 Le personnel à temps complet est présumé avoir acquis une année d'expérience supplémentaire à la date anniversaire de son dernier changement d'échelon.

Est considéré à temps complet le personnel ayant cumulé au moins 1 664 heures rémunérées à l'intérieur d'une année civile.

Le personnel à temps partiel est présumé avoir acquis une année d'expérience supplémentaire après 1 664 heures rémunérées, à condition qu'il se soit écoulé au moins une année depuis la date anniversaire de son dernier changement d'échelon.

La salariée à temps partiel ou remplaçante peut se voir reconnaître, pour une même appellation d'emploi, les heures réellement travaillées auprès d'un autre titulaire de permis délivré par le ministère de la Famille. Elle peut demander à chacun de ses employeurs, une fois par année civile, une attestation écrite des heures réellement travaillées et la description des fonctions accomplies.

- 9-4.04 Une année d'expérience correspond au nombre d'heures de travail selon la semaine normale de travail du CPE, pour un maximum de 1 664 heures par année. En aucun cas, la salariée ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience par période de douze (12) mois.

Les congés suivants sont considérés aux fins de la reconnaissance d'expérience comme des heures travaillées :

- a) les congés de maladie ou de récupération, d'invalidité ou d'accident du travail jusqu'à un maximum de cinquante-deux (52) semaines ;
- b) les congés pour retrait préventif ;
- c) les congés de maternité, paternité et d'adoption, jusqu'à un maximum de vingt (20) semaines ;
- d) les libérations pour activités syndicales prévues à la clause 3-5.00 ;
- e) les congés annuels, les congés fériés et les congés de maladie ou de récupération payés.

Article 9-5.00 Majoration des taux et échelles de salaire

9-5.01 Au 1^{er} avril de chaque année, la salariée est classée, dans l'échelle de salaire qui devient applicable à cette date, à l'échelon qui correspond horizontalement à celui qu'elle occupait au 31 mars précédent.

A) Période du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011

Chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2010 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2010, d'un pourcentage égal à 0,5 %².

B) Période du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2012

Chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2011 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2011, d'un pourcentage égal à 0,75 %.

C) Période du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2013

Chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2012 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2012, d'un pourcentage égal à 1 %.

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2012, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal³ du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 et 2011⁴ et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010 et à 4,5 % pour l'année 2011. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 0,5 %.

² Toutefois, les dispositions de la convention collective relatives à la salariée hors échelle continuent de s'appliquer.

³ Produit intérieur brut, en termes de dépenses, pour le Québec, aux prix courants. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511.

⁴ Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2011 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009 et 2010.

La majoration prévue à l'alinéa précédent est effectuée sur la paie de la salariée dans les 90 jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2011.

D) Période du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014

Chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2013 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2013, d'un pourcentage égal à 1,75 %.

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2013, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012 et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011 et à 4,4 % pour l'année 2012. La majoration ainsi calculée ne peut être supérieure à 2 %, moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012 en vertu du deuxième alinéa de la clause 9-5.01 c).

La majoration prévue à l'alinéa précédent est effectuée sur la paie de la salariée dans les 90 jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2012.

E) Période du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015

Chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2014 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2014, d'un pourcentage égal à 2 %.

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2014, de 1,25 fois la différence, entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011, 2012 et 2013⁵ et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011, à 4,4 % pour l'année 2012 et à 4,3 % pour l'année 2013. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 3,5 %, moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012 en vertu du deuxième alinéa de l'article 30.1.3 et la majoration accordée au 1^{er} avril 2013 en vertu du deuxième alinéa de l'article 9-5.01 d).

La majoration prévue à l'alinéa précédent est effectuée sur la paie de la salariée dans les 90 jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2013.

⁵ Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2013 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010, 2011 et 2012

F) Ajustement au 31 mars 2015

Chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur le 30 mars 2015 sont majorés, avec effet au 31 mars 2015, d'un pourcentage égal à l'écart entre la variation cumulative (somme des variations annuelles) de l'indice des prix à la consommation⁶ pour le Québec selon les données de Statistique Canada pour les années de convention collective 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015⁷ et le cumulatif des paramètres salariaux (somme des paramètres annuels) déterminés à la clause 9-5.01, incluant les ajustements découlant de la croissance du PIB nominal. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 1 %.

9-5.02 Poste fusionné

La salariée qui occupe un poste fusionné est rémunérée selon le nombre d'heures travaillées dans chacune des appellations d'emploi.

La salariée occupant un poste fusionné équivalent à un poste à temps complet tel que prévu à la présente convention collective a droit à une progression annuelle dans chacune des échelles de salaire visée par le poste fusionné au même titre que le personnel occupant un poste à temps complet.

9-5.03 Promotion

Lors d'une promotion, la salariée a droit à une augmentation salariale d'au moins cinq pour cent (5 %). À défaut de quoi, la salariée qui accède à une promotion est automatiquement classée à l'échelon de l'échelle salariale de sa nouvelle appellation d'emploi lui assurant une augmentation salariale d'au moins cinq pour cent (5 %).

9-5.04 Reclassement

Il y a reclassement lors du passage d'une appellation d'emploi à une autre à l'intérieur de la classification du personnel salarié. Le reclassement d'une salariée est effectué en appliquant les modalités de classement prévues au présent chapitre.

9-5.05 Une salariée dont le taux horaire est supérieur à celui que la nouvelle échelle de salaire lui accorde, suivant son reclassement, maintient ce taux jusqu'à ce qu'elle remplisse les conditions requises pour accéder à l'échelon supérieur.

⁶ Indice des prix à la consommation pour le Québec. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 326-0020, numéro de série CANSIM v41691783.

⁷ Pour chaque année de convention collective, la variation annuelle de l'indice des prix à la consommation correspond à la variation entre la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars de l'année de convention collective visée et la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars précédents.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas à la salariée ayant exercé une mutation volontaire conformément à la clause 5-2.04.

9-5.06 Reclassement d'éducatrice non qualifiée à éducatrice qualifiée

Le passage de l'éducatrice non qualifiée dans l'échelle salariale de l'éducatrice qualifiée est effectué en conservant le même échelon, sauf dans le cas d'une éducatrice détenant une formation devant être complétée par de l'expérience qualifiante pour satisfaire aux exigences de la qualification. Ces années ne sont pas considérées dans la progression salariale.

9-5.07 Salariée hors taux ou hors échelle

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

Article 9-6.00 Versement de la paie

9-6.01 Modalité et fréquence du versement de la paie

9-6.02 Les renseignements accompagnant la paie doivent indiquer, notamment :

- a) le nom de l'Employeur ;
- b) les nom et prénom de la salariée ;
- c) l'identification de l'appellation d'emploi ;
- d) le nombre d'heures payées au taux horaire simple ;
- e) le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable, le cas échéant ;
- f) le taux de salaire ;
- g) le salaire brut et le salaire net ;
- h) la nature et le montant des déductions effectuées ;
- i) la date du paiement et la période de travail concernée ;
- j) le cumulatif des gains et déductions ;
- k) le nombre d'heures de maladie accumulées et le nombre d'heures à reprendre en temps, là où c'est techniquement possible et dans la mesure où les parties en conviennent au niveau local.

9-6.03 Si l'Employeur décide de récupérer un montant versé en trop à une salariée, il doit :

- a) aviser simultanément par écrit la salariée et le Syndicat des raisons qui justifient la demande de récupération et du montant brut de celle-ci ;
- b) s'entendre avec la salariée et le Syndicat sur les modalités de remboursement dans les quinze (15) jours de l'avis prévu au paragraphe a) précédent ;

- c) à défaut d'entente, procéder à la récupération, soit en retenant un montant réparti également sur chacun des versements de la paie prévue pour les 12 mois suivants, soit en retenant un montant ne dépassant pas dix pour cent (10 %) du montant de la rémunération brute par versement de la paie ou en retenant cent dollars (100 \$), selon le plus élevé des trois (3) montants, jusqu'à concurrence du montant total à être récupéré.

En application de ce qui précède, l'Employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des six (6) mois précédant la signification de l'erreur.

Article 9-7.00 Temps supplémentaire

- 9-7.01 Aucune salariée ne peut être tenue d'effectuer du travail en temps supplémentaire ou de revenir au travail après l'avoir quitté. Cependant, dans le cas où aucune salariée n'accepte d'effectuer le travail, l'Employeur peut obliger la salariée en mesure de faire le travail et ayant le moins d'ancienneté, à accomplir le travail.

