

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (P)

N° certificat : DQ-2020-7997

N° dossier d'accréditation : AM-2002-0592

<b>EMPLOYEUR</b>  CENTRE DE LA PETITE ENFANCE LA ROSE DES VENTS 945, RUE DE LA MAIRIE , BLAINVILLE QC J7C 5W2  Secteur d'activité : Privé		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5403 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 , MONTRÉAL QC H2M 2V9  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
<b>TIERS</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9		
Date signature : 2021-07-06 Date dépôt : 2021-07-19	Nombre de salariés visés : 35	Date début : 2021-07-06 Date d'expiration : 2024-03-31

Remarque :

Inclut deux (2) lettres d'entente :

1. Poste Éducatrice de relève et poste fusionné - Éducatrice de relève et aide-éducatrice;
2. Création d'un surcroît temporaire à temps partiel pour le titre d'emploi d'agente de soutien pédagogique et technique pour madame [REDACTED]

Anne Francoeur  
Préposé(e) à l'émission

2021-08-06  
Date

**Registre des documents en relations de travail**

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, local 105b

Québec (Québec) G1W 2K7

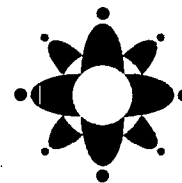
Téléphone : 418 643-4817

Sans frais : 1 800 643-4817

Télécopieur : 418 528-0559

Courriel : [service\\_clientele@mtess.gouv.qc.ca](mailto:service_clientele@mtess.gouv.qc.ca)

98



La Rose  
des Vents

CENTRE DE LA PETITE ENFANCE  
Bureau coordonnateur

00  
01  
02  
03  
04  
05  
06  
07  
08  
09  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65  
66  
67  
68  
69  
70  
71  
72  
73  
74  
75  
76  
77  
78  
79  
80  
81  
82  
83  
84  
85  
86  
87  
88  
89  
90  
91  
92  
93  
94  
95  
96  
97  
98  
99

□  
**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

**INTERVENUE ENTRE**

**CENTRE DE LA PETITE ENFANCE LA ROSE DES VENTS**

**ET**

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 5403**

**2021-2024**

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	PARTIES.....	3
ARTICLE 2	DÉFINITIONS.....	4
ARTICLE 3	CHAMP D'APPLICATION .....	6
ARTICLE 4	DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....	8
ARTICLE 5	GESTION DU CPE/BC .....	9
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL.....	12
ARTICLE 7	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE .....	13
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ.....	16
ARTICLE 9	PROCÉDURE D'EMBAUCHE ET ACQUISITION DE LA PERMANENCE .....	19
ARTICLE 10	ATTRIBUTION DE POSTE ET MUTATION VOLONTAIRE.....	20
ARTICLE 11	MISE À PIED.....	22
ARTICLE 12	REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE RAPPEL.....	24
ARTICLE 13	PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE .....	28
ARTICLE 14	MESURES DISCIPLINAIRES.....	30
ARTICLE 15	SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL.....	32
ARTICLE 16	HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL.....	33
ARTICLE 17	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	36
ARTICLE 18	VACANCES .....	37
ARTICLE 19	CONGÉS FÉRIÉS.....	40
ARTICLE 20	CONGÉS DE MALADIE, PERSONNELS ET POUR OBLIGATIONS FAMILIALES .....	42
ARTICLE 21	CONGÉS SPÉCIAUX .....	45
ARTICLE 22	RETRAIT PRÉVENTIF, CONGÉS DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET ADOPTION .....	47
ARTICLE 23	CONGÉ PARENTAL.....	55
ARTICLE 24	CONGÉS DE PERFECTIONNEMENT.....	57
ARTICLE 25	CONGÉS SANS SOLDE .....	59
ARTICLE 26	ASSURANCE-RESPONSABILITÉ ET ASSURANCE COLLECTIVE.....	61
ARTICLE 27	RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉES DES SERVICES DE GARDE DU QUÉBEC ..	62
ARTICLE 28	RÉMUNÉRATION .....	64
ARTICLE 29	DISPOSITIONS DIVERSES.....	67
ARTICLE 30	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	68
ANNEXE A	APPELLATIONS D'EMPLOI, SOMMAIRE DESCRIPTIF DES TÂCHES ET CONDITIONS D'OBTENTION.	70
ANNEXE B	TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE .....	74

## **ARTICLE 2 DÉFINITIONS**

### **2.01 Travailleuse**

Toute personne comprise dans l'unité d'accréditation, travaillant pour l'employeur moyennant rémunération. Ce terme désigne également la travailleuse bénéficiant d'un congé prévu à la présente convention collective ou autrement autorisé par l'employeur, y inclut la travailleuse libérée pour fonction syndicale selon les dispositions de la convention collective.

### **2.02 Travailleuse à temps complet**

Toute travailleuse titulaire d'un poste à temps complet dont le nombre d'heures est d'au moins trente-deux (32) heures par semaine et dont les services sont retenus sur une base régulière, et ce, pour une période indéterminée. À l'exception du personnel du BC dont le nombre d'heures est d'au moins vingt-huit (28) heures par semaine.

### **2.03 Travailleuse à temps partiel**

Toute travailleuse titulaire d'un poste à temps partiel dont le nombre d'heures est moins de trente-deux (32) heures par semaine et dont les services sont retenus sur une base régulière et pour une période indéterminée. À l'exception du personnel du BC dont le nombre d'heures est moins de vingt-huit (28) heures par semaine.

### **2.04 Travailleuse occasionnelle**

Toute travailleuse ne détenant pas de poste et dont les services sont retenus pour l'un des motifs prévus à la clause 12.03

### **2.05 Poste**

Un poste affiché conformément aux dispositions de l'article 10, dont le nombre d'heures est celui prévu à l'appellation d'emploi concerné.

### **2.06 Poste fusionné**

Désigne une affectation de travail identifié par les tâches de plus d'une appellation d'emploi. Sa création doit faire l'objet d'une entente entre les parties.

### **2.07 Appellations d'emploi**

La présente convention collective couvre les appellations d'emploi tel que défini à l'annexe B.

### **2.08 Stagiaire**

Désigne une personne qui participe aux activités du centre de la petite enfance en vertu d'un programme d'initiative au travail (stage) approuvé par l'établissement d'enseignement d'où elle provient ou par un ministère concerné par la formation. En aucun temps, la stagiaire ne peut remplacer une travailleuse ni être incluse dans le calcul du ratio enfants-éducatrice. Elle ne reçoit aucune rémunération et ne bénéficie d'aucune autre clause de la présente convention.

### **2.09 Jour**

Pour fin de clarification, l'emploi du terme jour ou journée signifie jour calendrier, à moins qu'il en soit spécifié autrement.

### **2.10 Personne bénéficiant d'un programme gouvernemental**

Toute personne qui est embauchée, après entente avec le syndicat, dans le cadre d'un programme d'aide ou de subvention gouvernementale. La durée de l'emploi d'une telle personne est au maximum celle du programme gouvernemental. Le salaire est celui prévu par le programme gouvernemental ou, à défaut, celui fixé par l'employeur. Cette personne n'est pas couverte par les dispositions de la convention collective.

La participation de cette personne ne doit pas causer directement ou indirectement de mise à pied parmi les travailleuses ni empêcher le rappel au travail d'une travailleuse. Cette personne ne doit pas combler un poste vacant ou temporairement dépourvu de sa titulaire.

## **ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION**

### **3.01 Juridiction**

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

### **3.02 Interprétation du certificat d'accréditation**

Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du *Code du travail* (L.R.Q, c.C.-27) s'appliquent et aucun Tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.

### **3.03 Agent négociateur**

L'employeur reconnaît, par la présente, le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom de toutes les travailleuses couvertes par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du *Code du travail*.

### **3.04 Ententes particulières**

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

### **3.05 Modifications à la convention collective**

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

En conformité avec les dispositions de l'article 72 du *Code du travail* (L.R.Q, c.C.-27), toute modification devra être déposée au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

### **3.06 Sous-contrats**

Tout contrat entre l'employeur et un tiers est permis dans l'une ou l'autre des situations suivantes:

- Lorsque le contrat n'a pas pour effet de provoquer directement ou indirectement de mise à pied parmi les travailleuses représentées par le syndicat, de provoquer d'abolition de poste, ni de diminuer le nombre d'heures de travail de l'une d'entre elles, ni de soustraire, en partie ou en totalité, des tâches accomplies par les travailleuses couvertes par l'unité d'accréditation, ni de limiter l'embauche à l'une ou l'autre des appellations d'emploi.
- Lorsque ce contrat est déjà en vigueur à la date de la signature de cette convention. L'employeur fournit au syndicat la liste des sous-contrats en vigueur et en lien avec les appellations d'emploi dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective.

### **3.07 Comité de relations de travail**

Les parties conviennent de former dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, un comité de relations de travail composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) travailleuses.

Les parties peuvent s'adjoindre d'une personne ressource pour ces comités.

Le comité de relations de travail est un comité permanent est formé pour tenter de régler toutes les questions concernant l'application des clauses de la convention collective et toutes autres questions concernant les relations de travail.

Les représentantes des travailleuses sont libérées sans perte de traitement. Le syndicat rembourse l'employeur sur présentation d'une facture à cet effet.

Le comité se rencontre au besoin à la demande de l'employeur ou du syndicat. Ce comité se réunit, dans les dix (10) jours suivants la demande à moins d'un motif valable et devant être communiqué par écrit à l'autre partie.

Les parties doivent soumettre leurs points pour la rencontre dans les plus brefs délais, au plus tard 24 heures avant la rencontre.

## **ARTICLE 4 DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **4.01 Féminisation des textes**

Aux fins d'application de la présente convention collective, l'usage du genre féminin inclut le genre masculin, à moins que le contexte ne s'y oppose.

### **4.02 Non-discrimination**

Aux fins d'application de la présente convention collective, ni le syndicat, ni l'employeur, ni leurs représentantes respectives n'exercent directement ou indirectement de menaces, contraintes ou discriminations contre une travailleuse à cause de sa race, de son origine ethnique, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son état de grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa situation parentale, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

Les parties conviennent de collaborer pour maintenir l'environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement psychologique.

### **4.03 Autonomie professionnelle**

Chaque travailleuse est responsable d'appliquer le programme éducatif en vigueur au CPE/BC, du choix et de l'utilisation des méthodes pédagogiques les plus appropriées dans l'exercice de ses fonctions et ce dans le respect des orientations générales du CPE/BC.

## **ARTICLE 5 GESTION DU CPE/BC**

### **5.01 Droits de la direction**

Le syndicat reconnaît l'employeur, ainsi qu'à ses instances désignées le droit d'exercer ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, en conformité avec les dispositions de la présente convention collective.

### **5.02 Fonctionnement**

Les parties conviennent de privilégier un fonctionnement favorisant la participation des travailleuses aux activités et à la gestion du CPE/BC.

À cette fin, il est convenu des dispositions suivantes:

- a) Participation à l'assemblée générale, selon les règlements généraux en vigueur du CPE/BC.

Les travailleuses peuvent assister sans droit de vote ou de parole aux assemblées générales du CPE/BC.

- b) Participation au conseil d'administration, selon les règlements généraux en vigueur du CPE/BC.

Un (1) poste d'administratrice au conseil d'administration avec droit de vote est réservé aux travailleuses. Celle-ci est élue par l'assemblée générale après avoir été désignée par leurs pairs. Toutefois, la déléguée syndicale ou un membre de l'exécutif ne peut pas être sur le conseil d'administration.

- c) Encadrement de la travailleuse au conseil d'administration

La travailleuse doit, dans l'exercice de ses fonctions d'administratrice, agir avec honnêteté et loyauté dans le seul intérêt du centre de la petite enfance.

Elle doit en tout temps, dans l'exercice de ses fonctions, se conduire avec prudence et diligence et dans le seul intérêt du CPE/BC et ce, sans tenir compte des intérêts d'aucune autre personne, groupe ou entité, tel qu'il est prévu au Code civil du Québec.

Elle doit éviter de se placer en conflit d'intérêts réels ou apparents et se retirer des délibérations du conseil d'administration lors des discussions et/ou décisions concernant les relations de travail.

En vertu de son devoir de loyauté, l'administratrice doit elle-même s'imposer une limite à l'égard des propos qu'elle peut divulguer à des tiers et des documents internes remis aux administrateurs. Lorsqu'elle évalue cette question, elle doit le faire de façon indépendante, sans tenir compte de ses intérêts ou de celui ou celles qui l'ont nommée. Seul l'intérêt du centre de la petite enfance doit primer.

- d) Participation des travailleuses

Les travailleuses qui participent à une assemblée générale et aux rencontres du conseil d'administration le font volontairement et ne sont pas rémunérées lorsque ces rencontres se tiennent en dehors de leur horaire normal de travail.

e) Participation aux autres comités

Lorsque l'employeur forme un comité, s'il le juge pertinent celui-ci invite les travailleuses à y participer.

f) Condition de participation

Les travailleuses qui siègent sur un comité sont libérées sans perte de salaire lorsque les réunions se tiennent durant leur horaire normal de travail.

