

**ENTENTE PORTANT SUR LES CLAUSES NATIONALES DES CENTRES DE LA PETITE  
ENFANCE POUR LA PÉRIODE DU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2020 AU 31 MARS 2023**

**entre d'une part :**

**LE SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR**

**et**

**LE MINISTÈRE DE LA FAMILLE**

**et**

**LA MUTUELLE PROVINCIALE DE NÉGOCIATION COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE  
ENFANCE (CSQ)**

**et d'autre part :**

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

*JB*  
2022-04-13

*2022-04-05*

*JG*  
05-04-22

*CD*  
05-04-2022

*PB*  
3-04-2022

*FIB*  
28 mars 2022

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1-1.00 DÉFINITION .....	1
ARTICLE 2-1.00 CHAMP D'APPLICATION .....	1
ARTICLE 3-5.00 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	2
ARTICLE 4-2.00 COMITÉS DE RELATIONS DU TRAVAIL .....	3
ARTICLE 5-6.00 PROCÉDURE DE MISE À PIED ET DE RAPPEL.....	4
ARTICLE 6-1.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL.....	4
ARTICLE 6-2.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS .....	5
ARTICLE 6-3.00 VACANCES ANNUELLES .....	6
ARTICLE 6-4.00 CONGÉS DE MALADIE, DE RÉCUPÉRATION ET CONGÉS POUR OBLIGATIONS PARENTALES OU FAMILIALES .....	7
ARTICLE 6-6.00 CONGÉS SPÉCIAUX.....	9
ARTICLE 6-7.00 DROITS PARENTAUX .....	10
ARTICLE 6-9.00 RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ .....	20
ARTICLE 6-10.00 RÉGIME DE RETRAITE.....	21
ARTICLE 6-11.00 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT .....	22
ARTICLE 6-12.00 FRAIS DE SÉJOUR ET DÉPLACEMENT.....	23
ARTICLE 6-14.00 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE .....	24
ARTICLE 8-1.00 ACTIVITÉS PÉDAGOGIQUES, PLANIFICATION ET RÉUNIONS D'ÉQUIPE .....	24
ARTICLE 9-1.00 DÉTERMINATION DE LA CLASSIFICATION DANS L'ÉCHELLE .....	25
ARTICLE 9-2.00 RECONNAISSANCE À L'EMBAUCHE DE L'EXPÉRIENCE QUALIFIANTE ET DE LA FORMATION POUR L'APPELLATION D'EMPLOI D'ÉDUCATRICE.....	25
ARTICLE 9-3.00 RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE POUR FINS DE CLASSIFICATION.....	26
ARTICLE 9-4.00 AVANCEMENT DANS L'ÉCHELLE DE SALAIRE .....	26
ARTICLE 9-5.00 MAJORATION DES TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE .....	27
ARTICLE 9-7.00 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET EN SURPLUS.....	28
ARTICLE 11-2.00 ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	29
ARTICLE 11-3.00 AMENDEMENT À LA CONVENTION COLLECTIVE .....	30
ANNEXE A APPELLATIONS D'EMPLOI, SOMMAIRE DESCRIPTIF DES TÂCHES .....	31
ANNEXE B TAUX HORAIRE ET ÉCHELLES DE SALAIRE .....	33
ANNEXE B1 STRUCTURE SALARIALE AU 1 <sup>ER</sup> AVRIL 2022 .....	38
ANNEXE H ARTICLE 21 DU RÈGLEMENT SUR LES SERVICES DE GARDE ÉDUCATIFS À L'ENFANCE.....	39
ANNEXE I RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	40
ANNEXE J ENTENTE CONCERNANT LA RETRAITE PROGRESSIVE .....	43
ANNEXE L IDENTIFICATION DU PARTAGE DES MATIÈRES DE NÉGOCIATION.....	44
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1 RELATIVE AUX MESURES TRANSITOIRES .....	45
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2 RELATIVE À LA CRÉATION DE L'APPELLATION D'EMPLOI D'AIDE-ÉDUCATRICE .....	46
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3 RELATIVE AUX CONGÉS DE MALADIE OU DE RÉCUPÉRATION .....	47
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4 RELATIVE AU RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE.....	48
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5 RELATIVE AU FONCTIONNEMENT SYNDICAL .....	49
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6 RELATIVE AUX ÉVÉNEMENTS INCONTRÔLABLES OU DE FORCE MAJEURE .....	50
ENTENTES INTERVENUES HORS CONVENTION COLLECTIVE ET NON ARBITRABLES .....	51
LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT L'OCTROI DE MESURES EXCEPTIONNELLES VISANT À FAVORISER ET VALORISER LA QUALIFICATION DES ÉDUCATRICES .....	52
LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT L'OCTROI D'UNE PRIME VISANT À FAVORISER LA PRÉSENCE DU PERSONNEL SUR LES HORAIRES NON USUELS .....	55

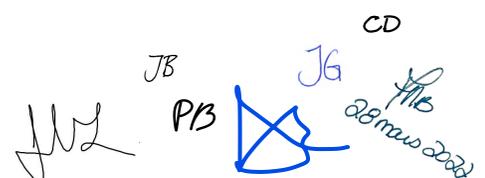
7B  
PB  
JG  
CD  
28 mars 2022

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL RELATIF À L'ORGANISATION DU TRAVAIL, LA CHARGE DE TRAVAIL ET LA CONCILIATION TRAVAIL / FAMILLE / ÉTUDES..... 56

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA RECONNAISSANCE POUR LES HEURES TRAVAILLÉES ENTRE LE 1<sup>ER</sup> AVRIL 2020 ET LE 31 MARS 2021 ..... 59

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'ÉVALUATION DE LA CATÉGORIE D'EMPLOI DE RESPONSABLE EN ALIMENTATION-CUISINIÈRE..... 60

JB  
PB  
JG  
CD  
28 mars 2021



## ARTICLE 1-1.00 DÉFINITION

### 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.

### 1-1.15 **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.

### 1-1.20 **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.

### 1-1.22 **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.

## ARTICLE 2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

**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 articles, clauses ou annexes suivants :

Article 1-1.00	Définition
Article 1-2.00	But de la convention collective
Article 2-1.00	Champ d'application
Article 2-2.00	Reconnaissance
Article 3-1.00	Communication, affichage et distribution des avis
Article 3-2.00	Utilisation des locaux pour fins syndicales
Article 3-3.00	Documentation à fournir au syndicat
Article 3-4.00	Régime syndical
Article 3-5.00	Libérations pour activités syndicales
Article 3-6.00	Déductions des cotisations syndicales
Article 4-1.00	Participation
Article 4-2.00	Comités de relations du travail
Article 4-3.00	Comités
Article 4-4.00	Conseil d'administration
Article 4-5.00	Assemblée générale du CPE
Article 5-1.00	Engagement et démission
Article 5-2.00	Affichage de poste et remplacement
Article 5-9.00	Dossier personnel
Article 6-1.00	Semaine et heures de travail
Clause 6-2.08 b)	Jours chômés payés
Article 6-5.00	Accident du travail et maladie professionnelle
Article 6-6.00	Congés spéciaux
Article 6-13.00	Responsabilité civile
Article 7-1.00	Santé et sécurité au travail
Article 7-2.00	Harcèlement en milieu de travail
Article 7-3.00	Respect des droits et libertés de la personne
Article 9-1.00	Détermination de la classification dans l'échelle

CD  
 JW TB PB JG  
 28 mars 2022

Article 9-2.00	Reconnaissance à l'embauche de l'expérience qualifiante et de la formation pour l'appellation d'emploi d'éducatrice
Article 9-3.00	Reconnaissance de l'expérience antérieure pour fins de classification
Article 9-4.00	Avancement dans l'échelle de salaire
Article 9-5.00	Majoration des taux et échelles de salaire
Article 9-6.00	Versement de la paie
Article 9-7.00	Temps supplémentaire et en surplus
Article 10-1.00	Procédure de règlement des griefs
Article 10-2.00	Procédure d'arbitrage
Article 11-1.00	Dispositions interprétatives
Article 11-2.00	Entrée en vigueur et durée de la convention collective
Article 11-3.00	Amendement à la convention collective
Article 11-4.00	Impression et distribution de la convention collective
Annexe A	Appellations d'emploi, sommaire descriptif des tâches
Annexe B	Taux horaire et échelles de salaire
Annexe H	Article 21 du Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance
Annexe I	Registre des accidents du travail (article 280 LATMP)

### **ARTICLE 3-5.00 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**

#### **SECTION II CONGÉ SANS PERTE DE SALAIRE MAIS AVEC REMBOURSEMENT PAR LE SYNDICAT À L'EMPLOYEUR**

**3-5.03** 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 ce comité, 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 provinciale de négociation collective des centres de la petite enfance CSQ d'une part, et par la FIPEQ-CSQ d'autre part.

Aux fins d'application des paragraphes précédents, 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.

La salariée peut également s'absenter de son travail afin de rencontrer une conseillère syndicale en vue de la préparation de son dossier d'arbitrage. Cette rencontre peut avoir lieu à l'extérieur du CPE. Le syndicat transmet à l'Employeur une demande écrite au moins cinq (5) jours à l'avance. La libération est octroyée par demi-journée.

Les rencontres prévues aux paragraphes précédents 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 de l'article 10-2.00, la déléguée syndicale et l'intéressée sont libérées de leur travail sans perte de salaire. Chaque partie assume les frais de ses témoins.

JB  
 PB  
 JG  
 CD  
 28 mars 2022

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, sans perte de salaire, 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 (1) 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.