Section I Heures en surplus de la semaine régulière de travail

- 9-7.02 Aux fins de la présente section, seuls le débordement des ratios, la formation, le temps consacré aux activités d'encadrement et de préparation pédagogique, aux réunions d'équipe ou de comité peuvent être considérés comme des heures en surplus de la semaine régulière de travail.

- 9-7.03 Lors de débordement de ratios, le temps supplémentaire est accordé à la salariée qui a commencé le travail. S'il n'est pas commencé, il est accordé à la salariée sur place et dont le travail s'effectue de façon continue avec la journée normale de travail. Si plus d'une salariée est dans cette situation, la priorité est accordée à la salariée à temps partiel.

Advenant qu'une situation de débordement se produise régulièrement, les parties se rencontrent par l'entremise du comité de relations du travail dans le but de corriger la situation.

- 9-7.04 Sous réserve de la section II suivante, les heures en surplus de la semaine régulière de travail sont payées à taux simple.

Section II Heures supplémentaires

- 9-7.05 La salariée bénéficie, pour tout le temps travaillé au-delà de quatre-vingts (80) heures par deux (2) semaines et expressément requis par l'Employeur, d'une rémunération au taux horaire simple majoré d'une demie (150 %).

Aux fins d'application du paragraphe précédent, les parties locales détermineront, dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, la période de référence applicable.

- 9-7.06 Les heures supplémentaires sont accordées aux salariées disponibles de façon à les répartir entre celles qui font normalement le travail.

Section III Modalités diverses

- 9-7.07 La salariée peut demander de reprendre les heures supplémentaires, les heures de formation et de comité, en temps, à un moment convenu avec l'Employeur.
- 9-7.08 Lorsqu'une salariée est rappelée de son domicile pour effectuer un travail d'urgence, elle bénéficie d'une rémunération de trois (3) heures au taux horaire simple (100 %).
- 9-7.09 Lorsque les heures supplémentaires sont payées, tel que prévu à la clause 9-7.05, elles doivent l'être dans un délai maximum de deux (2) semaines.
- 9-7.10 Malgré les dispositions de la clause 9-7.05, dans les cas où les dispositions relatives à l'organisation du travail de l'article 8-1.00 prévoient une semaine normale de travail excédant trente-cinq (35) heures par semaine, les parties locales devront convenir d'un régime d'étalement des heures dont l'amplitude maximale ne pourra dépasser cent vingt (120) heures par trois (3) semaines.
- 9-7.11 Nonobstant les dispositions de la section I, les parties locales peuvent convenir d'ajouter certaines situations où s'appliqueraient les dispositions des clauses 9-7.02 et 9-7.07.

Chapitre 10-0.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

Article 10-1.00 Procédure de règlement des griefs

10-1.01 Les parties ont comme but de régler tout grief dans les plus brefs délais. À cette fin, elles conviennent de se conformer à la procédure prévue au présent article.

Les parties conviennent que la salariée qui se croit lésée d'une façon quelconque devrait, avant de présenter un grief, discuter de son cas avec une représentante de la direction, seule ou en présence d'une représentante syndicale.

10-1.02 Le Syndicat, ou la salariée soumet, par écrit, le grief à l'Employeur dans les soixante (60) jours de la connaissance des faits qui donnent lieu au litige, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.

Malgré ce qui précède, la salariée et l'Employeur disposent d'un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, si le grief porte sur l'un ou l'autre des objets suivants :

- a) année d'expérience antérieure alors que la salariée a soumis les attestations requises ;
- b) salaire.

Toutefois, dans tous les cas, les délais sont suspendus du 1^{er} juillet au 1^{er} septembre.

Le Syndicat peut également déposer un grief au lieu et place de la salariée, sauf dans le cas de congédiement si la salariée s'y oppose.

Plusieurs salariées prises collectivement ou le Syndicat peuvent présenter un grief en suivant la procédure ci-haut décrite.

L'avis de grief doit énoncer clairement les faits qui sont à son origine. Il contient également, à titre indicatif, les clauses impliquées et le correctif requis. En cas de grief collectif, l'avis de grief doit préciser les noms des salariées visées.

10-1.03 Dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception, le Syndicat ou l'Employeur donne sa réponse écrite à l'autre partie.

10-1.04 À la demande écrite de l'Employeur ou du Syndicat, les représentantes des parties doivent se rencontrer, dans le cadre du comité des relations du travail, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la demande de l'une ou l'autre des parties, dans le but de trouver une solution au grief.

10-1.05 Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

- 10-1.06 Aucune entente entre l'Employeur et le Syndicat, relative à un grief, n'est valide sans l'accord du comité exécutif du Syndicat. Elle doit être constatée par écrit et signée par les représentants des parties et elle lie l'Employeur, le Syndicat et la salariée en cause.
- 10-1.07 Aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vices de forme ou irrégularités de procédure.
- 10-1.08 La Mutuelle pour les CPE qu'elle représente d'une part, et la FIPEQ (CSQ) à l'égard des syndicats qui lui sont affiliés d'autre part, peuvent convenir qu'un ou des griefs déposés localement ont une portée provinciale et peuvent conséquemment procéder à un seul arbitrage.

La décision résultant de tel arbitrage lie tous les CPE de même que tous les syndicats visés par la convention collective maîtresse ainsi que les salariées des unités de négociation de ces syndicats.

Article 10-2.00 Procédure d'arbitrage

- 10-2.01 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante à l'expiration du délai de quinze (15) jours ouvrables mentionné à la clause 10-1.03, l'une ou l'autre des parties peut exiger que le grief soit entendu en arbitrage par un avis à l'autre partie.
- À défaut par le Syndicat de soumettre à l'Employeur une demande d'arbitrage dans les six (6) mois du dépôt du grief, celui-ci est considéré comme ayant été retiré.
- 10-2.02 Les parties choisissent un arbitre à partir de la liste publiée par le Conseil consultatif du travail et de la main d'œuvre.
- À défaut d'entente, le ministère du Travail est invité à le nommer conformément à la procédure prévue au Code du travail.
- 10-2.03 L'arbitre convient, avec les représentants des parties concernées, du jour, de l'heure et du lieu de l'audition.
- 10-2.04 L'arbitre possède les pouvoirs que lui accorde le *Code du travail*.
- 10-2.05 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la convention collective. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter ou d'y retrancher quoi que ce soit.
- 10-2.06 Chaque partie acquitte les dépenses. Les dépenses et les honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par les parties.
- 10-2.07 Lorsqu'une partie demande une remise d'audition, celle-ci assume les honoraires et les frais occasionnés par cette remise ; si la demande est conjointe, ceux-ci sont partagés à parts égales.

- 10-2.08 Si, à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent, il y a contestation quant à cette somme, le quantum est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief.
- 10-2.09 En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur ; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances.
- 10-2.10 Les seuls avis de mesure disciplinaire qui peuvent être invoqués lors d'un arbitrage sont ceux qui ont été communiqués à la salariée conformément aux dispositions de l'article 5-8.00.
- 10-2.11 Lorsqu'un grief traitant de mesure disciplinaire est référé à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 10-2.12 Aucune démission consécutive à une mesure disciplinaire ou aucun aveu signé par une salariée ne peut lui être opposé devant un arbitre à moins qu'il ne s'agisse d'une démission ou d'un aveu signé devant la déléguée syndicale.

Chapitre 11-0.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 11-1.00 Dispositions interprétatives

- 11-1.01 La nullité d'une clause de cette convention collective n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de toute la convention collective.
- 11-1.02 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.
- 11-1.03 L'usage du genre féminin inclut le masculin à moins que le contexte ne s'y oppose.

Article 11-2.00 Entrée en vigueur et durée de la convention collective

- 11-2.01 La convention collective prend effet à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2015.
- 11-2.02 Le montant rétroactif sur le salaire, le temps supplémentaire et les indemnités de congé annuel depuis le 1^{er} avril 2010 est versé dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective.
- 11-2.03 Cependant, les conditions de travail prévues à la convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.
- 11-2.04 L'Employeur fournit à la salariée, avec copie au Syndicat, la synthèse des calculs de sa rétroactivité, et ce, en même temps que cette rétroactivité lui est versée.
- 11-2.05 Pour la salariée qui n'est plus à l'emploi du Centre de la petite enfance, l'Employeur s'engage à lui verser le montant de la rétroactivité à la dernière adresse connue au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours après la date de la signature de la convention collective.

