

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2022-1575

N° dossier d'accréditation : AM-2001-5070

EMPLOYEUR CENTRE DE LA PETITE ENFANCE PICASSO 7070, BOULEVARD PERRAS MONTRÉAL QC H1E 1A4 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5214 565, BOUL CRÉMAZIEE, 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9		
Date signature : 2022-12-13 Date dépôt : 2022-12-16	Nombre de salariés visés : 48	Date début : 2022-12-13 Date d'expiration : 2026-03-31

Remarque :

Anne Francoeur
Préposé(e) à l'émission

2023-01-16
Date

Registre des documents en relations du travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 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

214



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

**LE CENTRE DE LA PETITE ENFANCE
PICASSO**

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5214**

2018-2026

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	PARTIES.....	1
ARTICLE 2	DÉFINITIONS	2
ARTICLE 3	CHAMP D'APPLICATION	5
ARTICLE 4	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	7
ARTICLE 5	GESTION DU CENTRE DE LA PETITE ENFANCE.....	9
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL.....	12
ARTICLE 7	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE.....	14
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ.....	18
ARTICLE 9	PROCÉDURE D'EMBAUCHE ET ACQUISITION DE LA PERMANENCE.....	22
ARTICLE 10	ATTRIBUTION DE POSTE ET MUTATION VOLONTAIRE.....	23
ARTICLE 11	MISE À PIED	25
ARTICLE 12	REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE RAPPEL.....	27
ARTICLE 13	PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE.....	32
ARTICLE 14	MESURES DISCIPLINAIRES.....	35
ARTICLE 15	SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL.....	38
ARTICLE 16	HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL.....	40
ARTICLE 17	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	45
ARTICLE 18	VACANCES.....	46
ARTICLE 19	CONGÉS FÉRIÉS.....	49
ARTICLE 20	CONGÉS PERSONNELS.....	52
ARTICLE 21	CONGÉS SPÉCIAUX	54
ARTICLE 22	DROITS PARENTAUX	57
ARTICLE 23	CONGÉS DE PERFECTIONNEMENT	66
ARTICLE 24	CONGÉS SANS SOLDE	68
ARTICLE 25	ASSURANCE-RESPONSABILITÉ ET ASSURANCE COLLECTIVE	71
ARTICLE 26	RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉES DES SERVICES DE GARDE DU QUÉBEC.....	72
ARTICLE 27	RÉMUNÉRATION.....	75
ARTICLE 28	DISPOSITIONS DIVERSES.....	78
ARTICLE 29	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	80

ANNEXE « A » - TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE.....	81
ANNEXE « B » - APPELLATIONS D'EMPLOI, SOMMAIRE DESCRIPTIF DES TÂCHES ET CONDITIONS D'OBTENTION	85
ANNEXE « C » - PROTOCOLE A SIGNER PAR LE PERSONNEL TRAVAILLANT À L'INSTALLATION LA VIGIE.....	91
ANNEXE « D » - ENTENTE PARTICULIÈRE.....	96
ANNEXE « E » - RÉGIME DE CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ ..	97

ARTICLE 1 PARTIES

1.01 Les parties

Les parties à la présente convention sont :

d'une part,

Le Centre de la petite enfance Picasso située au 7070, boulevard Perras, Montréal (Québec) H1E 1A4

ci-après appelé l'employeur ou le centre de la petite enfance

et d'autre part,

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5214 située au 565, boulevard Crémazie Est, bureau 7100, Montréal (Québec) H2M 2V9

ci-après appelé le syndicat.

1.02 But de la convention

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

La convention a également pour but d'une part de favoriser des relations harmonieuses entre l'employeur, le personnel et les parents administrateurs et d'autre part, d'assurer la qualité des services offerts aux enfants et aux parents.

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 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.

2.03 Travailleuse à temps partiel

Toute travailleuse titulaire d'un poste à temps partiel. Une travailleuse qui effectue exceptionnellement le total des heures prévues à son appellation d'emploi conserve son statut à temps partiel.

2.04 Travailleuse occasionnelle

Toute travailleuse sur appel, non titulaire d'un poste, dont les services sont retenus pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- remplacer une travailleuse absente;
- faire face à un surcroît de travail, à des urgences et des situations exceptionnelles;
- pour combler temporairement un poste vacant de façon définitive ou nouvellement créée, c'est-à-dire le temps requis pour combler le poste par affichage interne ou externe;
- toute autre raison convenue par les parties;

2.05 Travailleuse permanente

La travailleuse dont la période d'acquisition de la probation mentionnée dans l'article 9.02 est complétée.

2.06 Poste

Le mot poste désigne les fonctions de l'une des appellations d'emploi prévues à la convention collective.

2.07 Poste à temps complet

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

2.08 Poste à temps partiel

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

2.09 Poste fusionné

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

2.10 Remplacement

Un remplacement signifie combler un poste temporairement dépourvu de titulaire, effectuer des surcroûts temporaires de travail et des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue entre les parties ainsi que de combler les remplacements prévus à l'article 16.05.

2.11 Appellations d'emploi

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

2.12 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-éducatrices. Elle ne reçoit aucune rémunération et ne bénéficie d'aucune autre clause de la présente convention.

2.13 Bénévole

Désigne une personne qui effectue gratuitement et volontairement des tâches pour l'employeur. En aucun temps, la bénévole 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.

2.14 **Jour**

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

ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION

3.01 Juridiction

La présente convention collective s'applique à toutes les travailleuses couvertes par le certificat d'accréditation, à savoir : « *tous les salariés au sens du Code du travail* ».

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 s'appliquent et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.

3.03 Agent négociateur

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

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, toute modification devra être déposée au greffe du bureau du Commissaire général du travail.

3.06 **Sous-contrats**

Aucun contrat, sous-contrat ou travail à forfait ne peut être accordé pour effectuer des tâches couvertes par les appellations d'emploi prévu à la présente convention, sauf celui déjà mentionné à l'entente particulière du 22 juin 2007, qu'on retrouve à l'annexe D, qui est joint à la présente convention collective.

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 tel que défini à l'article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail* ainsi que les Chartes des droits et libertés de la personne.

4.03 Responsabilité pédagogique du personnel d'éducation

Chaque travailleuse est responsable du choix de son programme d'activités et d'utilisation des techniques d'apprentissage. Ceci en conformité avec le programme pédagogique adopté par le conseil d'administration, les orientations générales et les valeurs éducatives du centre de la petite enfance tel que présenté dans la Régie interne du centre de la petite enfance et dans le programme éducatif des services de garde du Québec. L'employeur peut en tout temps questionner le programme d'activités et les techniques d'apprentissage choisis par la travailleuse. Ces interventions devront être faites avec respect, auprès de la travailleuse et des enfants.

4.04 **Ratios**

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

À titre indicatif les ratios, au moment de la signature de la présente convention collective, sont les suivants :

- 1 membre pour 5 enfants ou moins, âgés de moins de 18 mois;
- 1 membre pour 8 enfants ou moins, âgés de 18 mois à moins de 4 ans;
- 1 membre pour 10 enfants ou moins, âgés de 4 ans à moins de 5 ans au 30 septembre;

ARTICLE 5 GESTION DU CENTRE DE LA PETITE ENFANCE

5.01 Droits de la direction

Le syndicat reconnaît au centre de la petite enfance, 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 centre de la petite enfance.

À cette fin, il est convenu des dispositions suivantes :

a) Participation à l'assemblée générale et au conseil d'administration

Selon les règlements généraux du centre de la petite enfance :

Soit, pour l'assemblée générale, toute travailleuse peut assister aux assemblées générales des membres et avoir le droit de vote pourvu qu'elle soit membre en règle de la corporation.

Soit, pour le conseil d'administration, deux (2) postes d'administratrices au conseil d'administration avec droit de vote sont réservés aux travailleuses. Celles-ci sont élues par l'assemblée générale après avoir été désignées par leurs pairs et doivent être membres en règle de la corporation.

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.

b) 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 trois (3) représentants de l'employeur et de trois (3) représentantes syndicales élues. Dans la mesure du possible, le Syndicat a des représentantes issues des deux installations. Advenant le cas qu'une des deux travailleuses soit du même groupe, les parties se rencontrent afin de trouver une solution satisfaisante pour les deux.

Les parties peuvent s'adjoindre d'un conseiller pour ces comités.

Le comité de relations de travail est un comité permanent qui a pour fonction de discuter et de proposer des solutions à toute question touchant les relations de travail de l'employeur ainsi que prendre des ententes s'il y a lieu. Chacune des parties informe ses propres instances du travail du comité.

Ce comité se réunit au besoin, à la demande d'un de ses membres, au plus tard dans les vingt (20) jours suivants la demande.

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

c) Participation aux autres comités

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

d) Condition de participation

Les travailleuses qui siègent à un comité et (ou) sur le conseil d'administration 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 de l'employeur ayant un poste d'appellation éducatrice sur une base régulière, en incluant tout autre membre du personnel lorsque les sujets traités les concernent, ainsi que le personnel de gestion forment l'équipe de travail. Sur invitation par la directrice générale, les stagiaires, les travailleuses occasionnelles et les travailleuses en congé pour plus de trois (3) mois peuvent assister aux réunions.

b) Rôle

L'équipe de travail a pour rôle de mettre en application les orientations et les politiques du centre de la petite enfance, 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. 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 en congé ne sont pas tenues d'y participer. Les travailleuses qui participent à ces rencontres sont rémunérées pour la durée de la réunion.

d) Mode de décision

Les décisions sont prises par l'employeur après consultation des membres de l'équipe. La recherche d'un consensus est toujours privilégiée.

5.04 **Gestionnaire par intérim**

- a) Si l'employeur requiert les services d'une travailleuse du centre de la petite enfance pour occuper un poste de gestionnaire par intérim, le choix de cette dernière lui appartient.
- 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 complète et fournit un état détaillé mentionnant le nom des travailleuses cotisées, le salaire de chacune, le total des salaires réguliers, le total de la rémunération versée et les montants ainsi retenus.

Pour le personnel provenant des agences, l'employeur verse au syndicat, aux quatre (4) mois, l'équivalent des cotisations syndicales pour les heures travaillées par le personnel d'un service de remplacement externe. Le salaire moyen du personnel du CPE sert de base de calcul des cotisations à verser.

6.04 Cas litigieux

Lorsque l'une ou l'autre des parties demande à la Commission des relations 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 de la Commission des relations 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

Une fois par mois, 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 centre de la petite enfance, et ce, pour des activités locales seulement, en dehors des heures d'ouverture du centre de la petite enfance, et s'il n'y a pas d'autres activités prévues par le centre de la petite enfance. 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, une (1) filière avec clé disponible dans chaque installation à l'intérieur d'un local.

7.02 Tableau d'affichage

L'employeur met à la disposition du syndicat et de ses membres un tableau d'affichage avec clé servant exclusivement à des fins syndicales, et ce, dans chacune des deux installations. Ce tableau est réservé à l'usage exclusif du syndicat.

Les documents affichés sur ce tableau doivent indiquer leur provenance et ne contenir aucun propos injurieux contre l'employeur et/ou ses représentants et/ou tout membre du centre de la petite enfance.

Tout document distribué aux parents dans le centre de la petite enfance devra être autorisé par l'employeur.

7.03 Représentantes syndicales

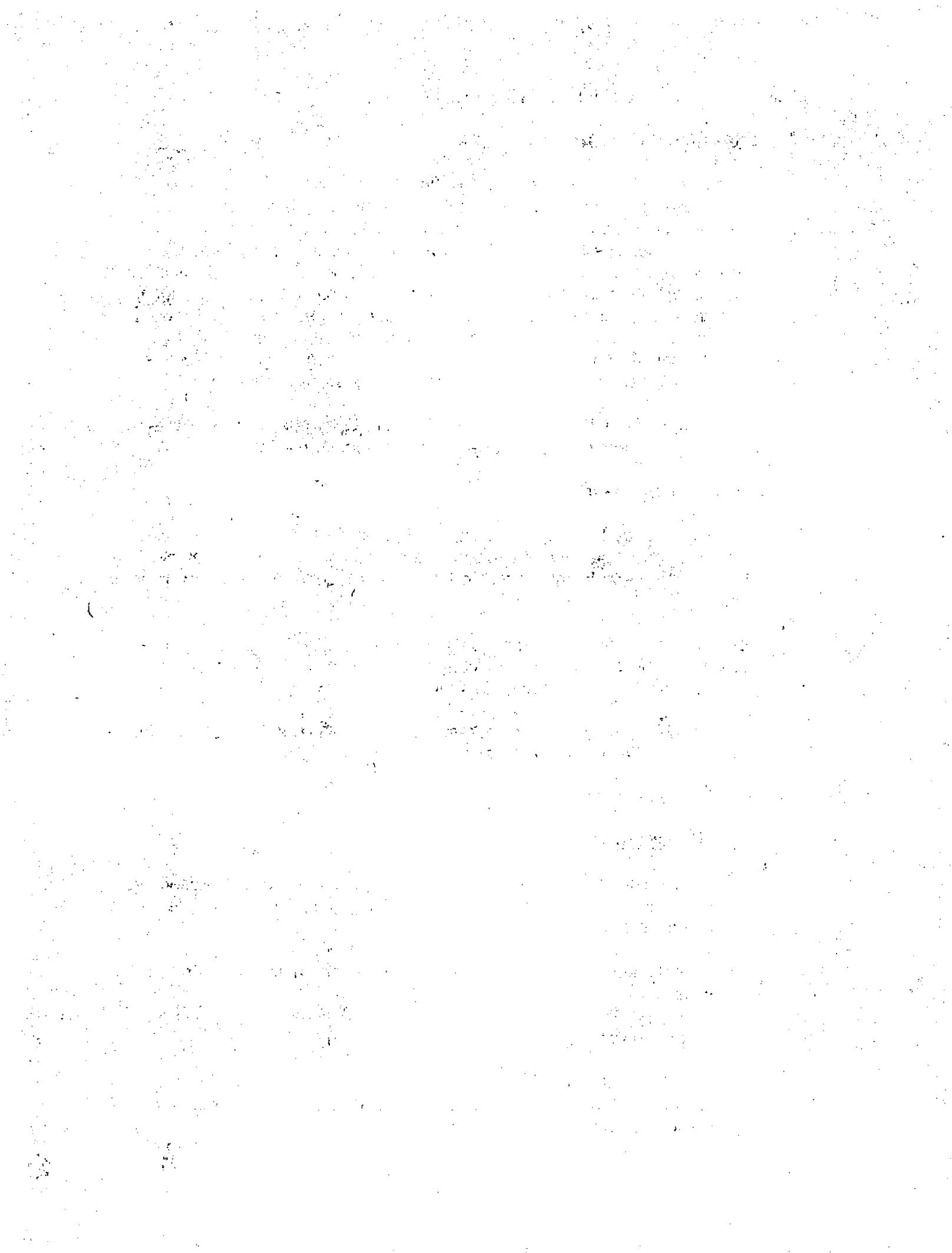
a) Liste des représentantes syndicales

Le syndicat fournit par écrit à l'employeur la liste des représentantes syndicales (déléguées élues ou désignées) et 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 quarante-huit (48) heures peut également, durant les heures de travail, rencontrer les travailleuses du centre de la petite enfance, 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 centre de la petite enfance, 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 mandatée du syndicat

La représentante mandatée du syndicat, après en avoir avisé la représentante de l'employeur, quarante-huit (48) heures 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 dîner, 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 pas nuire au bon fonctionnement du centre de la petite enfance et ne pas être en présence des enfants, auquel cas l'employeur pourra refuser.

