

# **Entente sur les conventions collectives**

à intervenir entre



**FSSS-CSN et  
les centres de la petite enfance membres des mutuelles**

et

**Associations d'employeurs**

Version 11 juillet 2012

# Table des matières

Page

Article 1	Titre.....	5
Article 2	Titre.....	6
Article 3	Titre.....	7
Article 4	Titre.....	8
Article 5	Gestion des centres de la petite enfance .....	9
Article 6	Titre.....	10
Article 7	Liberté d’action syndicale.....	11
Article 8	Titre.....	12
Article 9	Titre.....	13
Article 10	Titre.....	14
Article 11	Titre.....	15
Article 12	Titre.....	16
Article 13	Procédure de grief et arbitrage.....	17
Article 14	Mesures disciplinaires ou administratives .....	20
Article 15	Santé et sécurité au travail .....	23
Article 16	Heures et semaine de travail .....	24
Article 17	Temps supplémentaire .....	25
Article 18	Congés annuels .....	26
Article 19	Congés fériés.....	28
Article 20	Congés de maladie, personnels et pour obligations familiales .....	30
Article 21	Congés sociaux .....	32
Article 22	Retrait préventif, congés de maternité, paternité et adoption .....	34
Article 23	Congé parental .....	41
Article 24	Formation et perfectionnement .....	43
Article 25	Titre.....	44
Article 26	Régime d’assurance collective des centres de la petite enfance et des garderies .....	45
Article 28	Retraite progressive .....	47
Article 29	Congés autofinancés .....	49
Article 30	Rémunération.....	50
Article 31	Rétroactivité.....	54
Article 32	Dispositions diverses .....	55
Article 33	Durée de la convention collective.....	57
Annexe A	Appellations d’emplois, sommaire descriptif des tâches et conditions d’obtention.....	58

Annexe B	Taux et échelles de salaires.....	61
Annexe C	Liste des matières visées par la négociation nationale.....	65
Lettre d'entente # 1	.....Encadrement de la présence de travailleuses au conseil d'administration	69
Lettre d'entente # 2	.....Congés annuels	70
Lettre d'entente # 3	.....Congés fériés	72
Lettre d'entente # 4	.....Congés de maladie et congés personnels	74
Annexe 4A	Liste des travailleuses bénéficiant du maintien des conditions supérieures en matière de congés de maladie et congés personnels.....	75
Lettre d'entente # 5	.....Régime d'assurance collective des centres de la petite enfance et des garderies	76
Lettre d'entente # 6	.....Congés pour obligations familiales	78
Lettre d'entente # 7	.....Budget de formation et perfectionnement	79
Lettre d'entente # 8	Fonctionnement syndical entre la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN) et le ministère de la Famille et des Aînés (MFA).....	80
Lettre d'entente # 9	.....Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec et Saguenay-Lac-Saint-Jean	81
Lettre d'entente # 10	.....Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec, Estrie et Lanaudière	82
Lettre d'intention	.....Évaluation de certains emplois	83
Matières nationales à insérer dans la convention locale	.....	85











5.2 **Participation des travailleuses**

- a) Participation à l'assemblée générale – aucune disposition prévue à la présente convention collective.
- b) Participation au conseil d'administration – voir la lettre d'entente numéro 1.



**7.7 Comité de négociation régional**

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





Les parties s'engagent à insérer la clause suivante à la clause 10.4 ou 10.5 (attribution du poste) :

- les qualifications reconnues pour le membre du personnel de garde, au sens du Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance, sont requises pour l'obtention d'un poste d'éducatrice.



Les parties s'engagent à insérer les clauses suivantes à l'article 12 :

- a) 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 d'un remplacement de plus de douze (12) semaines;
- b) 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;
- c) 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.



### 13.1 **Définition du grief**

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

### 13.2 **Discussion préliminaire**

Les parties 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 la direction, seule ou en présence d'une déléguée désignée par le syndicat. S'il n'y a pas d'entente, la procédure suivante s'applique.

### 13.3 **Dépôt du grief**

a) Toute travailleuse, seule ou accompagnée d'une ou des déléguées désignées par le syndicat, dans les trente (30) jours de la connaissance par la travailleuse du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'événement qui donne lieu au grief, dépose un grief par écrit à la représentante de la direction. Le grief doit contenir la description de l'objet du litige et préciser la correction ou la solution recherchée. Si la connaissance de l'événement dont le grief découle survient durant les mois de juillet et août, les délais prévus au présent paragraphe sont prolongés de trente (30) jours.

b) L'employeur doit répondre par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date où le grief lui est soumis.