Article 11-3.00 Amendement à la convention collective

11-3.01 Matières de négociation locale

L'Employeur et le Syndicat doivent se rencontrer sur demande de l'une ou l'autre des parties pour discuter de toute question concernant l'application des matières visées par la négociation locale.

Toutefois, une disposition convenue à l'échelle locale ou modifiée ultérieurement par lettre d'entente est sans effet dans la mesure où elle modifie la portée d'une disposition négociée et agréée à l'échelle nationale ou regroupée.

11-3.02 L'Employeur et la déléguée syndicale ne peuvent conclure aucune entente relative à un amendement à la convention collective sans l'accord du comité exécutif du Syndicat.

11-3.03 Toutes les lettres d'ententes convenues et acceptées entre les parties constituent un amendement à la présente convention collective.

11-3.04 **Matières de négociation regroupée**

La FIPEQ-CSQ et la Mutuelle provinciale de négociation collective des centres de la petite enfance CSQ conviennent de se rencontrer sur demande d'une des parties pour discuter de toute question concernant l'application des matières visées par la négociation regroupée.

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues à la convention collective sur une disposition négociée et agréée à l'échelle regroupée ne peut être conclue entre l'Employeur et la partie syndicale à moins d'autorisation écrite conjointe de la part de la représentante désignée de la Mutuelle provinciale de négociation collective des centres de la petite enfance CSQ et de la FIPEQ-CSQ.

11-3.05 Toutefois, une disposition convenue à l'échelle regroupée ou modifiée ultérieurement par lettre d'entente est sans effet dans la mesure où elle modifie la portée d'une disposition négociée et agréée à l'échelle nationale ou locale.

11-3.06 Toutes les lettres d'ententes convenues et acceptées entre les parties constituent un amendement à la présente convention collective.

11-3.07 **Matières de négociation nationale**

La FIPEQ-CSQ, le ministère de la Famille et la Mutuelle provinciale de négociation collective des centres de la petite enfance CSQ conviennent également de se rencontrer sur demande d'une des parties pour discuter de toute question concernant l'application des matières visées par la négociation nationale.

11-3.08 Toutefois, une disposition convenue à l'échelle nationale ou modifiée ultérieurement par lettre d'entente est sans effet dans la mesure où elle modifie la portée d'une disposition négociée et agréée à l'échelle locale ou regroupée.

11-3.09 Toutes les lettres d'ententes convenues et acceptées entre les parties constituent un amendement à la présente convention collective.

11-3.10 **Partage des matières de négociation**

Pour la présente convention collective, le partage des matières de négociation locale, regroupée et nationale est déterminé conformément au protocole de négociation du 3 septembre 2010 et aux ententes intervenues entre la FIPEQ-CSQ, la Mutuelle provinciale de négociation collective des

centres de la petite enfance CSQ et le ministère de la Famille apparaissant à l'Annexe J.

11-3.11 Mise en œuvre de l'amendement

Tout amendement devient partie intégrante de la convention collective lorsqu'il est déposé au bureau de la Commission des relations du travail, conformément à l'article 72 du Code du travail.


Article 11-4.00 Impression et distribution de la convention collective

11-4.01 L'Employeur reproduit le texte de la convention collective sous format unique, au plus tard un (1) mois après la date de sa signature, et la rend disponible électroniquement à toutes les salariées.

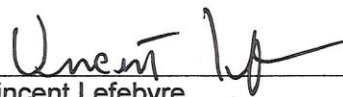
De plus, l'Employeur fournit cinq (5) copies de la version papier de la convention collective à la déléguée syndicale.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES NATIONALE ET REGROUPEE ONT SIGNÉ CE 7^E JOUR DU MOIS DE FÉVRIER 2013.

MARS
Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec (CSQ)


Sylvie Tonnelier


Syndicat des intervenantes en petite enfance de Montréal (CSQ)


Vincent Lefebvre

Syndicat des intervenantes en petite enfance de Québec (CSQ)


Nathalie Fillion

Syndicat des intervenantes en petite enfance de l'Abitibi-Témiscamingue (CSQ)

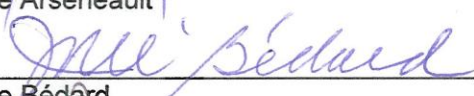

Manon Dion

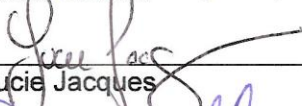
Syndicat des intervenantes en petite enfance de l'Estrie (CSQ)

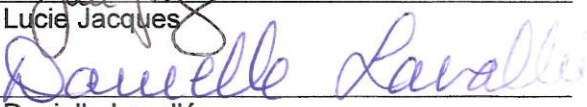

Nancy Drouin

La Mutuelle provinciale de négociation collective des centres de la petite enfance


Sylvie Arseneault


Josée Bédard


Lucie Jacques


Danielle Lavallée


Line Roy

Le ministère de la Famille


Danielle Despots

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES LOCALES ONT SIGNÉ CE ____^E JOUR DU MOIS DE MARS 2013

Les représentantes de la section locale

Le Centre de la petite enfance

PARTIE II

ANNEXES

ANNEXE A APPELLATIONS D'EMPLOI, SOMMAIRE DESCRIPTIF DES TÂCHES

Adjointe administrative

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

Qualification

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.

Qualification

Diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques d'éducation à l'enfance ou en techniques d'éducation en services de garde ou toute équivalence reconnue en vertu de la *Directive concernant l'évaluation de la qualification du personnel de garde et les équivalences de formation reconnues*.

Agente de conformité

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

Qualification

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.

Qualification

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

Qualification

Aucune qualification particulière.

Responsable en alimentation / Cuisinière

La responsable de l'alimentation ou la cuisinière élabore des menus variés et équilibrés en tenant compte du Guide alimentaire canadien, 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.

Qualification

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

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.

Qualification

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

Secrétaire-réceptionniste

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

Qualification

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

Aide-éducatrice

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.

Qualification

Aucune qualification particulière.

Éducatrice spécialisée

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

À compter de la signature de la convention collective, l'Employeur s'engage à ne pas créer de nouveau poste d'éducatrice spécialisée jusqu'à la conclusion des travaux d'évaluation des emplois, conformément à la lettre d'intention relative à l'évaluation de certains emplois dans le secteur des services de garde éducatifs à l'enfance.

ANNEXE B TAUX HORAIRE ET ÉCHELLES DE SALAIRE⁸

Personnel de garde éducative

ÉDUCATRICE QUALIFIÉE

Échelon	1 ^{er} avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 ^{er} avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 ^{er} avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 ^{er} avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 ^{er} avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
10	21,39	21,92	22,25	22,64	23,09
9	20,72	21,24	21,56	21,94	22,38
8	20,07	20,57	20,88	21,25	21,68
7	19,46	19,96	20,26	20,61	21,02
6	18,86	19,34	19,63	19,97	20,37
5	18,27	18,74	19,02	19,35	19,74
4	17,71	18,18	18,45	18,77	19,15
3	17,20	17,61	17,88	18,19	18,55
2	16,66	17,07	17,33	17,63	17,98
1	16,14	16,54	16,79	17,08	17,42

ÉDUCATRICE NON QUALIFIÉE

Échelon	1 ^{er} avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 ^{er} avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 ^{er} avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 ^{er} avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 ^{er} avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
14	21,39	21,92	22,25	22,64	23,09
13	20,72	21,24	21,56	21,94	22,38
12	20,07	20,57	20,88	21,25	21,68
11	19,46	19,96	20,26	20,61	21,02
10	18,86	19,34	19,63	19,97	20,37
9	18,27	18,74	19,02	19,35	19,74
8	17,71	18,18	18,45	18,77	19,15
7	17,20	17,61	17,88	18,19	18,55
6	16,66	17,07	17,33	17,63	17,98
5	16,14	16,54	16,79	17,08	17,42
4	15,63	16,03	16,27	16,55	16,88
3	15,19	15,57	15,81	16,09	16,41
2	14,72	15,08	15,31	15,58	15,89
1	14,26	14,61	14,83	15,09	15,39

⁸ Pour la période du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2013, la majoration de 0,5 % relative à la croissance du PIB nominal prévue à l'article 9-5.00 de la convention collective est incluse aux taux horaires et échelles de traitements présentés dans cette annexe. Pour les années suivantes, les majorations relatives à la croissance du PIB nominal prévues à l'article 9-5.00 de la convention collective ne sont pas incluses aux taux horaires et échelles de traitements présentés dans cette annexe.