## **ARTICLE 4-2.00 COMITÉS DE RELATIONS DU TRAVAIL**

### **SECTION II COMITÉ PROVINCIAL DE RELATIONS DE TRAVAIL**

**4-2.06** Un Comité provincial de relations du travail (CPRT) est formé. Celui-ci est composé de quatre (4) représentantes désignées par la FIPEQ-CSQ, de deux (2) représentantes désignées par la Mutuelle provinciale de négociation collective des centres de la petite enfance CSQ et de deux (2) représentantes désignées par le ministère de la Famille.

L'une ou l'autre des parties peut s'adjoindre une personne ressource externe qu'elle juge nécessaire. La partie qui en fait usage doit en assumer tous les frais et déboursés inhérents.

**4-2.07** Le mandat du CPRT consiste à :

- discuter de toute question relative à l'interprétation et à l'application des matières nationales et regroupées en vue d'aplanir toute difficulté s'y rapportant;
- discuter de tout autre sujet convenu entre les parties.

**4-2.08** Le CPRT se réunit sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties. Cet avis doit être reçu par l'autre partie au moins dix (10) jours avant la date souhaitée de la rencontre.

**4-2.09** Une copie de tout grief portant sur une matière visée par la négociation nationale doit être transmise à la Mutuelle provinciale de négociation collective des centres de la petite enfance CSQ ainsi qu'au ministère de la Famille à [mfa.conventions.collectives@mfa.gouv.qc.ca](mailto:mfa.conventions.collectives@mfa.gouv.qc.ca), et ce, dans les dix (10) jours du dépôt du grief.

**4-2.10** Une copie de tout grief portant une matière visée par la négociation regroupée, à l'exception des articles 5-8.00, 5-9.00 et 7-2.00, doit être transmise à la Mutuelle

provinciale de négociation collective des centres de la petite enfance CSQ dans les dix (10) jours du dépôt du grief.

## **ARTICLE 5-6.00 PROCÉDURE DE MISE À PIED ET DE RAPPEL**

### **5-6.08           Maintien de la rémunération**

La salariée régulière qui est réaffectée suite à l'application de la procédure de supplantation dans un poste qui constitue pour elle une rétrogradation, par application de la clause 5-6.05, conserve son salaire, conformément à la clause 9-5.07.

La salariée visée par le paragraphe précédent est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé de la même appellation d'emploi à celui détenu par la salariée avant sa réaffectation.

Si elle est la seule candidate ou si elle est la candidate ayant le plus d'ancienneté pour l'appellation d'emploi du poste à combler, le poste lui est accordé. Si le statut du poste est différent de celui qui était détenu par la salariée avant sa réaffectation, la salariée conserve le privilège prévu à la clause 9-5.07 au prorata des heures qu'elle détenait avant la procédure de supplantation.

Un refus de sa part équivaut à un abandon volontaire du privilège prévu à la clause 9-5.07.

## **ARTICLE 6-1.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL**

### **6-1.05           Période de pause**

La salariée a droit à deux (2) périodes de pause payées de quinze (15) minutes par journée 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.

Une pause est accordée pour les quatre (4) premières heures travaillées et une seconde pause est accordée pour les trois (3) heures subséquentes.

Le cas échéant, la somme des pauses rémunérées notamment repos, repas, pauses, ne peut dépasser trente (30) minutes par jour.

La pause doit être prise hors de la présence des enfants, à moins d'une situation exceptionnelle, telle que sortie ou activité spéciale.

Après consultation de l'équipe de travail, l'Employeur détermine la répartition des périodes de pause selon son organisation du travail.

Quand l'Employeur demande exceptionnellement à la salariée de renoncer à une partie ou à la totalité de la pause rémunérée, l'Employeur choisit l'une des deux (2) options suivantes après en avoir discuté avec la salariée :

- La salariée écourte sa journée du nombre de minutes de pause qu'elle n'a pas pu prendre, et ce, tout en étant rémunérée jusqu'à l'heure à laquelle elle devait normalement terminer; Ou
- La salariée quitte à l'heure à laquelle elle devait normalement quitter et la durée de la pause qui n'a pu être prise lui est versée au taux de salaire régulier en plus de sa journée de travail.

### **6-1.11           Modification des horaires et baisse du taux de fréquentation**

#### **a)           Modification de la semaine normale de travail**

Durant la période estivale, la relâche et la période des fêtes, l'Employeur peut offrir, sur une base volontaire, de modifier le nombre d'heures prévues à la semaine normale de travail ainsi que le nombre de jours de travail

hebdomadaire. Les modifications d'horaire sont accordées, par ordre d'ancienneté.

En absence de volontaire ou si le nombre de volontaires est insuffisant, l'Employeur peut modifier le nombre d'heures prévues à la semaine normale de travail ainsi que le nombre de jours de travail hebdomadaire des salariées occasionnelles et, par la suite, des salariées remplaçantes. Les modifications d'horaires sont faites par ordre inverse d'ancienneté pour les salariées remplaçantes.

Pour ce faire, l'Employeur doit en aviser les salariées et le syndicat au moins deux (2) semaines à l'avance.

b) Baisse du taux de fréquentation

Lorsqu'il y a diminution du taux de fréquentation, l'Employeur peut proposer aux salariées de prendre un congé, et ce, par ancienneté et sur une base volontaire. Si la convention collective le prévoit, ce congé peut être pris en fraction d'heures, en heures ou en journée selon les besoins. Le cas échéant, il peut également décider de ne pas combler un poste temporairement dépourvu de sa titulaire.

Si aucune salariée ne veut se prévaloir d'un tel congé, l'Employeur peut, une seule fois par jour et selon les besoins de l'installation, diminuer les horaires de travail journaliers des salariées occasionnelles. À défaut, des salariées remplaçantes, ayant le moins d'ancienneté et dont les services ne sont plus requis, seront visées.

c) Le congé, la modification d'horaire ou la diminution de l'horaire peut être sans solde ou avec solde au choix de la salariée. Dans ce dernier cas, elle doit utiliser l'une des banques prévues à la convention collective.

d) L'application de ces mesures ne peut entraîner de surcharge de travail pour les salariées présentes.

### ARTICLE 6-2.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

**6-2.01** L'Employeur reconnaît, entre le 1<sup>er</sup> décembre d'une année et le 30 novembre de l'année suivante, le nombre de jours chômés et payés suivant :

- a) la salariée régulière à temps complet et la salariée remplaçante à temps complet bénéficient annuellement de treize (13) jours chômés et payés;
- b) la salariée régulière à temps partiel, la salariée remplaçante à temps partiel ainsi que la salariée occasionnelle inscrite sur la liste d'appel bénéficient de onze (11) jours chômés et payés;
- c) la salariée occasionnelle non inscrite sur la liste d'appel bénéficie de huit (8) jours chômés et payés.

**6-2.07** Lorsque le jour chômé et payé coïncide avec une journée où la salariée est requise au travail, celle-ci reçoit une indemnité égale au salaire auquel elle a droit.

**6-2.08 Paiement du jour chômé et payé**

- a) la salariée régulière à temps complet et la salariée remplaçante à temps complet reçoivent, pour chacun des treize (13) jours chômés et payés, le salaire qu'elles auraient normalement gagné si elles avaient travaillé;
- b) la salariée régulière à temps partiel, la salariée remplaçante à temps partiel ainsi que la salariée occasionnelle inscrite sur la liste d'appel reçoivent, pour chacun des onze (11) jours chômés et payés, une indemnité égale à un seizième (1/16)<sup>1</sup> du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes précédant la semaine du congé;

<sup>1</sup> 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.

PB JG  
JB  
CD  
28 mars 2008

- c) la salariée occasionnelle non inscrite sur la liste d'appel reçoit, pour chacun des huit (8) jours chômés et payés, une indemnité égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours de 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 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<sup>er</sup>) et le quinzième (15<sup>e</sup>) 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 ayant moins d'un (1) an de service au 31 mars a droit à quatre pour cent (4 %) du salaire brut gagné pendant la période de référence.
- b) La salariée régulière à temps complet ayant un (1) an et plus de service au 31 mars, la salariée remplaçante et la salariée régulière à temps partiel reçoivent deux pour cent (2 %) du salaire brut gagné pendant l'année de référence, pour chaque semaine de vacances auxquelles elles ont droit en vertu de la clause 6-3.01.
- c) L'indemnité de congé annuel de la salariée ne peut être diminuée lorsque la salariée s'est prévaluée de l'un des congés suivants et qu'elle a offert une prestation de travail durant la période de référence :
- congé de maternité;
  - congé de paternité;
  - congé pour retrait préventif;
  - absence de vingt-six (26) semaines ou moins sur une période de douze (12) mois pour cause de maladie (autre que maladie professionnelle), de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident (autre qu'accident de travail), de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont elle a été victime.

JB  


Le cas échéant, la salariée reçoit une indemnité équivalant à deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) fois la moyenne hebdomadaire du salaire brut gagné pendant la période travaillée<sup>2</sup>.

**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. Toutefois, lorsque son retour survient dans les trois (3) mois précédents le 31 mars, elle peut choisir de recevoir une indemnité équivalente aux vacances auxquelles elle a droit au 31 mars en vertu de la clause 6-3.02.

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.

Exceptionnellement, la salariée qui est dans l'impossibilité de prendre ses vacances, en tout ou en partie, peut, après entente avec l'Employeur, recevoir une indemnité équivalente aux vacances auxquelles elle a droit au 31 mars en vertu de la clause 6-3.02.

**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, DE RÉCUPÉRATION ET CONGÉS POUR OBLIGATIONS PARENTALES OU FAMILIALES**

##### **SECTION I CONGÉS RÉMUNÉRÉS DE MALADIE, DE RÉCUPÉRATION ET POUR OBLIGATIONS FAMILIALES**

Les congés rémunérés octroyés à la salariée en vertu de la présente section ou, selon le cas, l'indemnité compensatrice, incluent les congés rémunérés pour obligations familiales ou parentales et pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus, d'accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'acte criminel prévus à la *Loi sur les normes du travail*.