### **5.03 Équipe de travail**

a) Composition

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

b) Rôle

L'équipe de travail a pour rôle de mettre en application les orientations et les politiques du CPE/BC, notamment et entre autres par l'élaboration des programmes d'activité, et d'assurer leur mise en application par l'utilisation des méthodes pédagogiques les plus appropriées; elle organise et planifie les rencontres avec les parents et voit au respect et à l'application de la législation et de la réglementation en vigueur. L'équipe a également pour rôle de participer à l'initiation et à l'intégration des nouvelles travailleuses.

c) Réunions

La participation aux réunions de l'équipe de travail est obligatoire à moins d'un motif valable ou d'une entente avec l'employeur. Les travailleuses qui participent à ces rencontres sont rémunérées au taux applicable pour la durée de la réunion.

Exceptionnellement, la travailleuse en congé hebdomadaire peut assister à la réunion de manière virtuelle.

### **5.04 Gestionnaire par intérim**

a) Si l'employeur requiert les services d'une travailleuse du CPE/BC pour occuper un poste de gestionnaire par intérim, le choix de cette dernière lui appartient. Cependant, cet intérim ne peut se prolonger au-delà de six (6) mois, à moins d'entente entre les parties.

b) Elle ne peut être syndiquée durant l'intérim. Cependant, la décision de l'employeur de la retourner à son poste ne peut faire l'objet d'un grief.

c) La gestionnaire par intérim est payée conformément à l'offre proposée et acceptée par elle lors de l'acceptation de l'intérim.

- d) À la fin de l'intérim, la travailleuse reprend le poste qu'elle occupait aux conditions en vigueur à son retour et redevient syndiquée.
- e) La travailleuse conserve et accumule son ancienneté durant l'intérim.

## **ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL**

### **6.01 Obligation d'adhésion au syndicat**

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

### **6.02 Adhésion des nouvelles travailleuses**

Toute nouvelle travailleuse doit devenir membre du syndicat dans les dix (10) jours suivant son premier jour de travail comme condition du maintien de son emploi; à l'embauche, l'employeur informe la travailleuse de cette disposition et son adhésion doit être faite selon la formule prévue à cet effet par le syndicat.

### **6.03 Déduction des cotisations syndicales**

L'employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque travailleuse, la cotisation syndicale fixée par le syndicat et remet le 15 du mois suivant les sommes ainsi perçues à la trésorière du syndicat, y compris le droit d'entrée.

En même temps que chaque remise, l'employeur remet le ou les rapport(s) émanant du logiciel comptable de l'employeur mentionnant minimalement le nom de la travailleuse, la période visée, le statut de la travailleuse, la rémunération brute pour la période, le pourcentage de la cotisation syndicale.

### **6.04 Cas litigieux**

Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Tribunal administratif du travail de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'employeur retient la cotisation syndicale, ou son équivalent, jusqu'à la décision du Tribunal administratif du travail pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision. Cette retenue se fait à compter du début du mois suivant le dépôt d'une requête à cette fin.

### **6.05 Renseignements fournis au syndicat**

Trois (3) fois par année, (30 avril, 31 juillet, 30 novembre) l'employeur fournit au syndicat les renseignements suivants :

- la liste des nouvelles travailleuses, en indiquant :
  - la date d'embauche;
  - le numéro de téléphone;
  - l'adresse (postale et courriel);
  - l'appellation d'emploi;
  - formation reconnue ou non par le ministère de la Famille
  - le statut;
- la liste des absences prolongées avec le motif;
- la liste des travailleuses qui ont quitté définitivement l'employeur avec leur date de départ.

## **ARTICLE 7 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE**

### **7.01 Utilisation des locaux**

En accord avec l'employeur, le syndicat peut tenir des réunions pour les travailleuses dans les locaux du CPE/BC, et ce, pour des activités locales seulement, en dehors des heures d'ouverture du CPE/BC, et s'il n'y a pas d'autres activités prévues par le CPE/BC. L'employeur doit être avisé quarante-huit (48) heures à l'avance de l'intention du syndicat d'utiliser ses locaux et cette utilisation est sans frais. Cependant, l'utilisation de ces locaux par le syndicat n'est pas permise lors de la durée de grève ou lock-out. Advenant le cas où il y aurait des bris causés par le syndicat, tous les déboursés lui seront facturés. Le syndicat s'engage à remettre le local en ordre après son utilisation.

L'employeur met à disposition du syndicat, sur demande, 1 filière avec clef disponible dans chaque établissement accessible en tout temps pendant les heures d'ouverture.

### **7.02 Tableau d'affichage**

L'employeur met à la disposition du syndicat et de ses membres un tableau d'affichage servant exclusivement à des fins syndicales, et ce, dans chaque établissement.

Les documents affichés sur ce tableau doivent indiquer leur provenance et ne contenir aucun propos injurieux.

Tout document distribué aux parents dans le CPE/BC doit être autorisé par l'employeur.

### **7.03 Représentantes syndicales**

#### a) Liste des représentantes syndicales

Le syndicat fournit par écrit à l'employeur la liste des représentantes syndicales (membres du comité exécutif et déléguée syndicales) et l'avise de toute modification subséquente.

L'employeur fait de même pour ses représentantes officielles face au syndicat.

#### b) Déléguée syndicale

La déléguée syndicale peut rencontrer les représentantes de l'employeur sur rendez-vous et être accompagnée d'une représentante mandatée du syndicat.

La déléguée, après avoir pris rendez-vous, ou si ce n'est pas possible, dans les deux (2) jours ouvrables, peut également, durant les heures de travail, rencontrer les travailleuses du CPE/BC, dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail. Ces rencontres seront d'une durée raisonnable, n'occasionneront aucun déboursé supplémentaire à l'employeur et ne devront pas nuire au bon fonctionnement du CPE/BC, auquel cas l'employeur pourra refuser.

Les motifs du refus sont signifiés au syndicat par écrit au plus tard quarante-huit (48) après le refus.

c) Représentante de l'exécutif syndical

La représentante de l'exécutif syndical, après en avoir avisé la représentante de l'employeur, deux (2) jours ouvrables à l'avance, peut contacter ou rencontrer sur les lieux de travail dans un local réservé à cette fin, durant les heures de travail en excluant la période de repos, c'est-à-dire pauses-santé et diner, dans les cas de griefs, toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci.

Ces rencontres sont d'une durée raisonnable et ne devront nuire au bon fonctionnement du CPE/BC et ne pas être en présence des enfants, auquel cas l'employeur pourra refuser.

Les motifs du refus sont signifiés au syndicat par écrit au plus tard quarante-huit (48) après le refus.

d) Rencontre avec l'employeur

Une travailleuse convoquée par l'employeur pour recevoir une mesure administrative ou une mesure disciplinaire verbale ou écrite, peut, si elle le désire, être accompagnée d'une représentante syndicale.

Une travailleuse convoquée par l'employeur dans le cadre d'une enquête dont elle est visée, peut, si elle le désire, être accompagnée d'une représentante syndicale.

e) Les rencontres entre l'employeur et le syndicat, qu'elles soient à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, se font sans perte de salaire, pour les travailleuses du centre de la petite enfance. Le salaire est alors assumé par l'employeur.

#### **7.04 Libérations syndicales**

a) Activités syndicales

Toute travailleuse, non élue, peut s'absenter du CPE\BC afin de participer à des activités syndicales, pourvu qu'elle avise l'employeur, au moins sept (7) jours à l'avance. Lors de cette absence, la travailleuse conserve et accumule son ancienneté.

Toute demande devra être faite par écrit en spécifiant le nom de la travailleuse visée, la nature, la durée et l'endroit de l'activité syndicale. L'employeur ne peut refuser sans motif valable.

Si une absence pour activité syndicale coïncide avec un jour de congé hebdomadaire de la travailleuse, cette dernière peut faire une demande à l'employeur par écrit d'un changement occasionnel de ce congé. Sinon, ce jour est reporté, à une date convenue entre la travailleuse et l'employeur, si possible, dans les quatre (4) semaines suivantes.

b) Poste électif au syndicat

Toute travailleuse élue sur un poste au syndicat peut s'absenter du CPE/BC, pourvu qu'elle avise l'employeur, au moins quarante-huit (48) heures à l'avance à moins d'entente contraire avec l'employeur.

Lors de cette absence, la travailleuse conserve et accumule son ancienneté.

Lorsqu'applicable au CPE/BC, une éducatrice libérée pour des fonctions syndicales à temps partiel de façon régulière, peut être assignée temporairement à un poste de rotation des groupes d'enfants au CPE pour la durée de son absence à moins d'ententes contraires avec l'employeur.

c) Banque

Un maximum de trente (30) jours par année est accordé pour l'ensemble des travailleuses pour leurs activités syndicales.

Au-delà de cette banque, l'employeur continue de verser le salaire de la travailleuse libérée et le syndicat s'engage à rembourser à l'employeur la totalité de ses frais de rémunération dans un délai maximum de trente (30) jours de la réception d'une facture à cet effet.

d) Lorsqu'une demande de libération syndicales entraîne pour l'employeur un problème lié aux besoins du service, les parties tentent de trouver une solution.

### **7.05 Libération pour fonction syndicale**

Toute travailleuse appelée par les instances syndicales auxquelles son syndicat est affilié. À exercer une fonction syndicale d'une façon permanente et à temps plein (trois (3) mois au minimum) accumule son ancienneté et conserve ses droits à la date de son départ, mais elle ne reçoit ni n'acquiert de la part de l'employeur aucun salaire et bénéfice.

Le syndicat doit demander par écrit au moins vingt (20) jours à l'avance, ce congé sans solde et fournir à l'employeur les détails que celui-ci juge utiles.

La travailleuse exerçant une fonction syndicale pourra bénéficier de l'assurance collective alors en vigueur si la travailleuse paie d'avance et en entier la prime pour son assurance et que les clauses du contrat d'assurance le permettent.

Le congé sans solde est renouvelable automatiquement d'année en année, pourvu que la personne salariée continue d'occuper cette fonction.

La travailleuse qui désire reprendre son emploi doit donner à l'employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours.

À l'expiration du congé sans solde pour fonction syndicale suivant les modalités ci-haut prévues, la personne salariée peut reprendre son emploi chez l'employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est pas disponible, elle doit se prévaloir des dispositions relatives à la supplantation et/ou mises à pied prévues à la convention collective.

S'il s'agit d'une fonction non élective, la travailleuse doit faire son choix dans un délai de quinze (15) mois à compter de sa libération. Ce délai expiré, elle ne peut exiger de revenir au service de l'employeur et elle est considérée comme ayant donné sa démission.

## **ARTICLE 8 ANCIENNETÉ**

### **8.01 Définition**

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

### **8.02 Calcul de l'ancienneté**

L'ancienneté se calcule à partir de la date d'entrée en service et s'exprime en années et en heure ou en décimales. Une année équivaut à mille six cent soixante-quatre (1664) heures. Toutefois, pour le BC, une année équivaut à mille quatre cent cinquante-six (1456) heures.

L'ancienneté de la travailleuse à temps complet est calculée de façon à ce qu'une affectation de travail hebdomadaire de trente-deux (32) heures et plus équivaille à une (1) semaine d'ancienneté et ce, toutes appellations d'emploi confondus. Toutefois, pour le BC, l'ancienneté de la travailleuse à temps complet est calculée de façon à ce qu'une affectation de travail hebdomadaire de vingt-huit (28) heures et plus équivaille à une (1) semaine d'ancienneté et ce, toutes appellations d'emploi confondus.

L'ancienneté de la travailleuse à temps partiel ou occasionnelle est calculée en fonction des heures travaillées ou reconnues comme telles, celle-ci ne pouvant accumuler plus de trente-deux (32) heures d'ancienneté pendant une semaine. Toutefois, pour le BC, l'ancienneté de la travailleuse à temps partiel ou occasionnelle est calculée en fonction des heures travaillées ou reconnues comme telles, celle-ci ne pouvant accumuler plus de vingt-huit (28) heures d'ancienneté pendant une semaine.

Dans tous les cas, le calcul de l'ancienneté ne doit pas tenir compte des heures supplémentaires.

En aucun cas, la travailleuse à temps complet, à temps partiel ou la travailleuse occasionnelle ne peut accumuler plus de trente-deux (32) heures ou vingt-huit (28) heures pour les travailleuses du BC dans une semaine.

### **8.03 Cumul de l'ancienneté**

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

- a) mise à pied, pendant les dix-huit (18) premiers mois de cette mise à pied;
- b) congé de perfectionnement autorisé;
- c) retrait préventif, congé de maternité, parental, de paternité ou d'adoption ainsi que durant tous les congés sans traitement reliés au congé de maternité, congé de paternité et au congé d'adoption prévus à la convention collective;
- d) absence pour accident de travail ou maladie reconnue par la CNESST comme étant un accident de travail ou une maladie professionnelle;
- e) absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle, pendant les vingt-quatre (24) premiers mois;

- f) toute autre absence avec solde prévue dans la présente convention collective à moins d'indication contraire;
- g) durant les activités syndicales prévues à l'article 7.04 et 7.05;
- h) congé sans solde n'excédant pas quatre (4) semaines, prévu à l'article 25.01 de la présente convention;

La travailleuse à temps partiel ou la travailleuse occasionnelle bénéficie de la présente clause proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service, selon la date la plus rapprochée du début de l'absence en autant que cette absence soit de plus d'une (1) semaine. Ces jours sont considérés comme des jours de travail quant au calcul de l'ancienneté et sont comptabilisés au fur et à mesure.