Personnel de services

RESPONSABLE DE L'ALIMENTATION OU CUISINIÈRE

Échelon	1 ^{er} avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 ^{er} avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 ^{er} avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 ^{er} avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 ^{er} avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
6	17,62	18,00	18,27	18,59	18,96
5	16,93	17,32	17,58	17,89	18,25
4	16,27	16,62	16,87	17,17	17,51
3	15,64	15,97	16,21	16,49	16,82
2	15,03E	15,34	15,57	15,84	16,16
1	14,41	14,73	14,95	15,21	15,51

PRÉPOSÉE

Échelon	1 ^{er} avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 ^{er} avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 ^{er} avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 ^{er} avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 ^{er} avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
1	13,30	13,42	13,62	13,86	14,14

AIDE-ÉDUCATRICE

Échelon	1 ^{er} avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 ^{er} avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 ^{er} avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 ^{er} avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 ^{er} avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
5	15,15	15,38	15,61	15,88	16,20
4	14,53	14,75	14,97	15,23	15,53
3	13,93	14,13	14,34	14,59	14,88
2	13,36	13,55	13,76	14,00	14,28
1	12,81	12,99	13,19	13,42	13,69

Personnel de soutien pédagogique et technique

AGENTE-CONSEIL EN SOUTIEN PÉDAGOGIQUE ET TECHNIQUE

Échelon	1 ^{er} avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 ^{er} avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 ^{er} avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 ^{er} avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 ^{er} avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
10	22,63	23,23	23,58	23,99	24,47
9	22,32	22,92	23,27	23,68	24,15
8	22,01	22,62	22,96	23,36	23,83
7	21,40	21,98	22,31	22,70	23,15
6	20,80	21,37	21,69	22,07	22,51
5	20,23	20,76	21,07	21,44	21,87
4	19,68	20,20	20,50	20,86	21,28
3	19,14	19,64	19,94	20,29	20,70
2	18,60	19,08	19,37	19,71	20,10
1	18,08	18,56	18,84	19,17	19,55

AGENTE DE CONFORMITÉ

Échelon	1 ^{er} avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 ^{er} avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 ^{er} avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 ^{er} avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 ^{er} avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
10	20,14	20,61	20,92	21,29	21,72
9	19,66	20,13	20,43	20,79	21,21
8	19,18	19,65	19,95	20,30	20,71
7	18,72	19,16	19,45	19,79	20,19
6	18,28	18,72	19,00	19,33	19,72
5	17,82	18,26	18,53	18,85	19,23
4	17,43	17,84	18,11	18,43	18,80
3	16,98	17,41	17,67	17,98	18,34
2	16,58	16,99	17,25	17,55	17,90
1	16,19	16,57	16,82	17,11	17,45

Personnel de soutien administratif

ADJOINTE ADMINISTRATIVE

Échelon	1 ^{er} avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 ^{er} avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 ^{er} avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 ^{er} avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 ^{er} avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
10	21,66	21,92	22,25	22,64	23,09
9	20,98	21,23	21,55	21,93	22,37
8	20,32	20,58	20,89	21,26	21,69
7	19,70	19,95	20,25	20,60	21,01
6	19,10	19,33	19,62	19,96	20,36
5	18,49	18,72	19,00	19,33	19,72
4	17,93	18,14	18,41	18,73	19,10
3	17,37	17,58	17,85	18,16	18,52
2	16,82	17,03	17,29	17,59	17,94
1	16,31	16,50	16,75	17,04	17,38

COMMIS-COMPTABLE OU SECRÉTAIRE-COMPTABLE

Échelon	1 ^{er} avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 ^{er} avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 ^{er} avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 ^{er} avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 ^{er} avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
6	17,12	17,36	17,62	17,93	18,29
5	16,60	16,84	17,10	17,40	17,75
4	16,11	16,34	16,58	16,87	17,21
3	15,66	15,89	16,13	16,41	16,74
2	15,21	15,41	15,64	15,91	16,23
1	14,74	14,95	15,18	15,45	15,76

SECRÉTAIRE-RÉCEPTIONNISE

Échelon	1 ^{er} avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 ^{er} avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 ^{er} avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 ^{er} avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 ^{er} avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
5	15,75	16,03	16,27	16,55	16,88
4	15,09	15,36	15,59	15,86	16,18
3	14,47	14,72	14,94	15,20	15,50
2	13,83	14,08	14,29	14,54	14,83
1	13,26	13,50	13,71	13,95	14,23

ANNEXE C LISTE D'ANCIENNETÉ

ANNEXE D LISTE D'EXPÉRIENCE RECONNUE

ANNEXE E LISTE DE RAPPEL

ANNEXE F RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Contrat intervenu

Entre

Le Centre de la petite enfance _____

(ci-après appelé l'Employeur)

et

Nom : _____ **Prénom :** _____

Adresse : _____

(ci-après appelée la salariée)

Objet : Congé à traitement différé

I. Durée du contrat

Le présent contrat entre en vigueur le _____ et se termine le _____.

Il peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles V à X des présentes.

II. Le congé et modalités d'application

- a) Le congé est d'une durée de _____, soit du _____ au _____.
- b) Au retour du congé, la salariée reprend son poste. Si son poste a été aboli ou si elle a été supplantée conformément à la convention collective, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.
- c) La durée du congé doit être d'au moins six (6) mois. Ce congé se prend en mois consécutifs et ne peut être interrompu pour quelque raison que ce soit, et ce, quelle que soit sa durée tel que prévu à la clause 6-9.04.
- d) Au cours du congé, la salariée ne peut recevoir de l'Employeur une rémunération autre que le montant correspondant au pourcentage de son salaire déterminé à l'article III pour la durée du contrat.
- e) Malgré toute autre disposition résultant des bénéfices et conditions dont la salariée peut bénéficier durant le contrat, le congé doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à compter de laquelle des montants commencent à être différés.

III. Salaire

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la salariée reçoit ____ % du salaire auquel elle aurait droit en vertu de la convention collective (le pourcentage applicable est indiqué à la clause 6-9.04 de la convention collective).

IV. Avantages

a) Pendant chacune des années du présent contrat, la salariée bénéficie, pourvu qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- régime d'assurance ;
- accumulation de l'ancienneté ;
- régime de retraite.

b) Durant le congé, la salariée est réputée accumuler du service aux fins des vacances annuelles.

Pendant la durée du contrat, y compris pendant le congé, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu à l'article III des présentes.

Si la durée du congé est d'une année, la salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de vacances auquel elle a droit. Si la durée du congé est inférieure à une année, la salariée est réputée avoir pris le quantum de vacances auquel elle a droit, au prorata de la durée de congé.

c) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la salariée a droit à tous les autres bénéfices de la convention collective qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent contrat.

d) L'Employeur maintient sa contribution au Régime des rentes du Québec, à l'assurance-emploi, au Régime d'assurance maladie du Québec et au Régime de santé et sécurité au travail durant la période de congé.

V. Bris de contrat pour raison de retraite, désistement, démission ou expiration du délai de six (6) ans pour le début du congé

Le fiduciaire remet le solde des déductions effectuées à l'Employeur et les modalités suivantes s'appliquent :

- a) Si le congé n'a pas été pris, la salariée sera remboursée d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment du bris du contrat, sans intérêt.
- b) Si le congé est en cours, le calcul du montant dû s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par la salariée durant le congé moins les montants déjà déduits sur le salaire de la salariée en application de son contrat. Le solde obtenu est remboursé par l'Employeur (sans intérêt) à la salariée.

VI. Mise à pied ou congédiement de la salariée

Advenant la mise à pied ou le congédiement de la salariée, le présent contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les conditions prévues à l'article V s'appliquent.

VII. Retrait préventif et congé de maternité

Pendant la durée du régime, la salariée qui se prévaut d'un retrait préventif ou d'un congé de maternité voit son contrat prendre fin à la date de l'événement et les conditions prévues à l'article V s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

VIII. Congé sans traitement, de paternité ou parental

Au cours de la durée du contrat, le total d'un ou des congés sans traitement autorisés suivant la convention collective ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée du présent contrat est prolongée d'autant.

Toutefois, si le total de ces congés sans traitement est supérieur à douze (12) mois, l'entente prend fin à la date où cette durée atteint douze (12) mois et les conditions prévues à l'article V s'appliquent.

IX. Invalidité

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du régime de congé à traitement différé, les dispositions suivantes s'appliquent :

a) Si l'invalidité survient au cours du congé

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé et elle sera considérée comme débutant le jour du retour au travail de la salariée.