**6-4.01** Au 1<sup>er</sup> décembre de chaque année :

- a) la salariée régulière à temps complet et la salariée remplaçante à temps complet ayant une semaine normale de cinq (5) jours se voient créditer une banque de dix (10) jours de congé pour l'année à venir;
- b) la salariée régulière à temps complet et la salariée remplaçante à temps complet ayant une semaine normale de quatre (4) jours se voient créditer une banque de huit (8) jours de congé pour l'année à venir;
- c) la salariée régulière à temps complet et la salariée remplaçante à temps complet ayant une semaine normale de neuf (9) jours sur une période de deux semaines se voient créditer une banque de neuf (9) jours de congé pour l'année à venir;
- d) la salariée régulière à temps partiel et la salariée remplaçante à temps partiel ne bénéficient pas de cette banque de congés. À chaque paie, l'Employeur leur verse 4,3 % du salaire, à titre d'indemnité compensatrice. À la demande de la salariée, cette indemnité est versée dans une banque, jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année, afin qu'elle reçoive une indemnité lors de la prise d'un tel congé. Lorsque l'équivalent de dix (10) jours d'indemnité a été versé dans la banque de la salariée, l'indemnité subséquente lui est versée à chaque paie pour le reste de l'année.

<sup>2</sup> Le calcul applicable dépend du nombre de semaines de vacances annuelles auquel la salariée a droit en vertu de la clause 6-3.01. Le calcul de la moyenne hebdomadaire est basé sur le nombre de semaines travaillées pendant la période de référence.

PB  
JB  
CD  
JG  
28 mars 2024

**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, ce dernier peut exiger de la part de la salariée absente un certificat médical attestant la durée de l'absence.

**6-4.04** La salariée qui devient détentrice d'un poste à temps complet après le 1<sup>er</sup> décembre se voit créditer une banque de congés au prorata du nombre de mois travaillés à temps complet, entre sa date d'entrée en fonction et le 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 sur la paie suivant celle incluant le 30 novembre. De même, tout solde non utilisé de la banque d'indemnité compensatrice prévue à la clause 6-4.01 d) est versé à la salariée au plus tard sur la paie suivant celle incluant le 30 novembre.

Nonobstant ce qui précède, la salariée régulière à temps partiel et la salariée remplaçante à temps partiel qui ont fait la demande de verser leur indemnité compensatrice dans une banque, tel que prévu au paragraphe d) de la clause 6-4.01, peuvent reporter jusqu'à l'équivalent de deux (2) jours dans l'année suivante. Ce report est possible à la condition que la salariée en fasse la demande à l'employeur au plus tard le 15 novembre de chaque année.

De plus, la salariée régulière et la salariée remplaçante peuvent reporter jusqu'à trois (3) jours dans l'année suivante. Ce report est possible à la condition que la salariée en fasse la demande à l'Employeur au plus tard le 15 novembre de chaque année.

**6-4.07** Les congés 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.

## **SECTION II CONGÉS SANS SALAIRE POUR OBLIGATIONS FAMILIALES**

**6-4.09** La salariée peut, après en avoir avisé l'Employeur le plus tôt possible, s'absenter du travail, jusqu'à concurrence de dix (10) jours sans salaire du 1<sup>er</sup> décembre au 30 novembre, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, ou en raison de l'état de santé d'un parent<sup>3</sup> ou d'une personne pour laquelle la salariée agit comme proche aidante, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions*.

La salariée doit prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée de ce congé.

**6-4.10** Ce congé peut être fractionné en demi-journée si l'Employeur y consent.

**6-4.11** Lors de la prise d'un congé pour obligations familiales, la salariée peut, à son choix, utiliser sa banque de congés rémunérés ou d'indemnité compensatrice prévues à la section I du présent article ou prendre un congé sans salaire en vertu de la clause 6-4.09.

<sup>3</sup> On entend par « parent » l'enfant, le conjoint ou la conjointe, le père, la mère, le frère, la sœur, les petits enfants et les grands-parents de la salariée ou de sa conjointe ou son conjoint, ainsi que les conjointes ou conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjointes conjoints de leurs enfants.

Handwritten signatures and initials: JB, PB, JB, CD, JG, 28 mars 2002.

### SECTION III CONGÉS SANS SALAIRE POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES

**6-4.12** Une salariée peut s'absenter sans salaire du travail en application des articles 79.8 à 79.15 de la *Loi sur les normes du travail*, en informant l'Employeur des motifs de son absence le plus tôt possible et en fournissant la preuve justifiant son absence.

#### **6-4.13 Maintien des avantages sociaux**

Durant le congé sans salaire prévu à la clause 6-4.13, 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 aux conditions de ces régimes;
- 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 assure 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.

À l'expiration de ce congé sans salaire, la salariée reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de supplantation, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour de ce congé sans salaire, la salariée ne détenant pas de poste reprend le remplacement qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de celui-ci se poursuit après la fin de son congé. Si le remplacement est terminé, la salariée retourne sur la liste de disponibilité et bénéficie des droits prévus à la convention collective.

### ARTICLE 6-6.00 CONGÉS SPÉCIAUX

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

- a) Mariage
  - 1) deux (2) jours consécutifs, à l'occasion du mariage ou de l'union civile de la salariée. La salariée doit aviser l'Employeur au moins trente (30) jours avant la prise du congé. Ce délai peut être moindre après entente avec l'Employeur;
  - 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 et qu'elle y assiste. La salariée doit aviser l'Employeur au moins trente (30) jours avant la prise du congé. Ce délai peut être moindre après entente avec l'Employeur.
- b) Décès
  - 1) du conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père ou de sa mère : cinq (5) jours ouvrables;
  - 2) 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;
  - 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;

JB  
PB  
CD  
JG  
28 mars 2008

- 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, à moins d'entente avec l'Employeur.

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) Déménagement

Un (1) jour sans traitement pour son déménagement, une (1) fois par année. La salariée doit aviser l'Employeur au moins trente (30) jours avant la prise du congé. Ce délai peut être moindre après entente avec l'Employeur.

d) Intempérie ou évènement incontrôlable

À l'occasion d'une déclaration d'urgence nationale sur tout ou une partie du territoire du Québec, en vertu de la *Loi sur la sécurité civile* ou lors de fermeture totale ou partielle en vertu de la *Loi sur la santé publique* ou de la *Loi sur la santé et sécurité au travail*, les 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 déjà assignée à un remplacement, selon les dispositions de la section II de l'article 5-2.00.

Il est convenu que la salariée, absente de son travail pour cause de congé hebdomadaire, congés chômés et payés, 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 évènement 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'évènement ou du ou des jours précédent/s ou suivant/s immédiatement l'évènement.

**6-6.04** Dans tous les cas, la salariée doit prévenir l'Employeur et produire, sur demande, une preuve de l'occurrence de l'évènement, 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.

### ARTICLE 6-7.00 DROITS PARENTAUX

#### SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

JB PB JG  
 JG  
 PB  
 JG  
 CD  
 2012-11-20

- 6-7.01** 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*.
- 6-7.02** 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.

## **SECTION II CONGÉ SPÉCIAL – RETRAIT PRÉVENTIF**

- 6-7.04** 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<sup>e</sup>) 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.

### **6-7.07 Maintien des avantages sociaux**

Durant le retrait préventif, 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, aux conditions de ces régimes;
- 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 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.

JB PB JG  
 JG  
 JB  
 CD  
 28 mars 2023



- 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.

### SECTION III CONGÉ DE NAISSANCE OU D'ADOPTION

- 6-7.16** Un salarié ou 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<sup>e</sup>) semaine de grossesse.

Le salarié ou la salariée doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

- 6-7.17** Ce congé peut être fractionné en journée à la demande du salarié ou 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** Le salarié ou 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** Le salarié ou 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.

### SECTION IV 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 (16<sup>e</sup>) semaine 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.

TB PB JG 28 mars 2022  
 JG  
 CD

**6-7.28 Réduction du délai d'avis**

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.

**6-7.29 Fractionnement**

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*.

**6-7.30 Suspension du congé**

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.

**6-7.31 Retour au travail avant expiration du congé de maternité**

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.

**6-7.32 Retour au travail différé**

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.

**6-7.33 Avis de réduction de congé**

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.

**6-7.34 Présomption de démission**

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.

**6-7.35 Réintégration de la salariée**

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 reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de celle-ci se poursuit pour plus de quatre (4) semaines après la fin du congé de maternité.

Si l'assignation est terminée, la salariée retourne sur la liste de disponibilité et bénéficie des droits prévus à la convention collective, notamment celui prévu à 5-2.14.

JB  
PB JG  
JL  
JL  
28 mars 2008  
CD

**6-7.36 Poste aboli**

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.

**6-7.37 Maintien des avantages sociaux**

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, aux conditions de ces régimes;
- 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.

**6-7.38 Indemnité de congé de maternité**

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.

**SECTION V 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 soixante-dix-huit (78) semaines après la semaine de la naissance, selon les modalités prévues au RQAP et au régime d'assurance collective des CPE.

**6-7.40 Avis**

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.

**6-7.42 Fractionnement**

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*.

**6-7.43 Suspension du congé**

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.

JB  
PB JG JB CD  
28 mars 2022

**6-7.44 Présomption de démission**

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.

**6-7.45 Réintégration du salarié**

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, notamment celui prévu à 5-2.14.

**6-7.46 Poste aboli**

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.

**6-7.47 Maintien des avantages sociaux**

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, aux conditions de ces régimes;
- 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.

**SECTION VI 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 soixante-cinq (65) 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-dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui ait été confié.