L'employeur ne peut refuser sans motif valable, et ces motifs 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 enquête ou pour recevoir une mesure administrative ou une mesure disciplinaire peut, si elle le désire, être accompagnée d'une représentante syndicale.

7.04 Lorsqu'une demande de libération pour activités syndicales entraîne pour l'employeur un problème lié à la continuité des activités du service, les parties tentent de trouver une solution.

7.05 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.

Libérations syndicalesa) Activités syndicales

Toute travailleuse, non élue, peut s'absenter du centre de la petite enfance 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 une demande pour activité syndicale sauf pour un motif valable qui viendrait entraver le bon fonctionnement du centre de la petite enfance.

Dans le cas où l'employeur est avisé de plus d'une libération dans une même installation pour une journée identique, il peut limiter à une par installation le nombre de travailleuses libérées à condition qu'il ait une raison valable de le faire. Dans ce cas, l'employeur doit préciser les faits et les raisons à l'origine de sa décision par écrit au syndicat dans les quarante-huit (48) heures de la réception de l'avis de libération, à défaut de quoi, aucune limitation ne pourra être imposée à une travailleuse.

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.

Un maximum de quarante (40) jours par année est accordé pour l'ensemble des travailleuses pour leurs activités syndicales.

b) Poste électif au syndicat

Toute travailleuse élue sur un poste au syndicat peut s'absenter du CPE, pourvu qu'elle avise l'employeur, au moins quarante-huit (48) heures à l'avance. Lors de cette absence, la travailleuse conserve et accumule son ancienneté.

c) Pour les libérations accordées en vertu de l'article 7.06, 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.

7.07 **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.

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

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

7.10 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.

7.11 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 mesure de la durée de service continu auprès de l'employeur, en années et en jours à l'intérieur de l'unité de négociation.

8.02 Principe général

Dans tous les cas de mutation, mise à pied, rappel au travail, remplacement provisoire, choix des dates de vacances ou de congé, la travailleuse ayant le plus d'ancienneté possède toujours un droit de préférence d'exclusivité, à moins qu'elle ne puisse remplir les exigences normales de la tâche ou qu'il en soit stipulé autrement. Cependant, l'application de ce principe général ne doit pas compromettre l'application du règlement sur les centres de la petite enfance concernant la qualification du personnel.

Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent à la travailleuse à temps complet, à temps partiel et occasionnel.

8.03 Calcul de l'ancienneté

L'ancienneté s'exprime en années et en heures : 2 015 heures = 1 année.

L'ancienneté de la travailleuse à temps complet, à temps partiel est calculée en fonction des heures travaillées ou reconnues comme étant travaillées par la présente convention collective.

L'ancienneté de la travailleuse occasionnelle est calculée en fonction des heures travaillées ou reconnues comme étant travaillées par la présente convention collective fois 1.1.

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

La travailleuse ne peut accumuler plus d'une (1) année d'ancienneté par année financière (1^{er} avril au 31 mars).

Chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'une travailleuse à temps complet et celle d'une travailleuse à temps partiel ou d'une travailleuse occasionnelle ou d'une autre appellation d'emploi, ces dernières ne peuvent se voir reconnaître plus d'ancienneté que la travailleuse à temps complet pour la période écoulée du 1^{er} avril à la date à laquelle la comparaison doit s'effectuer.

8.04 **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, de paternité ou d'adoption prévus à la présente convention;
- 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 7.06 et 7.07;
- h) congé sans solde n'excédant pas quatre (4) semaines, prévu à l'article 24.01 de la présente convention;

La travailleuse autre que la travailleuse à temps complet bénéficie de la présente clause proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des heures de travail rémunérées au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'embauche selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces jours sont considérés comme des jours de travail quant au calcul de l'ancienneté et comptabilisés au fur et à mesure.

8.05 **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^e) au trente-sixième (36^e) mois de cet accident ou maladie;
- b) durant un congé sans solde excédant quatre (4) semaines, prévu à l'article 24.02 de la présente convention;
- c) après le dix-huitième (18^e) mois de la mise à pied;

8.06 **Perte de l'ancienneté**

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

- a) lors d'un congédiement non contesté par la travailleuse ou le syndicat ou confirmé par une sentence arbitrale;
- b) lors de sa démission volontaire;
- c) après le vingt-quatrième (24^e) 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^e) mois d'absence;
- e) après douze (12) mois de non-disponibilité sur la liste de remplaçantes;

La travailleuse perd son ancienneté, mais pas son emploi :

- a) lors d'une absence de plus de trois (3) jours consécutifs de travail, sans motif valable;
- b) si elle ne se présente pas au travail à la fin d'un permis d'absence, à moins d'un motif valable;
- c) si elle prolonge un congé sans autorisation de son employeur, à moins d'un motif valable.

8.07 **Liste d'ancienneté**

Deux (2) fois par année, soit dans la première quinzaine d'avril et dans la première quinzaine d'octobre, le centre de la petite enfance affiche au tableau syndical la liste des travailleuses en indiquant leur ancienneté en date 1^{er} avril et du 1^{er} octobre selon le cas.

Dans les quatorze (14) jours de calendrier suivant la fin de la période de paie qui comprend le 31 mars ou le 30 septembre, le centre de la petite enfance remet au syndicat la liste de toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation (papier et informatisé), cette liste comprend les renseignements suivants :

- Nom;
- Adresse et code postal;
- Date d'entrée;
- Titre d'emploi;
- Salaire;

- Formation reconnue ou non par le ministère de la Famille ;
- Statut (temps complet, temps partiel, ancienneté accumulée au 31 mars ou au 30 septembre, ancienneté accumulée au cours de la dernière période).

Cette liste amputée de l'adresse, du code postal, du numéro de téléphone et du salaire est affichée au tableau syndical pendant une période de quarante (40) jours. Au cours de cette période, toute travailleuse peut demander une correction à la liste d'ancienneté en déposant une demande écrite auprès de la directrice générale.

L'employeur s'assure, à chaque période comptable, d'acheminer au syndicat les changements d'adresses de toutes travailleuses.

La travailleuse absente pendant toute la période d'affichage reçoit par courrier une copie de la liste d'ancienneté. Elle peut demander une correction à la liste en déposant une demande écrite dans les quarante (40) jours suivant la réception de l'avis écrit.

8.08 Liste d'ancienneté mensuelle des travailleuses occasionnelles

Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque période comptable, l'employeur remet au syndicat la liste des travailleuses occasionnelles, le nombre d'heures travaillées par chacune, à l'exclusion des heures supplémentaires, le nombre de jours de congé annuel pris ainsi que l'ancienneté accumulée. Au besoin, l'employeur informe la personne salariée, sur demande de cette dernière, de son ancienneté accumulée.

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 informe toute nouvelle travailleuse du fait qu'elle est syndiquée et elle présente la nouvelle travailleuse à la déléguée syndicale de l'installation ou des installations où elle est assignée. Elle l'informe de même de son statut, son appellation d'emploi, son salaire selon son échelon à la date d'entrée et sa date d'entrée en fonction. La nouvelle travailleuse doit fournir à l'employeur les preuves de ses qualifications et de son expérience ainsi que signer l'autorisation pour permettre à l'employeur de faire la demande de recherche d'empêchements judiciaires et la prise de références. À défaut de pouvoir fournir les preuves de qualification et d'expérience, elle remettra à l'employeur une attestation assermentée à cet effet, en attendant de remettre les documents au plus tard trente (30) jours après la date d'embauche.

La recherche des empêchements judiciaires au centre de la petite enfance se fait aux frais de l'employeur, pourvu qu'elle s'effectue dans les limites du Canada.

9.02 Période d'acquisition de la probation

La période de probation d'une nouvelle travailleuse commence lors de la première journée de travail.

La travailleuse nouvellement engagée est soumise à une période maximale de neuf cent trente (930) heures travaillées.

Aux fins de calcul des heures de travail, les heures reliées aux activités d'encadrement pédagogiques et aux réunions d'équipe prévues à l'article 16.07 et les heures supplémentaires sont réputées être des heures travaillées.

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 d'acquisition de la 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 au plus tard cinq (5) jours après la rencontre du Conseil d'administration suivant l'annonce de la vacance ou de la création du poste. L'affichage peut prévoir qu'il sera comblé à la date de rentrée des groupes, pourvu que la candidate choisie ne perde pas d'heures de travail ni de bénéfices qui y sont reliés, dans l'intervalle.

La durée de l'affichage est de dix (10) jours.

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 pertinentes en relation avec le poste;
- la classe de salaire;
- la période d'affichage;
- la date d'entrée en fonction;
- l'installation visée.

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, soit les dix (10) jours d'affichage.

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

Toute travailleuse absente est considérée comme candidate. L'employeur cherchera à la rejoindre pour obtenir sa décision de poser ou non sa candidature.

10.03 Attribution de poste

Le poste est accordé à la candidate ayant le plus d'ancienneté parmi celles qui détiennent les qualifications requises apparaissant à l'avis d'affichage, en lien avec l'appellation d'emploi.

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 (choix de groupe et horaire) et le choix de la semaine de travail laissé vacant et cela pour le reste de l'année en cours. Toutefois, si le choix de la semaine de travail est de quatre (4) jours par semaine ou de neuf (9) jours, par deux (2) semaines, la travailleuse peut, si elle le désire, être prioritaire sur les travailleuses sur la liste de rappel (article 12.03) et ce peu importe son ancienneté.

10.04 Période d'essai

- a) La candidate à laquelle un nouveau poste est attribué a droit à une période d'initiation et de familiarisation d'une durée maximale de trente (30) jours de travail. Pendant cette période, son poste antérieur est considéré comme temporairement dépourvu de sa titulaire.
- b) Avant la fin de sa période d'essai, l'employeur ou la travailleuse prend l'une ou l'autre des décisions suivantes :
 - 1) la travailleuse est maintenue dans son nouveau poste;
 - 2) la travailleuse est réintégrée dans le poste ou le remplacement qu'elle occupait.

Si la travailleuse est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, elle est réputée satisfaire aux exigences requises de la tâche.

- c) Au cours de cette période, la travailleuse qui décide de réintégrer son ancien poste ou son remplacement s'il reste plus de huit (8) semaines à effectuer 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.

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 six (6) mois ou plus, le syndicat et la travailleuse concernée par une mise à pied doivent en être avisés par courrier recommandé au moins dix (10) jours ouvrables avant la date de la mise à pied pour une travailleuse qui justifie moins de cinq (5) ans de service continu, vingt (20) jours ouvrables pour une travailleuse qui justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et de quarante (40) jours ouvrables pour une travailleuse qui justifie dix (10) ans et plus de service continu. Lorsqu'il s'agit d'une mise à pied d'une durée de moins de six (6) mois, la travailleuse concernée par une mise à pied doit en être avisée par écrit au moins une (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.

Malgré ce qui précède, avant d'être mise à pied, pourvu qu'elle possède les qualifications requises, l'employeur s'assure de la possibilité pour la travailleuse de déplacer la travailleuse la moins ancienne dans l'ordre qui suit :

- a) dans le même titre d'emploi, dans l'une ou l'autre des installations;
- b) dans un autre titre d'emploi dans l'une ou l'autre des installations;

La travailleuse est déplacée en respectant le statut du poste qu'elle détenait au moment de sa mise à pied. Les partis peuvent s'entendre pour des fins de déplacement d'un autre statut. 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, 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. Le tout en respect des règles et les délais prévus 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 connue, avec copie au syndicat;
- d) À la 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 centre de la petite enfance**

- 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 (40) jours à l'avance.
- b) Dans le cas d'une fermeture temporaire ou définitive imputable à un événement de force majeure qui ne relève pas du contrôle de l'employeur (« *Act of God* »), le délai de mise à pied ne s'applique pas, mais l'avis doit être transmis dans le meilleur délai.