Si le grief lui a été soumis au mois de juillet ou au mois d'août, les délais sont prolongés de trente (30) jours.

c) Le syndicat peut également déposer un grief en lieu et place de la travailleuse, sauf dans le cas de congédiement si elle s'y oppose.

d) Plusieurs travailleuses, collectivement, ou le syndicat peuvent présenter un grief en suivant la procédure précédemment décrite.

e) La travailleuse qui a quitté son emploi conserve le droit de déposer un grief relatif à toutes sommes dues par l'employeur.

### 13.4 **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 ouvrables 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.

### 13.5 **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.

### 13.6 **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.

### 13.7 **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.

### 14.1 Principe et définition

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

### 14.2 Avis de mesure disciplinaire

- a) La décision d'imposer une mesure disciplinaire est communiquée à la travailleuse concernée dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les trente (30) jours à compter du jour où l'employeur en a pris connaissance, mais sans excéder six (6) mois de la commission du fait; un avis écrit de l'employeur fait foi de la date de ce jour.
- b) Lorsque l'événement donnant lieu à la mesure disciplinaire survient durant les mois de juillet et août, les délais prévus au paragraphe a) sont prolongés de trente (30) jours.
- c) Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'employeur 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) Une copie de l'avis de congédiement ou de suspension est transmise sans délai au syndicat.

### 14.3 Recours de la travailleuse

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

### 14.4 Délai de péremption

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

délai de douze (12) mois s'applique à compter de la date du nouvel incident, et ainsi de suite.

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

#### 14.5 **Dossier personnel**

a) Sur demande 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.

b) Ce dossier comprend :

- curriculum vitae;
- formulaire de demande d'emploi;
- formulaire d'embauche;
- toute autorisation de déduction;
- demande de transfert et les avis de nomination;
- copie des diplômes et attestations d'études ou d'expérience;
- 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.

#### 14.6 **Fardeau de la preuve**

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

#### 14.7 **Mesure administrative**

Dans les cas d'une mesure administrative ayant pour effet d'affecter le lien d'emploi de la travailleuse de façon définitive ou temporaire autrement que par une mesure disciplinaire ou par une mise à pied, l'employeur doit, dans les cinq (5) jours

subséquents, informer la travailleuse par écrit des raisons et de l'essentiel des faits qui ont provoqué la mesure. L'employeur avise le syndicat par écrit de la mesure imposée dans le même délai.

### 15.1 Prévention

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

### 15.2 Comité paritaire en santé et sécurité au travail

- a) Un comité paritaire en santé et sécurité au travail est mis en place. Le comité est constitué d'une travailleuse désignée par le syndicat et d'un représentant de l'employeur, par installation.
- b) Le comité a pour rôle de :
  - analyser les risques présents au centre de la petite enfance;
  - développer des solutions et convenir d'actions concrètes visant à protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des travailleuses;
  - décider des modalités d'inspection des lieux de travail;
  - faire les recommandations appropriées à l'employeur;
  - recevoir copie des avis d'accident.
- c) La mise en œuvre des décisions est de la responsabilité de l'employeur.
- d) Le comité se réunit au minimum à 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.

### 15.3 Retour au travail

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

Intégration des dispositions prévues aux conventions collectives applicables le jour précédant la signature de la convention collective, le cas échéant, quant au budget alloué pour la santé sécurité au travail.

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

- a) Le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, l'équipe de travail bénéficie d'une banque annuelle d'heures payées pour des activités d'encadrement pédagogique, incluant les réunions d'équipe.
- b) Cette banque est établie de la façon suivante : quatorze (14) heures par place au permis en installation.
- c) Cette banque annuelle d'heures peut être rehaussée après entente avec l'employeur.

### 16.7 Gestion à la cuisine

Intégration des dispositions prévues aux conventions collectives applicables le jour précédant la signature de la convention collective, le cas échéant.

### 16.10 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 travailleuses qui sont empêchées d'accomplir leur travail ne subissent aucune perte de traitement, jusqu'à concurrence de trois (3) jours consécutifs.



### 17.1 **Définition du temps supplémentaire**

Intégration des dispositions prévues aux conventions collectives applicables le jour précédant la signature de la convention collective, le cas échéant.