**6-7.50 Avis**

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.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page: JG, PB, CD, and a date stamp 28 mars 2022.

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.

**6-7.52 Fractionnement**

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*.

**6-7.53 Suspension du congé**

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.

**6-7.54 Avis**

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.

**6-7.55 Présomption de démission**

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.

**6-7.56 Réintégration de la salariée**

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 reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de celle-ci se poursuit pour plus de quatre (4) semaines après la fin du congé de parental.

Si l'assignation est terminée, la salariée retourne sur la liste de disponibilité et bénéficie des droits prévus à la convention collective, notamment celui prévu à 5-2.14.

**6-7.57 Poste aboli**

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.

**6-7.58 Maintien des avantages sociaux**

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, aux conditions de ces régimes;
- b) accumulation de l'ancienneté;

JB  
PB  
JG  
AB  
CD  
28 mars 2022

- 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.

## **SECTION VII 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 Avis**

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 Inscription sur la liste de disponibilité**

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 Échange de poste**

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.

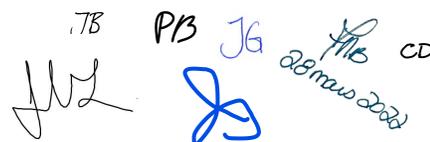
L'échange se fait selon l'ordre d'ancienneté des salariées à temps partiel et à la condition que les salariées visées puissent répondre aux qualifications requises ainsi qu'aux exigences particulières requises par l'Employeur, s'il y a lieu, à l'égard des postes à être échangés.

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 Congé complémentaire sans salaire à temps partiel**

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

TB PB JG  
  
 28 mars 2023

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.

#### **6-7.64 Suspension du congé**

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.

#### **6-7.65 Présomption de démission**

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.

#### **6-7.66 Réintégration de la salariée**

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 reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de celle-ci se poursuit pour plus de quatre (4) semaines après la fin du congé complémentaire sans salaire.

Si l'assignation est terminée, la salariée retourne sur la liste de disponibilité et bénéficie des droits prévus à la convention collective, notamment celui prévu à 5-2.14.

#### **6-7.67 Poste aboli**

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.

#### **6-7.68 Maintien des avantages sociaux**

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, aux conditions de celui-ci;
- 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.

### **SECTION VIII 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.

Handwritten signatures and initials: JB, PB, JG, CD, 30 mars 2008.

**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 et le moment de la prise du congé;
- c) offrir une prestation de travail au moment de l'entrée en vigueur du contrat de l'entente.

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 I 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 confiée à l'Employeur.

L'Employeur s'engage à procéder à l'ouverture d'un compte bancaire prévu à cette fin.

Si des frais bancaires sont exigibles, ceux-ci sont à la charge de la salariée. L'Employeur fournit à la salariée l'information justifiant les frais devant être remboursés.

Sur demande, l'Employeur s'engage à remettre à la salariée l'état des sommes retenues en son nom.

**6-9.08** Lors de la prise du congé, l'Employeur verse à la salariée le solde des sommes d'argent retenues sur le salaire de la participante, divisé en part égale par le nombre de périodes de paie prévues, pour la durée du congé moins les déductions applicables.

**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*.

### 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, autre qu'une éducatrice, qui désire se prévaloir du programme en fait la demande par écrit à l'Employeur quarante-cinq (45) jours avant la date souhaitée du début du programme.

La salariée qui est éducatrice en fait la demande par écrit à l'Employeur quarante-cinq (45) jours avant la date du début du processus de choix d'affectation annuelle. Cette demande est applicable lors de la rentrée des groupes d'enfants.

Sous réserve d'un maximum de deux (2) éducatrices par groupe d'enfants, les droits d'affectation, prévus à l'article 5-5.00, d'une salariée qui fait une demande de retraite progressive ne peuvent pas être limités.

#### 6-10.05 Droits et avantages

a) Ancienneté et expérience

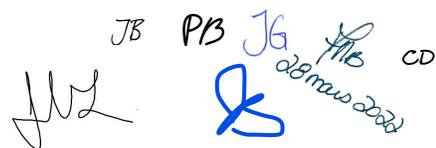
La salariée accumule son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme et se voit reconnaître son expérience au prorata des heures travaillées.

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

JB PB JG AB CD  


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

d) **Supplantation ou mise à pied**

Aux fins d'application de la procédure de supplantation, lorsque son poste est aboli ou qu'elle est supplannée, la salariée est réputée fournir la prestation de travail à temps complet normalement prévue 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.

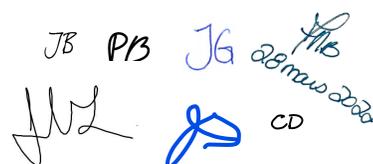
**6-11.05 Horaires et participation aux activités de formation**

La salariée est réputée au travail pour la durée totale de la formation ou du perfectionnement exigé par l'Employeur ou par règlement gouvernemental. À cette occasion, l'Employeur verse le salaire régulier de la salariée pour :

- la durée de la formation. Si la formation a lieu un jour de travail habituel, la salariée ne peut recevoir moins que sa journée normale de travail, incluant le temps de déplacement.
- le temps de déplacement, seulement si la distance en kilomètres entre son domicile et le lieu de la formation est supérieure à la distance qui sépare son domicile du lieu où elle travaille habituellement.

L'Employeur et le Syndicat peuvent convenir d'un aménagement d'horaire afin de faciliter la participation d'une salariée à des activités de formation et de perfectionnement.

**6-11.06** L'Employeur doit limiter les activités de formation et les activités prévues à la clause 8-1.01 ayant lieu le samedi à deux (2) par année, excluant le renouvellement du cours de premiers soins exigé par le ministère de la Famille. En aucun cas, la salariée ne peut être tenue de participer à une activité de formation ayant lieu un dimanche.

JB PB JG 28 mars 2022  
 CD

**6-11.07 Le remboursement des frais**

Pour les activités de formation et de perfectionnement exigées par l'Employeur celui-ci s'engage, dans les trente (30) jours suivant la présentation des pièces justificatives, à :

- Assumer les frais reliés à l'inscription et à la documentation nécessaire;
- Rembourser, le cas échéant, les frais de transport et de repas selon les paramètres prévus à l'article 6-12.00;
- Rembourser, le cas échéant, les coûts afférents à l'hébergement selon les normes établies par l'Employeur.

Les modalités prévues au paragraphe précédent s'appliquent aux salariées régulières et remplaçantes pour les coûts de l'actualisation du cours de premiers soins exigé par le ministère de la Famille.

**6-11.08 Budget de formation**

Sous réserve des dispositions budgétaires, l'Employeur s'engage à allouer un budget équivalent à un pour cent (1 %) de la masse salariale annuelle prévue aux fins de financement des activités de formation et de perfectionnement.

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

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.

**6-11.09**

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 Frais de transport**

La salariée qui utilise, à la demande de l'Employeur, son automobile personnelle dans le cadre de son travail a droit à un remboursement pour ses déplacements au taux de 0,52 \$ du kilomètre. Le cas échéant, ce taux est ajusté conformément à la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents du Conseil du trésor (CT 216155 du 22 mars 2016 et modifications). Il en est de même lorsque la salariée doit effectuer un déplacement à la demande de l'Employeur alors qu'elle n'avait pas à se présenter à son lieu de travail habituel en début ou en fin de journée.

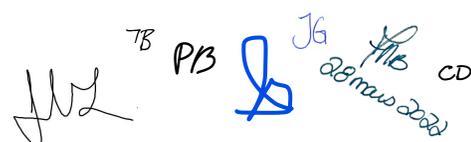
En application de ce qui précède, le kilométrage remboursé exclut la distance entre le domicile de la salariée et le lieu où elle travaille habituellement. Ainsi, uniquement le kilométrage excédentaire parcouru par la salariée lui est remboursé.

Nonobstant ce qui précède, si une formation a lieu un samedi ou de jour à l'occasion de la journée de congé hebdomadaire de la salariée, les frais de kilométrage entre son domicile et le lieu de formation lui sont remboursés. Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à la salariée qui reprend les heures de formation en temps pour l'équivalent de la journée normale de travail de la salariée.

Les frais de stationnement, de transport en commun, de taxi et de 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 Repas et hébergement

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 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 6-14.00 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

6-14.01 La contribution de l'Employeur correspond à la subvention qu'il reçoit du ministère de la Famille, conformément à la lettre d'entente 4 intervenue entre les parties.

## ARTICLE 8-1.00 ACTIVITÉS PÉDAGOGIQUES, PLANIFICATION ET RÉUNIONS D'ÉQUIPE

8-1.01 Le 1<sup>er</sup> septembre de chaque année, l'équipe de travail bénéficie d'une banque annuelle d'heures rémunérées pour des activités d'encadrement pédagogique, de la planification et des réunions ainsi que pour la gestion et la planification de la cuisine :

- a) la banque est établie de la façon suivante :
- 1) dix-huit (18) heures par place au permis en installation pour des activités d'encadrement pédagogique, de la planification et des réunions. Trois (3) de ces heures sont dédiées au dossier éducatif de l'enfant.
  - 2) huit (8) heures payées pour la gestion et la planification de la cuisine, à l'extérieur de la semaine normale de travail, à la responsable en l'alimentation-cuisinière qui détient un poste à temps complet.
- b) la banque pour des activités d'encadrement pédagogique, de la planification et des réunions vise notamment les activités suivantes :
- temps individuel de planification pédagogique;
  - temps pour le dossier éducatif de l'enfant;
  - réunion d'équipe ou autre réunion déterminée par l'Employeur;
  - rencontre des parents;
  - réunion en sous-groupe;
  - évaluation des enfants;
  - préparation des activités à caractère spécial (fête de Noël, fêtes de graduation, fête de fin d'année);
  - temps de préparation des activités pédagogiques et des locaux;
  - formation ou activité de perfectionnement en lien avec la pédagogie;

TR  
JG  
PB  
JLB  
CD  
28 mars 2022

- journée pédagogique;
  - toutes autres activités pédagogiques.
- c) à moins qu'une salariée bénéficie d'une absence autorisée, la présence de celle-ci est obligatoire lors des activités planifiées en vertu de la clause 8-1.01 b).