Malgré ce qui précède, la travailleuse à temps partiel peut demander à faire relever le calcul de l'ancienneté qu'elle aurait pu accumuler durant son absence et bénéficier du calcul le plus avantageux pour elle, si elle bénéficie d'un remplacement de plus de 4 semaines au moment de son départ.

#### **8.04 Conservation de l'ancienneté**

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

- a) durant une absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle du vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) au trente-sixième (36<sup>e</sup>) mois de cet accident ou maladie;
- b) durant un congé sans solde excédant quatre (4) semaines, prévu à l'article 25.02 de la présente convention;
- c) après le dix-huitième (18<sup>e</sup>) mois de la mise à pied;

#### **8.05 Perte de l'ancienneté**

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

- a) lors d'un congédiement;
- b) lors de sa démission volontaire;
- c) après le 24<sup>e</sup> mois de la mise à pied;
- d) lors d'une absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle, après le trente-sixième (36<sup>e</sup>) mois d'absence;

#### **8.06 Liste d'ancienneté**

Au plus tard trente (30) jours après la signature de la convention collective, et entre le 1er et le 15 avril de chaque année par la suite, l'employeur affiche au tableau syndical la liste des travailleuses indiquant leur ancienneté.

De plus, pour les travailleuses à temps partiel et les travailleuses occasionnelles, l'employeur affiche au tableau syndical la liste des travailleuses indiquant leur ancienneté dans les 15 jours suivant le 31 juillet et le 30 novembre de chaque année.

Cette liste comprend :

- le nom de chaque travailleuse;
- la date d'entrée en service;
- l'ancienneté cumulée;
- le statut;
- le nombre d'heures accumulées au cours de l'année en heures ou en décimales pour les travailleuses à temps partiel et occasionnelles;
- la date d'affichage.

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

La travailleuse absente durant toute la période d'affichage reçoit de la déléguée syndicale une copie de la liste d'ancienneté, et elle a l'obligation de s'assurer de la validité de celle-ci dans les trente (30) jours de la réception de la liste par la déléguée.

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

## **ARTICLE 9 PROCÉDURE D'EMBAUCHE ET ACQUISITION DE LA PERMANENCE**

### **9.01 Embauche du personnel**

La sélection du personnel se fait par l'employeur.

L'employeur assume le coût relié au renouvellement des attestations d'absence d'empêchement pour les travailleuses à temps complet et à temps partiel.

### **9.02 Période d'acquisition de la probation**

La travailleuse nouvellement engagée est soumise à une période de probation d'un maximum de sept cent soixante (760) heures travaillées.

Si possible, L'employeur effectue au moins un suivi avec la travailleuse concernée durant la première moitié de la période d'acquisition de la permanence.

De plus, la travailleuse embauchée à titre d'éducatrice occasionnelle sur la liste de rappel doit avoir travaillé quatre (4) semaines en prise en charge de groupe, de façon consécutive, à l'intérieur des sept cent soixante (760) heures travaillées de probation exigées.

Advenant le cas qu'une travailleuse embauchée à titre d'éducatrice occasionnelle en probation ne puisse être en prise en charge de groupe pendant la période de probation, cette situation équivaut à une prolongation de cent-soixante (160) heures travaillées.

Toutefois, la travailleuse qui complète sa période de prolongation sans avoir effectué la période de prise en charge est présumée avoir complété sa période de probation.

Pendant cette période, la travailleuse a droit à tous les bénéfices de la présente convention collective à l'exception du recours à la procédure de grief si elle est congédiée ou mise à pied avant la fin de sa période de probation.

### **9.03 Fin d'emploi volontaire**

La travailleuse peut mettre fin à son emploi en tout temps moyennant un avis écrit remis à l'employeur au moins quinze (15) jours avant son départ.

## **ARTICLE 10 ATTRIBUTION DE POSTE ET MUTATION VOLONTAIRE**

### **10.01 Affichage de poste**

Tout poste vacant que l'employeur doit combler ou tout poste nouvellement créé doit faire l'objet d'un affichage aux tableaux d'affichage du syndicat de chaque composante dans un délai maximal de soixante (60) jours de la vacance ou de la création du poste à moins d'entente entre les parties.

La durée de l'affichage est de cinq (5) jours à moins d'entente contraire entre les parties.

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

- l'appellation d'emploi;
- la description de tâches;
- le statut (temps complet, temps partiel);
- le nombre d'heures de travail par semaine;
- les qualifications requises apparaissant au libellé de l'appellation d'emploi;
- les exigences et les habiletés pertinentes en relation avec le poste;
- la classe de salaire;
- la période d'affichage;
- la date d'entrée en fonction.

### **10.02 Candidature**

Toute travailleuse peut poser sa candidature en déposant un avis écrit auprès de l'employeur dans le délai prévu à cet effet.

Une travailleuse détentrice d'un poste à temps complet ne peut poser sa candidature pour un poste dans la même appellation d'emploi dans le même établissement, cependant elle pourrait postuler sur un poste d'un autre statut d'emploi.

L'employeur doit informer par courriel la travailleuse absente lors d'un affichage de poste. La travailleuse doit fournir à l'employeur les coordonnées où elle peut être contactée en cas d'absence de sa part.

### **10.03 Attribution de poste**

Le poste est accordé à la candidate ayant le plus d'ancienneté parmi celles qui détiennent les exigences et les habiletés requises pour le poste ainsi que les qualifications requises apparaissant au libellé de l'appellation d'emploi.

La candidate retenue entre en fonction au plus tard dans les trente (30) jours suivant sa nomination.

À défaut de pouvoir combler le poste, l'employeur peut procéder à un affichage extérieur.

Lors d'une nouvelle attribution de poste en cours d'année, la travailleuse prend l'affectation incluant l'horaire laissé vacant et cela pour le reste de l'année en cours.

Dans le cas d'un changement de statut d'emploi, l'employeur fait un aménagement d'horaire ou décide de combler immédiatement le poste par la candidate retenue. Si la candidate obtient le poste lors d'un retrait préventif, d'un congé de maternité, d'une absence pour accident de travail ou maladie professionnelle ou pour une absence pour invalidité, elle entre en poste, exceptionnellement, à la fin de son congé.

#### **10.04 Période d'essai**

- a) La travailleuse qui obtient un poste de la même appellation d'emploi a le droit à une période d'essai d'une durée maximale de cent quarante (140) heures travaillées à moins d'entente contraire entre les parties.

La travailleuse qui obtient un poste d'une autre appellation d'emploi a le droit à une période d'essai d'une durée maximale de trois cent-vingt (320) heures travaillées à moins d'entente contraire entre les parties.

- b) Si la travailleuse est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- c) Au cours de cette période, la travailleuse qui décide de réintégrer son ancien poste ou la liste de rappel ou qui est appelée à le faire à la demande de l'employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste ou au remplacement qu'elle effectuait. Dans le dernier cas, l'employeur motive sa décision par écrit et en remet copie à la travailleuse et au syndicat.

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

## **ARTICLE 11 MISE À PIED**

### **11.01 Avis de mise à pied**

Lorsqu'il s'agit d'une mise à pied prévue pour une durée de 6 mois ou plus, le syndicat et la travailleuse concernée par une mise à pied doivent en être avisés par écrit au moins quatorze (14) jours avant la date de la mise à pied. Lorsqu'il s'agit d'une mise à pied d'une durée de moins de 6 mois, le syndicat et la travailleuse concernée par une mise à pied doivent en être avisés par écrit au moins (1) semaine avant la date de la mise à pied.

### **11.02 Abolition de poste**

Lorsqu'il y a une abolition de poste chez l'employeur, la procédure de la mise à pied prévue à l'article 11 s'applique à la travailleuse concernée.

### **11.03 Procédure de mise à pied**

La mise à pied se fait par appellation d'emploi et suivant l'ordre d'ancienneté en commençant par celle qui en a le moins parmi les détentrices de poste du statut visé, sauf si une entente contraire est confirmée par écrit entre les travailleuses concernées et approuvée par le syndicat et l'employeur.

La travailleuse ainsi affectée par une abolition de poste ou une mise à pied peut supplanter une travailleuse et ce dans l'ordre suivant:

- a) La travailleuse ainsi affectée par une mise à pied temporaire ou une abolition de poste peut supplanter une travailleuse de la même appellation d'emploi ayant moins d'ancienneté et d'un statut différent;
- b) La travailleuse peut également supplanter une travailleuse d'une autre appellation d'emploi ayant moins d'ancienneté, en autant qu'elle détienne les qualifications requises et qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste.

Cependant, l'application de cet article ne doit pas faire en sorte que l'on déroge au *Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance* concernant la qualification du personnel.

### **11.04 Certificat de cessation d'emploi**

Au moment du départ ou lors de la prochaine paie, l'employeur doit émettre à la travailleuse un certificat de travail, un formulaire dûment rempli du relevé d'emploi et remettre toute somme due à cette date, selon les règles et les délais prévu à l'assurance emploi.

### **11.05 Procédure de rappel au travail**

- a) Les travailleuses mises à pied sont inscrites automatiquement sur la liste de rappel;
- b) Lorsqu'un poste devient vacant, la travailleuse permanente mise à pied bénéficie d'une priorité de retour au travail sur toute candidate de l'extérieur pour une appellation d'emploi donnée pourvu qu'elle possède les qualifications requises pour le poste (en lien avec l'appellation d'emploi);

- c) L'employeur qui réintègre une travailleuse mise à pied dans ses fonctions doit aviser la travailleuse par courrier recommandé à la dernière adresse civique et courriel connue, avec copie au syndicat;
- d) Sur réception de l'avis de retour au travail, la travailleuse a dix (10) jours pour reprendre le travail, à défaut de quoi elle sera considérée comme ayant remis sa démission, à moins d'incapacité physique confirmée par un certificat médical ou de raison valable ou à moins qu'elle n'avise le centre de la petite enfance qu'elle renonce à sa priorité tout en demeurant sur la liste de rappel;
- e) Les alinéas précédents s'appliquent uniquement dans la mesure où le règlement concernant la qualification du personnel est respecté.

#### **11.06 Fermeture du CPE/BC**

- a) L'employeur avise les travailleuses et le syndicat de toute fermeture éventuelle, temporaire ou définitive, aussitôt la date de fermeture arrêtée, et ce quarante jours (40) à l'avance.
- b) 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* (L.R.Q. c-2.3) ou lors de fermeture totale ou partielle en vertu de la *Loi sur la santé publique* (L.R.Q. C s-2.2) ou de la *Loi sur la santé et sécurité au travail* (L.R.Q. C s-2.1), les travailleuses qui sont empêchées d'accomplir leur travail ne subissent aucune perte de traitement, jusqu'à concurrence de trois (3) jours consécutifs.

Pour les autres situations de force majeure qui ne relève pas du contrôle de l'employeur et qui amène une fermeture au CPE/BC, les travailleuses qui sont empêchées d'accomplir leur travail ne subissent aucune perte de traitement, jusqu'à concurrence d'une (1) journée.

Dans ces circonstances, le délai de mise à pied ne s'applique pas, mais l'avis doit être transmis dans le meilleur délai.

#### **11.07 Réouverture du CPE/BC**

Lors de la réouverture, les travailleuses en fonction lors de la fermeture sont rappelées au travail par ordre d'ancienneté par statut d'emploi en commençant par la plus ancienne, sauf si une entente contraire est confirmée par écrit entre les travailleuses concernées et approuvée par le syndicat et l'employeur. La procédure de rappel sera faite selon l'article 11.05 et en respectant le *Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance* concernant la qualification du personnel.

## **ARTICLE 12 REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE RAPPEL**

### **12.01 Remplacement temporaire**

- a) L'employeur comble les postes temporairement dépourvus de leur titulaire en tenant compte des besoins du service.
- b) Un poste est temporairement dépourvu de sa titulaire lorsque celle-ci est absente pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la convention collective, aux lois en vigueur ou pour toute autre raison convenue entre les parties.
- c) Le poste temporairement dépourvu de sa titulaire n'est pas affiché; l'employeur utilise la liste de rappel pour le combler.

### **12.02 Composition de la liste de rappel**

- a) La liste de rappel comprend les travailleuses mises à pied, les travailleuses à temps partiel ainsi que les travailleuses occasionnelles qui ont exprimé leur disponibilité par écrit.
- b) La travailleuse à temps complet ou à temps partiel qui démissionne de son poste peut s'inscrire sur la liste de rappel. Pour ce faire, elle doit donner un préavis de dix (10) jours ouvrables. La travailleuse qui démissionne ainsi de son poste conserve son ancienneté mais ne peut postuler sur un poste du même titre d'emploi et du même statut similaire avant un délai de six mois de la démission.
- c) Les travailleuses à temps complet ayant exprimé leur disponibilité par écrit pour travailler lors de leur journée de congé hebdomadaire.

### **12.03 Utilisation de la liste de rappel**

- a) La liste de rappel est utilisée pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
  - 1. combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire;
  - 2. faire face à un surcroît temporaire de travail ou exécuter tout travail de nature exceptionnelle;
  - 3. toute autre raison convenue entre les parties.
- b) avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux travailleuses inscrites sur la liste de rappel selon la procédure suivante :
  - 1. La liste de rappel est appliquée par appellation d'emploi;
  - 2. Pour l'appellation d'emploi d'éducatrice, la liste de rappel est appliquée par ancienneté, en première étape, parmi les éducatrices qualifiées et, en deuxième étape, parmi les éducatrices non qualifiées.