Par ailleurs, la salariée a droit, durant son congé, au salaire selon le pourcentage déterminé au présent contrat.

À la fin du congé, si la salariée est encore invalide, elle aura droit à la prestation d'assurance salaire et celle-ci est basée sur le salaire déterminé au présent contrat. À la fin du présent contrat, si la salariée est encore invalide, elle recevra alors une prestation d'assurance salaire basée sur son salaire régulier.

b) Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris

Dans ce cas, la salariée visée peut se prévaloir de l'un des choix suivants :

1^{er} Elle peut continuer sa participation au présent contrat. La salariée reçoit alors sa prestation d'assurance salaire sur la base du salaire déterminé au présent contrat.

Advenant le cas où l'invalidité perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié, la salariée peut reporter le congé à un moment où elle ne sera plus invalide sans toutefois dépasser le délai prévu à l'article V.

Dans l'éventualité où la salariée est toujours invalide après l'expiration du délai prévu à l'article V, le contrat cesse et les dispositions de l'article V s'appliquent.

- 2^e Elle peut mettre fin au contrat. La salariée reçoit alors sa prestation d'assurance salaire sur la base du salaire régulier et les conditions prévues à l'article V s'appliquent.

X. Accident du travail et maladie professionnelle

Lorsque survient un accident du travail ou une maladie professionnelle, la salariée se prévaut alors de l'un ou l'autre des choix suivants :

- 1^{er} suspendre le contrat jusqu'à son retour au travail sans toutefois dépasser le délai prévu à l'article V.

- 2^e mettre fin au contrat à la date de l'événement.

L'article 6-5.00 s'applique à la date de l'événement.

XI. Décès de la salariée

Advenant le décès de la salariée pendant la durée du présent contrat, le contrat prend fin à la date de l'événement et les conditions prévues à l'article V s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

**En foi de quoi, les parties ont signé à _____, le ____ du mois
de _____ 20 ____.**

Pour l'Employeur

Signature de la salariée

c.c. Déléguée syndicale

ANNEXE G CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION

ANNEXE H ARTICLE 21 DU RÈGLEMENT SUR LES SERVICES DE GARDE ÉDUCATIFS À L'ENFANCE

À la date de la signature de la convention collective le -- -- ----

21. Le titulaire d'un permis doit s'assurer que le nombre minimum de membres du personnel de garde présents pour assurer la garde des enfants qu'il reçoit dans son installation respecte les ratios suivants :

1. un membre pour 5 enfants ou moins, âgés de moins de 18 mois, présents ;
2. un membre pour 8 enfants ou moins, âgés de 18 mois à moins de 4 ans, présents ;
3. un membre pour 10 enfants ou moins, âgés de 4 ans à moins de 5 ans au 30 septembre, présents ;
4. un membre pour 20 enfants ou moins, âgés de 5 ans et plus au 30 septembre, présents.

ANNEXE I REGISTRE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL (ARTICLE 280 LATMP)

F-1

DÉCLARATION D'ÉVÉNEMENT ACCIDENTEL

(Important : ce document doit être rempli par l'employé[e] immédiatement après l'accident ou l'incident)

Identification

Nom de CPE : _____	Personne-ressource : _____										
Nom de l'employé(e) : _____	N.A.S. : <table border="1"><tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>										
Poste : <input type="checkbox"/> Temps régulier	<input type="checkbox"/> Temps partiel <input type="checkbox"/> Remplaçante										
Nombre de jours/semaine : _____	Âge : _____ Années d'ancienneté : _____										

Événement

Date de l'événement : ____/____/____	Heure de l'événement : ____h____min
Date rapportée à l'Employeur : ____/____/____	Heure rapportée : ____h____min
À qui l'événement a-t-il été rapporté ? _____	
Lieu de l'événement : _____	Visite médicale suite à l'événement : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non

Description détaillée de l'événement selon la version de l'employé(e) : *(lieu, moment de la journée, tâches exercées, postures adoptées et circonstances particulières)*

Témoin(s) oculaire(s) de l'événement : ☐ oui ☐ non Nom du témoin : _____

L'apparition de la douleur fut ? ☐ Immédiate ☐ Progressive

Je soussigné(e) certifie que les renseignements contenus dans cette déclaration sont véridiques et que la description de l'événement correspond à ce qui s'est réellement produit.

Signature de l'employé(e) : _____ Date : _____

Premiers soins (ne rien inscrire dans cette section s'il s'agit d'un incident)

Partie du corps blessée : _____ Nature de la blessure : _____

Nature des premiers soins :

Nom du secouriste :

Renseignements supplémentaires facultatifs

1. Avez-vous déjà été traité pour une blessure au même site de lésion (même partie du corps) ? ☐ oui ☐ non
2. Avez-vous déjà eu un dossier à la CSST pour une blessure similaire ? ☐ oui ☐ non
3. Aviez-vous, au moment de l'événement, des limitations physiques provenant d'un accident antérieur, d'une maladie professionnelle ou personnelle ? ☐ oui ☐ non

À l'intention du gestionnaire du CPE

- **Remettre le formulaire F-2 « Assignment temporaire »** et la liste des tâches à l'employé(e) à chacune des visites médicales
- Si visite médicale, télécopier ce document à la Mutuelle en utilisant la feuille de transmission de la Mutuelle (section 3)
- Faire une copie pour le dossier de l'employé(e) et classez l'original dans votre cartable de la Mutuelle à la section 16

ANNEXE J IDENTIFICATION DU PARTAGE DES MATIÈRES DE NÉGOCIATION

Considérant le protocole de négociation signé entre la FIPEQ-CSQ et la Mutuelle provinciale de négociation collective des centres de la petite enfance CSQ en date du 3 septembre 2010 ;

Considérant les ententes intervenues entre la FIPEQ-CSQ, la Mutuelle provinciale de négociation collective des centres de la petite enfance CSQ et le ministère de la Famille dans le cours de la négociation ;

Pour la présente convention collective, le partage des matières de négociation locale, regroupée et nationale est le suivant :

1- Liste des matières visées par la négociation nationale

- Définition et but de la convention collective :
 - Années de service (1-1.03)
 - Mutation (1-1.15)
 - Promotion (1-1.20)
 - Rétrogradation (1-1.22)
- Libérations pour activités syndicales :
 - Section I (3-5.03 à 3-5.07)
- Jours chômés et payés (6-2.01, 6-2.07 et 6-2.08)
- Vacances annuelles (6-3.01, 6-3.02, 6-3.07 et 6-3.11)
- Congés de maladie ou de récupération (6-4.01, 6-4.02 et 6-4.04 à 6-4.07)
- Congés spéciaux (6-6.00)
- Droits parentaux (6-7.00)
- Régime de congé à traitement différé (6-9.00)
- Régime de retraite (6-10.00)
- Formation et perfectionnement (6-11.01, 6-11.08 à 6-11.10)
- Classification dans l'échelle de salaire (9-1.00 à 9-5.00)
- Entrée en vigueur et durée de la convention collective (11-2.00)
- Amendement à la convention collective (11-3.00)
- Annexes A, B, F, H, J, K
- Lettres d'entente 1, 2, 3 et annexe 3A, 4, 5, 7, 8, 9, 11
- Lettre d'intention relative à l'évaluation de certains emplois dans le secteur des services de garde éducatifs à l'enfance

2- Liste des matières visées par la négociation regroupée

- Définition (1-1.00 sauf 1-1.03, 1-1.15, 1-1.20 et 1-1.22)
- But de la convention collective (1-2.00)
- Champ d'application (2-1.00)
- Reconnaissance (2-2.00)
- Prerogatives syndicales (3-1.00)
- Documentation à fournir au Syndicat (3-3.00)
- Régime syndical (3-4.00)
- Libérations pour activités syndicales :
 - Section I (3-5.01 et 3-5.02)
 - Sections II (3-5.08 à 3-5.11), III (3-5.12 et 3-5.13) et IV (3-5.14)
- Déduction des cotisations syndicales (3-6.00)
- Participation (4-1.00)
- Comité de relations du travail (4-2.00)
- Comités (4-3.00)
- Conseil d'administration (4-4.00)
- Assemblée générale du CPE (4-5.00)
- Sélection du personnel (4-6.00)
- Engagement et démission (5-1.00)
- Affichage de poste et remplacement :
 - Section I (5-2.01 à 5-2.10)
 - Section II (5-2.00 sauf 5-2.12, 5-2.15d), 5-2.15e), 5-2.19)
 - Section III (5-2.22)
- Ancienneté (5-3.00)
- Probation (5-4.00)
- Mesures disciplinaires ou administratives (5-8.00)
- Dossier personnel (5-9.00)
- Semaine et heures de travail (6-1.00 sauf 6-1.01, 6-1.02, 6-1.07)
- Jours chômés et payés (6-2.02, 6-2.04 à 6-2.06)
- Vacances annuelles (6-3.03, 6-3.06, 6-3.08 à 6-3.10)
- Accidents du travail et maladies professionnelles (6-5.00)
- Congé sans traitement (6-8.07 et 6-8.08)
- Formation et perfectionnement (6-11.02 à 6-11.04, 6-11.06)