### 17.3 **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 ouvrables après que la travailleuse ait remis une feuille de temps indiquant le temps supplémentaire effectué.
- c) Malgré ce qui précède, la travailleuse peut mettre dans toute banque de temps prévue spécifiquement à cette fin à la convention collective, si applicable, l'équivalent du temps supplémentaire effectué, majoré de cinquante pour cent (50 %) ou à taux simple si la convention le prévoit.

### 18.1 Durée du congé annuel

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2012, l'échelle de congés annuels payés est la suivante :

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

### 18.2 Années de service et période de référence

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

### 18.3 Période de prise de congé annuel

La période située entre le 15 mai et le 25 août de chaque année est considérée comme la période normale pour prendre son congé annuel. Cependant, la travailleuse peut prendre son congé annuel en dehors de cette période après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

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

## 18.5 **Indemnité de congé annuel**

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2012, le calcul de l'indemnité de congé annuel s'effectue de la manière suivante :

- a) la travailleuse titulaire d'un poste à temps complet depuis le début de la période de référence reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail;
- b) toutefois, si la travailleuse s'est prévaluée des congés suivants, elle reçoit deux pour cent (2 %) du salaire gagné pendant la période de référence pour chaque semaine de congé annuel à laquelle elle a droit :
  - retrait préventif;
  - congé parental;
  - tout congé non rémunéré de plus de quatre (4) semaines;
  - toute période d'invalidité continue de plus de six (6) mois interrompt l'accumulation de son indemnité de congé annuel, indépendamment de la période de référence prévue au paragraphe 18.02 c).
- c) la travailleuse qui a obtenu un poste à temps complet pendant la période de référence, la travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle reçoit deux pour cent (2 %) du salaire gagné pendant la période de référence pour chaque semaine de congé annuel à laquelle elle a droit.

### 19.1 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 quatorze (14) jours bénéficie annuellement de douze (12) jours de congé férié sans perte de traitement.
- d) Les jours fériés sont :
  - 1. le 1<sup>er</sup> janvier (Jour de l'An);
  - 2. le Vendredi saint ou le lundi de Pâques;
  - 3. le lundi qui précède le 25 mai (journée nationale des Patriotes);
  - 4. le 24 juin (fête nationale du Québec);
  - 5. le 1<sup>er</sup> juillet (fête du Canada);
  - 6. le premier (1<sup>er</sup>) lundi de septembre (fête du Travail);
  - 7. le deuxième (2<sup>e</sup>) lundi d'octobre (Action de grâces);
  - 8. le 25 décembre (jour de Noël).
- e) Les jours supplémentaires sont déterminés par l'employeur.

### 19.2 Paiement du congé férié

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

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

19.3 **Travailleuse en congé**

Pour la travailleuse à temps complet, lorsque le congé férié coïncide avec un jour de congé hebdomadaire habituel, durant une journée où le centre de la petite enfance n'est pas en opération ou durant son congé annuel, ce congé est, à son choix, reporté ou remboursé sous forme de salaire régulier.

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

19.4 **Travail lors d'un jour de congé férié**

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

### 20.1 Congés de maladie ou personnels

- a) Tout congé personnel doit être demandé à l'employeur au moins cinq (5) jours avant la prise du congé, lequel ne peut refuser sans motif valable.
- b) Pour les congés de maladie, la travailleuse doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

### 20.2 Banque de congés de maladie ou personnels

- a) Au 1<sup>er</sup> avril de chaque année, la travailleuse à temps complet ayant une semaine normale de cinq (5) jours se voit créditer une banque de dix (10) jours de congés de maladies ou personnels pour l'année à venir.
- b) La travailleuse à temps complet ayant une semaine normale de quatre (4) jours se voit créditer une banque de huit (8) jours.
- c) La travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de neuf (9) jours par période de quatorze (14) jours se voit créditer une banque de neuf (9) jours de congés maladie ou personnels pour l'année à venir.
- d) La travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle ne bénéficient pas de cette banque de congés. À chaque paie, l'employeur verse quatre virgule trois pour cent (4,3 %) du salaire de la travailleuse à titre d'indemnité de congés de maladie ou personnels. À la demande de la travailleuse, cette indemnité est versée dans une banque afin qu'elle reçoive une indemnité lors de la prise du congé. Cette indemnité n'est pas versée à la travailleuse occasionnelle référée par une agence de personnel travaillant moins de cinq (5) jours consécutifs.
- e) Les congés qui n'ont pas été utilisés par une travailleuse au 31 mars de chaque année lui sont monnayés intégralement et le montant est versé au plus tard sur la paie suivant celle incluant le 31 mars, au taux de salaire normal au 31 mars précédent.
- f) La travailleuse qui devient détentrice d'un poste à temps complet après le 1<sup>er</sup> avril se voit créditer une banque de congés de maladie ou personnels au prorata du nombre de mois travaillés à temps complet entre sa date d'entrée en fonction et le 31 mars suivant.