L'employeur peut substituer une éducatrice non qualifiée par une éducatrice qualifiée, s'il le juge à propos, lorsque le remplacement se prolonge au-delà de quatre (4) semaines.

Dans le cas où l'attribution d'un remplacement à une éducatrice non qualifiée aurait pour conséquence que l'employeur ne respecte plus les exigences minimales quant au ratio d'éducatrices qualifiées tel qu'il est prévu au Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance celui-ci peut mettre fin au remplacement.

3. La travailleuse doit être disponible pour la totalité du remplacement et que cela ne vient pas en contradiction avec son horaire habituel de travail chez l'employeur.

Les travailleuses sont appelées en tenant compte de la disponibilité exprimée par écrit et de l'ancienneté selon l'ordre suivant:

- Les travailleuses mises à pied;
- Les travailleuses à temps partiel;
- Les travailleuses à temps complet ayant exprimé une disponibilité pour travailler lors de sa journée de congé hebdomadaire, en autant que cela n'occasionne pas du temps supplémentaire;
- Les travailleuses occasionnelles.

L'employeur n'est pas tenu de rappeler une travailleuse inscrite sur la liste de rappel si sa disponibilité ne correspond pas à la totalité du remplacement à effectuer.

4. La demande se fait soit par téléphone, par texto, par courriel ou de vive voix. La travailleuse est tenue de se présenter au travail dans la mesure où le remplacement à effectuer correspond à la disponibilité exprimée préalablement.
5. Pour les appels faits le matin même d'un remplacement, un délai raisonnable selon les circonstances est accordé par l'employeur à la remplaçante avant de passer à la prochaine sur la liste de remplaçantes.
6. Si la travailleuse refuse ou est absente, la suivante est appelée et ainsi de suite.
7. Dans tous les cas de remplacement temporaire d'une durée prévisible de plus de six (6) mois, une travailleuse à temps partiel conserve la possibilité de quitter temporairement son poste afin d'effectuer le remplacement d'un poste comportant plus d'heures de travail que le sien, pourvu qu'elle possède autant ou plus d'ancienneté que les travailleuses occasionnelles disponibles pour effectuer le remplacement et qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Les parties s'engagent à discuter ensemble de cette clause si des problématiques sont relevées par l'employeur afin de trouver une solution satisfaisante pour les deux parties.
8. Après entente avec l'employeur, une éducatrice à temps complet non responsable d'un groupe a la possibilité de quitter temporairement son poste pour effectuer un remplacement d'une éducatrice à temps complet responsable de groupe, pourvu qu'elle possède plus d'ancienneté que les travailleuses disponibles sur la liste de rappel.

9. Lorsqu'un remplacement de plus de quatre (4) mois débute alors qu'une travailleuse de la liste de rappel est déjà en remplacement, cette travailleuse est réputée disponible s'il reste moins de 30 jours à faire à son remplacement en cours.
10. Lorsqu'un remplacement de 30 jours et plus débute alors que la travailleuse de la liste de rappel est absente pour une raison prévue à la convention collective celle-ci est réputée disponible pour un tel remplacement si elle peut occuper ce remplacement à compter de la semaine suivante la journée où débute le remplacement.
11. La travailleuse qui effectue un remplacement temporaire reçoit un préavis de fin de remplacement équivalent à celui que l'employeur a reçu de la part de la travailleuse absente.
12. Durant la période de prise de congé annuel, l'employeur peut lier plusieurs absences pour faire des blocs de remplacement.
13. Pour les remplacements de plus 6 semaines, l'employeur avise par écrit la travailleuse qui remplace un poste des particularités suivantes :
  - La nature du remplacement;
  - Le nom de la titulaire qu'elle remplace (s'il y a lieu);
  - La durée probable du remplacement.
  - L'employeur remet une copie au syndicat

#### **12.04 Disponibilité exprimée**

- a) L'employeur n'est tenu d'appeler une travailleuse inscrite sur la liste de remplaçantes qu'en autant que sa disponibilité exprimée corresponde au remplacement à effectuer.
- b) La travailleuse sur la liste de rappel doit donner sa disponibilité par écrit au 15 janvier, 15 mai, 15 septembre. Les avis de disponibilités doivent parvenir à l'employeur au plus tard dix (10) jours avant le début de la période.

Toutes les travailleuses inscrites sur la liste de rappel doivent être disponibles pour faire des remplacements dans tous les groupes d'âge ainsi que pour l'ensemble des horaires disponibles chez l'employeur.

La disponibilité de la travailleuse en période de probation doit être d'au moins trois (3) jours par semaine, à moins d'entente contraire avec la travailleuse.

Pour les travailleuses qui ont obtenu leur permanence, leur disponibilité minimale doit être de deux (2) jours par semaine à moins d'entente contraire avec l'employeur.

Cependant, une travailleuse doit être disponible cinq (5) jours par semaine pendant la période du 24 juin jusqu'à la date de la rentrée du CPE, pendant la période comprenant la semaine précédant le 25 décembre et la semaine suivant le 1er janvier et pendant les semaines de relâche scolaire (primaire et secondaire). Pour les travailleuses qui ont obtenu leur permanence, la disponibilité peut être modifiée pour motif valable, après entente avec l'employeur.

La travailleuse sur la liste de rappel doit aviser par écrit, l'employeur de tout changement de sa disponibilité au moins une (1) semaine à l'avance. Elle a droit à deux (2) changements par période de quatre (4) mois. Toutefois, la travailleuse peut en tout temps augmenter sa disponibilité.

La travailleuse qui n'exprime pas de disponibilité par écrit au début de la période est considérée comme ayant la même disponibilité que la période précédente.

Une travailleuse à temps partiel peut exprimer une disponibilité complémentaire à son horaire de travail.

- c) Après quatre (4) refus dans une même période de 4 mois, la travailleuse est déplacée au bas de la liste de rappel.

Est considéré comme un motif valable de refus :

- la non-disponibilité d'une travailleuse qui est appelée par l'employeur après dix (10h) heures le matin pour effectuer un remplacement pour cette journée;
- la non-disponibilité d'une travailleuse qui est appelée pour un remplacement de moins de trois (3) heures;
- la non-disponibilité d'une travailleuse en raison d'une obligation familiale, lorsque celle-ci est appelée par l'employeur dans un délai de moins de vingt-quatre (24) heures afin d'effectuer un remplacement au poste de fermeture.

- d) Après trois (3) déplacements au bas de la liste de rappel dans une période de douze (12) mois, le lien d'emploi de la travailleuse est automatiquement rompu.

- e) La travailleuse inscrite sur la liste de rappel de plus d'un CPE, d'un bureau coordonnateur ou d'une RSG n'a pas l'obligation de respecter la disponibilité exprimée lorsqu'elle démontre, à la demande de l'employeur, qu'elle a accepté un remplacement incompatible avec sa disponibilité. La travailleuse doit informer celui-ci par écrit de ladite incompatibilité aussitôt qu'elle la connaît. Toutefois, cette incompatibilité ne peut dépasser douze (12) mois consécutifs. S'il s'agit d'un refus ponctuel, la travailleuse doit démontrer l'incompatibilité sur demande (par un talon de paie de l'autre employeur par exemple).

### **12.05 Processus de réassignation annuelle**

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

## **ARTICLE 13 PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE**

### **13.01 Définition du grief**

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

### **13.02 Discussion préliminaire**

Les parties conviennent et favorisent que la travailleuse qui se croit lésée d'une façon quelconque peut, avant de présenter un grief, discuter de son cas avec une représentante de l'employeur, seule ou en présence d'une déléguée désignée par le syndicat. Les délais sont suspendus pour une période de cinq (5) jours afin de favoriser un règlement avant le dépôt du grief lorsqu'une rencontre a lieu. S'il n'y a pas d'entente, la procédure suivante s'applique :

### **13.03 Dépôt du grief**

- a) Toute travailleuse, seule ou accompagnée d'une ou des déléguées désignées par le syndicat, dans les trente (30) jours de la connaissance par la travailleuse du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'événement qui donne lieu au grief, dépose un grief par écrit à la représentante de l'employeur. Le grief doit contenir la description de l'objet du litige et préciser la correction ou la solution recherchée.
- b) L'employeur doit répondre par écrit dans les dix (10) jours de la date où le grief lui est soumis.
- c) Plusieurs travailleuses, collectivement, ou le syndicat peuvent présenter un grief en suivant la procédure précédemment décrite.
- d) La travailleuse qui a quitté son emploi conserve le droit de déposer un grief relatif à toutes sommes dues par l'employeur.
- e) Les parties peuvent s'entendre en tout temps pour modifier les présents délais lorsque les circonstances l'imposent.
- f) Ces délais sont les mêmes dans le cas d'un grief patronal.

### **13.04 Deuxième étape : arbitrage**

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

- e) À défaut de procéder à la demande de nomination d'un arbitre dans les douze (12) mois du dépôt du grief, celui-ci est considéré comme ayant été retiré.

### **13.05 Pouvoirs de l'arbitre**

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

### **13.06 Frais d'arbitrage**

- a) Les frais et honoraires de l'arbitre sont divisés à parts égales entre les parties.
- b) Dans tous les cas, la partie qui demande une remise d'audition assume les honoraires et les frais occasionnés par cette remise; si la demande est conjointe, ceux-ci sont partagés à parts égales.
- c) Une déléguée désignée par le syndicat et l'intéressée à un arbitrage sont libérées sans perte de traitement pour les jours d'audition.
- d) Chaque partie assume les frais de ses témoins.
- e) Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés entièrement par la partie qui se désiste du grief autrement que par une entente ou un règlement, et ce, si le désistement a lieu dans les 30 jours précédant la date d'arbitrage. Dans le cas contraire les frais sont assumés à parts égales.

### **13.07 Dispositions particulières**

#### a) Démission contestée

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

#### b) Aveu signé

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

#### c) Non-discrimination

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

## **ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES**

### **14.01 Principe et définition**

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

### **14.02 Avis de mesure disciplinaire**

- a) La décision d'imposer un congédiement ou une suspension est communiquée à la travailleuse concernée et au syndicat dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu, ou au plus tard dans les trente (30) jours à compter du jour où l'employeur a pris connaissance de tous les faits pertinents liés à l'incident.
- b) Les parties peuvent s'entendre en tout temps pour modifier les présents délais lorsque les circonstances l'imposent. Durant les mois de juillet et août, les délais prévus au paragraphe a) sont prolongés de trente (30) jours.
- c) Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'employeur remet à la travailleuse un avis écrit précisant les motifs et les faits à l'origine de la sanction disciplinaire qui lui est imposée.

Une copie de la mesure disciplinaire est transmise au syndicat.

### **14.03 Recours de la travailleuse**

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

### **14.04 Délai de péremption**

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

Toute absence du travail de la travailleuse reporte d'autant le délai de péremption d'une mesure disciplinaire.

### **14.05 Dossier personnel**

Sur demande et en présence du représentant de l'employeur, une travailleuse peut consulter son dossier, et ce, seule ou en présence d'une déléguée désignée par le syndicat. De plus, la travailleuse peut obtenir une copie dudit dossier.

Ce dossier comprend :

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

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

#### **14.06 Fardeau de la preuve**

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

#### **14.07 Mesure administrative**

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

## **ARTICLE 15 SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL**

### **15.01 Prévention**

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

### **15.02 Comité paritaire en santé et sécurité au travail**

- a) Un comité paritaire en santé et sécurité au travail est mis en place. Le comité est constitué de deux travailleuses désignées par le syndicat et de deux représentants de l'employeur.
- b) Le comité a pour rôle de :
  - analyser les risques présents au CPE/BC;
  - développer des solutions et convenir d'actions concrètes visant à protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des travailleuses;
  - de faire des propositions à l'employeur concernant le programme de prévention annuel en santé et sécurité au travail;
  - faire les recommandations appropriées à l'employeur;
  - recevoir copie des avis d'accidents.
- c) La mise en œuvre des décisions est de la responsabilité de l'employeur.
- d) Le comité se réunit un minimum de trois (3) fois par année. Il peut aussi se réunir à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Les rencontres se tiennent sur les heures de travail et sans perte de traitement pour les travailleuses, à moins d'entente contraire entre les parties.

### **15.03 Retour au travail**

La travailleuse victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle qui est apte à exercer son emploi à nouveau a le droit de réintégrer le poste qu'elle occupait avant son départ, à moins que son absence excède une période de trois (3) ans. Au-delà de cette période, la travailleuse est inscrite sur la liste de rappel.

### **15.04 Budget alloué**

Le budget alloué concernant la santé et la sécurité au travail est établi par l'employeur.

## **ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL**

### **16.01 Heures de travail**

La semaine normale de travail est d'au moins trente-deux (32) heures et d'au plus quarante (40) heures par semaine réparties entre quatre (4) ou cinq (5) jours incluant dans la mesure du possible, le temps alloué pour les activités d'encadrement pédagogique.

Pour le bureau coordonnateur et le personnel administratif, la semaine normale de travail est d'au moins vingt-huit (28) heures et d'au plus trente-cinq (35) heures par semaine, réparties entre quatre (4) ou cinq (5) jours.

### **16.02 Répartition des horaires du personnel éducateur**

Les horaires de travail sont établis par l'employeur, et ce, pour une période de douze (12) mois. Les travailleuses choisissent par ordre d'ancienneté.