11.07 **Réouverture du centre de la petite enfance**

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, des ratios (éducatrice/enfants) en vigueur au centre de la petite enfance et en fonction du respect du règlement concernant la qualification du personnel en centre de la petite enfance. L'employeur doit également respecter les exigences requises pour chacune des installations.
- b) Un poste est temporairement dépourvu de sa titulaire lorsque la titulaire est absente en vertu de la convention collective ou des lois en vigueur.
- c) Le poste temporairement dépourvu de sa titulaire n'est pas affiché, l'employeur se sert de la liste de remplaçantes pour le combler.
- d) Pour tout remplacement de plus de douze (12) semaines, les qualifications reconnues pour un poste d'éducatrice au sens du *Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance* sont requises pour l'obtention.

L'employeur prendra la première remplaçante formée sur la liste de remplaçantes, n'eût été l'ancienneté. En cas d'impossibilité, le remplacement sera attribué selon la liste des remplaçantes.

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

Dans le cas où l'attribution d'un remplacement de moins de douze (12) semaines à une candidate aurait pour conséquence que l'employeur ne respecte plus les exigences minimales quant au nombre d'éducatrices qualifiées, tel qu'il est prévu au *Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance*, les qualifications au sens du Règlement ont préséance sur l'ancienneté.

Pour l'installation La Vigie, en plus de ces exigences, pour effectuer un remplacement de plus de vingt (20) jours, les travailleuses doivent détenir le diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques d'éducation à l'enfance.

12.02 Composition de la liste de remplaçantes

- a) La liste de remplaçantes comprend les travailleuses qui ont exprimé leur disponibilité par écrit et qui pourront indiquer leur préférence quant au choix de l'installation, soit l'une ou l'autre ou les deux (2).

- b) Toute travailleuse peut démissionner de son poste et s'inscrire sur la liste de remplaçantes. Pour ce faire, elle doit donner un préavis de quinze (15) jours. La travailleuse qui démissionne ainsi de son poste conserve son ancienneté.

12.03 **Utilisation de la liste de remplaçantes**

- a) La liste de remplaçantes est utilisée pour :
 - 1. combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire;
 - 2. faire face à un surcroît temporaire de travail, à des urgences et des situations exceptionnelles;
 - 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 remplaçantes. Les travailleuses qui sont titulaires de poste sont exclues des remplacements sauf pour les remplacements compatibles avec leur congé hebdomadaire.

L'appel se fait selon la procédure suivante :

- 1. La liste de remplaçantes est appliquée par titre d'emploi.
- 2. Les travailleuses sont appelées par ordre d'ancienneté et compte tenu de la disponibilité exprimée par écrit, pourvu qu'elles puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche et aux qualifications requises dans le respect du *Règlement des services de garde éducatifs à l'enfance*. L'ancienneté est considérée, en tenant compte du relevé des heures cumulées à la dernière paie versée avant ledit remplacement.
- 3. Selon l'ordre suivant et pourvu qu'elles soient disponibles pour la totalité du remplacement et que cela ne vienne pas en contradiction avec son horaire habituel de travail chez l'employeur :
 - a) Travailleuse mise à pied;
 - b) Travailleuse visée par l'article 10.03;
 - c) Travailleuse occasionnelle;
 - d) Travailleuse à temps partiel;
 - e) Travailleuse à temps complet qui a exprimé sa disponibilité pour les remplacements compatibles avec leur congé hebdomadaire.

4. L'appel se fait par téléphone, la travailleuse est tenue de se présenter au travail, dans la mesure où les circonstances de l'appel rencontrent la disponibilité exprimée préalablement.
5. Pour les appels faits le matin même d'un remplacement, un délai de cinq (5) minutes est accordé à la remplaçante afin d'appeler l'employeur, avant de passer à la prochaine sur la liste de remplaçantes.
6. Si la travailleuse refuse ou ne répond pas, 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 autant ou plus d'heures de travail que le sien dans la même installation, pourvu qu'elle possède plus d'ancienneté que les travailleuses occasionnelles disponibles pour effectuer le remplacement et qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. 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. Lorsqu'un remplacement de plus de quatre (4) mois débute alors qu'une travailleuse de la liste de remplaçantes est déjà en remplacement, cette travailleuse est réputée disponible s'il reste moins de vingt (20) jours à faire à son remplacement en cours.
9. Lorsqu'un remplacement de vingt (20) jours et plus débute alors que la travailleuse de la liste de remplaçantes 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.
10. Pour les remplacements de plus de 20 jours, l'employeur avise par écrit dans les cinq (5) jours la travailleuse qui remplace un poste des particularités suivantes :
 - L'identité du poste;
 - Le nom de la titulaire (s'il y a lieu);
 - La durée probable du remplacement.

L'employeur remet une copie au syndicat de ce formulaire en ajoutant le motif de l'absence, au plus tard vingt (20) jours suivants le début du remplacement.

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

11. L'employeur s'efforce de maintenir une liste de remplaçantes suffisante. Pour ce faire, l'employeur convient de ne pas accroître de façon significative la pratique actuelle d'utiliser du personnel d'agence pour effectuer du remplacement.
12. Les alinéas précédents s'appliquent uniquement dans la mesure où le règlement concernant la qualification du personnel est respecté.

12.04 **Disponibilité exprimée**

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

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

Sauf, les travailleuses qui détiennent un poste chez l'employeur et les étudiantes aux études, les travailleuses inscrites sur la liste de remplaçantes doivent exprimer une disponibilité minimale. Pour les travailleuses en période de probation la disponibilité minimale doit être de trois (3) jours par semaine exception pour les mois de juillet, août et mars celle-ci doit être de cinq (5) jours. Pour les travailleuses qui ont obtenu leur permanence, leur disponibilité minimale doit être de deux (2) jours par semaine.

La travailleuse sur la liste de remplaçantes 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.

- c) Après quatre (4) refus dans une même période de quatre (4) mois, la travailleuse est déplacée au bas de la liste de remplaçantes. N'est pas considéré comme un refus :
- la non-disponibilité d'une travailleuse qui est appelée par l'employeur après 10 h 00 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 deux (2) déplacements au bas de la liste de remplaçantes dans une période de douze (12) mois, la travailleuse est automatiquement mise en période de non-disponibilité de quatre (4) mois. La travailleuse est avisée par écrit de ce fait par l'employeur.
- e) La travailleuse inscrite sur la liste de remplaçantes de plus d'un employeur et les étudiantes aux études n'ont 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).

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 stipulation contraire 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 cinq (5) jours afin de favoriser un règlement avant le dépôt du grief. 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.

13.04 Deuxième étape : arbitrage

- a) Le dépôt du grief constitue une demande d'arbitrage.

- b) L'audition est tenue devant un arbitre unique.

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

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

13.05 **Pouvoirs de l'arbitre**

- a) L'arbitre possède les pouvoirs que lui accorde le Code du travail.
- b) En aucune circonstance, l'arbitre n'a 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.
- 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.
- d) Lors de l'imposition de mesures disciplinaires autres que les avis verbaux, l'employeur doit rencontrer au préalable la travailleuse visée, la déléguée syndicale ou en son absence d'un autre représentant du syndicat et l'employeur, si la travailleuse veut être accompagnée.

Au cours de cette rencontre, l'employeur indique les motifs qui pourraient justifier une imposition de mesure disciplinaire. L'employeur permet à la travailleuse ou à son représentant syndical de donner sa version des faits si elle le désire.

Cependant dans le cas d'une offense très grave, tel un abus sexuel, un comportement violent à l'égard d'un enfant, ou autres, l'employeur pourra procéder à une suspension immédiate pour fin d'enquête.

- e) Une copie de la mesure disciplinaire est transmise sans délai au syndicat.

14.03 **Recours de la travailleuse**

Toute travailleuse faisant l'objet d'une mesure disciplinaire ou administrative qu'elle considère comme 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.

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.
- c) 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 et le syndicat par écrit des raisons et de l'essentiel des faits qui ont provoqué la mesure.

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.

Les parties reconnaissent que les lois et règlements en vigueur en matière de santé et de sécurité au travail constituent la base des mesures qui doivent être prises et respectées.

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 d'une travailleuse désignée par le syndicat et d'un représentant de l'employeur, par installation.
- b) Le comité a pour rôle de :
 - analyser les risques présents au centre de la petite enfance;
 - développer des solutions et convenir d'actions concrètes visant à protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des travailleuses;
 - proposer un programme de santé et sécurité au travail au conseil d'administration, suite à l'approbation de celui-ci s'assurer de la diffusion et de l'application;
 - 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 au minimum tous les trois (3) mois. Il peut aussi se réunir à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- e) Les rencontres se tiennent sur les heures de travail et sans perte de traitement pour les travailleuses, à moins d'entente contraire entre les parties.

15.03 **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 remplaçantes.

15.04 **Budget alloué**

Le budget alloué concernant la santé et la sécurité au travail est établi par le conseil d'administration en lien avec le programme de santé et sécurité adopté par le conseil d'administration.

ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

16.01 Heures de travail

Éducatrice

La semaine normale de travail d'une éducatrice à temps complet est de trente-huit virgule soixante-quinze (38,75) heures à raison de sept virgule soixante-quinze (7,75) heures de travail par jour sur une période de cinq (5) jours par semaine, compris entre le lundi et le vendredi inclusivement. Cependant, les éducatrices peuvent exprimer un choix d'horaire différent selon l'article 16.04.

Éducatrice spécialisée

La semaine normale de travail d'une éducatrice spécialisée à temps complet est de trente-huit virgule soixante-quinze (38,75) heures à raison de sept virgule soixante-quinze (7,75) heures de travail par jour sur une période de cinq (5) jours par semaine, compris entre le lundi et le vendredi inclusivement.

Responsable en alimentation

La semaine normale de travail de la responsable en alimentation à temps complet est de trente-cinq (35) heures à raison de sept (7) heures de travail par jour sur une période de cinq (5) jours par semaine, compris entre le lundi et le vendredi inclusivement.

Le personnel de bureau

La semaine normale de travail du personnel de bureau est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures réparties à raison de sept virgule cinq (7,5) heures de travail par jour sur une période de cinq (5) jours, compris entre le lundi et le vendredi inclusivement.

Préposée

La semaine normale de travail de l'aide de service à temps complet est de trente-huit virgule soixante-quinze (38,75) heures à raison de sept virgule soixante-quinze (7,75) heures de travail par jour sur une période de cinq (5) jours par semaine, compris entre le lundi et le vendredi inclusivement.

16.02 **Répartition des horaires**

Les horaires de travail sont établis par l'employeur. Par la suite, l'horaire de travail est effectué par alternance mensuellement entre les éducatrices des groupes jumelés par l'employeur à l'intérieur d'une même installation.

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 lors de l'affectation annuelle. Cet ajustement ne peut s'ajouter ni se retrancher à la durée normale de l'horaire de travail.

16.03 **Période de repos**

La travailleuse à temps complet ayant un poste et qui travaille sept (7) heures en continu bénéficient, à l'intérieur de son horaire, d'une pause d'une durée de trente (30) minutes rémunérées par jour durant laquelle elle doit demeurer sur les lieux du travail et d'une période de repos non rémunérée de trente (30) minutes.

La travailleuse ayant un horaire de travail quatre (4) heures et plus en continu par jour, bénéficie d'une pause rémunérée de quinze (15) minutes par journée de travail, qu'elle doit prendre sur les lieux du travail.

La travailleuse ayant un horaire de travail cinq (5) heures et plus en continu par jour, bénéficie, à l'intérieur de son horaire, d'une pause d'une durée de quinze (15) minutes rémunérées par jour durant laquelle elle doit demeurer sur les lieux du travail et d'une période de repos non rémunérée de quinze (15) minutes.

L'employeur répartit les pauses entre les travailleuses en tenant compte de leurs horaires et du bon fonctionnement du centre de la petite enfance.

16.04 **Choix de la semaine de travail d'une éducatrice à temps complet**

Considérant que la semaine normale de travail d'une d'éducatrice à temps complet est de trente-huit virgule soixante-quinze (38,75) heures sur cinq (5) jours par semaine à raison de sept virgule soixante-quinze (7,75) heures par jour. Il est possible pour une d'éducatrice d'exprimer un choix d'horaire différent soit :

- trente-deux (32) heures par semaine réparties sur quatre (4) jours à raison de sept virgule soixante-quinze (7,75) heures par jour, plus d'une (1) heure pédagogique qui sera répartie dans la semaine selon le droit de gérance de l'employeur.
- par alternance, une semaine de trente-huit virgule soixante-quinze (38,75) heures et l'autre de trente-deux (32) heures incluant les heures

pédagogiques soit pour un horaire de travail de neuf (9) jours sur dix (10) jours.

L'éducatrice à temps complet doit à chaque année transmettre à l'employeur par écrit au plus tard le 1er avril son choix de la semaine de travail pour la prochaine année. Le choix de la semaine de travail entre en vigueur lors de la première journée de la rentrée des groupes de chaque année et une fois fixé demeure le même pour toute l'année et ne peut être modifié.

16.05 **Choix du congé hebdomadaire**

Le jour de congé hebdomadaire est attribué par l'employeur après consultation de travailleuses concernées en tenant compte de l'ancienneté et en cherchant à créer des remplacements de quatre (4) à cinq (5) jours pour des travailleuses occasionnelles afin d'effectuer le remplacement des congés hebdomadaires et en tenant compte des autres besoins en remplacement.