- g) À l'exception des congés annuels et des périodes pendant lesquelles la travailleuse est appelée à siéger comme juré, la travailleuse qui s'absente pour plus de quatre (4) semaines consécutives voit sa banque de congés réduite, et ce, au prorata des mois travaillés dans l'année.

20.3 **Remboursement de congés utilisés en trop**

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

20.4 **Fractionnement**

Chacune de ces journées peut être fractionnée si l'employeur y consent.

20.5 **Ajustement au départ**

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

20.6 **Certificat médical et motifs d'absence**

Lorsque l'absence pour cause de maladie excède trois (3) jours ouvrables consécutifs ou s'il a un doute raisonnable, l'employeur peut exiger un certificat médical attestant la nature et la durée de la maladie de la part de la travailleuse absente.

20.7 **Congé pour obligations familiales**

Intégration des dispositions prévues aux conventions collectives applicables le jour précédant la signature de la convention collective, le cas échéant.

### 21.1 Énumération des congés sociaux

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

#### a) Décès

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

#### b) Mariage

1. À l'occasion du mariage de la travailleuse : deux (2) jours.
2. Le jour du mariage du père de la travailleuse, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses enfants lorsque celui-ci a lieu un jour ouvrable : un (1) jour.

#### c) Déménagement

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

### 21.2 Prolongation sans traitement

- a) À la suite d'un événement énuméré à la clause 21.1 a), la travailleuse a droit à un congé sans traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours.
- b) La travailleuse a droit à un congé sans traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours à la suite d'un événement énuméré à la clause 21.1 b), et ce, après entente avec l'employeur.



21.3 **Droit aux congés sociaux**

- a) La travailleuse doit prendre les congés prévus à la clause 21.1 dans les quinze (15) jours suivant l'événement. La travailleuse qui est inscrite sur la liste de rappel bénéficie de ces congés aux mêmes conditions dans la mesure où elle est prévue à l'horaire ou requise pour travailler lors de ces événements.
- b) Il est convenu que les travailleuses absentes de leur travail pour cause de congé hebdomadaire, congé férié, mise à pied, congé de maladie ou d'accident de travail, congé sans traitement ou tout autre congé prévu à la présente convention collective ou autrement autorisé par l'employeur n'ont pas droit au paiement des jours de congés sociaux.
- c) Malgré ce qui précède, la travailleuse bénéficie des congés prévus à l'article 21.1 a) lorsqu'un événement survient durant sa période de congé annuel. Elle peut reporter les jours de congé annuel non utilisés après entente avec l'employeur.

21.4 **Assignment comme jurée ou témoin**

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

## Article 22

## Retrait préventif, congés de maternité, paternité et adoption

---

### 22.1 **Retrait préventif**

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

### 22.2 **Avis à l'employeur**

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

### 22.3 **Maintien des avantages sociaux**

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

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

### 22.4 **Examens médicaux liés à la grossesse et avis à l'employeur**

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

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

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

#### b) Avis à l'employeur

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

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

#### a) Congé de maternité spécial

Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de

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

b) Présomption

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

c) Interruption de grossesse

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

d) Durée maximale

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

e) Avis à l'employeur

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

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

22.6 **Congé de maternité**

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

a) Répartition du congé

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

maternité inclut le congé de maternité prévu au Régime québécois d'assurance parentale.