- Frais de séjour et déplacement (6-12.00)
- Responsabilité civile (6-13.00)
- Santé et sécurité au travail (7-1.00)
- Harcèlement en milieu de travail (7-2.00)
- Respect des droits et libertés de la personne (7-3.00)
- Organisation du travail (8-1.01)
- Versement de la paie (9-6.02 et 9-6.03)
- Temps supplémentaire (9-7.00)
- Procédure de règlement des griefs (10-1.00)
- Procédure d'arbitrage (10-2.00)
- Dispositions interprétatives (11-1.00)
- Impression et distribution de la convention collective (11-4.00)
- Annexes J
- Lettres d'entente 6, 7, 10 et 12

3- Liste des matières visées par la négociation locale

- Utilisation des locaux pour fins syndicales (3-2.00)
- Comités locaux de relations du travail (4-2.04)
- Règles de procédure et de fonctionnement des comités (4-2.04)
- L'ordre d'attribution des remplacements (5-2.12 et 5-2.15 d) e) f])
- Modalités de déplacement lors de la fin d'un remplacement (5-2.19)
- Affectation (5-5.00)
- La procédure de supplantation lors de l'abolition de poste (5-6.05)
- La semaine régulière et la journée normale de travail (6-1.01)
- L'horaire régulier de travail (6-1.02)
- Échange d'horaire de travail (6-1.07)
- Calendrier des jours chômés payés (6-2.03)
- Choix et répartition des vacances (6-3.04)
- Échanges des vacances (6-3.05)
- Modalités d'octroi des congés de récupération (6-4.03)
- Congé sans traitement (6-8.00 sauf 6-8.07)
- Aménagement des horaires et participation aux activités de formation (6-11.05)
- Le remboursement des frais autres que frais de déplacements (6-11.07)

- Organisation du travail (8-1.00, sauf 8-1.01)
- Autonomie professionnelle (8-2.00)
- Modalité et fréquence du versement de la paie (9-6.01)
- Annexe C, D, E, G et I

ANNEXE K ENTENTE CONCERNANT LA RETRAITE PROGRESSIVE

INTERVENUE ENTRE

(nom du Centre de la petite enfance)

ET

(nom de la salariée)

Les parties aux présentes conviennent des modalités suivantes :

- 1- La durée de la retraite progressive sera de ____ mois ou de ____ année ;

Elle débutera le (jour, mois, année) pour se terminer le (jour, mois, année).

- 2- La prestation de travail, sur une base annuelle, sera de ____ % d'un temps complet pour la durée de l'entente.

(Note : Si l'entente est d'une durée supérieure à un [1] an et qu'elle prévoit un % variable de la prestation de travail selon les années, le texte suivant serait plus adéquat.)

La prestation de travail, sur une base annuelle, sera de ____ % d'un temps complet pour la période du (jour, mois, année) au (jour, mois, année) et de ____ % d'un temps complet pour la période du (jour, mois, année) au (jour, mois, année).

- 3- Aménagement de la prestation de travail

Pendant la durée de l'entente, la prestation de travail sera accomplie régulièrement sur une base de ____ jours de travail par ____ semaine(s).

(Note : L'entente peut prévoir un aménagement variable sur une [1], deux [2] ou peut-être quatre [4] semaines selon ce que les parties choisissent.)

- 4- Date de la prise effective de la retraite

La date de prise effective de la retraite est le (jour, mois, année).

- 5- Autres modalités applicables

Il est entendu que les dispositions concernant le programme de retraite progressive apparaissant dans la convention collective applicable à la salariée au moment de la signature de la présente entente font partie intégrante de ladite entente.

Advenant que les parties nationales conviennent de bonifier le régime de retraite progressive, les parties se rencontrent afin d'évaluer la possibilité de rouvrir la présente entente.

En foi de quoi, les parties ont signé ce (jour, mois, année).

Représentante de l'Employeur

Nom de la salariée

c. c. Déléguée syndicale

PARTIE III

LETTRES D'ENTENTE

Lettre d'entente numéro 1 relative aux vacances annuelles

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

Considérant la volonté des parties de fournir une compensation aux salariées bénéficiant de conditions supérieures eu égard aux vacances annuelles jusqu'au 30 juin 2018 ;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'échelle de vacances annuelles prévues à la clause 6-3.01 de la convention collective est effective le jour de la signature de la convention collective.
2. En contrepartie des dispositions convenues entre les parties relatives aux vacances annuelles, l'Employeur s'engage à maintenir les conditions supérieures à celles prévues aux clauses 6-3.01 et 6-3.02 applicables le jour précédant la signature de la convention collective, et ce, jusqu'à la première des dates suivantes : le jour du renouvellement de la convention collective ou le 31 mars 2016 (ci-après la « période de maintien »).
3. La mise sur pied, au plus tard le 31 mars 2016, d'un comité de travail chargé d'identifier les salariées qui, en vertu de la présente convention collective, bénéficient, en date de la fin de la période de maintien, de vacances annuelles dont les paramètres sont plus avantageux que ceux qui sont prévus aux clauses 6-3.01 et 6-3.02 de la convention collective.
4. L'Employeur s'engage à verser aux salariées identifiées en vertu du paragraphe 3 une indemnité compensatrice se détaillant de la manière suivante :
 - a) L'indemnité correspond à 2 % du salaire gagné entre la fin de la période de maintien et le 30 juin 2018.
 - b) L'indemnité est versée pour chaque semaine de vacances annuelles dont la salariée bénéficie en date de la fin de la période de maintien en sus des paramètres prévus à la clause 6-3.01 de la convention collective.
 - c) Cette indemnité est versée à la salariée respectivement les 15 avril 2016, si applicable, 15 avril 2017 et 15 juillet 2018, pour la période précédente.
 - d) Dans le cas où la salariée quitte entre la fin de la période de maintien et le 30 juin 2018, l'indemnité lui est versée à la période de paie suivant son départ.
5. La présente lettre d'entente demeurera en vigueur jusqu'au 15 juillet 2018 inclusivement.
6. Jusqu'au 15 juillet 2018, les parties conviennent de ne pas renégocier la période de maintien et les mesures transitoires couvertes par la présente lettre d'entente lors du renouvellement de toute convention collective.
7. La présente lettre d'entente devra être annexée à toute convention collective convenue d'ici au 15 juillet 2018 inclusivement.

Annexe 1A

Extrait de la convention collective 2006-2010
Article 6.11.07

Lettre d'entente numéro 2 relative aux congés chômés payés

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

Considérant la volonté des parties de fournir une compensation aux salariées bénéficiant de conditions supérieures eu égard aux congés chômés payés jusqu'au 31 mars 2018 ;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les congés chômés payés prévus aux clauses 6-2.01 et 6-2.08 de la convention collective sont effectifs le jour de la signature de la convention collective.
2. En contrepartie des dispositions convenues entre les parties relatives aux congés chômés payés, l'Employeur s'engage à maintenir les conditions supérieures à celles prévues aux clauses 6-2.01 et 6-2.08 applicables le jour précédant la signature de la convention collective, et ce, jusqu'à la première des dates suivantes : le jour du renouvellement de la convention collective ou le 31 mars 2016 (ci-après la « période de maintien »).
3. L'Employeur versera une indemnité compensatrice aux salariées qui, en vertu de la présente lettre d'entente, bénéficient en date de la fin de la période de maintien, de jours chômés payés dont les paramètres sont plus avantageux que ceux qui sont prévus aux clauses 6-2.01 et 6-2.08 de la convention collective.
4. Cette indemnité compensatrice se détaille de la manière suivante :
 - a. Elle correspond à l'indemnité de jours chômés payés que la salariée aurait reçue entre le premier jour suivant la fin de la période de maintien et le 31 mars 2016, si applicable, entre le 1^{er} avril 2016 et le 31 mars 2017 et entre le 1^{er} avril 2017 et le 31 mars 2018, pour chaque journée de congé chômé payé excédant les paramètres prévus aux clauses 6-2.01 et 6-2.08 de la convention collective.
 - b. Cette indemnité est versée à la salariée respectivement les 15 avril 2016, si applicable, 15 avril 2017 et 15 avril 2018, pour la période précédente.
 - c. Dans le cas où la salariée quitte entre la fin de la période de maintien et le 31 mars 2018, l'indemnité lui est versée à la période de paie suivant son départ.
5. La présente lettre d'entente demeurera en vigueur jusqu'au 15 avril 2018 inclusivement.
6. Jusqu'au 15 avril 2018, les parties conviennent de ne pas renégocier la période de maintien et les mesures transitoires couvertes par la présente lettre d'entente lors du renouvellement de toute convention collective.
7. La présente lettre d'entente devra être annexée à toute convention collective convenue d'ici au 15 avril 2018 inclusivement.