Cependant, l'employeur peut dédier une plage horaire pour les deux groupes de pouponnière et/ou les deux groupes de 4-5 ans.

Les horaires de travail peuvent être modifiés par l'employeur en fonction des besoins du service, pour un ajustement de l'horaire de quinze (15) minutes, précédant ou suivant le début de l'horaire établi. Cet ajustement ne peut retrancher des heures à sa semaine normale de travail.

### **16.03 Période de repos**

La travailleuse qui effectue plus de cinq (5) heures de travail par jour bénéficie, à l'intérieur de son horaire normal de travail, de trente (30) minutes payées de repos par jour. Après entente avec l'employeur, cette période de repos peut se prendre à la fin du quart de travail.

La travailleuse doit demeurer sur les lieux du travail durant sa pause rémunérée.

Au BC, la travailleuse bénéficie d'une période de repos de soixante (60) minutes dont trente (30) minutes rémunérées.

L'employeur répartit les pauses entre les travailleuses en tenant compte de leurs horaires et du bon fonctionnement du CPE/BC.

### **16.04 Banque de temps pour le personnel du BC**

Considérant les particularités reliées à leur emploi, l'horaire normal de travail est appelé à être modifié afin de répondre aux besoins des RSG et du BC. Le temps effectué en dehors de l'horaire normal de travail de la travailleuse est mis en banque selon les modalités suivantes:

- Une telle banque de temps ne peut contenir plus d'une (1) semaine de travail de son appellation d'emploi et de son horaire habituel.
- Cette banque est renouvelable. La travailleuse doit informer l'employeur des heures mis en banque.

- La travailleuse peut reprendre son temps accumulé à une date convenu avec l'employeur.
- Le 31 mars de chaque année, l'employeur rembourse à chaque travailleuse les heures en banque non utilisées. Le paiement s'effectue lors de sa première paie du mois d'avril.

### **16.05 Choix du congé hebdomadaire**

Le jour de congé hebdomadaire est attribué par l'employeur après consultation des travailleuses concernées en tenant compte de l'ancienneté.

Le congé hebdomadaire entre en vigueur à la rentrée.

Les jours de congé hebdomadaire sont en vigueur pour une période de douze (12) mois.

Il est loisible pour deux travailleuses d'échanger leur congé hebdomadaire pour une semaine donnée en autant qu'elles fassent l'horaire de l'autre lors de la journée du changement de congé. Une telle permutation doit être signifiée à l'employeur la semaine précédente. Avec l'autorisation de l'employeur ce délai pourrait être moindre.

### **16.06 Choix d'affectation**

Au plus tard au 23 juin de chaque année, les éducatrices détentrices d'un poste à temps complet titulaire de groupe ou de rotation effectuent un choix d'affectation.

Pour les éducatrices, qui détiennent une affectation en multiâge, elles peuvent choisir de participer ou non au choix d'affectation.

À cette fin, les dispositions suivantes ont été convenues :

- a) Les choix d'affectation sont octroyés par ancienneté.
- b) Ces choix sont effectifs au plus tard pour la rentrée suivante.
- c) Une fois fixé, le choix de groupe demeure le même pour l'année et ne peut être modifié à moins d'entente entre les parties.
- d) Si une travailleuse est absente selon les congés prévus à la présente convention collective, l'employeur tient compte des choix d'affectation exprimés par celle-ci par écrit et remis à l'employeur avant la réunion d'équipe, le tout selon son ancienneté. À défaut d'obtenir un de ses choix d'affectation de la travailleuse absente au cours de la période ci-haut mentionnée, l'affectation qui lui sera attribuée sera celle qui n'a pas fait l'objet d'un choix par une autre travailleuse.

### **16.07 Activités d'encadrement pédagogique et réunions d'équipe (quantum)**

Le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, l'équipe de travail bénéficie d'une banque annuelle d'heures payées pour des activités d'encadrement pédagogique déterminées par l'employeur et pour toute autre activité professionnelle.

La répartition des heures est effectuée par l'employeur.

- a) La banque vise les activités suivantes :
- temps individuel de planification pédagogique;
  - réunion pédagogique;
  - les réunions d'équipe;
  - journée pédagogique;
  - réunions de sous-groupe;
  - le temps pour la préparation et rencontre des parents;
  - le temps pour définir le profil de l'enfant et compléter le dossier éducatif de ce dernier;
  - préparation des locaux;
  - toutes autres activités d'ordre pédagogique.
- b) Les heures pédagogiques sont effectuées à l'intérieur de la semaine de travail et sont réalisées au CPE. De façon exceptionnelle, ces heures peuvent être effectuées à un autre moment qui doit être convenu et autorisé au préalable par l'employeur.

## **ARTICLE 17 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

### **17.01 Définition du temps supplémentaire**

- a) Tout travail en temps supplémentaire doit être préalablement autorisé par l'employeur.
- b) La travailleuse à temps complet qui accomplit du travail au-delà de quarante (40) heures par période semaine, à la demande de l'employeur, est réputée travailler en temps supplémentaire.

Pour la travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle qui accomplit du travail au-delà de quatre-vingts (80) heures par période de paie, à la demande de l'employeur, est réputée travailler en temps supplémentaire.

- c) La travailleuse qui doit demeurer au CPE après la fermeture à la suite du retard d'un parent est réputée travailler en temps supplémentaire.

### **17.02 Répartition du temps supplémentaire**

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

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

### **17.03 Rémunération du temps supplémentaire**

- a) Tout travail supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demi (1 ½) le taux de salaire régulier.
- b) Le travail supplémentaire est payé au plus tard quinze (15) jours après que la travailleuse ait remis une feuille de temps indiquant le temps supplémentaire effectué.

## **ARTICLE 18 VACANCES**

### **18.01 Durée et rémunération des vacances**

L'échelle de congés annuels payés est la suivante :

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

### **18.02 Indemnité de congé annuel**

- a) La travailleuse titulaire d'un poste à temps complet depuis le début de la période de référence reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.
- b) Toutefois, si la travailleuse s'est prévalu des congés suivants, elle reçoit deux pour cent (2 %) du salaire brut gagné pendant la période de référence pour chaque semaine de congé annuel à laquelle elle a droit :
  - retrait préventif;
  - congé parental;
  - tout congé non rémunéré de plus de quatre (4) semaines;
  - absence de plus de 26 semaines pour cause de maladie autre que maladie professionnelle;
  - absence de plus de 26 semaines pour cause d'accident autre qu'accident de travail."
- c) La travailleuse qui a obtenu un poste à temps complet pendant la période de référence, la travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle reçoit deux pour cent (2 %) du salaire brut gagné pendant la période de référence pour chaque semaine de congé annuel à laquelle elle a droit.

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

- congé de maternité ;
- congé de paternité ;

- absence de 26 semaines ou moins pour cause de maladie autre que maladie professionnelle ;
- absence de 26 semaines ou moins pour cause d'accident autre qu'accident de travail.

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

### **18.03 Période de référence**

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

### **18.04 Période de prise de vacances**

La période située entre le lundi précédant le 24 juin et le vendredi précédant la rentrée scolaire est considérée comme la période normale pour prendre ses vacances. Cependant, la travailleuse pourra prendre ses vacances à l'extérieur de cette période, après entente avec l'employeur.

Les vacances ne sont pas cumulatives d'une année à l'autre et elles doivent être prises obligatoirement en temps, à moins d'une disposition contraire prévue à la présente convention.

### **18.05 Choix des dates de vacances**

- a) L'employeur affiche pour la période estivale, au plus tard le 15 avril, le calendrier en y indiquant les quotas de personnes pouvant prendre leurs vacances durant la période normale de prise de vacances. Le calendrier de vacances doit être établi pour le 1<sup>er</sup> mai de chaque année.
- b) Le choix des dates de congé annuel s'effectue par établissement selon la préférence et l'ancienneté de chacune des travailleuses ou selon les modalités qui ont été convenues avec l'employeur et le syndicat.
- c) Le nombre de travailleuses qui partiront en même temps sera déterminé par l'employeur selon les besoins du CPE/BC.
- d) Le congé annuel se prend de façon continue, en semaine complète, à moins d'entente contraire entre l'employeur et la travailleuse. Un maximum de quatre (4) ou cinq (5) jours, selon le nombre de jours de la semaine habituelle de travail, pourront être pris par unité.
- e) Une travailleuse incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison de maladie, accident, accident de travail ou juré survenu avant le début de sa période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son employeur avant la date fixée pour sa période de vacances, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas ses vacances

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

La travailleuse qui n'a pas pu reporter le congé annuel dans l'année de référence, se fait monnayer son congé annuel.

- f) Pour la période des fêtes et des semaines de relâche scolaire, la travailleuse doit demander son congé annuel au plus tard le 15 septembre. L'employeur doit y répondre au plus tard, le 1<sup>er</sup> octobre.

#### **18.06 Paie de vacances**

La paie de vacances est remise à la travailleuse selon le rythme régulier du versement des paies par dépôt salaire.

#### **18.07 Vacances monnayables**

Après entente avec l'employeur, la travailleuse qui a plus de quatre (4) semaines de congé annuel, peut se faire monnayer des jours du congé annuel restant en supplément des quatre (4) semaines de congé annuel.

## **ARTICLE 19    CONGÉS FÉRIÉS**

### **19.01 Énumération des congés fériés**

- a) À compter du 15 août, la travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de cinq (5) jours par semaine bénéficie annuellement de treize (13) journées de congé férié sans perte de traitement, soit les treize (13) jours énumérés au paragraphe d).
- b) À compter du 15 août, la travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de quatre (4) jours par semaine bénéficie annuellement de onze (11) journées de congé férié sans perte de traitement, soit onze (11) jours déterminés par l'employeur parmi les treize (13) énumérés au paragraphe d).
- c) À compter du 15 août, la travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de neuf (9) jours par période de quatorze (14) jours bénéficie annuellement de douze (12) jours de congé férié sans perte de traitement, soit les douze (12) jours déterminés par l'employeur parmi les treize (13) énumérés au paragraphe d).
- d) Les congés fériés sont :
1. La veille du jour de l'an
  2. le jour de l'an
  3. le lendemain du jour de l'an
  4. le Vendredi Saint
  5. le Lundi de Pâques
  6. la Fête des Patriotes
  7. la Fête Nationale
  8. la Confédération
  9. la Fête du Travail
  10. l'Action de Grâce
  11. la veille de Noël
  12. le jour de Noël
  13. le lendemain de Noël
- e) La travailleuse qui a un nombre de congés fériés avec traitement inférieur à celui prévu à l'alinéa a) peut à l'occasion du douzième et/ou treizième jours fériés :
- S'absenter sans traitement;
  - Utiliser toute banque de temps prévue à la convention collective;
  - Utiliser la banque de congés de maladie ou personnels;
  - Utiliser la banque de congés annuels lorsque le fractionnement est permis;
  - Effectuer au CPE/BC différentes tâches reliées à son appellation d'emploi selon les directives de l'employeur.

L'employeur peut, lors du congé férié du Vendredi Saint, tenir une réunion d'équipe, une journée pédagogique ou une formation. Dans un tel cas, la présence de la travailleuse est obligatoire.

- f) En aucun temps, l'application des dispositions relatives aux congés fériés ne peut être assimilée à une fermeture du CPE/BC.

### **19.02 Paiement du congé**

- a) La travailleuse à temps complet reçoit, pour chacun des jours de congé férié dont elle bénéficie en vertu de la clause 19.1 a), b) ou c), le salaire qu'elle aurait normalement gagné si elle avait travaillé.
- b) La travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle reçoivent une indemnité de congé férié correspondant à cinq virgule quatre-vingt-onze pour cent (5,91 %) de son taux de salaire versé pour chaque heure travaillée, et ce, sans tenir compte des heures supplémentaires.

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

### **19.03 Congé férié reporté**

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

Dans le cas du report, la date choisie par la travailleuse doit être convenue avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable et sérieux.

### **19.04 Travail lors d'un jour de congé férié**

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

## ARTICLE 20 CONGÉS DE MALADIE, PERSONNELS ET POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

### 20.01 Congés personnels

- a) Au 1er avril de chaque année, la travailleuse à temps complet ayant une semaine normale de cinq (5) jours se voit créditer une banque de dix (10) jours de congés de maladies ou personnels pour l'année à venir.
- b) Au 1er avril de chaque année, la travailleuse à temps complet ayant une semaine normale de quatre (4) jours se voit créditer une banque de huit (8) jours de congés maladie ou personnels pour l'année à venir.
- c) Au 1er avril de chaque année, la travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de neuf (9) jours par période de quatorze (14) jours se voit créditer une banque de neuf (9) jours de congés maladie ou personnels pour l'année à venir.
- d) La travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle ne bénéficient pas de cette banque de congés. À chaque paie, l'employeur verse quatre virgule trois pour cent (4,3 %) du salaire versé à la travailleuse à titre d'indemnité de congés de maladie ou personnels. À la demande de la travailleuse à temps partiel, cette indemnité est versée dans une banque afin qu'elle reçoive une indemnité lors de la prise du congé. Il est de même pour la travailleuse occasionnelle effectuant un remplacement de 12 semaines et plus durant cette période. Cette indemnité n'est pas versée à la travailleuse occasionnelle référée par une agence de personnel travaillant moins de cinq (5) jours consécutifs.
- e) Les congés qui n'ont pas été utilisés par une travailleuse au 31 mars de chaque année lui sont monnayés intégralement et le montant est versé au plus tard sur la paie suivant celle incluant le 31 mars, au taux de salaire normal au 31 mars précédent.
- f) La travailleuse qui devient détentrice d'un poste à temps complet après le 1<sup>er</sup> avril se voit créditer une banque de congés de maladie ou personnels au prorata du nombre de mois travaillés à temps complet entre sa date d'entrée en fonction et le 31 mars suivant.
- g) À l'exception des congés annuels et des périodes pendant lesquelles la travailleuse est appelée à siéger comme juré, la travailleuse qui s'absente pour plus de quatre (4) semaines consécutives voit sa banque de congés réduite, et ce, au prorata des mois travaillés dans l'année.
- h) Chacune de ces journées peut être utilisée en journée ou en demi-journée si l'employeur y consent.
- i) Pour le personnel du BC chacune de ces journées peut être fractionnée aussi en heures si l'employeur y consent, lequel ne peut refuser sans motif valable et sérieux.
- j) Cependant, un congé sans solde de plus de quatre (4) semaines a pour effet de diminuer la banque proportionnellement à la durée du congé sans solde.