Le congé hebdomadaire entre en vigueur lors de la première journée de la rentrée des groupes de chaque année et une fois fixé demeure le même pour toute l'année

Pour tout changement occasionnel du congé hebdomadaire, la demande doit être faite à l'employeur par écrit, au moins deux (2) semaines à l'avance.

16.06 **Choix d'affectation annuelle**

Au plus tard au 23 juin de chaque année, les éducatrices détentrices d'un poste à temps complet se réunissent avec l'employeur lors d'une réunion d'équipe pour faire les choix d'affectation.

À cette fin, les dispositions suivantes ont été convenues :

- a) Cette démarche est distincte pour chacune des deux (2) installations.
- b) Les nouveaux choix d'affectation sont octroyés par ancienneté.
- c) Les choix d'affectation se font en tenant compte des qualifications requises pour chacune des installations et en respect du *Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance* concernant la qualification du personnel ou tout autre titre le remplaçant.
- d) Ces choix d'affectation deviennent effectifs lors de la première journée de la rentrée des groupes et au plus tard le 1^{er} septembre de l'année en cours.
- e) Une fois fixé, le choix d'affectation demeure le même pour l'année et ne peut être modifié à moins d'entente entre les parties.

- f) Si une travailleuse est absente selon les congés prévus à la présente convention collective, l'employeur tient compte des choix de groupes 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 de groupe de la travailleuse absente au cours de la période ci-haut mentionnée, le groupe qui lui sera attribué sera celui 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)**

- a) Le 1^{er} avril de chaque année, l'équipe de travail bénéficie d'une banque annuelle d'heures payées pour des activités d'encadrement pédagogique déterminé par le conseil d'administration qui s'inspire du financement du ministère de la Famille.
- b) La répartition des heures est effectuée par l'employeur.
- c) La banque vise les activités suivantes :
- temps individuel de planification pédagogique;
 - réunion pédagogique;
 - réunion 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;
 - préparation des locaux;
 - toutes autres activités d'ordre pédagogique.
- d) Les heures pédagogiques sont effectuées à l'intérieur de la semaine de travail et sont réalisées au centre de la petite enfance. De façon exceptionnelle, ces heures peuvent être effectuées à un autre moment qui doit être convenu et autorisé au préalable par l'employeur.
- e) Les travailleuses des autres appellations d'emploi peuvent participer aux réunions d'équipe sur invitation et sont rémunérées pour toute la durée de la rencontre.
- f) Les libérations pédagogiques dites « *collectives* », qui viennent compléter la semaine de trente-deux (32) heures, sont réparties par l'employeur et incluent notamment les heures prévues pour les activités pédagogiques collectives, l'organisation des espaces communs et autres.

- g) Du temps d'encadrement est mis à la disposition des travailleuses ayant pour responsabilité l'accompagnement de stagiaire, et ce, pour un maximum d'une (1) heure de rencontre incluant les rencontres de stages de début, de mi-stage et de fin.

Si la travailleuse a besoin de plus temps elle pourra effectuer une demande à l'Employeur.

16.08 **Intempérie ou événement incontrôlable**

À l'occasion d'une déclaration d'urgence nationale sur tout ou une partie du territoire du Québec en vertu de la *Loi sur la sécurité civile* (L.R.Q. c-2.3), les personnes salariées qui sont empêchées d'accomplir leur travail ne subissent aucune perte de traitement jusqu'à concurrence de deux (2) jours consécutifs.

ARTICLE 17 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

17.01 Définition du temps supplémentaire

- a) Tout travail en temps supplémentaire doit être préalablement autorisé par l'employeur. Toute travailleuse qui fait plus que quarante (40) heures par semaine est réputée avoir fait du temps supplémentaire;
- b) Le temps supplémentaire est facultatif, à moins d'une situation d'urgence le nécessitant pour laquelle on applique l'ordre inverse d'ancienneté parmi les travailleuses qualifiées. 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

- a) La répartition du temps supplémentaire se fait indépendamment pour chacune des installations.
- b) Tout travail en temps supplémentaire est offert aux travailleuses des groupes de travail concernées lorsqu'il s'agit de prolonger leur journée de travail.
- c) Dans les autres cas, le temps supplémentaire est offert par ordre d'ancienneté parmi celles qui ont exprimé par écrit leur disponibilité pour faire du temps supplémentaire et en assurant une répartition équitable entre elles. La travailleuse doit informer l'employeur, par écrit, de tout changement de sa disponibilité. En aucun cas, l'application de ce principe général ne doit faire en sorte que l'on ne puisse pas respecter le règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance concernant la qualification du personnel.

17.03 Rémunération du temps supplémentaire

- a) Tout travail supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux de salaire régulier.
- b) Le travail supplémentaire est payé au plus tard quinze (15) jours 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

La travailleuse a droit au congé annuel et à la rémunération suivante :

Années de service Effectif au 31 mars	Quantum des congés	Pourcentage applicable en fonction du salaire de l'année de référence
0 à 1 an	Une (1) journée par mois de service complété pour un maximum de deux (2) semaines	4 %
1 an à 2 ans	3 semaines	6 %
2 ans à 10 ans	4 semaines	8 %
11 ans	4 semaines + 1 jour	8,4 %
12 ans	4 semaines + 2 jours	8,8 %
13 ans	4 semaines + 3 jours	9,2 %
14 ans	4 semaines + 4 jours	9,6 %
15 ans	5 semaines	10 %
16 ans	5 semaines + 1 jour	10,4 %
17 ans	5 semaines + 2 jours	10,8 %
18 ans	5 semaines + 3 jours	11,2 %
19 ans	5 semaines + 4 jours	11,6 %
20 ans	6 semaines	12 %

18.02 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^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année subséquente.
- c) Aux fins de calcul, une travailleuse embauchée entre le 1^{er} et le 15^e jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un mois complet de service.

18.03 Période de prise de vacances

La période située entre le 1^{er} juin et le dernier vendredi précédant la première journée de la rentrée des groupes de chaque année sera 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. La période de prise de vacances se situe entre le 1^{er} avril et le 31 mars suivant l'année de référence.

18.04 Choix des dates de vacances

- a) L'employeur affiche pour la période estivale, au plus tard le 1^{er} 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^{er} mai de chaque année.

Le choix des dates de prise de vacances se fait par consensus entre les travailleuses. À défaut de consensus, ce choix s'effectue par ordre décroissant d'ancienneté en respectant les exigences du règlement sur les centres de la petite enfance concernant la qualification du personnel. Le nombre de travailleuses qui partiront en même temps sera déterminé par l'employeur selon les besoins du centre de la petite enfance. L'employeur ne peut refuser sans motif valable.

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.

- b) 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.

- c) L'employeur affiche pour l'autre période prévue à l'article 18.03, au plus tard le 1^{er} septembre, 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 avant le 1^{er} octobre de chaque année.

18.05 **Paie de vacances**

La paie de vacances est remise à la travailleuse à son choix soit selon le rythme régulier du versement des paies par dépôt salaire ou par anticipation avant ces vacances, cependant elle doit faire la demande au moins deux (2) semaines avant la paie précédant son départ en vacances.

La travailleuse occasionnelle reçoit son pourcentage de vacances accumulées selon son choix, soit au moment de la prise de vacances effective, soit en pourcentage sur son revenu bi-hebdomadaire. Lequel choix peut s'effectuer au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, applicable au 1^{er} avril et ne peut être modifié par la suite. À défaut d'exprimer ce choix, la paie de vacances sera versée au pourcentage du revenu bi-hebdomadaire sur chaque paie.

18.06 **Vacances monnayables**

La travailleuse qui a plus de trois (3) semaines de congé annuel, peut faire une demande à l'employeur par écrit, de monnayer des jours du congé annuel restant en supplément des trois (3) semaines de congé annuel.

ARTICLE 19 CONGÉS FÉRIÉS

19.01 Énumération des congés fériés

- a) La travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de cinq (5) jours par semaine bénéficie annuellement de treize (13) jours de congé férié sans perte de traitement.
- b) 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.
- c) La travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de neuf (9) jours par période de dix (10) jours bénéficie annuellement de douze (12) jours de congé férié sans perte de traitement.
- d) La travailleuse à temps partiel travaillant sur un horaire de cinq (5) jours par semaine bénéficie annuellement de treize (13) jours de congé férié sans perte de traitement.
- e) Les travailleuses bénéficient d'une journée de congé férié sans perte de salaire dans tous les cas suivants :
 - 1. le jour de l'An;
 - 2. le Vendredi saint;
 - 3. le lundi de Pâques;
 - 4. la Journée nationale des Patriotes;
 - 5. la fête nationale;
 - 6. la fête du Canada;
 - 7. la fête du Travail;
 - 8. l'Action de grâces;
 - 9. le jour de Noël;
 - 10. Férié flottant : pour l'ensemble des travailleuses à temps complet, la date de référence étant la journée pédagogique du mois de septembre.
 - 11. Férié flottant : pour l'ensemble des travailleuses à temps complet, la date de référence étant la journée pédagogique du mois de janvier ou février.

12. Férié flottant pour les travailleuses à temps complet ayant fait le choix de la semaine de travail de neuf (9) jours par période de dix (10) jours et celles qui ont fait le choix cinq (5) jours par semaine, la date de référence étant la journée pédagogique du mois de novembre.
13. Férié flottant pour les travailleuses à temps complet ayant fait le choix de cinq (5) jours par semaine, la date de référence étant la journée pédagogique du mois de mars ou mai.

En cas de modification à la baisse, des journées pédagogiques, le jour de référence du congé férié flottant qui devra devenir fixe, fera l'objet d'une entente entre les parties.

Si une de ces journées fériées doit être travaillée, l'employeur doit payer la journée à taux une fois et demie (1½) le taux de salaire régulier pour toute travailleuse, et ce même si le quarante (40) heures n'est pas atteint.

- f) Chaque année, l'employeur établit un calendrier des congés fériés après consultation auprès du syndicat. Ce calendrier doit être distribué aux travailleuses avant le 1^{er} septembre de chaque année. Chacune des deux (2) installations peut avoir un calendrier distinct afin de s'assurer de correspondre aux réalités des partenaires de chacun.
- g) Pour avoir droit aux congés fériés et fériés flottants, le jour doit coïncider avec une journée où la travailleuse est requise au travail à l'exception du congé hebdomadaire.
- h) La travailleuse doit convenir avec l'employeur de la date de la prise de son congé férié flottant. Cette date doit se situer entre les soixante (60) jours calendrier précédant ou suivant la date de référence donnant droit à ce congé.

Malgré ce qui précède, la travailleuse, après entente avec l'employeur, peut accumuler ces congés flottants dans une banque.

- i) Les congés fériés et fériés flottants ne peuvent être fractionnés.
- j) Si nécessaire, la travailleuse rembourse le trop-perçu en raison des congés fériés flottants pris, mais non acquis, sur la dernière paie de l'année financière ou remboursé par la travailleuse. Le tout au choix de la travailleuse après entente avec l'employeur.

19.02 Paiement du congé

- a) Les travailleuses ayant un poste à temps complet reçoivent, pour chacun des jours de congés fériés, le salaire qu'elles auraient normalement gagné si elles avaient travaillé.
- b) Les travailleuses ayant un poste à temps partiel reçoivent, pour chacun des jours de congés fériés, le salaire selon les heures prévues à son poste.

La travailleuse à temps partiel reçoit à la fin de l'année, un ajustement concernant ces congés fériés et fériés flottants payés au cours de l'année afin de s'assurer qu'elle reçoit le prorata de cinq virgule quatre-vingt-onze pour cent (5,91 %) des heures rémunérées excluant les heures supplémentaires. Le tout sera versé sur la paie suivant celle du 31 mars.

- c) La travailleuse occasionnelle ne bénéficie pas du paiement des congés fériés. Cependant, à titre d'indemnité de congés fériés, elle reçoit, à chaque paie cinq virgule quatre-vingt-onze pour cent (5,91 %) des heures rémunérées excluant le temps supplémentaire.
- d) La travailleuse qui effectue un remplacement et qui retourne à son poste d'occasionnel ou temps partiel ne peut bénéficier de plus de cinq virgule quatre-vingt-onze pour cent (5,91 %) des heures rémunérées, excluant le temps supplémentaire.

19.03 Congé férié reporté

Si le congé férié survient durant une période de vacances annuelles ou durant une absence pour maladie de la banque de congés personnels, ledit congé férié est considéré avoir été pris à la date de la survenance et la journée de vacances ou de congé personnel est maintenu dans sa banque respective.

Si le congé férié survient pendant un congé hebdomadaire, celui-ci est soit payé et le congé hebdomadaire n'est pas reporté ou la travailleuse reporte celui-ci dans la même période de paie.

Si l'employeur ne peut accorder le report ou la prise d'un congé férié flottant dans les délais mentionnés à l'article 19, le congé pourra exceptionnellement être pris en dehors de cette période, le tout après entente avec la travailleuse.

ARTICLE 20 CONGÉS PERSONNELS

20.01 Congés personnels

- a) Au 1^{er} avril de chaque année, toute travailleuse à temps complet à l'emploi de l'employeur se voit créditer et monnayer une banque :
- de dix (10) jours si le nombre de jours de sa semaine habituelle de travail est cinq (5) jours;
 - de huit (8) jours si le nombre de jours de sa semaine habituelle de travail est quatre (4) jours;
 - de neuf (9) jours si le nombre de jours de sa semaine habituelle de travail est de neuf (9) jours par période de dix (10) jours.