b) Accouchement retardé

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

c) Début du congé

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

d) Avis à l'employeur et date

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

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

e) Réduction du délai d'avis

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

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

f) Fractionnement

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

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

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

g) Suspension du congé

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

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

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

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

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

i) Retour au travail différé

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

j) Réintégration de la travailleuse

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

k) Retour au travail

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

l) Poste aboli et fin d'affectation

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

m) Maintien des avantages sociaux

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

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

n) Indemnité de congé de maternité

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

22.7 **Congé de naissance ou d'adoption**

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

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

## 22.8 Congé de paternité

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

### a) Avis à l'employeur et date de retour

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

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

### b) Fractionnement

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

- l'enfant est hospitalisé : ce congé est suspendu pendant le temps de l'hospitalisation de l'enfant;
- pour cause de maladie ou d'accident : ce congé est suspendu le temps de la maladie ou de l'accident, mais au maximum vingt-six (26) semaines;
- la présence du travailleur est requise auprès d'un proche tel qu'il est prévu à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail : ce congé est suspendu au maximum douze (12) semaines;
- le programme de prestation du Régime québécois d'assurance parentale prévoit cependant un nombre maximal de semaines de congé de paternité qui peut être suspendu, soit quinze (15) semaines pour cause de maladie ou d'accident affectant le travailleur, et six (6) semaines pour toutes les autres situations.

### c) Suspension du congé

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

d) Retour au travail

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

e) Réintégration du travailleur

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

f) Poste aboli et fin d'affectation

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

g) Maintien des avantages sociaux

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

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

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



### 23.1 Congé parental complémentaire

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

### 23.2 Avis à l'employeur et date de retour

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

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

### 23.3 Fractionnement

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

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

Le programme de prestation du Régime québécois d'assurance parentale prévoit cependant un nombre maximal de semaines de congé parental qui peut être suspendu, soit quinze (15) semaines pour cause de maladie ou d'accident autre qu'une maladie

reliée à la grossesse affectant la travailleuse, et six (6) semaines pour toutes les autres situations.

23.4 **Suspension du congé**

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

23.5 **Retour au travail avant l'expiration du congé parental**

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

23.6 **Retour au travail**

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

23.7 **Réintégration de la travailleuse**

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

23.8 **Poste aboli**

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

De même, au retour du congé parental, la travailleuse ne détenant pas de poste reprend le remplacement qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de ce remplacement se poursuit après la fin de son congé parental ou elle retourne sur la liste de rappel si son remplacement est terminé.

### 24.2 **Budget alloué à la formation et au perfectionnement**

Intégration des dispositions prévues aux conventions collectives applicables le jour précédant la signature de la convention collective, le cas échéant.



## **Article 26**

## **Régime d'assurance collective des centres de la petite enfance et des garderies**

---

La contribution de l'employeur est égale à la subvention qu'il reçoit du ministère de la Famille et des Aînés, conformément à la lettre d'entente numéro 5 intervenue entre les parties.

27.1 **Régime de retraite**

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

27.2 **Informations sur les bénéfices en vigueur**

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

### 28.1 Définition

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

### 28.2 Demande

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

### 28.3 Période couverte et prise de la retraite

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

### 28.4 Droits et avantages

#### a) Ancienneté et expérience

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

#### b) Régime d'assurance

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

#### c) Régime de retraite

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

d) Supplantation ou mise à pied

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

28.5 **Cessation de l'entente**

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

28.6 **Application de la convention collective**

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



## Article 29

## Congés autofinancés

---

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

### 30.1 Appellations d'emplois et taux de salaires

- a) Les appellations d'emplois et conditions d'obtention requises apparaissent à l'annexe A.
- b) Les taux de salaires et échelles de salaires apparaissent à l'annexe B.

### 30.2 Majoration des taux et échelles de salaires

- a) Période du 1<sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011

Chaque taux et chaque échelle de salaires en vigueur le 31 mars 2010 sont majorés, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2010, d'un pourcentage égal à zéro virgule cinq pour cent (0,5 %)¹.

- b) Période du 1<sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012

Chaque taux et chaque échelle de salaires en vigueur le 31 mars 2011 sont majorés, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2011, d'un pourcentage égal à zéro virgule soixante-quinze pour cent (0,75 %)¹.

- c) Période du 1<sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013

Chaque taux et chaque échelle de salaires en vigueur le 31 mars 2012 sont majorés, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2012, d'un pourcentage égal à un pour cent (1 %)¹.

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2012, d'un virgule vingt-cinq (1,25) fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du Produit intérieur brut (PIB) nominal² du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 et 2011³ et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du Produit intérieur brut (PIB) nominal du Québec pour les mêmes années, établies à trois virgule huit pour cent (3,8 %) pour l'année 2010 et à quatre virgule cinq pour cent (4,5 %) pour l'année 2011. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à zéro virgule cinq pour cent (0,5 %).