- k) Après sa période de probation, pour la travailleuse détentricrice d'un poste qui est engagée après le 1er avril d'une année, la banque de congés personnels est calculée, au prorata du temps qu'il reste dans l'année et selon son temps de travail par rapport à celle d'un travailleur à temps complet selon l'horaire de la nouvelle travailleuse.
- l) Si le congé personnel est pris pour une raison autre que la maladie, la travailleuse doit aviser l'employeur, trois (3) jours ouvrables à l'avance pour avoir droit à un tel congé, lequel ne peut être refusé sans motif valable.

Pour les congés de maladie, la travailleuse doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

#### **20.02 Remboursement de congés utilisés en trop**

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

#### **20.03 Certificat médical et motifs d'absence**

Lorsque l'absence est égale ou supérieure à trois (3) jours ouvrables consécutifs ou s'il a un doute raisonnable, l'employeur peut exiger un certificat médical attestant la nature et la durée de la maladie de la part de la travailleuse absente ou une pièce justificative pour toutes autres circonstances.

#### **20.04 Ajustement au départ**

En cas de départ, le réajustement des heures de congé personnel sera effectué sur le dernier versement au prorata du nombre d'heures effectivement travaillées.

#### **20.05 Congé pour obligation familiale**

- a) Une travailleuse peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année, sans salaire ou en utilisant les jours de sa banque de congés personnels, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. Elle doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé.
- b) Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.
- c) La travailleuse doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

d) La travailleuse, à son choix, peut prendre les congés prévus à 20.06 prioritairement à tout autre congé personnel prévu à la convention collective.

## **ARTICLE 21 CONGÉS SPÉCIAUX**

### **21.01 Énumération des congés sociaux**

Toute travailleuse a droit à des congés sociaux sans perte de traitement, à l'exception de la travailleuse occasionnelle référée par une agence de personnel travaillant moins de cinq (5) jours consécutifs.

Ces congés sociaux sont attribués dans les cas et selon les modalités suivantes.

#### **a) Décès**

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

### **21.02 Prolongation sans solde**

Suite à un événement énuméré à la clause 21.01, la travailleuse qui en fait la demande a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de dix (10) jours consécutifs.

### **21.03 Congé pour déménagement**

Un (1) jour pour son déménagement, une (1) fois par année civile.

### **21.04 Assignation comme juré ou témoin**

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

- c) La travailleuse agissant comme jurée pendant sa période de congé annuel peut reporter les jours de congé non utilisés après entente avec l'employeur.

### **21.05 Congé pour mariage**

- a) À l'occasion du mariage de la travailleuse : deux (2) jours ouvrables consécutifs.
- b) Le jour du mariage du père de la travailleuse, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses enfants lorsque celui-ci a lieu un jour ouvrable et qu'elle y assiste.

### **21.06 Congés spéciaux pour obligations familiales**

- a) Une travailleuse peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une maladie grave ou d'un grave accident. Toutefois, si l'enfant, le conjoint, l'enfant de son conjoint, le père, la mère, un frère, une sœur ou un des grands-parents de la travailleuse est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par une pièce justificative, la travailleuse a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci. La travailleuse doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.
- b) Sur présentation d'une pièce justificative, un congé sans solde ou un congé partiel sans solde d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la travailleuse dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs ou est handicapé ou à une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la travailleuse concernée.
- c) Durant ce congé, la travailleuse bénéficie des avantages suivants :
- maintien des assurances collectives et du régime de retraite, aux conditions de ces régimes, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles;
  - accumulation de l'ancienneté;
  - droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la présente convention collective comme si elle était au travail.
- d) La travailleuse, à son choix, peut prendre les congés prévus à 21.06 prioritairement à tout autre congé personnel prévu à la convention collective.

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

### **22.01 Retrait préventif**

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

### **22.02 Avis à l'employeur**

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

### **22.03 Maintien des avantages sociaux**

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

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

### **22.04 Examens médicaux reliés à la grossesse et avis à l'employeur**

#### a) Examens médicaux relatifs à la grossesse

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

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

#### b) Avis à l'employeur

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

### **22.05 Congé de maternité spécial et interruption de grossesse**

#### a) Congé de maternité spécial

Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la travailleuse a droit à un congé de maternité spécial, sans traitement, de la durée

indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

b) Présomption

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

c) Interruption de grossesse

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

d) Durée maximale

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

e) Avis à l'employeur

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

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

f) Poste aboli et fin d'affectation

1. Dans l'éventualité où le poste a été aboli, la travailleuse a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.
2. La travailleuse à temps partiel ou la travailleuse occasionnelle qui termine une affectation pendant la durée de son retrait préventif est réputée disponible pour une nouvelle affectation selon les modalités de l'article 12 de la convention collective.

3. La nouvelle affectation ainsi obtenue est comblée temporairement jusqu'au retour de la travailleuse. Lorsque la travailleuse revient de son congé, la remplaçante retourne sur la liste de rappel.
4. La travailleuse qui n'a pas obtenu de nouvelle affectation retourne sur la liste de rappel.

## **22.06 Congé de maternité**

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

### a) Répartition du congé

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

### b) Accouchement retardé

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

### c) Début du congé

Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième (16<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.

### d) Avis à l'employeur et date

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

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

### e) Réduction du délai d'avis

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

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

f) Fractionnement

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

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

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

g) Suspension du congé

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

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

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

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

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

i) Retour au travail différé

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

j) Réintégration de la travailleuse

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

k) Retour au travail

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

l) Poste aboli et fin d'affectation

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

m) Maintien des avantages sociaux

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

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

n) Indemnité de congé de maternité

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

### **22.07 Congé de naissance ou d'adoption**

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

### **22.08 Congé de paternité**

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

a) Avis à l'employeur et date de retour

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

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

b) Fractionnement

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

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

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

c) Suspension du congé

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

d) Retour au travail

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

e) Réintégration du travailleur

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

f) Poste aboli et fin d'affectation

1. Dans l'éventualité où le poste a été aboli, le travailleur a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

2. Le travailleur à temps partiel ou le travailleur occasionnel qui termine une affectation pendant la durée de son congé de paternité est réputé disponible pour une nouvelle affectation selon les modalités de l'article 12 de la convention collective.
3. La nouvelle affectation ainsi obtenue est comblée temporairement jusqu'au retour du travailleur. Lorsque le travailleur revient de son congé, la remplaçante retourne sur la liste de rappel.
4. Le travailleur qui n'a pas obtenu de nouvelle affectation retourne sur la liste de rappel.

g) Maintien des avantages sociaux

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

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

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

## **ARTICLE 23 CONGÉ PARENTAL**

### **23.01 Congé parental complémentaire**

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

### **23.02 Avis à l'employeur et date de retour**

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

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

### **23.03 Fractionnement**

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

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

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

### **23.04 Suspension du congé**

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

### **23.05 Retour au travail avant l'expiration du congé parental**

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

### **23.06 Retour au travail**

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

### **23.07 Réintégration de la travailleuse**

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

### **23.08 Poste aboli**

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

### **23.09 Maintien des avantages sociaux**

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

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

## **ARTICLE 24 CONGÉS DE PERFECTIONNEMENT**

### **24.01 Formation professionnelle**

- a) Toute travailleuse à temps complet, qui a accumulé un (1) an d'ancienneté, peut obtenir, après entente avec l'employeur, un congé de perfectionnement, sans solde, pour s'inscrire et suivre un cours ou un programme de formation professionnelle relié à son appellation d'emploi. Lequel ne peut refuser sans motif valable.

S'il s'agit d'un cours ou d'un programme de formation professionnelle relié à une autre appellation d'emploi que la sienne, tels cours ou formations doivent être reliés à des besoins prévisibles de l'employeur.

Le cours ou le programme de formation professionnelle doit être donné dans un établissement d'enseignement reconnu par le gouvernement du Québec.

- b) Ce congé à temps complet est accordé pour une durée maximale d'un (1) an. Ce congé est renouvelable avec entente avec l'employeur pour une année supplémentaire.
- c) Pour obtenir un tel congé, la travailleuse doit en faire la demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance et faire la preuve de son inscription ou de sa demande d'inscription.
- d) Au cours de son congé de perfectionnement autorisé, la travailleuse accumule son ancienneté. Elle peut aussi continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables aux conditions énoncées dans le contrat d'assurance, si elle en fait la demande au début du congé et si elle verse la totalité des primes durant son congé. L'employeur remet à la travailleuse la rémunération correspondant aux heures de vacances accumulées jusqu'à la date de son départ en congé de perfectionnement ainsi qu'un relevé d'emploi indiquant l'arrêt du travail pour fins d'étude.

S'il reste des heures de congé personnel au crédit de la travailleuse, elles lui sont monnayées à la période prévue par l'employeur au taux en vigueur à cette période. Si la travailleuse s'est prévaluée de plus d'heures de congé que celles qui lui étaient dues en vertu de l'article 20.01, l'employeur retient la différence sur la dernière paie.

- e) La travailleuse revient au travail à la date prévue d'expiration de son congé de perfectionnement, à moins d'incapacité physique confirmée par un certificat médical ou de raison valable. À défaut de quoi, elle est réputée avoir démissionné. En tout temps, moyennant un préavis de retour au travail d'au moins trente (30) jours à l'avance, la travailleuse peut mettre fin à son congé de perfectionnement et reprendre son travail.

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

- f) Cependant, le nombre de travailleuses pouvant en même temps bénéficier d'un congé est déterminé par l'employeur selon les besoins de celui-ci.

### **24.02 Formation ou perfectionnement exigé par l'employeur**

- a) Dans tous les cas de perfectionnement exigé par l'employeur, celui-ci s'engage à assumer les frais reliés à l'inscription, la formation et la documentation nécessaire, sur présentation des factures appropriées, des attestations de réussite de cours, ainsi que de verser le salaire régulier des travailleuses qui sont tenues de suivre les cours, et ce, pour la totalité des cours exigés.

Lorsque le cours ne se donne pas en dehors des heures de travail de la travailleuse, elle est libérée sans perte de traitement pour suivre le cours.

- b) Dans le cas de la mise-à-jour du cours de secourisme adapté à la petite enfance exigé par l'employeur, celui-ci s'engage à assumer les frais reliés à l'inscription et à verser le salaire régulier de la travailleuse à temps complet et à temps partiel.
- c) De plus, l'employeur rembourse, le cas échéant, les coûts afférents aux formations (transport, repas, hébergement), selon la politique en vigueur.

## **ARTICLE 25 CONGÉS SANS SOLDE**

### **25.01 Congé sans solde de quatre (4) semaines ou moins**

- a) Après deux (2) ans d'ancienneté et une (1) fois par période de deux (2) ans par la suite, la travailleuse à temps complet a droit à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas quatre (4) semaines, pourvu qu'elle en fasse la demande au moins trente (30) jours à l'avance et que celle-ci inclut l'ensemble des semaines demandées. Exceptionnellement, pour la période estivale, la demande de congé sans solde doit être remise dans les mêmes délais que la demande de congé annuel. L'employeur ne peut refuser sans motif valable.
- b) Ce congé se prend par période de semaine complète et doit être pris de façon consécutive.
- c) Pour la période estivale, les congés sans solde sont distribués après l'octroi des vacances par l'employeur à l'ensemble des travailleuses. Durant cette période, aucune semaine ne peut être fractionnée en jours et les semaines peuvent être prises de façon non consécutive.
- d) Le nombre de travailleuses pouvant, en même temps, bénéficier d'un tel congé est déterminé, selon les besoins du CPE/BC par l'employeur lequel ne peut refuser sans motif valable. Si plusieurs demandes sont faites pour une même période, l'ancienneté prévaut.
- e) Lors de ce congé sans solde, les assurances collectives sont maintenues selon les conditions en vigueur de celui-ci. La travailleuse doit payer la totalité de la prime.