- b) Au 1^{er} avril de chaque année, toute travailleuse à temps partiel à l'emploi de l'employeur se voit créditer et monnayer une banque qui est l'équivalent des heures de travail prévues à l'horaire habituel de son poste.

La travailleuse à temps partiel reçoit à la fin de l'année, un ajustement concernant ces congés personnels payés au cours de l'année afin de s'assurer qu'elle reçoit le prorata de quatre virgule trente pour cent (4,3 %) des heures rémunérées excluant les heures supplémentaires. Le tout sera versé sur la paie suivant celle du 31 mars.

- c) La travailleuse occasionnelle ainsi que la travailleuse en période de probation ne bénéficient pas du paiement des congés personnels. Cependant, à titre d'indemnité de congé personnel, elle reçoit, à chaque paie quatre virgule trente pour cent (4,3 %) des heures rémunérées excluant le temps supplémentaire.
- d) 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. À l'exception des congés annuels et des périodes pendant lesquelles la travailleuse est appelée à siéger comme juré.
- e) Après sa période de probation, pour la travailleuse détentricice d'un poste qui est engagée après le 1^{er} 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 quatre (4) ou cinq (5) jours par semaine selon l'horaire de la nouvelle travailleuse.

- f) Si le congé personnel est pris pour une raison autre que la maladie, la travailleuse doit aviser l'employeur, quarante-huit (48) heures ouvrables à l'avance pour avoir droit à un tel congé. Il est entendu que l'employeur peut limiter le nombre de travailleuses qui partent en même temps, pour des congés personnels qui sont pris pour des motifs autres que la maladie.
- g) Après sa période de probation, pour la travailleuse détentricice 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.
- h) Chacune de ces journées peut être utilisée en journée ou en demi-journée si l'employeur y consent.

20.02 **Remboursement des congés non utilisés**

- a) Les heures de congé personnel non utilisées au 31 mars de chaque année sont payées à chaque travailleuse, au plus tard trois (3) semaines après cette date, au taux de salaire en vigueur au 31 mars.
- b) Lorsque la travailleuse s'absente pour un congé sans solde et que le centre de la petite enfance doit faire un ajustement de sa banque, s'il ne reste plus suffisamment de jours en banque en fin d'année, l'ajustement est appliqué sur les jours accordés pour la banque de congés personnels de l'année suivante ou remboursé par la travailleuse. Le tout au choix de la travailleuse après entente avec l'employeur.

20.03 **Certificat médical**

L'employeur peut exiger de la part d'une travailleuse absente pour cause d'accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle, un certificat médical attestant de la nature de la maladie lorsque l'absence est égale ou supérieure à trois (3) jours ou s'il s'agit d'absences répétées.

L'employeur se réserve le droit de contrôler toute absence dans le cas d'une travailleuse présentant un profil d'absentéisme anormal en exigeant que la travailleuse se fasse examiner par un médecin choisi par l'employeur.

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.

ARTICLE 21 CONGÉS SPÉCIAUX

21.01 Énumération des congés sociaux

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

Décès

- de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours consécutifs;
- de son père, de sa mère, de son beau-père, de sa belle-mère, du père ou de la mère du conjoint, de son frère, de sa sœur : trois (3) jours consécutifs;
- de son gendre, de sa bru, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants : un (1) jour, le jour des funérailles;
- la travailleuse a droit à une (1) journée additionnelle si le lieu des funérailles se situe à plus de deux-cent-quarante (240) km du lieu de sa résidence;
- les congés en 1 et 2 peuvent être reportés ou divisés en deux (2) périodes en cas de crémation, d'enterrement, de cérémonie de dispersion des cendres reportées. Dans ce cas, la travailleuse avisera l'employeur au moins quarante-huit (48) heures à l'avance de la prise de ces congés.

21.02 Prolongation sans solde

À la suite d'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 Droit aux congés sociaux

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

21.04 **Assignment comme juré ou témoin**

- a) La travailleuse appelée à agir comme juré ou témoin dans une cause où elle n'est pas une des parties intéressées (sauf pour un cas d'adoption), reçoit, pendant la période où elle est appelée à agir comme juré ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité à ce titre versée par la Cour.
- b) Dans le cas de poursuites judiciaires impliquant une travailleuse dans l'exercice normal de ses fonctions, celle-ci ne subit aucune perte de salaire pour le temps où sa présence est nécessaire à la Cour, sauf si celle-ci a commis une faute lourde, une grossière négligence ou un acte frauduleux.
- c) La travailleuse agissant comme juré ou témoin pendant sa période de vacances peut reporter les jours de vacances non utilisés.

21.05 **Congé pour mariage**

- a) La travailleuse peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, au choix de la travailleuse, sans réduction de salaire, à l'occasion de son mariage.
- b) La travailleuse peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de son enfant, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou d'un enfant de son conjoint.

La travailleuse doit aviser l'employeur de son absence au moins une semaine à l'avance.

21.06 **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.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.

La travailleuse doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

- b) 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.

- c) 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 a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la travailleuse concernée. Les modalités relatives à ces congés sont celles prévues aux paragraphes 22.33, 22.35 et 22.37.

21.07 **Congé pour déménagement**

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

ARTICLE 22 DROITS PARENTAUX

Dispositions générales

- 22.01 Les indemnités du congé de maternité prévues de la clause 22.05 à 22.06 sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiement durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale ne s'applique pas.
- 22.02 Lorsque les parents sont tous deux (2) de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux (2) mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.
- 22.03 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.
- 22.04 Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou à la *Loi sur les normes du travail* relatives aux droits parentaux, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE ET ASSURANCE COLLECTIVE

Cas admissibles

- 22.05 La travailleuse admissible au régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir durant son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre ce qu'elle reçoit du régime québécois d'assurance parentale et de l'assurance collective.

Cette indemnité est versée à l'assurée en vertu du régime d'assurance collective et de congés de maternité mis en place par le ministère à l'intention du personnel œuvrant dans les centres de la petite enfance du Québec.

Le centre de la petite enfance applique les conditions du régime d'assurance collective et ne peut être tenu responsable des différences entre le présent document et les modifications qui pourraient être apportées au régime.

Cas non admissibles

- 22.06 La travailleuse exclue du bénéfice des prestations de l'assurance parentale ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois, elle a droit au congé de maternité prévu à la clause 22.10 et ce, sans traitement. En ce qui concerne l'assurance collective, si le contrat le permet.

CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

Congé spécial - retrait préventif

- 22.07 La travailleuse a droit à un congé spécial qui débute immédiatement dans les cas suivants :

- a) Elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
- b) Ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

La travailleuse doit présenter, dans les meilleurs délais, un certificat médical à cet effet.

Le congé spécial se termine, pour la travailleuse enceinte, à la date de son accouchement, et pour la travailleuse qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la travailleuse admissible aux prestations payables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

Lors d'un retrait préventif, l'employeur analyse les contraintes médicales et aide afin d'accommoder la travailleuse sans contrainte excessive.

Une copie de la demande de retrait préventif sera remise au syndicat.

Durant le congé spécial prévu à la présente clause, la travailleuse est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* relative au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Autres congés spéciaux

22.08 La travailleuse a également droit à un congé spécial, dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; le certificat médical doit attester la complication ou le danger d'interruption de grossesse et la date prévue pour la naissance. Ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme, elle avise l'employeur le plus rapidement possible.

22.09 Durant un congé spécial prévu aux clauses 22.07 et 22.08, la travailleuse bénéficie des avantages prévus par la clause 22.18, pourvu qu'elle y ait normalement droit, et de la clause 22.22.

De plus, la travailleuse visée par la clause 22.08 ne reçoit pas de traitement, mais peut se prévaloir des bénéfices prévus par le régime de congés personnels ou d'assurance-salaire si elle y a droit.

Congé de maternité

22.10 La travailleuse enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de vingt (20) semaines sans traitement qui, sous réserve de la clause 22.13 et 22.14, doivent être consécutives, qu'elle ait été en congé de maternité spécial ou en retrait préventif ou non auparavant.

La travailleuse qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé sans traitement à temps partiel prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 22.05 et 22.06 selon le cas.

22.11 La travailleuse a également droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

22.12 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la travailleuse et comprend le jour de l'accouchement.

22.13 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement, mais que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la travailleuse peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. La travailleuse dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.

En outre, lorsque la travailleuse est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé depuis plus de quinze (15) jours, la travailleuse peut suspendre son congé de maternité, en retournant au travail pendant la durée de son hospitalisation.

22.14 Sur demande de la travailleuse, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou lorsque survient une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, qui justifierait une absence de la travailleuse en application de l'article 79.1 ou 79.8 ci-haut mentionné de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c.N-1.1). Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant ou au nombre de semaines complètes que dure la situation prévue à l'article 79.1 ou 79.8, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier cas et six (6) semaines dans le deuxième (2^e) cas.

Durant une telle suspension, la travailleuse est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité ni prestation; elle bénéficie toutefois des avantages prévus à la clause 22.33.

22.15 Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 22.13 ou 22.14, l'assureur verse à la travailleuse l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu des clauses 22.05 ou 22.06, selon le cas et selon les conditions en vigueur de celui-ci.

22.16 Lorsque son enfant est hospitalisé, la travailleuse peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail durant la durée de cette hospitalisation.

22.17 Pour obtenir le congé de maternité, la travailleuse doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant la grossesse et la date prévue pour la naissance.

Le délai de prestation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la travailleuse doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la travailleuse est exemptée de la formalité du préavis, sous

réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

22.18 Durant ce congé de maternité, la travailleuse bénéficie, pourvu qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- participation au régime d'assurance collective et du régime de retraite, aux conditions de ces régimes, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles;
- accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de congés personnels;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience (heures aux fins d'avancement d'échelon);
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

22.19 La travailleuse peut reporter ses semaines de vacances annuelles, si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit son employeur de la date du report.

22.20 Si la naissance a lieu après la date prévue, la travailleuse a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La travailleuse peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de la travailleuse l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la travailleuse.

Durant ces prolongations, la travailleuse est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité ni traitement. La travailleuse bénéficie des avantages prévus à la clause 22.17 pendant les six (6) premières semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnés à la clause 22.33.

Nonobstant les dispositions du présent article, la travailleuse conserve la possibilité d'utiliser des jours de congé personnel prévus à l'article 20.

22.21 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 22.10. Si la travailleuse revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant que son rétablissement est suffisant pour reprendre le travail.

22.22 Au retour du congé de maternité, la travailleuse réintègre son poste ou le cas échéant son remplacement.

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

22.23 La travailleuse peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement après son congé de maternité pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé parental selon le cas.

AUTRES CONGÉS PARENTAUX

Congé paternité

22.24 Le travailleur a droit, lors de la naissance de son enfant, à un congé payé d'une durée maximale du nombre de jours ouvrables suivant :

- Semaine régulière de travail répartie sur quatre (4) jours : quatre (4) jours;
- Semaine régulière de travail répartie sur cinq (5) jours : cinq (5) jours;
- Quinzaine régulière de travail soit une semaine de quatre (4) ou cinq (5) jours : le nombre de jours prévus lors de la semaine durant laquelle survient la naissance de son enfant.

Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un (1) de ces jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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.

22.25 À l'occasion de la naissance de son enfant, le travailleur a aussi droit à un congé de paternité sans traitement d'au plus cinq (5) semaines qui peuvent être fractionnées en semaine. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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.

Pour le travailleur admissible au régime québécois d'assurance parentale, celui-ci a droit de recevoir une indemnité durant son congé de paternité.

22.26 Lorsque son enfant est hospitalisé, le travailleur peut suspendre son congé de paternité en retournant au travail durant la durée de cette hospitalisation.

22.27 Durant ce congé de paternité, le travailleur bénéficie, pourvu qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

- participation au régime d'assurance collective et du régime de retraite, aux conditions de ces régimes, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles;
- accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de congés personnels;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience (heures aux fins d'avancement d'échelon);
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme s'il était au travail.

Congé pour adoption

22.28 La travailleuse qui adopte un enfant a droit à un congé pour adoption sans traitement d'au plus de cinq (5) semaines qui peuvent être fractionnées en semaine, après entente avec l'employeur.

22.29 Ce congé pour adoption doit se terminer avant la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

22.30 Lorsque son enfant est hospitalisé, la travailleuse peut suspendre son congé d'adoption en retournant au travail durant la durée de cette hospitalisation.

Congé parental et congé parental complémentaire

22.31 À la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur au moins quatre (4) semaines à l'avance, la travailleuse qui désire prolonger son congé de maternité, le travailleur qui désire prolonger son congé de paternité et la travailleuse ou le travailleur qui désire prolonger le congé pour adoption bénéficient de l'une des deux (2) options ci-après énumérées, et ce, aux conditions suivantes :

- a) un congé sans traitement à temps complet d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la

travailleuse ou le travailleur et se termine au plus tard soixante-douze (72) semaines après la naissance ou dans le cas d'une adoption, soixante- douze (72) semaines après que l'enfant lui ait été confié;

- b) un congé sans traitement à temps complet d'une durée maximale de deux (2) ans, congé qui suit immédiatement le congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

22.32 La travailleuse ou le travailleur occupant un poste à temps partiel a également droit au congé sans traitement. Toutefois, les autres dispositions de la convention, relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail, demeurent applicables.

Pour l'un ou l'autre des congés prévus précédemment, la demande doit préciser la date du retour au travail.

22.33 Durant le congé parental, la travailleuse ou le travailleur bénéficie, pourvu qu'elle ou qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

- participation au régime d'assurance collective et du régime de retraite, aux conditions de ces régimes, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience pour les cinquante-deux (52) premières semaines;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle ou il était au travail.