Annexe 2A

Extrait de la convention collective 2006-2010
Article 6.11.07

**Lettre d'entente numéro 3
relative aux congés de maladie ou de récupération**

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. En contrepartie des dispositions convenues entre les parties relatives aux congés de maladie ou de récupération, l'Employeur s'engage à maintenir aux salariées 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 ou de récupération payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.
2. Les salariées concernées par le maintien des conditions supérieures sont identifiées à l'Annexe 3A jointe à la présente lettre d'entente.
3. Ce maintien des conditions supérieures bénéficie aux salariées identifiées à l'Annexe 3A tant qu'elles demeurent à l'emploi de l'Employeur.
4. La présente lettre d'entente devra être annexée à toute convention collective future tant qu'au moins une salariée identifiée à l'Annexe 3A demeure à l'emploi de l'Employeur.

Annexe 3A

**Liste des salariées bénéficiant du maintien des conditions supérieures
en matière de congés de maladie ou de récupération**

[illegible]**Extrait de la convention collective 2006-2010**

Article 6.11.07



**Lettre d'entente numéro 4
relative au régime d'assurance collective**

Considérant qu'il y a lieu de réexaminer la structure des protections offertes par le Régime ;

Considérant la pertinence de revoir le mandat et le mode de participation du comité de gestion du Régime ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Le comité transitoire

1. La mise sur pied, à compter de la date de signature de la présente entente, d'un comité transitoire.
2. Le comité transitoire est composé de six membres : trois nommés par le ministère, deux par la FSSS-CSN, un par la FIPEQ-CSQ.
3. Les décisions du comité transitoire à l'égard des protections respecteront l'enveloppe budgétaire qu'accorde le ministère pour le financement de ce programme, soit 4 % de la masse salariale assurable admissible ;
4. Le mandat du comité transitoire sera de :
 - a) Convenir des modifications devant être apportées pour assurer la pérennité du Régime avec une entrée en vigueur des nouvelles dispositions le 1^{er} avril 2014 ;
 - b) Convenir des critères d'admissibilité (par exemple délais et statuts d'emploi), de la définition d'invalidité de même que des dispositions nécessaires pour encadrer l'administration du Régime ;
 - c) Réexaminer la pertinence d'offrir un régime de congés de maternité complémentaire étant donné la mise en place du Régime québécois d'assurance parentale ;
 - d) Revoir la configuration du régime d'assurance (protections obligatoires, protections complémentaires, protections optionnelles) ;
 - e) Déterminer la contribution de l'Employeur qui devra correspondre à un taux fixe versée à l'assureur. L'utilisation de la contribution de l'Employeur sera convenue entre les parties en tenant compte d'une répartition raisonnable entre les participantes ;
 - f) Recenser les dispositions relatives à la contribution des employeurs dans chacune de leurs conventions collectives ;
 - g) Déterminer le mandat confié au comité paritaire ;
 - h) Définir une procédure de médiation, excluant l'arbitrage médical, à être intégrée au contrat d'assurance collective, pour toute mésentente entre la salariée et l'assureur ;

- i) Décider du choix de l'assureur. Le cas échéant, procéder à un appel d'offres pour le choix d'un assureur et négocier le contrat d'assurance.
5. Le ministère a une voix prépondérante dans le processus décisionnel du comité transitoire pour toute question qui aurait un impact à la hausse sur la masse salariale assurable admissible.

Le comité paritaire

6. Le comité paritaire agit en tant que preneur du contrat d'assurance, assure le suivi annuel de la situation financière du régime et négocie les conditions de renouvellement avec l'assureur ;
7. Le comité paritaire du Régime est composé de 10 membres, dont 1 provient de la FIPEQ-CSQ ;
8. Le ministère a une voix prépondérante dans le processus décisionnel du comité paritaire pour toute question qui aurait un impact à la hausse sur la masse salariale assurable admissible ;

Contribution des employeurs et mesures transitoires

9. À compter de la signature de la convention collective, la contribution des employeurs est maintenue jusqu'au 31 mars 2014.
10. La contribution des employeurs sera de 4 % de la masse salariale assurable admissible à compter du 1^{er} avril 2014 et sera versée directement à l'assureur, au nom des employeurs participants.
11. Une contribution supplémentaire forfaitaire totale d'un million deux cent quarante mille dollars (1 240 000 \$) est versée par le ministère de la Famille pour amortir la baisse de la contribution des employeurs, parties à une convention collective avec un syndicat affilié à la FIPEQ-CSQ et dont la contribution dépasse quatre pour cent (4 %) au 31 mars 2014. L'utilisation de ce montant forfaitaire est déterminée par le comité transitoire et est disponible dès le 1^{er} avril 2014.

Lettre d'entente numéro 5
relative aux congés pour obligations familiales
ou pour responsabilités familiales ou parentales

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

Considérant le besoin de dresser un portrait complet des conditions présentement consenties aux centres de la petite enfance visés par la négociation regroupée relativement aux congés pour obligations familiales et/ou pour responsabilités familiales ou parentales ;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'Employeur s'engage à maintenir les conditions prévues aux conventions collectives applicables le jour précédant la signature de la convention collective concernant les congés pour obligations familiales et/ou pour responsabilités familiales ou parentales, et ce, jusqu'à la première des dates suivantes : la date de la signature de la prochaine convention collective ou au plus tard le 31 mars 2016.
2. La mise sur pied, au cours du printemps 2013, d'un comité de travail chargé de recenser avant le 31 décembre 2013 les dispositions relatives aux congés pour obligations familiales et/ou pour responsabilités familiales ou parentales dont les salariées bénéficient.
3. Le comité de travail est composé de six membres : un nommé par le ministère de la Famille, deux par la Mutuelle des CPE-CSQ, trois par la FIPEQ-CSQ.

Annexe 5A

Extrait de la convention collective 2006-2010
Article 6.11.07

Lettre d'entente numéro 6
relative à la santé et la sécurité au travail

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Dès l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties, par l'entremise du comité paritaire de santé et de sécurité au travail, conviennent de discuter notamment de la disponibilité d'un nombre suffisant de chaises destinées aux adultes.
2. Dispositions lors de sortie à l'extérieur

Dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, l'Employeur s'engage, après consultation de l'équipe de travail, à établir une politique concernant les sorties extérieures. Cette politique doit prévoir :

- Un moyen de communication avec l'installation
- Un moyen d'identification des enfants
- Information à transmettre lors de sortie
- Les modalités de sécurité à respecter (exemple trousse de premiers soins...)

Lettre d'entente numéro 7
relative au comité provincial de relations du travail

1. Un comité provincial de relations du travail est formé par la FIPEQ-CSQ, la Mutuelle et le ministère de la Famille dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Ce comité est composé de trois (3) représentantes désignées par la FIPEQ-CSQ, de trois (3) représentantes désignées par la Mutuelle et de deux (2) représentantes désignées par le ministère.

Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. La convocation se fait par un avis écrit à l'autre partie en indiquant l'heure, la date et l'endroit de la rencontre. Cet avis doit être reçu par l'autre partie au moins dix (10) jours avant la date prévue pour la rencontre.

2. Le mandat du comité consiste :
 - à discuter de toute question relative à l'interprétation et l'application des matières visées par l'entente regroupée ou nationale en vue d'aplanir toute difficulté s'y rapportant ;
 - à discuter de tout autre sujet convenu entre les parties.

Toute entente, consignée par écrit et acceptée par les parties, ayant pour effet d'ajouter aux stipulations négociées et agréées à l'échelle regroupée ou nationale, de les modifier ou de les abroger, constitue un amendement à la présente convention collective conformément aux clauses 11-3.06 et 11-3.09.