#### **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 des appellations d'emploi prévues à la convention collective et qui détient la qualification requise est classée dans l'échelle salariale de cette appellation conformément aux articles 9-1.00, 9-2.00 et 9-3.00.
- 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 taux de 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 de l'éducatrice est établie conformément à la *Directive concernant l'évaluation de la qualification du personnel de garde* (Directive) du ministère de la Famille. Celle-ci est disponible à l'adresse suivante :
- [https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/services-de-garde/cpe-garderies/documents\\_information/Pages/directives.aspx](https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/services-de-garde/cpe-garderies/documents_information/Pages/directives.aspx)
- En cas de différences entre cette Directive et la convention collective relativement à la qualification d'une éducatrice, la Directive prévaut.
- 9-2.02** L'expérience qualifiante est celle acquise au Québec auprès d'un prestataire de service de garde reconnu par le ministère de la Famille ou par le ministère de l'Éducation 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, seules les heures rémunérées sont considérées. Sont ainsi 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, conformément à la Directive.
- 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.

JB  
JG  
CD  
28 mars 2022

**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 de *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 rémunérées par année. En aucun cas, la salariée ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience antérieure par période de douze (12) mois.
- Le cas échéant, les heures d'expérience pertinente excédentaires ne peuvent pas être utilisées ultérieurement aux fins de l'avancement dans l'échelle salariale.
- 9-3.04** Aux fins de la reconnaissance d'expérience antérieure, seules les heures rémunérées sont considérées. Les absences rémunérées par l'Employeur sont comptabilisées dans ce calcul. 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 un relevé d'emploi ou l'état de la rémunération payée (T4) aux fins de l'attestation d'expérience antérieure.
- 9-3.06** Sous réserve de la validation des renseignements fournis, la reconnaissance de l'expérience antérieure de travail prend effet à compter du dépôt des documents mentionnés au paragraphe précédent, 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** 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 période de douze (12) mois.
- 9-4.03** Pour progresser d'un échelon, une salariée doit avoir accumulé au moins 1 664 heures rémunérées et il doit s'être écoulé au moins douze (12) mois depuis son dernier changement d'échelon.
- La salariée qui a cumulé plus de 1 664 heures rémunérées lors de son changement d'échelon ne peut pas utiliser l'excédent pour le prochain avancement d'échelon.

.TB JG  
JLZ PB JLB CD  
28 mars 2008  
D

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

- a) les congés de maladie 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 rémunérés de maladie de récupération, et pour obligations familiales.

### **ARTICLE 9-5.00 MAJORATION DES TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE**

#### **9-5.01 A) Paramètres généraux d'augmentation salariale**

1. Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021  
  
Chaque taux et chaque échelle<sup>4</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2020 est majoré de 2,00 %, avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2020.
2. Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022  
  
Chaque taux et chaque échelle<sup>4</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2021 est majoré de 2,00 % avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2021.
3. Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023
  - a) Chaque taux et chaque échelle<sup>4</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2022 est majoré de 2,00 %, avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2022.
  - b) Toutefois, les taux et échelles<sup>4</sup> de traitement applicables sont uniquement ceux prévus à la structure salariale de l'annexe B1.

#### **B) Majorations de traitement applicables aux éducatrices**

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

<sup>4</sup> La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire arrondi à la cent. Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

Les règles relatives à l'avancement dans l'échelle de salaire prévues à la convention collective s'appliquent.

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

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

Les règles relatives à l'avancement dans l'échelle de salaire prévues à la convention collective s'appliquent.

**9-5.02 Poste combiné**

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

La salariée occupant un poste combiné 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 combiné 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 aux articles 9-1.00, 9-2.00 et 9-3.00.

**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.

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**

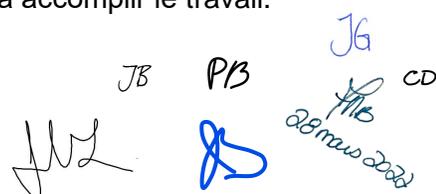
Le passage de l'éducatrice non qualifiée dans l'échelle salariale de l'éducatrice qualifiée est effectué en conservant le même échelon, sauf dans le cas d'une éducatrice détenant une formation devant être complétée par de l'expérience qualifiante, pour satisfaire aux exigences de la qualification. Ces 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 ou jusqu'à l'application des dispositions prévues à la clause 5-6.08.

**ARTICLE 9-7.00  
TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET EN SURPLUS**

**9-7.01** Aucune salariée ne peut être tenue d'effectuer du travail en temps supplémentaire, en surplus 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.

JB PB JG CD  
  
 28 Mars 2022

**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, les heures en surplus sont accordées 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.

Toute heure en banque au 31 mars de l'année en cours sera payée dans un délai de deux (2) semaines.

**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.

**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 2023.

Néanmoins, les dispositions suivantes prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022 :

- Majorations de traitement applicables aux éducatrices prévues à la clause 9-5.01 B);
- Majoration de traitement applicable à l'agente-conseil en soutien pédagogique et technique prévues à la clause 9-5.01 C).

JB PB  
  
 JL JG CD  
 28 mars 2022

- 11-2.02** Les montants rétroactifs sur le salaire, le temps supplémentaire et les indemnités de congé annuel depuis le 1<sup>er</sup> avril 2020 sont versés dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective.

**Disposition transitoire**

Le versement des montants sur le salaire, incluant les versements rétroactifs, relatifs à la majoration des taux et échelles de salaire prévue à la clause 9-5.01 A) et aux majorations de traitement applicables aux éducatrices prévues à la clause 9-5.01 B), sera réduit de tout montant versé à ce titre à une salariée dans le cadre de l'application de la Directive concernant la mesure temporaire pour favoriser l'attraction et la rétention du personnel de garde (Directive) du ministère de la Famille.

De plus, tout montant versé à une salariée dans le cadre de l'application de la Directive n'est pas visé par la majoration des taux et échelles de salaires prévue à la clause 9-5.01 A) et aux majorations de traitement applicables aux éducatrices prévues à la clause 9-5.01 B), n'entraînant ainsi aucune rétroactivité.

- 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**

**11-3.07 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 discuter, dans le cadre du Comité provincial de relations du travail prévu à la section II de l'article 4-2.00, de toute question concernant l'application des matières visées par la négociation nationale.

- 11-3.08** Toutes les lettres d'ententes convenues et acceptées entre les parties constituent un amendement à la présente convention collective.
- 11-3.09** Les parties reconnaissent l'importance de respecter le partage des matières de négociation convenue à l'Annexe L de la présente convention collective.

Les parties doivent obtenir l'autorisation écrite d'un représentant du ministère de la Famille, du représentant désigné de la Mutuelle provinciale de négociation collective des centres de la petite enfance CSQ et de la FIPEQ-CSQ pour négocier des clauses regroupées et locales ou pour conclure une entente si cela a pour effet de modifier une matière négociée à la table nationale ou d'en limiter son application.

SECRETARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR

*Edith Lapointe*

Edith Lapointe  
Secrétaire associée au Secrétariat du Conseil du trésor  
et Négociatrice en chef du Gouvernement

LE MINISTRE DE LA FAMILLE

*Julie Blackburn*

Julie Blackburn  
Sous-ministre

LA MUTUELLE PROVINCIALE DE NÉGOCIATION  
COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE  
ENFANCE (CSQ)

*Josée Bédard*

Josée Bédard  
Présidente

LA FÉDÉRATION DES INTERVENANTES EN PETITE ENFANCE  
DU QUÉBEC AFFILIÉE À LA CENTRALE DES SYNDICATS DU  
QUÉBEC (FIPEQ-CSQ)

*Valérie Grenon*

Valérie Grenon  
Présidente

*JL* *PB* *JG* *AB* *CD*  
*26 mars 2020*  
*JB*

## ANNEXE A

### APPELLATIONS D'EMPLOI, SOMMAIRE DESCRIPTIF DES TÂCHES

---

#### 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 technique d'éducation à l'enfance ou toute équivalence reconnue en vertu de la *Directive concernant l'évaluation de la qualification du personnel de garde* du ministère de la Famille.

#### Éducatrice spécialisée

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

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

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

##### *Qualification*

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

#### 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.

#### 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.

#### 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 technique de comptabilité et de gestion ou l'équivalent.

JB  
 PB JG CD  
 28 mars 2002  


### **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.

### **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 technique d'éducation à l'enfance, en technique d'éducation en services de garde ou l'équivalent.

### **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.

JB  
PB  
JG  
CD  
28 mars 2022

**ANNEXE B**  
**TAUX HORAIRE ET ÉCHELLES DE SALAIRE**

**Personnel de garde**

**Éducatrice qualifiée (rangement 19)**

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

<sup>1</sup>À titre indicatif, les majorations de traitement de la clause 9-5.01 B) ont été considérées.

**Éducatrice non qualifiée (rangement 19)**

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

<sup>1</sup>À titre indicatif, les majorations de traitement de la clause 9-5.01 B) ont été considérées.

JB PB JG MB CD  
JL J 28 mars 2022

## Personnel d'intervention spécialisée

### Éducatrice spécialisée (rangement 19)

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

<sup>1</sup>À titre indicatif, les majorations de traitement de la clause 9-5.01 B) ont été considérées.