22.34 La travailleuse ou le travailleur doit prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement après son congé parental à moins d'une entente contraire avec l'employeur.

22.35 La travailleuse ou le travailleur qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt (20) jours avant son retour.

La travailleuse ou le travailleur doit se présenter au travail à l'expiration de son congé, à défaut de se présenter au travail à la date convenue, elle ou il est présumé(e) avoir démissionné, sauf en cas de force majeure dont la preuve lui incombe.

22.36 Une travailleuse ou un travailleur qui se prévaut d'un congé sans solde complémentaire peut inscrire ses disponibilités pour effectuer des

remplacements occasionnels durant cette période, pourvu que la procédure et les disponibilités prévues à l'article 12 soient respectées.

22.37 Au retour de ce congé sans traitement, la travailleuse ou le travailleur réintègre le poste qu'elle ou il occupait avant son départ. Dans l'éventualité où le poste a été aboli, la travailleuse ou le travailleur a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

ARTICLE 23

CONGÉS DE PERFECTIONNEMENT

23.01 Formation professionnelle

- a) Toute travailleuse à temps complet, qui a accumulé un (1) an d'ancienneté, peut obtenir 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.

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.

- b) Ce congé peut être accordé à temps complet ou à temps partiel, selon la demande, et pour une durée maximale d'un (1) an. Ce congé est renouvelable avec entente avec le centre de la petite enfance pour une année supplémentaire.
- c) Pour obtenir un tel congé, la travailleuse doit en faire la demande écrite au moins quatre (4) semaines 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 fin 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 quatre (4) semaines 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, comme décrit à l'article 24.01 et 24.02 est déterminé par l'employeur selon les besoins de celui-ci.

23.02 **Formation ou perfectionnement exigé par l'employeur**

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.

ARTICLE 24 CONGÉS SANS SOLDE

24.01 Congé sans solde de quatre (4) semaines ou moins

Pourvu que le remplacement de la travailleuse soit possible, 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 quatre (4) semaines 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.

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 fractionner qu'en jours et les semaines peuvent être prises de façon non consécutive.

En dehors de cette période, les semaines doivent être prises de façon consécutive et la travailleuse ne peut fractionner qu'une (1) semaine en jours.

Le nombre de travailleuses pouvant, en même temps, bénéficier d'un tel congé est déterminé, selon les besoins du centre de la petite enfance par l'employeur lequel ne peut refuser sans motif valable. Si plusieurs demandes sont faites pour une même période, l'ancienneté prévaut.

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.

24.02 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, à temps partiel ou occasionnel 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 quatre (4) semaines à l'avance.
- 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 quatre (4) semaines 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 24.01 et 24.02, est

déterminé par l'employeur selon les besoins du centre de la petite enfance.

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.

24.03 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.

24.04 **CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

a) À la suite d'une demande écrite d'une travailleuse permanente, l'employeur peut accorder un congé sabbatique à traitement différé en tenant compte des modalités suivantes:

- 1) Ce congé a pour effet de permettre à une travailleuse permanente de voir son traitement étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé sabbatique avec traitement;
- 2) Ce congé n'a pas pour but de fournir à la travailleuse des prestations au moment de la retraite ni de différer de l'impôt;
- 3) L'employeur communique sa réponse par écrit au plus tard dans les 30 jours de la réception de la demande de la travailleuse permanente;
- 4) L'employeur et la travailleuse permanente conviennent de la durée du congé et de la durée de participation au régime (contrat);
- 5) Avec l'accord de l'employeur, la travailleuse peut prendre son congé sabbatique à traitement différé dès le début du contrat, dans le respect des lois fiscales en vigueur;

- 6) L'employeur et la travailleuse permanente signent, le cas échéant, le contrat prévu à l'annexe E;
- 7) La travailleuse permanente en assurance salaire ou en congé sans traitement au moment de l'entrée en vigueur du contrat prévu à l'annexe E n'est pas admissible. Par la suite, les dispositions prévues au contrat pour ces situations s'appliquent.
- b) Le congé sabbatique peut s'appliquer uniquement selon la période du contrat et la durée du congé déterminées au tableau ci-après ainsi que selon les pourcentages suivants du traitement versé au cours du contrat :

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

- c) La travailleuse permanente doit revenir au travail, après son congé sabbatique, pour une période au moins égale à celle de son congé.
- d) Une seule travailleuse à la fois par établissement pourra se prévaloir de la prise d'un congé sabbatique à traitement différé. Si plusieurs demandes sont faites pour une même période, l'ancienneté prévaut.

ARTICLE 26 RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉES DES SERVICES DE GARDE DU QUÉBEC

26.01 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.

26.02 Programme de retraite progressive

a) Définition de retraite progressive

- 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;
- 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.

b) Demande de retraite progressive

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, après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Malgré ce qui précède, la travailleuse éducatrice titulaire d'un groupe qui veut se prévaloir du programme de retraite progressive doit le 1^{er} février précédent informer l'employeur de son souhait de bénéficier du programme au cours de l'année qui vient, en même temps que le choix des semaines de travail.

Pour la première année du programme de retraite progressive si la date du début du programme n'est pas le 1^{er} avril, la travailleuse garde son choix de semaine de travail et son choix de groupe pour toute l'année même après le début de la retraite progressive. Le remplacement de cette travailleuse est effectué par une seule et même personne et est planifié lors de l'attribution des remplacements pour compléter les semaines selon les choix faits le 1^{er} avril précédent.

Les années suivantes, la travailleuse qui bénéficie du programme de retraite progressive doit effectuer son choix de groupe ou prendre un des remplacements disponibles des congés hebdomadaires prévus à l'article 16.05 en priorité sur les autres travailleuses, comme prévu à l'article 16. Ce choix est effectif pour une année ou jusqu'à son départ à la retraite.

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. **Statut**

La travailleuse est considérée à temps partiel et les avantages autres que ceux mentionnés à cet article sont au prorata des heures travaillées.

2. **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.

3. **Régime d'assurance**

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

4. **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.

5. **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.

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

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

26.04 **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 27 RÉMUNÉRATION

27.01 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 prévus par le ministère de la Famille.

27.02 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, la banque de vacances, 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 dix pour cent (10 %) du salaire brut, jusqu'à l'extinction de la dette de la travailleuse.

27.03 **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.

27.04 **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 ».

27.05 **Salaires et classification**

a) Expérience antérieure pour fin de classification

La travailleuse actuellement au service de l'employeur 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.

L'employeur peut exiger de la travailleuse une attestation de l'expérience antérieure de travail.

Lorsqu'un employeur a cessé ses opérations ou est dans l'incapacité de produire un certificat de travail, la travailleuse fournit une copie du relevé de participation aux régimes de retraite des centres de la petite enfance et des garderies conventionnées du Québec ou de l'état de la rémunération payée (T4), aux fins de l'attestation d'expérience antérieure.

La reconnaissance de l'expérience antérieure de travail prend effet à compter de la production de l'attestation ou du relevé de participation aux régimes de retraite des centres de la petite enfance et des garderies conventionnées du Québec ou de l'état de la rémunération payée (T4), sans effet rétroactif.

Une (1) année d'expérience correspond au nombre d'heures de travail selon la semaine normale de travail de l'employeur pour un maximum de mille six cent soixante-quatre (1 664) heures par année. En aucun cas, la travailleuse ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience par période de douze (12) mois.

En cours d'emploi, les congés suivants sont considérés aux fins de la reconnaissance d'expérience, comme des heures travaillées lors de la progression dans l'échelle salariale :

- 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 congés parentaux sans-solde, jusqu'à un maximum de cinquante-deux (52) semaines;
- Les libérations pour activités syndicales prévues en vertu de l'article 7;
- 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. 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.

c) Expérience reconnue aux 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 28 DISPOSITIONS DIVERSES

28.01 Annexes

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

28.02 Entente de services

Advenant un changement à l'entente de services liant les partenaires et le centre de la petite enfance, les parties s'engagent à renégocier les clauses à incidence monétaire.

28.03 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 dix dollars et quarante cents (10,40 \$), sur production d'un reçu;
- Dîner : un maximum de quatorze dollars et trente cents (14,30 \$), sur production d'un reçu;
- Souper : un maximum de vingt et un dollars et cinquante-cinq cents (21,55 \$), sur production d'un reçu;
- cinquante-neuf cents (0,59 \$) 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.

Dans la situation où l'employeur autorise une travailleuse à assister à une formation à l'extérieur de la grande région de Montréal, les barèmes de remboursement de l'hébergement s'il y a lieu seront établis au préalable par le conseil d'administration.

- b) Les barèmes de remboursement prévus à l'alinéa a) sont ajustés le 1^{er} 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).

Dans le cas de tout déplacement visé par la présente, le kilométrage remboursé exclut la distance entre le domicile de la travailleuse et le

centre de la petite enfance. Ainsi, uniquement le kilométrage excédentaire parcouru par la travailleuse lui est remboursé.

28.04 **Financement des centres de la petite enfance - Politiques gouvernementales**

Advenant un changement dans les politiques de financement des centres de la petite enfance, les parties s'engagent à renégocier les clauses à incidence monétaire.

28.05 **Équipement de protection individuelle**

L'employeur fournit gratuitement aux responsables en alimentation et aux préposées les équipements de protection individuelle choisis par l'employeur.

L'employeur rend disponible des hauts d'uniforme aux travailleuses qui effectuent la demande.

28.06 **Repas**

L'éducatrice en présence d'enfants, lors de la période du dîner, a droit au même repas que ceux fournis aux enfants.

Pour toutes les travailleuses, le coût du repas est déterminé par l'employeur et ce dernier en informe l'équipe de travail une fois par année et cela est un avantage imposable pour les travailleuses.

ARTICLE 29

DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La présente convention collective entrera en vigueur au moment de sa signature et le demeurera jusqu'au 31 mars 2026.

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

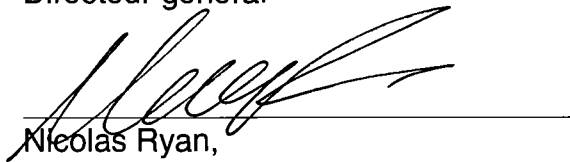
Advenant une entente intervenue entre le secteur des CPE et le gouvernement, les parties conviennent d'intégrer les clauses concernant la rémunération (taux de salaire et échelles de salaire, primes, rétroactivité) à la présente convention collective, et ce, dans les 90 jours suivant la confirmation du financement par le ministère de la Famille.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 13^e jour du mois de décembre 2022.

**CENTRE DE LA PETITE ENFANCE
PICASSO**



Martin Ouellette,
Directeur général

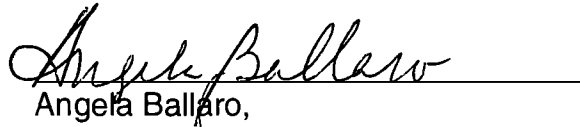


Nicolas Ryan,
Conseil d'administration

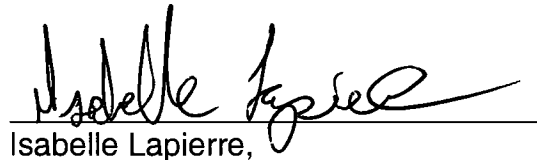
**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5214**



Sophie Fréchette,
Présidente



Angela Ballaro,
Vice-présidente



Isabelle Lapierre,
Secrétaire-archiviste



Patricia Savard,
Conseillère syndicale
SCFP

ANNEXE « A » - TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE

Éducatrice qualifiée

Échelons	1 ^{er} avril 2022 au 31 mars 2023
1 an à l'échelon 10	30,03 \$
10	28,60 \$
9	27,74 \$
8	26,87 \$
7	26,06 \$
6	25,23 \$
5	24,48 \$
4	23,72 \$
3	22,97 \$
2	22,28 \$
1	21,60 \$

Éducatrice non qualifiée

Échelons	1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023
14	27,78 \$
13	26,95 \$
12	26,10 \$
11	25,32 \$
10	24,51 \$
9	23,78 \$
8	23,04 \$
7	22,32 \$
6	21,64 \$
5	20,98 \$
4	20,34 \$
3	19,71 \$
2	19,10 \$
1	18,52 \$

Préposée

Échelons	1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023
1	17,63 \$

Aide-éducatrice

Échelons	1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023
4	19,61 \$
3	19,00 \$
2	18,42 \$
1	17,85 \$

Responsable de l'alimentation ou cuisinière

Échelons	1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023
6	22,70 \$
5	22,01 \$
4	21,33 \$
3	20,67 \$
2	20,04 \$
1	19,42 \$

Secrétaire-comptable ou commis-comptable

Noter que le poste de commis-comptable senior au centre de la petite enfance Picasso depuis le 2 juin 2014 est réparti de la façon suivante soit 80 % du salaire de l'échelle de l'adjointe administrative et 20 % du salaire de l'échelle de commis-comptable.

Secrétaire-comptable ou commis-comptable		Adjointe administrative	
Échelons	1 ^{er} avril 2022 au 31 mars 2023	Échelons	1 ^{er} avril 2022 au 31 mars 2023
		10	27,24 \$
		9	26,42 \$
		8	25,59 \$
		7	24,82 \$
6	21,88 \$	6	24,03 \$
5	21,20 \$	5	23,31 \$
4	20,56 \$	4	22,59 \$
3	19,92 \$	3	21,88 \$
2	19,31 \$	2	21,22 \$
1	18,71 \$	1	20,57 \$

ANNEXE « B » - APPELLATIONS D'EMPLOI, SOMMAIRE DESCRIPTIF DES TÂCHES ET CONDITIONS D'OBTENTION

Les descriptions des catégories d'emplois sont celles du Ministère de la Famille et sont à titre indicatif seulement.