Lettre d'entente numéro 8
relative aux discussions concernant les enfants présentant
des besoins particuliers

Un groupe de travail national sur les enfants de 0 à 5 ans avec besoins particuliers est créé.

1. Le groupe de travail est composé de six personnes, dont :

- deux personnes représentant le personnel salarié affilié à la FIPEQ-CSQ et visé par la négociation nationale avec la Mutuelle des CPE CSQ ;
- deux personnes représentant les employeurs membres de la Mutuelle des CPE CSQ ;
- deux personnes représentant le ministère de la Famille (MF).

L'une ou l'autre des parties peut s'adjoindre une ressource-conseil qu'elle juge nécessaire.

2. Les travaux du comité devront débuter au plus tard, le 1^{er} mars 2013.

Le ministère préside les travaux et assure le secrétariat des séances du groupe de travail.

Le mandat du groupe de travail est :

- a) de prendre connaissance des engagements du ministère dans le cadre de la politique gouvernementale *À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité* ;
- b) de répertorier les mesures, les programmes ministériels et les ressources mises à la disposition des services de garde pour l'intégration des enfants de 0-5 ans présentant des besoins particuliers ;
- c) de déterminer et de décrire les difficultés vécues par le personnel en service de garde au regard de l'accueil et l'intégration des enfants de 0-5 ans présentant des besoins particuliers ;
- d) de présenter un rapport écrit à la ministre de la Famille sur les constats du groupe de travail, au plus tard le 1^{er} décembre 2013. Ce rapport présente les positions de chaque groupe représenté ;
- e) de formuler à la ministre de la Famille, le cas échéant, des pistes de travail pouvant, entre autres, viser l'amélioration des mesures actuelles en lien avec le support à offrir aux enfants présentant des besoins particuliers ou l'élaboration d'outils permettant d'identifier des enfants pouvant présenter des difficultés particulières.

Lettre d'entente numéro 9
relative à la création de l'appellation d'emploi d'aide-éducatrice

Les parties négociantes conviennent de ce qui suit :

- 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 régulière ;
- lors de situations d'urgence, l'aide-éducatrice peut être appelée à remplacer une éducatrice pour une courte période si les autres moyens s'avèrent inopportuns ;
- par entente, les parties au niveau local peuvent convenir de confier des activités de remplacement pour de courtes périodes, notamment à l'égard des périodes de pause et de sieste.

Lettre d'entente numéro 10
relative à l'engagement et aux obligations des salariées administratrices

Attendu que les règlements généraux et/ou statuts du CPE devront prévoir la présence de salariées au conseil d'administration ;

Attendu que les parties désirent préciser les conditions dans lesquelles s'exercent les fonctions d'administratrice ;

Les parties conviennent de ce qui suit :

La salariée qui agit à titre d'administratrice doit, comme tous les membres du conseil d'administration :

- agir avec prudence et diligence et selon la même éthique que les autres membres ;
- se conduire avec honnêteté et loyauté dans le seul l'intérêt du CPE, et ce, sans faire prévaloir les intérêts divergents d'aucune autre personne, groupe ou entité sur ceux du CPE, tel que prévu au Code civil du Québec ;
- s'imposer une limite à l'égard des propos qu'elle peut divulguer à des tiers ainsi que des documents internes qui lui sont remis ;
- éviter de se placer dans une situation de conflit d'intérêt réel ou apparent entre ses intérêts personnels et ses obligations d'administratrice.

De plus, la salariée doit se retirer des délibérations lors de discussions et/ou décisions concernant les relations du travail ou l'engagement, l'évaluation et les conditions de travail du personnel cadre.

Avant de se retirer, la salariée peut, à la demande de la présidence, livrer toute observation significative aux travaux du conseil d'administration.

Lettre d'entente numéro 11
relative au fonctionnement syndical
entre
la Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec (FIPEQ-CSQ)
et
le ministère de la Famille (MF)

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. À compter du 1^{er} avril 2012, le ministère verse annuellement à la FIPEQ-CSQ, pour la durée de la convention collective, un montant déterminé selon la formule suivante :

0,0044 x le montant correspondant au total des heures rémunérées des salariées couvertes par la convention collective pour l'année précédente, débutant le 1^{er} avril et se terminant le 31 mars.

2. Pour la première (1^{re}) année, soit du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2013, une avance équivalant à soixante-quinze pour cent (75 %) du montant estimé est versée au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours après la signature de la convention collective et le solde est versé en février 2013 sur la base des rapports financiers 2011-2012 des centres de la petite enfance signataires de la convention collective.
3. Pour les années subséquentes, une avance équivalant à soixante-quinze pour cent (75 %) du montant estimé est versée le 1^{er} juin et le solde est versé au mois de février suivant sur la base des rapports financiers des centres de la petite enfance de l'année précédente.
4. En contrepartie de ce qui précède, les clauses, 3-5.04, 3-5.05, 3-5.06 et ainsi que les dispositions prévues au deuxième paragraphe de la clause 3-5.03 de la convention collective ayant pour effet d'accorder aux salariées des libérations syndicales sans perte de salaire sont remboursées à l'Employeur par le Syndicat, sur présentation des factures appropriées par l'Employeur.

Il en est de même des deux (2) premières rencontres annuelles du comité local de relations du travail prévu au premier paragraphe de la clause 3-5.03. Pour les rencontres subséquentes, l'Employeur assume les coûts des libérations.

Lettre d'entente numéro 12
relative à l'accès prioritaire aux services du CPE

Considérant la volonté des parties négociantes de déterminer certaines modalités entourant l'accessibilité aux services du CPE ;

Considérant que les CPE en milieu de travail peuvent avoir certaines obligations visant à accorder un accès prioritaire aux employées des entreprises qu'ils desservent ;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. La salariée permanente et la salariée remplaçante ont accès prioritairement aux services du CPE pour son enfant.
2. Malgré les dispositions de l'article 1 de la présente lettre d'entente, la salariée permanente œuvrant dans un CPE en milieu de travail ayant accordé, avant l'entrée en vigueur de la convention collective, une priorité d'accès aux employées de l'entreprise, bénéficie d'une priorité équivalente à celle des employées.

Lorsqu'une salariée permanente et une employée désirent se prévaloir du paragraphe précédent, la priorité d'accès est accordée en fonction de la date d'inscription sur la liste d'attente du CPE.

3. Si plus d'une salariée permanente et/ou salariée remplaçante désire se prévaloir des dispositions précédentes, la priorité est accordée aux salariées permanentes. Dans le cas où plus d'une salariée permanente veut se prévaloir du droit d'accès prioritaire, l'Employeur octroi l'accès aux services à la salariée ayant le plus d'ancienneté.
4. Dans tous les cas, l'accès prioritaire aux services se fait au moment de la formation des groupes ou dès qu'une place devient disponible.

PARTIE IV

LETTRE D'INTENTION

Lettre d'intention
relative à l'évaluation de certains emplois
dans le secteur des services de garde éducatifs à l'enfance
entre
La Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN)
et
FIPEQ-CSQ
et
le ministère de la Famille

Le comité d'évaluation des emplois

1. La mise sur pied, à compter de la date de signature de la présente entente, d'un comité d'évaluation des emplois.
2. Le comité est composé de six membres : trois nommés par le ministère, deux par la FSSS-CSN, un par la FIPEQ-CSQ.
3. Le comité émettra des recommandations aux parties à l'égard des emplois évalués en vertu de son mandat ;
4. Les emplois visés par la démarche d'évaluation sont (les « Emplois visés ») :
 - a) agente de conformité
 - b) éducatrice spécialisée
 - c) aide-éducatrice ou aide-générale
5. Le mandat du comité sera de :
 - a) Recenser les salariées occupant des emplois apparentés aux Emplois visés au sein des centres de la petite enfance (« CPE ») ;
 - b) Préparer des questionnaires d'évaluation des Emplois visés ;
 - c) Administrer les questionnaires aux salariées selon un échantillonnage à être déterminé par le comité ;
 - d) Compiler et analyser les résultats des questionnaires administrés ;
 - e) Identifier les catégories d'emplois, décrire les tâches associées à chacun de ces emplois et définir les qualifications requises pour ceux-ci ;
 - f) Évaluer chacun des emplois pour en déterminer la valeur et le rangement.
6. Le comité réalise son mandat et transmet ses recommandations au plus tard le 31 mars 2014.