### **25.02 Congé sans solde de plus de quatre (4) semaines**

- a) Après quatre (4) ans d'ancienneté et une (1) fois par période de quatre (4) ans par la suite, la travailleuse à temps complet ou à temps partiel a droit à un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an incluant le congé prévu à la clause précédente, pourvu qu'elle en fasse la demande au moins trente (30) jours à l'avance. L'employeur ne peut refuser sans motif valable.
- b) Ce congé doit être pris de façon continue. Cependant, la travailleuse peut y mettre fin en tout temps et réintégrer son poste en faisant parvenir à l'employeur un préavis d'au moins trente (30) jours de la date de son retour au travail.
- c) Si plusieurs demandes sont faites pour une même période, l'ancienneté prévaut.
- d) Cependant, le nombre de travailleuses pouvant en même temps bénéficier d'un congé, tel que décrit à l'article 25.01 et 25.02, est déterminé par l'employeur selon les besoins du CPE/BC.
- e) Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde dont la durée excède quatre (4) semaines :
  - La travailleuse conserve l'ancienneté qu'elle avait au moment de son départ.
  - L'employeur remet à la travailleuse la rémunération correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé.
  - S'il reste des congés personnels au crédit de la travailleuse, ils lui sont monnayés à la période prévue par l'employeur au taux en vigueur à cette période.

- Si la travailleuse s'est prévalu de plus de congés que ce qui lui était dû en vertu de l'article 20.01, l'employeur retient la différence sur la dernière paie, à moins de la conclusion d'une entente prévue à l'article 20.02.

### **25.03**

Lors des absences pour congé sans solde, les assurances collectives peuvent être maintenues selon les conditions en vigueur de celui-ci, la travailleuse doit informer l'employeur avant son départ de son intention. Elle doit aussi convenir du mode de paiement de la totalité de la prime avec l'employeur, le tout avant son départ.

## **ARTICLE 26 ASSURANCE-RESPONSABILITÉ ET ASSURANCE COLLECTIVE**

### **26.01 Assurance-responsabilité du CPE/BC**

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

### **26.02 Régime d'assurance collective**

L'employeur adhère au *Régime d'assurance collective des centres de la petite enfance et des garderies subventionnées qui est à l'intention du personnel œuvrant dans les centres de la petite enfance du Québec.*

#### a) Coût du régime

La contribution de l'employeur correspond à la subvention qu'il reçoit du ministère de la Famille.

#### b) Administration du régime

L'administration du régime d'assurances est faite par l'employeur.

#### c) Participation obligatoire

La participation au plan d'assurance collective est obligatoire pour toute travailleuse qui répond aux critères d'admissibilité énoncés dans la police d'assurance sous réserve des exemptions prévus aux Régime d'assurance collective des centres de la petite enfance et des garderies subventionnées.

#### d) Informations sur les bénéfices en vigueur

L'employeur transmet copie des documents relatifs aux régimes d'assurances collectives en vigueur au syndicat dès que possible.

L'employeur fournit à chaque travailleuse une brochure explicative en format électronique sur les dispositions et les différentes protections comprises dans les régimes d'assurance collective.

## **ARTICLE 27 RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉES DES SERVICES DE GARDE DU QUÉBEC**

### **27.01 Régime de retraite**

L'employeur adhère au *Régime de retraite du personnel des centres de la petite enfance et des garderies privées conventionnées du Québec*.

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

### **27.02 Programme de retraite progressive**

Définition de retraite progressive

- a) Le programme de retraite progressive permet à une travailleuse âgée de cinquante-cinq (55) ans et plus, ayant un poste à temps complet ou à temps partiel, de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite, après entente avec l'employeur.
- b) La retraite progressive s'échelonne sur une période de douze (12) à soixante (60) mois pour un minimum de deux (2) jours par semaine de prestation de travail ou après entente avec l'employeur pour le nombre de jours.

La travailleuse qui désire se prévaloir du programme en fait la demande par écrit à l'employeur quatre-vingt-dix (90) jours avant la date du début souhaité de la mise à la retraite progressive, laquelle débute le 24 juin ou coïncide avec la rentrée du CPE après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Après entente entre le syndicat et l'employeur, la date de début pourrait être différente pour le personnel administratif et le personnel du BC.

- c) Période couverte et prise de la retraite progressive

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

- d) Droits et avantages de la retraite progressive

- 1. Ancienneté et expérience

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

- 2. Régime d'assurance

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

- 3. Régime de retraite

Pendant la période de participation de la travailleuse au programme de retraite progressive, le régime de retraite s'applique selon des modalités

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

4. Supplantation ou mise à pied

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

**27.03 Cessation de l'entente de la retraite progressive**

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

**27.04 Application de la convention collective**

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

## **ARTICLE 28 RÉMUNÉRATION**

### **28.01 Salaires et classification**

1. Les appellations d'emploi et les taux de salaire en vigueur apparaissent à l'Annexe A de la présente convention.
2. La travailleuse est placée dans la classe salariale de son appellation d'emploi, selon sa formation et son expérience de travail tel que reconnu par le gouvernement.
3. Les salaires ainsi que les augmentations salariales sont ceux qui sont publiés sur le site du ministère de la Famille dans le document « taux et échelle de salaire du personnel de garde ».

### **28.02 Versement des salaires**

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

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

- b) Sur le talon de chèque de paie, l'employeur inscrit les noms et prénoms de la travailleuse, son numéro d'employée, la date de la période de paie et la date du paiement, le nombre d'heures payées au taux normal, les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période, la nature et le montant des primes, les indemnités, le taux de salaire, le montant du salaire brut, la nature et le montant des déductions effectuées, le montant net du salaire et la banque de congés personnels.
- c) Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.
- d) Nonobstant les délais prévus aux clauses 13.02 et 13.03 des présentes, l'employeur, le syndicat ou la travailleuse doivent rétroactivement corriger toute erreur commise dans l'application de la présente convention. Les parties peuvent rétroagir pour une période maximum d'un (1) an de la date de la connaissance de l'erreur.
- e) S'il s'agit d'une erreur impliquant un remboursement de la part de la travailleuse, cette récupération se fait selon le mode convenu entre l'employeur et la travailleuse ou à défaut d'entente, à un taux n'excédant pas 10% du salaire brut, jusqu'à l'extinction de la dette de la travailleuse.

### **28.03 Coûts encourus dans l'exercice des fonctions**

L'employeur s'engage à défrayer les coûts encourus par les travailleuses dans l'exercice de leurs fonctions lors des sorties avec les enfants et des activités spéciales. Ces dépenses doivent être préalablement autorisées par celui-ci.

### **28.04 Appellations d'emplois**

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

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

### **28.05 Salaires et classification**

a) Expérience antérieure pour fins de classification

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

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

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

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

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

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

- Les congés-maladie ou d'invalidité, jusqu'à un maximum de cinquante-deux (52) semaines;
- Les congés pour retrait préventif;
- Les congés de maternité, de paternité et d'adoption, jusqu'à un maximum de vingt (20) semaines;
- Les libérations pour activités syndicales prévues à la clause 7.04;
- Les congés annuels, congés fériés et congés de maladie ou personnels payés.

b) Règles d'intégration aux échelles salariales et changement d'échelon

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

c) Changement d'échelon

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

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

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

- Les congés-maladie ou d'invalidité, jusqu'à un maximum de cinquante-deux (52) semaines;
- Les congés pour retrait préventif;
- Les congés de maternité, de paternité et d'adoption, jusqu'à un maximum de vingt (20) semaines;
- Les libérations pour activités syndicales prévues à la clause 7.04;
- Les congés annuels, congés fériés et congés de maladie ou personnels payés.

d) Expérience reconnue pour fins de qualification

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

## **ARTICLE 29 DISPOSITIONS DIVERSES**

### **29.01 Annexes**

Les annexes à la présente convention collective en font partie intégrante.

### **29.02 Remboursement de frais de déplacement**

- a) Lors de tout déplacement autorisé par l'employeur et requis dans le cadre de son travail, la travailleuse a droit au remboursement de ses frais de repas et de transport conformément aux barèmes prévus à la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents du Conseil du trésor (CT 194603 du 30 mars 2000 et modifications).

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

- Déjeuner : un maximum de 10,40 \$, sur production d'un reçu;
  - Dîner : un maximum de 14,30 \$, sur production d'un reçu;
  - Souper : un maximum de 21,55 \$, sur production d'un reçu;
  - 0,49 \$ du kilomètre parcouru;
  - Coût du stationnement, sur production d'un reçu;
  - Pour les travailleuses qui utilisent le transport en commun, l'équivalent du prix d'un billet aller-retour est remboursé.
  - une fois par année financière, l'agente de conformité, l'agente de soutien technique et pédagogique ou une travailleuse qui, à la demande de l'employeur, est appelée à utiliser régulièrement son véhicule dans le cadre de ses fonctions peut demander le remboursement du montant de sa prime d'assurance uniquement pour la portion afférente à l'assurance affaires, sur présentation d'une preuve de sa prime d'assurance affaires pour la période concernée.
- b) Les barèmes de remboursement prévus à l'alinéa a) sont ajustés le 1er avril de chaque année, lorsqu'applicables, selon la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents du Conseil du trésor (CT 194603 du 30 mars 2000 et modifications).
- c) Dans le cas de tout déplacement visé par la présente clause, le kilométrage remboursé exclut la distance entre le domicile de la travailleuse et le centre de la petite enfance ou le bureau coordonnateur. Ainsi, uniquement le kilométrage excédentaire parcouru par la travailleuse lui est remboursé.



## **PARTIE II**

## **ANNEXES**

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

### **Adjointe à la direction**

L'adjointe à la direction participe à la coordination générale du CPE et leur gestion, en vue d'assurer un fonctionnement efficace du CPE en conformité avec la philosophie, les politiques et les objectifs déterminés par le conseil d'administration. Elle coordonne plusieurs aspects dans la gestion financière, immobilière et des ressources humaines.

#### Conditions d'obtention

Diplôme d'études collégiales (DEC) en bureautique ou l'équivalent.

### **Agente administrative**

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

L'agente administrative effectue tâches inhérentes au traitement des dossiers d'admissions de la clientèle et de la rétribution des RSG en conformité avec le règlement PCR et de l'entente collective CSQ. Elle agit en respect de la mission, la vision, les objectifs et les politiques déterminées par le conseil d'administration. Elle a accompli diverses tâches de secrétariat et de soutien administratif.

#### Conditions d'obtention

Diplôme d'études collégiales (DEC du secteur de l'administration, de la bureautique ou l'équivalent)

### **Éducatrice**

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

#### Conditions d'obtention

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

L'éducatrice détentrice d'un poste à temps complet à la date de la signature de la convention collective qui ne détient pas la qualification reconnue à la réglementation le demeure. Elle peut

obtenir un autre poste à temps complet, et ce, dans le respect de la loi et des règlements en vigueur dans les services de garde éducatifs à l'enfance.

L'éducatrice détentrice d'un poste à temps partiel, à la date de la signature de la convention collective, qui ne détient pas la qualification reconnue à la réglementation et qui possède trois (3) années d'expérience pertinente doit, pour occuper un poste à temps complet, s'engager à compléter sa formation qualifiante au plus tard deux (2) années après l'obtention du poste. À défaut d'avoir complété et réussi sa formation dans le délai prévu, la travailleuse perd son poste et est inscrite sur la liste de rappel.

### **Agente de conformité**

L'agente de conformité niveau 2 est chargée de la surveillance des milieux familiaux, s'assure de la santé, sécurité et du bien-être des enfants et du respect de l'application de l'ensemble des aspects des lois et règlements. Elle s'assure de mesurer la qualité de l'application du programme éducatif par les RSG.

Également, elle traite les dossiers relatifs à la reconnaissance et à la réévaluation des responsables de services de garde en milieu familial et assure le respect des normes du milieu familial déterminées par règlement.

#### Conditions d'obtention

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

### **Agente-conseil en soutien pédagogique et technique**

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

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

#### Conditions d'obtention

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

**Préposée**

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

Conditions d'obtention

Aucune condition d'obtention particulière.

**Responsable en alimentation ou cuisinière**

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

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

Conditions d'obtention

Diplôme d'études professionnelles (DÉP) en cuisine d'établissement, ou l'équivalent ou trois (3) ans d'expérience en cuisine en établissement commercial ou institutionnel.

**Aide-éducatrice ou aide générale**

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

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

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

Conditions d'obtention

Aucune condition minimale particulière n'est exigée.

## **Éducatrice spécialisée**

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

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

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

### Conditions d'obtention

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

La travailleuse détentrice d'une poste (temps complet ou temps partiel) à la signature de la convention collective, qui effectue les tâches liées au sommaire descriptif d'éducatrice spécialisée, mais qui ne détient pas la qualification requise, doit s'engager à compléter sa formation au plus tard deux (2) années suivant la signature de la convention collective. Cette échéance peut être renouvelée pour une période maximale de douze (12) mois afin de permettre à la travailleuse de terminer sa formation. À défaut d'avoir complété et réussi sa formation dans le délai prévu, la travailleuse perd son poste et est inscrite sur la liste de rappel à titre d'éducatrice.