Lien vers le *Guide du Ministère de la Famille* :

https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/SG_guide_administratif_classification.pdf

Personnel de garde

ÉDUCATRICE

Sommaire descriptif

Sous la responsabilité d'une gestionnaire, l'éducatrice met en application un programme éducatif comportant des activités qui visent 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 liées à ses fonctions.

Attributions caractéristiques

- 1. Mettre en application un programme éducatif comportant des activités qui visent le développement global des enfants dont elle a la responsabilité.**
 - Planifier et préparer des activités pédagogiques permettant de développer toutes les dimensions de la personne.
 - Accompagner et encadrer les enfants dans leurs activités et favoriser leur adaptation et leur intégration à la vie en collectivité.
 - Observer et apprécier l'évolution et le comportement des enfants.
 - Guider les enfants dans les gestes de la vie quotidienne, notamment l'alimentation, l'hygiène, l'habillement et les soins personnels, en favorisant leur autonomie et de saines habitudes.
 - Développer une relation avec les parents et échanger avec eux sur le développement de leur enfant, notamment à l'arrivée ou au départ de celui-ci.
 - Collaborer à la conception de plans d'intervention individuels pour les enfants ayant des besoins particuliers et en assurer l'application.

2. Veiller à la santé, à la sécurité et au bien-être des enfants.

3. Accomplir diverses tâches liées à ses fonctions.

- Aménager, décorer et ranger le local.
- Préparer et ranger le matériel.
- Effectuer toute autre tâche connexe.

Conditions minimales d'admission

Il appartient à l'employeur d'apprécier les conditions minimales d'admission du personnel de garde, conformément au Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance et à la Directive concernant l'évaluation de la qualification du personnel de garde et les équivalences de formation reconnues.

À cet effet, l'article 23 du Règlement prévoit que « le titulaire d'un permis doit s'assurer qu'au moins 2 membres du personnel de garde sur 3 soient qualifiés et présents chaque jour durant la prestation des services de garde », d'où les distinctions suivantes :

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

Éducatrice non qualifiée : aucune condition minimale particulière n'est exigée.

Pour l'installation La Vigie

En ce qui concerne les postes à l'installation *La Vigie* seul le DEC est reconnu comme qualification requise.

Ratio éducatrice qualifiée - non qualifiée

Pour l'installation *L'Azur*, le ratio d'éducatrices qualifiées doit en tout temps être d'un minimum de deux (2) éducatrices qualifiées sur trois (3).

Pour l'installation *La Vigie*, le ratio d'éducatrices qualifiées doit en tout temps être de trois (3) éducatrices qualifiées sur trois (3).

Personnel de services

RESPONSABLE EN ALIMENTATION OU CUISINIÈRE

Sommaire descriptif

Sous la responsabilité d'une gestionnaire, la responsable de l'alimentation ou la cuisinière, élabore des menus variés et équilibrés en tenant compte du *Guide alimentaire canadien*, prépare des repas complets et des collations, achète et entrepose les aliments, et nettoie et entretient la vaisselle, les ustensiles, les équipements et les lieux de travail

Attributions caractéristiques

- 1. Élaborer des menus variés et équilibrés en tenant compte du Guide alimentaire canadien.**
 - Élaborer des menus sur une base mensuelle, trimestrielle ou semestrielle ainsi que des menus
 - Préparer et afficher le menu hebdomadaire.
 - Adapter le menu quotidien ou préparer un menu particulier pour tenir compte des allergies, des contraintes alimentaires ou des diètes particulières des enfants.
- 2. Préparer des repas complets et des collations.**
 - Organiser sa journée de travail et faire sa mise en place.
 - Apprêter les aliments et confectionner les recettes choisies.
 - Répartir les portions des repas et des collations, les distribuer et les servir.
- 3. Acheter et entreposer les aliments.**
 - Planifier ses achats en fonction du menu et du budget alloué.
 - Discuter avec les fournisseurs et passer les commandes.
 - Ranger les aliments et assurer la rotation des stocks en tenant compte des règles d'hygiène, de salubrité et de conservation des aliments.
- 4. Nettoyer et entretenir la vaisselle, les ustensiles, les équipements et les lieux de travail.**
- 5. Effectuer toute autre tâche connexe.**

Conditions minimales d'admission

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

PRÉPOSÉE

Appellations apparentées : préposée à l'entretien ménager, préposée à la cuisine, aide-cuisinière, préposée à la désinfection.

Sommaire descriptif

Sous la responsabilité d'une gestionnaire, 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 réaliser occasionnellement des travaux d'entretien extérieurs ou saisonniers, des menus travaux et des réparations mineures

Attributions caractéristiques

1. Faire l'entretien ménager courant

- Balayer, nettoyer les planchers et passer l'aspirateur;
- Laver, nettoyer et épousseter les plinthes, les meubles, les électroménagers, les tables, les chaises, etc.;
- Laver et désinfecter les toilettes, les casiers, etc.;
- Remplir les contenants et les distributeurs;
- Vider et sortir les poubelles de même que les bacs de récupération.

2. Effectuer des travaux d'assistance à la cuisine

- Préparer les collations;
- Aider la cuisinière à préparer les aliments;
- Répartir les portions des repas et des collations, les distribuer et les servir;
- Nettoyer et entretenir la vaisselle, les ustensiles, les équipements et les lieux de travail.

3. Désinfecter et ranger les jouets ainsi que le matériel.

4. Peut réaliser occasionnellement des travaux d'entretien extérieurs ou saisonniers, des menus travaux et des réparations mineures.

5. Effectuer toute autre tâche connexe.

Conditions minimales d'admission

Aucune condition minimale particulière n'est exigée

AIDE-ÉDUCATRICE

Sommaire descriptif

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.

Attributions caractéristiques

1. Accompagner, aider, seconder ou soutenir l'éducatrice.

- Accompagner, aider, seconder ou soutenir l'éducatrice lors de sorties, d'activités thématiques ou extérieures, lors des périodes tels l'accueil, le départ, la pause et la sieste, ou lors d'une situation d'urgence.

2. Veiller à la santé, à la sécurité et au bien-être des enfants.

3. Accomplir diverses tâches en installation

- Aménager, décorer et ranger un local;
- Préparer et ranger du matériel;
- Effectuer toute autre tâche connexe.

Conditions minimales d'admission

Aucune condition minimale particulière n'est exigée

COMMIS-COMPTABLE OU SECRÉTAIRE-COMPTABLE

Sommaire descriptif

Sous la responsabilité d'une gestionnaire, la commis comptable ou la secrétaire-comptable accomplit des tâches liées à la comptabilité ainsi qu'au système de paie et de rétribution. Elle peut aussi exécuter diverses tâches de secrétariat.

Attributions caractéristiques

1. Accomplir des tâches liées à la comptabilité.

- Saisir, compiler et traiter divers renseignements et données;
- Préparer les états de compte et en assurer le suivi;
- Traiter les comptes débiteurs et recevoir les paiements;
- Traiter les comptes créditeurs, vérifier les factures et préparer les paiements;
- Faire les écritures comptables et tenir à jour les journaux pertinents;
- Préparer les dépôts, effectuer la conciliation bancaire et balancer les livres;
- Préparer les états financiers mensuels;
- Préparer les documents de fin d'année à l'intention du comptable.

2. Effectuer des tâches liées au système de paie et de rétribution.

- Totaliser le temps travaillé et non travaillé, calculer et préparer la paie du personnel;
- Calculer les retenues, faire les remises et préparer les rapports liés aux régimes publics et collectifs (retenues à la source, relevés d'emploi, rémunération, santé et sécurité au travail, assurance collective, régime de retraite, etc.);
- Calculer et préparer la rétribution des personnes responsables d'un service de garde en milieu familial selon les instructions de la ministre.

3. Peut accomplir diverses tâches de secrétariat et toute autre tâche connexe.

Conditions minimales d'admission

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

ANNEXE « C » - PROTOCOLE A SIGNER PAR LE PERSONNEL TRAVAILLANT À L'INSTALLATION LA VIGIE

Protocole de consentement

(Éducatrices (teurs), membres du personnel et gestionnaires du CPE Picasso)

1. Je suis : _____ Éducatrice (teur) à l'emploi du CPE Picasso, installation La Vigie
_____ membre du personnel à l'emploi du CPE Picasso
_____ gestionnaire du CPE Picasso
_____ stagiaire à l'installation La Vigie
_____ autre(s), spécifiez _____

et j'exerce mes fonctions, en tout ou en partie, dans l'installation La Vigie que le CPE exploite dans la municipalité de Montréal.

Partenariat entre le CPE et le CÉGEP Marie-Victorin

2. J'ai connaissance du partenariat entre le CPE Picasso (CPE) et le CÉGEP Marie-Victorin (le « CÉGEP »), collectivement désignés les (Parties), quant à l'opération d'Activités de Formation, de Recherche et de Développement en Petite Enfance, ainsi que la création par les Parties d'un comité ayant pour mandat de faire le suivi de ces activités, soit le Comité de concertation.

Je reconnais avoir reçu copie des Règles et procédures pour les utilisateurs et du Code d'éthique et m'engage, en tout temps, à les respecter.

Je pourrai être appelé à modifier le programme d'activités, son horaire et/ou à me déplacer dans les locaux du CÉGEP en fonction de tout Projet répondant à la double mission de l'installation La Vigie du CPE Picasso.

Je comprends que la mise en œuvre des missions de l'installation La Vigie servira à des fins de formation, de développement et de recherche, me permettra de bénéficier d'un environnement professionnel enrichissant, que je devrai être actif(ve) dans la mise à jour de mes connaissances professionnelles, que j'accepte le mode de fonctionnement des groupes tels qu'ils sont, dans l'établissement de La Vigie et établis par le CPE, assurant la diversité des modèles organisationnels retenus en milieu de garde.

Consentement à l'observation

3. Je reconnais et accepte que dans le cadre de l'exercice de mes fonctions ou en lien avec mon statut je puisse faire l'objet de sessions d'observation et

d'enregistrement conformément à ce qui est établi dans les Règles et procédures pour les utilisateurs. Je comprends que ces sessions d'observation et d'enregistrement se tiendront dans les espaces du CPE à l'installation La Vigie et/ou tout autre endroit désigné par le CPE ou entendu entre les Parties.

Dans un contexte d'appui à l'enseignement concernant la petite enfance, j'accepte de faire l'objet des sessions d'observation suivantes en tout temps :

- a) Observation directe planifiée, selon les compétences à développer et à démontrer dans les cours de TEE et des cours concernant la petite enfance pour les autres Professeurs autorisés;
- b) Observation directe ponctuelle selon les besoins spécifiques de certains cours en TEE et les autres Professeurs autorisés;
- c) Observation planifiée, avec enregistrement de Matériel didactique conservé pour visionnement durant une session par des enseignants autorisés du département de TEE;
- d) Observation pour assurer le suivi des enfants ayant des besoins spéciaux, pour le perfectionnement du personnel du CPE et pour le soutien du rôle parental.

Dans un contexte d'appui à l'enseignement, la recherche et au développement concernant la petite enfance (le tout étant ci-après désigné comme un (« *Projet* »), j'accepte de faire l'objet des sessions d'observation suivantes dans le cadre d'un *Projet* :

- e) Observation planifiée, avec enregistrement de Matériel didactique conservé pour montage ultérieur et qui est destiné à être diffusé en classe par divers moyens pour une période indéfinie;
- f) Observation avec ou sans enregistrement en vue de la production de matériel pédagogique et didactique pour des Projets destinés à une diffusion publique;
- g) Observation avec ou sans enregistrement pour les Projets de recherche et de développement en petite enfance par des chercheurs et/ou des Partenaires extérieurs;
- h) Observation avec ou sans enregistrement pour les Projets du CPE afin d'assurer le suivi des enfants ayant des besoins spéciaux, pour le perfectionnement du personnel du CPE et pour le soutien du rôle parental.

Consentement à l'enregistrement

4. Je suis informé(e) qu'il est possible que je fasse l'objet d'un enregistrement brut pour fin d'utilisation limitée (contexte de l'appui à l'enseignement, article 3 clauses « a » à « d ») ainsi que, dans le contexte d'un *Projet* (article 3, clauses « e » à

« h »), d'un enregistrement pour fin de production et de diffusion publique, d'enseignement, de développement ou de recherche, comme stipulé aux Règles et procédures pour les utilisateurs. Je comprends qu'advenant le cas, je serais informé(e) au préalable par le CPE des modalités d'un tel Projet autorisé par le Comité de concertation. Je consens donc à de tels enregistrements pourvu que ceux-ci s'inscrivent dans le cadre des activités en lien avec la mission du CPE.

4.1 Par la présente, j'autorise expressément le CPE et/ou les Parties et/ou les Cessionnaires désignés par le CPE à utiliser et à reproduire mon image, ma voix, utiliser mes noms et prénoms, en totalité ou en partie, en relation avec le Projet, de quelque manière que ce soit, et dans tous les médias, actuellement connus ou ultérieurement inventés, à travers le monde, à perpétuité et dans toutes les langues. De plus, dans un souci de respecter l'intégrité physique et psychologique des personnes concernées, je consens à ce que le CPE et/ou les Parties modifient ou altèrent mon image et ma voix, ainsi que toutes reproductions de mon image et de ma voix dans le cadre de réalisation du Projet.