JB PB JG  
 JG  
 JB  
 JB CD  
 28 mars 2022

## Personnel de services

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

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

### Préposée (rangement 6)

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

### Aide-éducatrice (rangement 9)

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

JB PB  
JG JLB CD  
28 mars 2022

## Personnel de soutien pédagogique et technique

### Agente-conseil en soutien pédagogique et technique (rangement 21)

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

<sup>1</sup>À titre indicatif, les majorations de traitement de la clause 9-5.01 C) ont été considérées.

### Agente de conformité (rangement 18)

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

JB PB JG CD  
 JG  
 28 mars 2022

## Personnel de soutien administratif

### Adjointe administrative (rangement 19)

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

### Commis comptable ou secrétaire comptable (rangement 12)

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

### Secrétaire-Réceptionniste (rangement 10)

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

JB PB JG AB CD  
 JG  
 28 mars 2022

**ANNEXE B1  
STRUCTURE SALARIALE AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2022**

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

**Échelle salariale de l'Éducatrice non-qualifiée**

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

*YLB  
28 mars 2022*

*JB*

*JG*

*PB  
CD*

*JLZ*

*[Signature]*

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

---

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

JB  
PB JG CD  
JL  
PB  
28 mars 2020  
JL

**ANNEXE I  
RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

---

**ENTENTE INTERVENUE**

**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 DE L'ENTENTE**

La présente entente entre en vigueur le \_\_\_\_\_ et se termine le \_\_\_\_\_.

Elle 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 de l'entente;
- e) malgré toute autre disposition résultant des bénéfices et conditions dont la salariée peut bénéficier durant l'entente, le congé doit débuter 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 la présente entente, 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).

JB PB JG YS CD  
28 mars 2023

#### IV. AVANTAGES

- a) pendant chacune des années de la présente entente, la salariée bénéficiaire, pourvu qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :
- régime d'assurance, aux conditions du régime;
  - accumulation de l'ancienneté;
  - régime de retraite, aux conditions du régime.

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

Pendant la durée de l'entente, 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 la présente entente, la salariée a droit à tous les autres bénéfices de la convention collective qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions de la présente entente.
- 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 D'ENTENTE POUR RAISON DE RETRAITE, DÉSISTEMENT, DÉMISSION OU EXPIRATION DU DÉLAI DE SIX (6) ANS POUR LE DÉBUT DU CONGÉ

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 de l'entente, 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 entente, 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, la présente entente 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 entente 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 de l'entente, 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 de la présente entente 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.

JB  
 13 JG  
 JB  
 28 mars 2022  
 CD

**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 à la présente entente.

À la fin du congé, si la salariée est encore invalide, elle peut avoir droit à la prestation d'assurance salaire et ce, aux conditions du régime.

- 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<sup>er</sup> Elle peut continuer sa participation à la présente entente. La salariée peut recevoir sa prestation d'assurance salaire et ce, aux conditions du régime.

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, l'entente cesse et les dispositions de l'article V s'appliquent.

- 2<sup>e</sup> Elle peut mettre fin à l'entente. La salariée peut recevoir alors sa prestation d'assurance salaire et ce, aux conditions du régime.

**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<sup>er</sup> suspendre l'entente jusqu'à son retour au travail sans toutefois dépasser le délai prévu à l'article V.
- 2<sup>e</sup> mettre fin à l'entente 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 de la présente entente, l'entente 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 \_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
L'EMPLOYEUR

\_\_\_\_\_  
LA SALARIÉE

**C.C. DÉLÉGUÉE SYNDICALE**

JB  
PB  
JG  
CD  
28 mars 2022

**ANNEXE J**  
**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 (s);

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).

\_\_\_\_\_  
L'EMPLOYEUR

\_\_\_\_\_  
LA SALARIÉE

C. C. DÉLÉGUÉE SYNDICALE

## ANNEXE L

### 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 \_\_\_\_\_;

Considérant l'entente de principe intervenue entre la FIPEQ-CSQ, la Mutuelle provinciale de négociation collective des centres de la petite enfance CSQ et le ministère de la Famille en date du 8 décembre 2021;

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 (1-1.03, 1-1.15, 1-1.20 et 1-1.22)
- Champ d'application (2-1.02.a)
- Libération pour activités syndicales : Section II (3-5.03 à 3-5.08)
- Comité provincial de relations du travail : Section II de l'article 4-2.00)
- Maintien de la rémunération lors de supplantation (5-6.08)
- Pause (6-1.05)
- Modification des horaires et baisse du taux de fréquentation (dans 6-1.11)
- Jours chômés et payés (6-2.01, 6-2.07, 6-2.08)
- Vacances annuelles (6-3.01, 6-3.02, 6-3.07 et 6-3.11)
- Congés de maladie, de récupération et pour obligations familiales (6-4.01, 6-4.02, 6-4.04 à 6-4.07 et 6-4.09 à 6-4.11)
- Congés sans salaire pour raisons familiales et parentales (6-4.12 et 6-4.13)
- 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 (6-11.00)
- Frais de séjour et déplacement (6-12.00)
- Régime d'assurance collective (6-14.00)
- Heures pédagogiques et pour la gestion de la cuisine (8-1.01)
- Rémunération (9-1.00 à 9-5.00)
- Temps supplémentaire et en surplus (9-7.00)
- Entrée en vigueur et durée de la convention collective (11-2.00)
- Amendement à la convention collective (11-3.07, 11-3.08 et 11-3.09)
- Annexe A - Appellations d'emploi, sommaire descriptif des tâches
- Annexe B - Taux horaire et échelles de salaire
- Annexe B1 – Structure salariale
- Annexe H - Article 21 du Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance
- Annexe I - Régime de congé à traitement différé
- Annexe J - Entente concernant la retraite progressive
- Annexe L - Identification du partage des matières de négociation
- Lettre d'entente 1 relative aux mesures transitoires
- Lettre d'entente 2 relative à la création de l'appellation d'emploi d'aide-éducatrice
- Lettre d'entente 3 relative aux congés de maladie ou de récupération
- Lettre d'entente 4 relative au régime d'assurance collective
- Lettre d'entente 5 relative au fonctionnement syndical
- Lettre d'entente 6 relative aux événements incontrôlables ou de force majeure

#### 2. Liste des matières visées par la négociation regroupée

#### 3. Liste des matières visées par la négociation locale

JG JB
   
 PB
   
 28 mars 2022 CD

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1  
RELATIVE AUX MESURES TRANSITOIRES**

- ATTENDU** que dans le cadre de la négociation visant le renouvellement des dispositions négociées à la table nationale, les parties ont convenu de nouvelles dispositions en lien les sujets suivants :
- Le nombre et le paiement des congés chômés et payés pour les personnes salariées à temps complet (clauses 6-2.01 et 6-2.08);
  - Les heures destinées aux activités pédagogiques, à la planification et aux réunions d'équipe (clause 8-1.01 a) 1))
  - Les heures destinées à la gestion à la cuisine (clause 8-1.01 a) 2)) pour la responsable en alimentation-cuisinière qui détient un poste à temps complet;
- ATTENDU** la volonté des parties de prévoir des mesures transitoires aux fins de l'application de ces nouvelles dispositions;
- ATTENDU** que la période de référence pour l'octroi des congés chômés et payés est du 1<sup>er</sup> décembre d'une année au 30 novembre de l'année suivante;
- ATTENDU** que la période de référence pour l'octroi des heures destinées aux activités pédagogiques (incluant le dossier éducatif de l'enfant), à la planification et réunions d'équipe ainsi qu'à la gestion à la cuisine est du 1<sup>er</sup> septembre d'une année au 30 novembre de l'année suivante;

Les parties conviennent ce qui suit :

**Congés chômés et payés de la salariée à temps complet (clauses 6-2.01 et 6-2.08) :**

1. À compter de la signature de la convention collective, la salariée à temps complet ayant une semaine normale de quatre (4) jours et la salariée à temps complet travaillant sur un horaire de neuf (9) jours par période de quatorze (14) jours ont droit à l'ensemble des congés fériés qui ont été déterminés conformément aux clauses 6-2.02 et 6-2.03 de la convention collective précédente pour la période de référence se terminant le 30 novembre 2022.

**Activités d'encadrement pédagogique et gestion à la cuisine (clause 8-1.01) :**

2. Les nouvelles dispositions relatives au nombre d'heures pour les activités pédagogiques (incluant le dossier éducatif de l'enfant), la planification et les réunions d'équipe ainsi que pour la gestion à la cuisine entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2022. Toutefois :
  - 2.1. Pour les conventions collectives dont le renouvellement est signé avant le 1<sup>er</sup> juin 2022 :
    - 2.1.1 Les éducatrices titulaires de groupe bénéficient d'une heure et demie (1h30) par enfant pour compléter les dossiers éducatifs du mois de mai 2022 qui n'ont pas encore été complétés ;
    - 2.1.2 La responsable en alimentation-cuisinière qui détient un poste à temps complet bénéficie de deux (2) heures payées, à l'extérieur de la semaine normale de travail, pour la gestion et la planification de la cuisine, et ce, pour la période se terminant le 31 août 2022.
  - 2.2. Pour les conventions collectives dont le renouvellement est signé après le 1<sup>er</sup> septembre 2022, le nombre d'heures est calculé au prorata des mois complets compris dans la période de référence au cours de laquelle le renouvellement de la convention collective est signé.

JB  
 PB JG  
 CD  
 28 mars 2022

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2  
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.

JB  
PB JG JB CD  
28 mars 2022

**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 :

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 le nombre de congés de maladie ou de récupération payés applicables ou l'indemnité de congé applicable le jour précédant la signature de la convention collective.

Les salariées concernées par le maintien des conditions supérieures sont identifiées à l'Annexe 3A jointe à la présente lettre d'entente.