## ANNEXE B TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE

### Personnel de garde Éducatrice qualifiée

Échelon	1 <sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020 (\$)	Taux applicables 90 jours 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
10	25,15	25,18
9	24,37	24,40
8	23,62	23,65
7	22,89	22,92
6	22,18	22,21
5	21,50	21,53
4	20,84	20,87
3	20,20	20,22
2	19,58	19,60
1	18,98	19,00

### Éducatrice non qualifiée

Échelon	1 <sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020 (\$)	Taux applicables 90 jours 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
14	25,15	25,18
13	24,37	24,40
12	23,62	23,65
11	22,89	22,92
10	22,18	22,21
9	21,50	21,53
8	20,84	20,87
7	20,20	20,22
6	19,58	19,60
5	18,98	19,00
4	18,40	18,42
3	17,83	17,85
2	17,28	17,30
1	16,75	16,77

**Éducatrice spécialisée**

<b>Échelon</b>	<b>1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020 (\$)</b>	<b>Taux applicables 90 jours 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</b>
10	25,15	25,18
9	24,37	24,40
8	23,62	23,65
7	22,89	22,92
6	22,18	22,21
5	21,50	21,53
4	20,84	20,87
3	20,20	20,22
2	19,58	19,60
1	18,98	19,00

**Personnel de services****Responsable de l'alimentation ou cuisinière**

<b>Échelon</b>	<b>1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020 (\$)</b>	<b>Taux applicables 90 jours 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</b>
6	20,53	20,67
5	19,90	20,04
4	19,29	19,42
3	18,70	18,83
2	18,12	18,24
1	17,56	17,68

**Préposée**

<b>Échelon</b>	<b>1er avril 2019 au 31 mars 2020 (\$)</b>	<b>Taux applicables 90 jours 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</b>
1	15,92	15,92

Aide-éducatrice

<b>Échelon</b>	<b>1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020 (\$)</b>	<b>Taux applicables 90 jours 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</b>
4	17,75	17,75
3	17,20	17,20
2	16,67	16,67
1	16,16	16,16

**Personnel de soutien pédagogique et technique**

Agente-conseil en soutien pédagogique et technique

<b>Échelon</b>	<b>1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020 (\$)</b>	<b>Taux applicables 90 jours 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</b>
10	26,63	26,69
9	25,81	25,87
8	25,01	25,07
7	24,24	24,30
6	23,49	23,54
5	22,77	22,82
4	22,07	22,12
3	21,39	21,44
2	20,73	20,78
1	20,09	20,14

Agente de conformité – même échelle salariale que l'éducatrice qualifiée

<b>Échelon</b>	<b>1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020 (\$)</b>	<b>Taux applicables 90 jours 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</b>
10	25,15	25,18
9	24,37	24,40
8	23,62	23,65
7	22,89	22,92
6	22,18	22,21
5	21,50	21,53
4	20,84	20,87
3	20,20	20,22
2	19,58	19,60
1	18,98	19,00

#### **Personnel de soutien administratif**

Adjointe à la direction – même échelle salariale que l'adjointe administrative

<b>Échelon</b>	<b>1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020 (\$)</b>	<b>Taux applicables 90 jours 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</b>
10	25,15	25,18
9	24,37	24,40
8	23,62	23,65
7	22,89	22,92
6	22,18	22,21
5	21,50	21,53
4	20,84	20,87
3	20,20	20,22
2	19,58	19,60
1	18,98	19,00

Agente administrative – même échelle salariale que le responsable de l'alimentation ou cuisinière

<b>Échelon</b>	<b>1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020 (\$)</b>	<b>Taux applicables 90 jours 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</b>
6	20,53	20,67
5	19,90	20,04
4	19,29	19,42
3	18,70	18,83
2	18,12	18,24
1	17,56	17,68

## LETTRE D'ENTENTE

**ENTRE :** SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) – SECTION  
LOCALE 5403

(ci-après appelé « le Syndicat »)

**ET :** CENTRE DE LA PETITE ENFANCE ROSE DES VENTS

(ci-après appelé « l'Employeur »)

---

**OBJET :** Poste Éducatrice de relève et poste fusionné - Éducatrice de relève et aide-  
éducatrice

---

**CONSIDÉRANT QU'AU** CPE il y a un poste fusionné qui combine des heures d'éducatrice de relève et d'aide-éducatrice;

**CONSIDÉRANT QU'AU** CPE il y un poste d'éducatrice de relève;

**CONSIDÉRANT QUE** les discussions lors des rencontres de négociation ;

**CONSIDÉRANT QUE** la convention collective prévoit à l'article 2.06 que pour tout poste fusionné les parties doivent effectuer une entente;

**Les parties conviennent de ce qui suit :**

1. Le préambule fait partie de la lettre d'entente;
2. Le poste fusionné est composé de la manière suivante à :
  - **Horaire :** trente (30) heures par semaine répartie sur cinq (5) jours du lundi au vendredi. L'employeur tente d'informer la travailleuse minimalement une (1) semaine à l'avance des heures à effectuer pour la semaine suivante, à titre d'éducatrice de relève et à titre d'aide-éducatrice;
  - **Salaire :** selon l'échelle de l'éducatrice non qualifiée, mais dont le maximum de l'échelon possible est le sixième (6<sup>e</sup>), pour les heures effectuées à titre d'éducatrice de relève et selon l'échelle d'aide-éducatrice pour les heures effectuées à titre d'aide-éducatrice. Lors des réunions d'équipe ou lors de formations, il est entendu que la personne est rémunérée à titre d'éducatrice non qualifiée;
3. Le poste d'éducatrice de relève est composé de la manière suivante à :
  - **Horaire :** trente-deux (32) heures par semaine répartie sur cinq (5) jours du lundi au vendredi. L'employeur tente d'informer la travailleuse minimalement une (1) semaine à l'avance des heures à effectuer pour la semaine suivante, à titre d'éducatrice de relève;
  - **Salaire :** selon l'échelle de l'éducatrice non qualifiée, mais dont le maximum de l'échelon possible est le sixième (6<sup>e</sup>), pour les heures effectuées à titre d'éducatrice



## LETTRE D'ENTENTE

**ENTRE :** SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) – SECTION  
LOCALE 5403

(ci-après appelé « le Syndicat »)

**ET :** CENTRE DE LA PETITE ENFANCE ROSE DES VENTS

(ci-après appelé « l'Employeur »)

---

**OBJET :** Poste Éducatrice de relève et poste fusionné - Éducatrice de relève et aide-  
éducatrice

---

**CONSIDÉRANT QU'AU** CPE il y a un poste fusionné qui combine des heures d'éducatrice de relève et d'aide-éducatrice;

**CONSIDÉRANT QU'AU** CPE il y un poste d'éducatrice de relève;

**CONSIDÉRANT QUE** les discussions lors des rencontres de négociation ;

**CONSIDÉRANT QUE** la convention collective prévoit à l'article 2.06 que pour tout poste fusionné les parties doivent effectuer une entente;

**Les parties conviennent de ce qui suit :**


1. Le préambule fait partie de la lettre d'entente;
2. Le poste fusionné est composé de la manière suivante à :
  - **Horaire :** trente (30) heures par semaine répartie sur cinq (5) jours du lundi au vendredi. L'employeur tente d'informer la travailleuse minimalement une (1) semaine à l'avance des heures à effectuer pour la semaine suivante, à titre d'éducatrice de relève et à titre d'aide-éducatrice;
  - **Salaire :** selon l'échelle de l'éducatrice non qualifiée, mais dont le maximum de l'échelon possible est le sixième (6<sup>e</sup>), pour les heures effectuées à titre d'éducatrice de relève et selon l'échelle d'aide-éducatrice pour les heures effectuées à titre d'aide-éducatrice. Lors des réunions d'équipe ou lors de formations, il est entendu que la personne est rémunérée à titre d'éducatrice non qualifiée;
3. Le poste d'éducatrice de relève est composé de la manière suivante à :
  - **Horaire :** trente-deux (32) heures par semaine répartie sur cinq (5) jours du lundi au vendredi. L'employeur tente d'informer la travailleuse minimalement une (1) semaine à l'avance des heures à effectuer pour la semaine suivante, à titre d'éducatrice de relève;
  - **Salaire :** selon l'échelle de l'éducatrice non qualifiée, mais dont le maximum de l'échelon possible est le sixième (6<sup>e</sup>), pour les heures effectuées à titre d'éducatrice

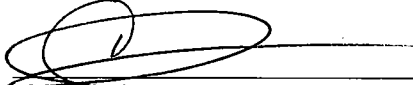
de relève. Lors des réunions d'équipe ou lors de formations, il est entendu que la personne est rémunérée à titre d'éducatrice non qualifiée;

4. La présente entente est en vigueur tant que ces postes existent au CPE;
5. La présente entente fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Blainville le 10 e jour du mois de juillet 2021

e

  
Mme Annick Charron,  
Présidente  
SCFP-Section locale 5403

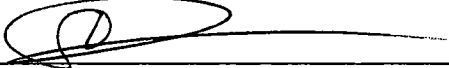
  
Mme Chantal Primeau  
Directrice générale  
Centre de la petite enfance la Rose  
des vents




6. Il est entendu que l'ensemble des bénéfices marginaux et autres avantages sont modifiées afin de refléter ce nouvel horaire de travail. Notamment et non limitativement, les congés pour maladies et autres congés personnels, les vacances, l'ancienneté et l'expérience acquise sur chacun des titres d'emploi sont appliqués pour cinq (5) journées par semaine et selon le salaire applicable dans une (1) journée donnée;
7. Le Syndicat ou l'Employeur peut mettre fin à la présente entente en le signifiant par écrit à l'autre partie minimalement quatorze (14) jours de calendrier avant la date de fin désirée;
8. Pour les journées effectuées à titre d'éducatrice, la Salariée conserve son salaire horaire de 25,15\$;
9. Pour les journées effectuées à titre d'agente de soutien pédagogique et technique, la Salariée reçoit un salaire horaire de 26,63\$, correspondant à l'échelon 10 des taux et échelles de salaires du personnel de soutien pédagogique et technique du Ministère de la famille;
10. La présente entente se veut un cas d'espèce et ne peut être invoquée par les parties comme un précédent ou pour toute autre circonstance, si ce n'est pour faire appliquer les dispositions de la présente entente.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Blainville, ce

6 juillet 2021.

  
Chantal Primeau, directrice générale  
Centre de la petite enfance  
la Rose des vents

  
Annick Charron, présidente  
Syndicat canadien de la fonction publique,  
section locale 5403

**ENTRE :** **CENTRE DE LA PETITE ENFANCE LA  
ROSE DES VENTS**

(ci-après : « l'Employeur »)

**ET :** **SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5403**

(ci-après : « le Syndicat »)

**ET :** **MADAME [REDACTED]**

(ci-après appelé « la Salariée »)

---

**ATTENDU QUE** l'Employeur est face à des besoins de main-d'œuvre pour le soutien pédagogique;

**ATTENDU QUE** l'employeur désire créer un surcroît temporaire à temps partiel pour le titre d'emploi d'agente de soutien pédagogique et technique;

**ATTENDU QUE** la Salariée, compte tenu de ses tâches actuelles à titre d'éducatrice, peut se libérer du temps de travail afin de venir en aide à titre d'agente de soutien pédagogique et technique;

**ATTENDU QUE** la Salariée travaille actuellement sur un horaire de quatre (4) journées par semaine;

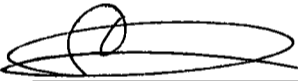
**ATTENDU QUE** la Salariée possède de l'expérience et rencontre les exigences pour accomplir les tâches d'agente de soutien pédagogique et technique.

**LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie des présentes;
2. À la signature de la présente entente, la Salariée travaille cinq (5) journées par semaine;
3. La Salariée effectue ses tâches habituelles d'éducatrice minimalement trois (3) journées par semaine et des tâches d'agente de de soutien pédagogique et technique minimalement deux (2) journées par semaine, pour un total de cinq (5) journées par semaine;
4. À la demande de l'Employeur, si les besoins organisationnels le justifient, et exceptionnellement, la Salariée peut être appelée à faire plus de deux (2) journées à titre d'agente de soutien pédagogique et technique;
5. À la demande de l'Employeur, si les besoins organisationnels le justifient, et exceptionnellement, la Salariée peut être appelée à faire plus de trois (3) journées à titre d'éducatrice. Cependant, dans ce cas, elle reçoit le salaire prévu à titre d'agente de soutien pédagogique et technique. Il est entendu que ce paragraphe est appliqué en dernier recours, seulement si l'Employeur est dans l'impossibilité de combler autrement ce besoin;

6. Il est entendu que l'ensemble des bénéfices marginaux et autres avantages sont modifiées afin de refléter ce nouvel horaire de travail. Notamment et non limitativement, les congés pour maladies et autres congés personnels, les vacances, l'ancienneté et l'expérience acquise sur chacun des titres d'emploi sont appliqués pour cinq (5) journées par semaine et selon le salaire applicable dans une (1) journée donnée;
7. Le Syndicat ou l'Employeur peut mettre fin à la présente entente en le signifiant par écrit à l'autre partie minimalement quatorze (14) jours de calendrier avant la date de fin désirée;
8. Pour les journées effectuées à titre d'éducatrice, la Salariée conserve son salaire horaire de 25,15\$;
9. Pour les journées effectuées à titre d'agente de soutien pédagogique et technique, la Salariée reçoit un salaire horaire de 26,63\$, correspondant à l'échelon 10 des taux et échelles de salaires du personnel de soutien pédagogique et technique du Ministère de la famille;
10. La présente entente se veut un cas d'espèce et ne peut être invoquée par les parties comme un précédent ou pour toute autre circonstance, si ce n'est pour faire appliquer les dispositions de la présente entente.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Blainville, ce  
6 juillet 2021.



Chantal Primeau, directrice générale  
Centre de la petite enfance  
la Rose des vents



Anniek Charron, présidente  
Syndicat canadien de la fonction publique,  
section locale 5403