4.2 Dans la mesure ou l'action découlant de la production, distribution, diffusion, présentation ou autre forme d'exploitation du Projet, respecte la mission du CPE et les procédures établies, je renonce aux droits moraux à l'égard de ma participation et je libère par les présentes, le CPE et/ou les Parties et/ou les Cessionnaires désignés par le CPE de toute réclamation pour atteinte à la vie privée ou à tout autre droit civil, droit de la personnalité, droit à l'image, diffamation, libelle ou à toute autre cause d'action. Je renonce aux droits moraux que je pourrais détenir à l'égard de ma participation en relation avec le ou les Projets.

Renseignements personnels

5. Je consens à ce que les renseignements personnels me concernant, soit tout renseignement qui me concerne et permet de m'identifier au sens de l'article 2 de la *Loi sur la protection de renseignements personnels dans le secteur privé* (L.R.Q., ch. P-39.1) qui sont recueillis par le biais des observations décrites ci-haut ou qui seront éventuellement contenus dans les enregistrements recueillis aux fins de la mission de l'installation La Vigie, soient communiqués uniquement aux personnes concernées par l'enseignement ou par un Projet et aux Utilisateurs autorisés par le CPE et le Comité de concertation.

6. Je reconnais et accepte que le CPE et/ou les Parties et/ou les Cessionnaires désignés par le CPE n'ont aucune obligation à faire usage de ma participation ou à compléter un Projet.

7. Je suis informé(e) que, dans le cas d'enregistrements pour production et diffusion publique en dehors des activités en appui à l'enseignement, je pourrais avoir accès aux enregistrements personnels me concernant en adressant une demande à cet effet à la directrice adjointe de l'installation La Vigie et que je peux me prévaloir, le cas échéant, des droits relatifs à la protection de mes renseignements personnels

prévus à la *Loi sur la protection de renseignements personnels* dans le secteur privé (L.R.Q., ch. P-39.1)') ainsi qu'à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (L.R.Q., ch. A-2.1).

Renseignements personnels des tiers

8. Je m'engage à respecter le caractère confidentiel des renseignements auxquels je pourrais avoir accès dans le cadre de mes fonctions et de tout le contenu des enregistrements concernant les Éducatrices(teurs), les enfants ou leurs parents et à l'égard de toute autre personne dont je pourrais prendre connaissance en visionnant un enregistrement ou dans le cadre des échanges ou discussions professionnels ayant trait aux sessions d'observation, d'enregistrement et de recherche. En conséquence, je ne divulguerai ces renseignements à aucune personne qui n'est pas spécifiquement autorisée par le CPE ou le Comité de concertation à en recevoir communication.
9. Je m'engage à n'utiliser les renseignements concernant les autres éducatrices(teurs), les enfants ou leurs parents que pour les fins prescrites par le CPE et/ou les parties.
10. Je m'engage à ne pas reproduire par quelque moyen que ce soit, incluant magnétophone, caméra, écriture ou notes, les renseignements concernant tout élément et toute personne contenus et concernés dans les enregistrements ou qui pourraient être portés à ma connaissance dans le cadre des missions de l'installation *La Vigie*.
11. Je m'engage à ne pas reproduire les enregistrements auxquels je pourrais avoir accès ni à permettre à des personnes, non autorisées par le CPE et/ou les Parties, de visionner ces enregistrements ou d'y avoir accès.
12. Je m'engage à informer immédiatement les dirigeants du CPE de toute divulgation ou utilisation non autorisée des renseignements concernant les Éducatrices(teurs), les enfants ou leurs parents dont je pourrais être témoin ou qui pourrait être portée à ma connaissance. Je reconnais et accepte qu'en cas de violation volontaire ou négligente de ma part des présents engagements, je serai responsable personnellement des préjudices subis et que je serai passible d'un congédiement.
13. J'ai pris connaissance des mesures de confidentialité et de sécurité que le CPE et le CÉGEP ont mises en œuvre et m'en déclare satisfaite.
14. Les engagements et consentements auxquels je souscris ne peuvent être révoqués et les obligations de confidentialité qui y sont prévues s'appliquent, sans limites de temps ni de territoire, soit même après avoir quitté mon emploi au sein du CPE.
15. À moins que ceci ne soit déjà fait, je m'engage, sur demande, à compléter et signer un consentement à une vérification par les services de police suivant la

forme requise, le tout de manière à permettre une vérification de l'absence d'empêchement, en conformité avec les exigences de la législation et réglementation applicables.

16. Le CPE et le CÉGEP s'engagent après acceptation d'un Projet de recherche et de développement en petite enfance d'informer toute personne concernée par ledit Projet.
17. Je comprends que tout Projet ou recherche qui sortirait du cadre des activités régulières avec le CPE en lien avec sa mission, le CPE devra obtenir mon Consentement spécifique à ce Projet ou à cette recherche.

Je déclare avoir lu le présent protocole et en avoir compris la teneur avant de signer et accepte le fait d'y être lié(e).

Signé à Montréal ce _____ 200__

Par _____
Nom en lettres moulées

Signature de la personne qui s'engage

Par _____
Nom en lettres moulées

Signature du gestionnaire autorisé du CPE Picasso

INTERPRÉTATION

Lorsque le contexte l'exige, le singulier comprend le pluriel, le masculin comprend le féminin, et vice versa, selon le cas.

ANNEXE « D » - ENTENTE PARTICULIÈRE

Le 22 juin 2007, le syndicat et l'employeur s'entendent sur les principes suivants :

- Le centre de la petite enfance peut aussi faire appel à des travailleurs journaliers pour effectuer des travaux d'entretien des installations mineurs ne touchant pas au bâtiment.
- Le centre de la petite enfance dans l'éventualité de l'embauche d'une éducatrice spécialisée reconnaît l'expérience antérieure de cette dernière au même titre qu'une éducatrice qualifiée pour fin de son attribution d'échelon.

**ANNEXE « E » - RÉGIME DE CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT
DIFFÉRÉ**

CONTRAT INTERVENU

ENTRE

LE CENTRE DE LA PETITE ENFANCE PICASSO

CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR

ET

NOM : _____ **PRÉNOM :** _____

ADRESSE :

CI-APRÈS APPELÉE LA TRAVAILLEUSE

Objet : Régime de congé sabbatique à traitement différé

I- Durée du contrat

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

Il peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles V à XI des présentes, sans toutefois excéder _____.

II- Durée du congé sabbatique

- Le congé sabbatique est d'une durée de _____, soit du _____ au _____.

- Au retour du congé, la travailleuse reprend son poste. Si son poste a été aboli ou si elle a été déplacée conformément à la convention, la travailleuse a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

- La durée du congé doit être d'au moins 6 (six) mois consécutifs et celui-ci ne peut être interrompu pour quelque raison que ce soit, et ce, quelle que soit sa durée comme prévu à la clause 24.04 b) de la convention.

- Au cours du congé sabbatique, la travailleuse ne peut recevoir de l'employeur ou d'une autre personne ou société avec qui l'employeur a un lien de dépendance aucune rémunération autre que le montant correspondant au pourcentage de son traitement déterminé à l'article III pour la durée du contrat.

- Malgré toute disposition en raison des avantages et conditions auxquels les travailleuses peuvent bénéficier durant le contrat, le congé sabbatique doit débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à compter de laquelle le traitement de la travailleuse a commencé à être différé.

III- Traitement

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la travailleuse reçoit du traitement auquel elle aurait droit en vertu de la convention (le pourcentage applicable est indiqué à la clause 24.04 b) de la convention).

IV- Avantages

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

- o régime d'assurance vie;
 - o régime d'assurance maladie;
 - o accumulation des jours de congés personnels, le cas échéant, selon le pourcentage du traitement auquel elle a droit en vertu des dispositions de l'article III ci-haut mentionné; accumulation de l'ancienneté;
 - o accumulation de l'expérience.
- b) Pendant le congé sabbatique, la travailleuse n'a droit à aucune des primes prévues à la convention. Pendant chacun des autres mois du présent contrat, elle a droit à l'entier de ces primes, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu des dispositions de l'article III.
- c) Aux fins des vacances, le congé sabbatique constitue du service actif. Il est entendu que, pendant la durée du contrat, y compris pendant le congé sabbatique, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à l'article III des présentes. Si la durée du congé est d'un an, la travailleuse est réputée avoir pris le nombre de jours de vacances annuel auquel elle a droit. Si la durée du congé est inférieure à un an, la travailleuse est réputée avoir pris le nombre de jours de vacances annuel auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.
- d) Chacune des années visées par le présent contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur et le traitement moyen est établi sur la base du traitement que la travailleuse aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé sabbatique à traitement différé.
- e) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la travailleuse a droit à tous les autres bénéfices de sa convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent contrat.
- f) L'employeur maintient sa contribution au Régime des rentes du Québec, à l'assurance-emploi, au Régime québécois d'assurance parentale, au Régime d'assurance maladie du Québec et au Régime de santé et sécurité au travail durant la période de congé.

V- Retraite, désistement ou démission de la travailleuse

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de la travailleuse, le présent contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites :

A) La travailleuse a déjà bénéficié du congé sabbatique (traitement versé en trop)

La personne salariée rembourse¹ à l'employeur un montant égal à la différence entre le traitement reçu pendant la durée d'exécution du contrat et le traitement

¹ L'employeur et la travailleuse peuvent s'entendre sur des modalités de remboursement.

auquel elle aurait eu droit pour la même période si son congé avait été non rémunéré.

Le remboursement ne comporte pas d'intérêt.

B) La travailleuse n'a pas bénéficié du congé sabbatique (traitement non versé)

L'employeur rembourse à la travailleuse, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel elle aurait eu droit en vertu de la convention si elle n'avait pas signé ce contrat et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce, sans intérêt.

C) Le congé sabbatique est en cours

Le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante : traitement reçu par la travailleuse pendant la durée d'exécution du contrat moins le traitement auquel elle aurait eu droit pour la même période si son congé (période écoulée) avait été non rémunéré. Si le solde obtenu est positif, la travailleuse rembourse ce solde à l'employeur; si le solde obtenu est négatif, l'employeur rembourse ce solde à la travailleuse.

Un remboursement ne comporte pas d'intérêt.

VI- Mise à pied ou congédiement de la travailleuse

Advenant la mise à pied ou le congédiement de la travailleuse, le présent contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les conditions prévues aux paragraphes A), B) ou C) de l'article V s'appliquent alors.

VII- Congé sans traitement

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

Toutefois, si le total du ou de ces congés sans traitement est supérieur à 12 mois, l'entente prend fin à la date où cette durée atteint 12 mois et les dispositions de l'article V du présent contrat s'appliquent.

VIII- Mise en disponibilité de la travailleuse

Dans le cas où la travailleuse est mise en disponibilité au cours du contrat, la participation au régime est maintenue.

IX- Décès de la travailleuse

Advenant le décès de la travailleuse pendant la durée du présent contrat, le contrat prend fin à la date de l'événement et les conditions prévues à l'article V s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires. Toutefois, l'employeur n'effectue aucune réclamation d'argent, si la travailleuse doit rembourser l'employeur en application des dispositions de l'article V.

X- Invalidité

A) L'invalidité survient au cours du congé sabbatique

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

Par ailleurs, elle a droit, durant son congé sabbatique, au traitement selon le pourcentage déterminé au présent contrat.

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

B) L'invalidité survient après que la personne salariée ait bénéficié de son congé sabbatique

La participation de la travailleuse au présent contrat se poursuit et la prestation d'assurance salaire est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. À la fin du présent contrat, si elle est encore invalide, elle reçoit alors une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

C) L'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié

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

- I. Elle peut continuer sa participation au présent contrat et reporter le congé au moment où elle n'est plus invalide. La travailleuse reçoit alors sa prestation d'assurance salaire sur la base du traitement déterminé au présent contrat.

Advenant le cas où l'invalidité court durant la dernière année du contrat, ce contrat peut alors être interrompu à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, la travailleuse a droit à la prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier;

- II. Elle peut mettre fin au contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe B) de l'article V). La prestation d'assurance salaire est basée sur son traitement régulier.

D) L'invalidité dure *plus de 2 ans*

À la fin de ces 2 années, le présent contrat prend fin et les conditions prévues à l'article V s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires. Toutefois, l'employeur n'effectue aucune réclamation d'argent si la travailleuse doit rembourser l'employeur en application des dispositions de l'article V.

XI- Lésion professionnelle

Lorsque survient une lésion professionnelle, les dispositions de l'article 15 de la convention s'appliquent à la date de l'événement; la travailleuse se prévaut alors de l'un des choix suivants:

- I. Interrompre le contrat jusqu'à son retour au travail; toutefois le contrat prend fin après deux (2) ans d'interruption et les dispositions de l'article V s'appliquent alors.
- II. Mettre fin au contrat à la date de l'événement, les dispositions de l'article V s'appliquent alors.

XII- Congé de maternité (20 semaines), congé de paternité (5 semaines) et congé d'adoption (5 semaines)

- I. Si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant ou après la prise du congé, la participation au présent contrat est interrompue pour une période maximale de vingt (20) semaines pour le congé de maternité selon le cas ou cinq (5) semaines pour le congé de paternité ou pour le congé d'adoption; le contrat est alors prolongé d'autant, les dispositions de l'article 22 de la convention s'appliquent et les indemnités prévues à cet article sont établies sur la base du traitement régulier.
- II. Toutefois, si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant la prise du congé, la personne salariée peut mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe B) de l'article V). Les indemnités prévues aux dispositions de l'article 22 de la convention sont basées sur son traitement régulier.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce ____^e jour du mois de _____ 20____.

Pour l'employeur

Signature de la travailleuse

c. c. Syndicat

2022 DEC 16 PM 1:18:13