Ce maintien des conditions supérieures bénéficie aux salariées identifiées à l'Annexe 3A tant qu'elles demeurent à l'emploi de l'Employeur.

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.

JB PB CD  
JG  
28 mars 2022

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4  
RELATIVE AU RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE**

**Régime d'assurance collective des centres de la petite enfance et des garderies subventionnées du Québec**

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

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

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

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

**Le comité paritaire**

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

**Contribution des employeurs**

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

**Mesure transitoire spéciale**

Une contribution supplémentaire forfaitaire est versée par le ministère de la Famille directement à l'assureur, au nom des employeurs participants dont les salariées sont représentées par la FIPEQ-CSQ. La contribution est répartie de la façon suivante :

- Pour la période 2021-2022 : une contribution établie en multipliant deux cent dix mille (210 000) par le nombre de jours compris entre la signature de la convention collective et le 31 mars 2022, divisé par 365 jours<sup>1</sup>;
- Pour la période 2022-2023 : une contribution de deux cent dix mille (210 000 \$)<sup>2</sup>

**Administration du régime**

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

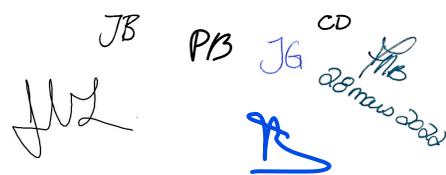
**Reddition de compte et modalités administratives**

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

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Montréal, ce \_\_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 2022.

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

<sup>2</sup> Ce montant sera disponible à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022.

JB  
 PB JG CD  
 28 mars 2022  


**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5  
RELATIVE AU FONCTIONNEMENT SYNDICAL**

**ENTRE**

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

**ET**

**LE MINISTÈRE DE LA FAMILLE (MINISTÈRE)**

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

**Attendu que** le Ministère verse à la FIPEQ-CSQ, au nom de l'Employeur, un montant pour les libérations syndicales.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le montant est déterminé selon la formule suivante :
  - 0,0044 x le montant correspondant à la masse salariale annuelle des salariées couvertes par la convention collective. Ces montants sont calculés sur la base des rapports financiers des Centres de la petite enfance (CPE).
2. Pour la période du \_\_\_\_\_ (date de signature de l'entente nationale) au 31 mars 2022, un montant est versé pour les CPE qui intègrent l'entente nationale signée le \_\_\_\_\_, en autant que la date de signature de la convention collective soit, au plus tard, le 31 mars 2022<sup>1</sup>. Le montant est calculé selon les modalités prévues au point 1<sup>2</sup> et est versé le 1<sup>er</sup> décembre 2022.
3. Pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023, un montant est versé pour les CPE ayant intégré l'entente nationale signée le \_\_\_\_\_, en autant que la date de signature de la convention collective soit, au plus tard, le 31 mars 2023<sup>3</sup>. Le montant est calculé selon les modalités prévues au point 1<sup>4</sup> et est versé le 1<sup>er</sup> décembre 2023.
4. La FIPEQ-CSQ s'engage à transmettre au Ministère les conventions collectives conformes dans les trente (30) jours de la signature. L'admissibilité du versement s'établit à compter de la date de signature de la convention collective conforme<sup>5</sup>. À défaut, la date de réception de la convention collective conforme détermine la date de l'admissibilité aux versements.
5. En contrepartie de ce qui précède, les clauses 3-5.04, 3-5.05, 3-5.06 ainsi que les dispositions prévues au deuxième (2<sup>e</sup>) 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 modifiées afin de prévoir que ces libérations soient remboursées à l'Employeur par le Syndicat, sur présentation des factures appropriées par l'Employeur. Il en est de même de la première rencontre annuelle du comité local de relations du travail prévue au premier paragraphe de la clause 3-5.03. Pour les rencontres subséquentes, l'Employeur assume les coûts des libérations.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Montréal, ce \_\_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 2022.

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

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

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

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

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

JB  
 PB JG  
 JB CD  
 28 mars 2022

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6  
RELATIVE AUX ÉVÉNEMENTS INCONTRÔLABLES OU DE FORCE MAJEURE**

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

Les dispositions suivantes sont visées par la présente lettre d'entente :

**Dispositions applicables**

Article 6-6.06 de la convention collective 2013-2015

JB  
PB  
JG  
CD  
JLB  
28 mars 2022

JB  
CD  
PB JG  
JLZ

*Handwritten notes:*  
11/6  
28 mars 2022



**ENTENTES INTERVENUES  
HORS CONVENTION COLLECTIVE ET NON ARBITRABLES**

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

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

**ET**           **LA MUTUELLE PROVINCIALE DE NÉGOCIATION COLLECTIVE DES CENTRES  
DE LA PETITE ENFANCE (CSQ)**, représentée par madame Josée Bédard,  
Ci-après désignée « la Mutuelle »

**ET**           **LA FÉDÉRATION DES INTERVENANTES EN PETITE ENFANCE DU QUÉBEC  
AFFILIÉE À LA CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (FIEPQ-CSQ)**,  
personne morale légalement constituée, ayant son siège social au 9405, rue  
Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1L 6P3, représentée par madame Valérie  
Grenon, présidente,  
Ci-après désignée comme « la Fédération »

Ci-après désignés comme « les parties »

---

<b>Attendu que</b>	le <i>Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance</i> impose aux prestataires de services de garde en installations un ratio de personnel de garde qualifié;
<b>Attendu que</b>	est qualifié, le membre du personnel de garde qui possède un diplôme d'études collégiales en techniques d'éducation à l'enfance (DEC en TEE) ou toute autre équivalence reconnue par le ministre de la Famille;
<b>Attendu que</b>	les équivalences au DEC en TEE sont prévues dans la <i>Directive concernant l'évaluation de la qualification du personnel de garde</i> du ministère de la Famille (Ministère);
<b>Attendu que</b>	des conventions collectives en vigueur dans le secteur des services de garde éducatifs à l'enfance (SSGEE) exigent la qualification pour l'obtention d'un poste d'éducatrice et d'un remplacement de longue durée;
<b>Attendu que</b>	les employeurs du SSGEE sont confrontés à des difficultés d'attraction et de rétention de personnel de garde qualifié qui mettent en jeu la qualité, l'accessibilité ainsi que la pérennité des SSGEE;
<b>Attendu que</b>	les inscriptions, les admissions et la diplomation du programme d'études menant au DEC en TEE sont en décroissance constante depuis 2015;
<b>Attendu que</b>	des mesures exceptionnelles doivent être mises en place pour accroître la disponibilité du personnel de garde qualifié dans les SSGEE.

---

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente.
2. Une prime d'encouragement à la qualification de quatre cent cinquante dollars (450 \$) est accordée à l'éducatrice non qualifiée chaque fois qu'elle réussit en cours d'emploi<sup>1</sup> une tranche de quinze (15)<sup>2</sup> crédits ou unités dans le cadre d'un programme d'études<sup>3</sup> conduisant à l'obtention de :
  - Un DEC en TEE; OU

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

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

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

- Une attestation d'études collégiales en techniques d'éducation à l'enfance (AEC en TEE) ou une AEC pour les éducatrices en services à l'enfance autochtone; OU
- Un certificat universitaire spécialisé en petite enfance.

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

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

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

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

3. L'éducatrice non qualifiée à l'emploi qui se voit délivrer une AEC en TEE ou un DEC en TEE grâce à la démarche de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) reçoit un montant forfaitaire. Celui-ci correspond à deux pour cent (2 %) pour chaque heure rémunérée<sup>4</sup> au cours des douze (12) mois précédant la date de délivrance de l'AEC ou du DEC.

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

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

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

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

4. Après entente avec l'employeur, l'éducatrice non qualifiée à l'emploi qui est inscrite à la démarche RAC aux fins de l'obtention d'une AEC ou d'un DEC en TEE peut s'absenter du travail pendant douze (12) journées pour participer à des activités exigées dans le cadre de ladite démarche<sup>5</sup>.

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

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

JB JG  
 JB  
 PB  
 CD  
 28 mars 2022

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

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

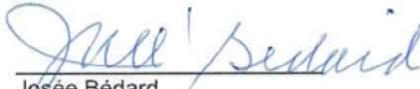
5. La présente entente entre en vigueur à la date de sa signature et prend fin au 30 mars 2024. Toutefois, l'éducatrice qui est inscrite à l'un des programmes de formation prévus au paragraphe 2 à la session d'hiver 2024 est admissible à la prime jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 2024. Il en est de même pour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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal en ce 13<sup>e</sup> jour du mois de avril 2022.

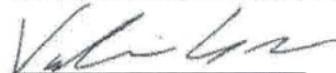
**LE MINISTRE DE LA FAMILLE**

  
Julie Blackburn  
Sous-ministre

**LA MUTUELLE PROVINCIALE DE NÉGOCIATION COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE (CSQ)**

  
Josée Bédard  
Présidente

**LA FÉDÉRATION DES INTERVENANTES EN PETITE ENFANCE DU QUÉBEC AFFILIÉE À LA CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (FIEPQ-CSQ)**

  
Valérie Grenon  
Présidente

JB  
PB JG CD  
JL B 416  
28 mai 2022

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

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

**ET** LA MUTUELLE PROVINCIALE DE NÉGOCIATION COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE (CSQ), représentée par madame Josée Bédard,  
Ci-après désignée « la Mutuelle »

**ET** LA FÉDÉRATION DES INTERVENANTES EN PETITE ENFANCE DU QUÉBEC AFFILIÉE À LA CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (FIPEQ-CSQ), personne morale légalement constituée, ayant son siège social au 9405, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1L 6P3, représentée par madame Valérie Grenon, présidente,  
Ci-après désignée comme « la Fédération »

Ci-après désignés comme « les parties »

<b>Attendu que</b>	la pénurie de main d'œuvre, notamment des éducatrices, met en jeu la qualité, l'accessibilité ainsi que la pérennité des services de garde éducatifs à l'enfance (SGEE);
<b>Attendu que</b>	la volonté de faciliter le recrutement et la rétention du personnel dans le secteur SGEE offrant un horaire non usuel;
<b>Attendu que</b>	des mesures exceptionnelles doivent être mises en place pour favoriser la présence du personnel sur les horaires non usuels.

Les parties conviennent de ce qui suit :

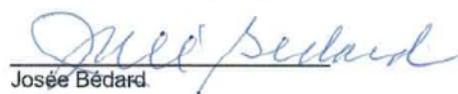
1. Le préambule fait partie intégrante de la présente.
2. La salariée bénéficie d'une prime d'horaire non usuel correspondant à quatre pour cent (4 %) de son taux de salaire régulier pour les heures régulières effectivement travaillées entre 18 h 30 et 6 h 30 ainsi que la fin de semaine. Cette prime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

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Montréal en ce 13<sup>e</sup> jour du mois de avril 2022.

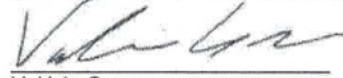
**LE MINISTRE DE LA FAMILLE**

  
Julie Blackburn  
Sous-ministre

**LA MUTUELLE PROVINCIALE DE NÉGOCIATION COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE (CSQ)**

  
Josée Bédard  
Présidente

**LA FÉDÉRATION DES INTERVENANTES EN PETITE ENFANCE DU QUÉBEC AFFILIÉE À LA CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (FIPEQ-CSQ)**

  
Valérie Grenon  
Présidente

JB  
JL PB  
JG  
CO file  
28 mars 2022

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL RELATIF À  
L'ORGANISATION DU TRAVAIL, LA CHARGE DE TRAVAIL ET LA CONCILIATION  
TRAVAIL / FAMILLE / ÉTUDES**

---

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

Ci-après désigné comme « le Ministre »

**ET** LA MUTUELLE PROVINCIALE DE NÉGOCIATION COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE (CSQ), représentée par madame Josée Bédard,

Ci-après désignée « la Mutuelle »

**ET** LA FÉDÉRATION DES INTERVENANTES EN PETITE ENFANCE DU QUÉBEC AFFILIÉE À LA CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (FIPEQ-CSQ), personne morale légalement constituée, ayant son siège social au 9405, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1L 6P3, représentée par madame Valérie Grenon, présidente,

Ci-après désignée comme « la Fédération »

Ci-après désignés comme « les parties »

---

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

**Attendu que** le gouvernement a pour objectif de créer 37 000 nouvelles places subventionnées d'ici 2025-2026;

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

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

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

---

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente.

**Création d'un comité paritaire**

2. Au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date d'entrée en vigueur des conventions collectives, les parties s'engagent à mettre sur pied un comité de travail national ayant pour mandats :
  - de documenter les conditions d'exercice et analyser la charge de travail du personnel œuvrant dans les centres de la petite enfance à l'aide d'indicateurs pertinents convenus entre les parties;
  - d'analyser l'impact des divers modes d'organisation du travail, incluant l'utilisation d'outils technologiques, sur la main-d'œuvre, la présence au travail, la continuité des services et la conciliation travail / famille / études à l'aide d'indicateurs pertinents convenus entre les parties;
  - d'analyser tout autre mandat connexe convenu conjointement entre les membres du comité;

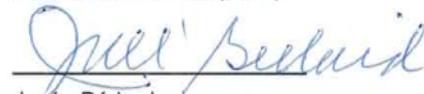
- de produire des analyses et des recommandations aux parties négociantes, au plus tard douze (12) mois après le début des travaux.
3. Ce comité sera composé de huit (8) membres : quatre (4) personnes nommées par la Fédération, deux (2) directrices générales nommées par la Mutuelle et deux (2) nommés par le gouvernement, dont un représentant du Secrétariat du Conseil du trésor. Chaque partie peut s'adjoindre ponctuellement une personne supplémentaire.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal en ce 13<sup>e</sup> jour du mois de avril 2022.

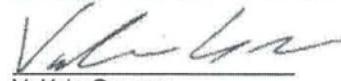
**LE MINISTRE DE LA FAMILLE**

  
Julie Blackburn  
Sous-ministre

**LA MUTUELLE PROVINCIALE DE NÉGOCIATION COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE (CSQ)**

  
Josée Bédard  
Présidente

**LA FÉDÉRATION DES INTERVENANTES EN PETITE ENFANCE DU QUÉBEC AFFILIÉE À LA CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (FIEPQ-CSQ)**

  
Valérie Grenon  
Présidente

JB  
JW  
PB JB  
Hlo CO  
28 mai 2022



**LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA RECONNAISSANCE POUR LES HEURES  
TRAVAILLÉES ENTRE LE 1<sup>ER</sup> AVRIL 2020 ET LE 31 MARS 2021**

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

**ET**        **LA MUTUELLE PROVINCIALE DE NÉGOCIATION COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE (CSQ)**, représentée par madame Josée Bédard,  
Ci-après désignée « la Mutuelle » »

**ET**        **LA FÉDÉRATION DES INTERVENANTES EN PETITE ENFANCE DU QUÉBEC AFFILIÉE À LA CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (FIEPQ-CSQ)**, personne morale légalement constituée, ayant son siège social au 9405, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1L 6P3, représentée par madame Valérie Grenon, présidente,  
Ci-après désignée comme « la Fédération »

Ci-après désignés comme « les parties »

Les parties conviennent de ce qui suit :

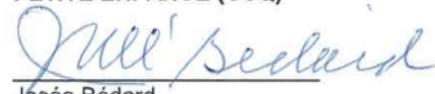
La salariée bénéficie d'une prime de reconnaissance correspondant à trois pour cent (3 %) de son taux de salaire régulier pour les heures effectivement travaillées au cours de la période du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021 inclusivement.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Montréal en ce 13<sup>o</sup> jour du mois de avril 2022.

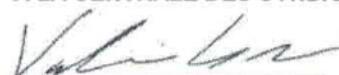
**LE MINISTRE DE LA FAMILLE**

  
Julie Blackburn  
Sous-ministre

**LA MUTUELLE PROVINCIALE DE NÉGOCIATION COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE (CSQ)**

  
Josée Bédard  
Présidente

**LA FÉDÉRATION DES INTERVENANTES EN PETITE ENFANCE DU QUÉBEC AFFILIÉE À LA CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (FIEPQ-CSQ)**

  
Valérie Grenon  
Présidente

JB    PB    JG    HIC    CD  
JL    AS    28 mars 2022

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

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

**ET**            **LA MUTUELLE PROVINCIALE DE NÉGOCIATION COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE (CSQ)**, représentée par madame Josée Bédard,  
 Ci-après désignée « la Mutuelle »

**ET**            **LA FÉDÉRATION DES INTERVENANTES EN PETITE ENFANCE DU QUÉBEC AFFILIÉE À LA CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (FIPEQ-CSQ)**, personne morale légalement constituée, ayant son siège social au 9405, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1L 6P3, représentée par madame Valérie Grenon, présidente,  
 Ci-après désignée comme « la Fédération »

Ci-après désignés comme « les parties »

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

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

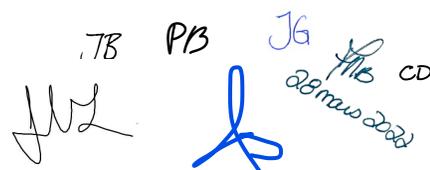
**CONSIDÉRANT** que l'emploi de responsable en alimentation-cuisinière a été évalué dans le cadre de l'exercice initial d'équité salariale;

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

**Comité paritaire national**

1. Un comité paritaire national (« Comité ») est formé dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective afin d'étudier l'évaluation de la catégorie d'emploi de responsable en alimentation-cuisinière.
2. Le Comité est composé de huit (8) membres désignés comme suit :
  - quatre (4) représentants de la partie patronale, dont un représentant du Secrétariat du Conseil du trésor et un représentant du ministère de la Famille;
  - quatre (4) représentants de la partie syndicale (deux (2) représentants de la FSSS-CSN et un (1) représentant de chaque syndicat FIPEQ-CSQ et SQEES 298 / Syndicat des métallos 9291 (FTQ).
3. Chacun des syndicats peut, au besoin, s'adjoindre d'une personne ressource. La partie patronale peut, au besoin, s'adjoindre jusqu'à un maximum de trois (3) personnes ressources. Les mandats du Comité sont de :
  - Répertorier l'ensemble des informations pertinentes pour la réalisation de ses mandats, notamment en ce qui concerne l'impact des recommandations du Guide alimentaire canadien et l'évolution des enfants souffrant d'allergies alimentaires ou devant respecter certaines contraintes, restrictions alimentaires ou diètes particulières;

TB    PB    JG    JLB    CD  


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

#### Prime temporaire

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

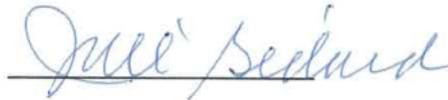
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal en ce 13<sup>e</sup> jour du mois de avril 2022.

#### LE MINISTRE DE LA FAMILLE



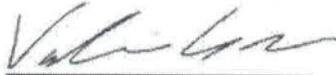
Julie Blackburn  
Sous-ministre

#### LA MUTUELLE PROVINCIALE DE NÉGOCIATION COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE (CSQ)



Josée Bédard  
Présidente

#### LA FÉDÉRATION DES INTERVENANTES EN PETITE ENFANCE DU QUÉBEC AFFILIÉE À LA CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (FIEPQ-CSQ)



Valérie Grenon  
Présidente

JB PB JG CD  
JL B 08 mars 2023