La majoration prévue à l'alinéa précédent est effectuée sur la paie de la travailleuse dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la publication des données

---

¹ Toutefois, les dispositions de la convention collective relatives à la **travailleuse hors** échelle continuent de s'appliquer.

² Produit intérieur brut, en termes de dépenses, pour le Québec, aux prix courants. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511.

³ Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2011 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009 et 2010.

de Statistique Canada pour le Produit intérieur brut (PIB) nominal du Québec pour l'année 2011.

d) Période du 1<sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014

Chaque taux et chaque échelle de salaires en vigueur le 31 mars 2013 sont majorés, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2013, d'un pourcentage égal à un virgule soixante-quinze pour cent (1,75 %)⁴.

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2013, d'un virgule vingt-cinq (1,25) fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du Produit intérieur brut (PIB) nominal⁵ du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012⁶ et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du Produit intérieur brut (PIB) nominal du Québec pour les mêmes années, établies à trois virgule huit pour cent (3,8 %) pour l'année 2010, à quatre virgule cinq pour cent (4,5 %) pour l'année 2011 et à quatre virgule quatre pour cent (4,4 %) pour l'année 2012. La majoration ainsi calculée ne peut être supérieure à deux pour cent (2 %), moins la majoration accordée au 1<sup>er</sup> avril 2012 en vertu du deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa de l'article 30.2 c).

La majoration prévue à l'alinéa précédent est effectuée sur la paie de la travailleuse dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le Produit intérieur brut (PIB) nominal du Québec pour l'année 2012.

e) Période du 1<sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015

Chaque taux et chaque échelle de salaires en vigueur le 31 mars 2014 sont majorés, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2014, d'un pourcentage égal à deux pour cent (2 %)¹.

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2014, d'un virgule vingt-cinq (1,25) fois la différence, entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal² du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011, 2012 et 2013⁷ et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du Produit intérieur brut (PIB) nominal du Québec pour les mêmes années, établies à trois virgule huit pour cent (3,8 %) pour l'année 2010, à quatre virgule cinq pour

⁴ Toutefois, les dispositions de la convention collective relatives à la travailleuse hors échelle continuent de s'appliquer.

⁵ Produit intérieur brut, en termes de dépenses, pour le Québec, aux prix courants. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511.

⁶ Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2012 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010 et 2011.

⁷ Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2013 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010, 2011 et 2012.

cent (4,5 %) pour l'année 2011, à quatre virgule quatre pour cent (4,4 %) pour l'année 2012 et à quatre virgule trois pour cent (4,3 %) pour l'année 2013. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à trois virgule cinq pour cent (3,5 %), moins la majoration accordée au 1<sup>er</sup> avril 2012 en vertu du deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa de l'article 30.2 c) et la majoration accordée au 1<sup>er</sup> avril 2013 en vertu du deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa de l'article 30.2 d).

La majoration prévue à l'alinéa précédent est effectuée sur la paie de la travailleuse dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le Produit intérieur brut (PIB) nominal du Québec pour l'année 2013.

f) Ajustement au 31 mars 2015

Chaque taux et chaque échelle de salaires en vigueur le 30 mars 2015 sont majorés, avec effet au 31 mars 2015, d'un pourcentage<sup>1</sup> égal à l'écart entre la variation cumulative (somme des variations annuelles) de l'indice des prix à la consommation<sup>5</sup> pour le Québec selon les données de Statistique Canada pour les années de convention collective 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015<sup>6</sup> et le cumulatif des paramètres salariaux (somme des paramètres annuels) déterminés à l'article 30.2, incluant les ajustements découlant de la croissance du Produit intérieur brut (PIB) nominal. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à un pour cent (1 %).

#### 30.4 Salaires et classification

a) Expérience antérieure pour fins de classification

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

L'employeur peut exiger de la travailleuse une attestation de l'expérience antérieure de travail. Lorsque la travailleuse ne peut fournir d'attestation, une déclaration assermentée faisant état de l'impossibilité de fournir cette attestation, incluant une copie du Relevé 1 ou d'une formule T4 couvrant la période visée, peuvent être fournies à l'employeur.

La reconnaissance de l'expérience antérieure de travail prend effet à compter de la production de l'attestation ou, le cas échéant, de la déclaration assermentée, sans effet rétroactif.

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

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

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

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

d) Poste fusionné (combiné)

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

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

e) Promotion

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

f) Taux supérieur

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

### 31.1 Rétroactivité

Les montants rétroactifs sur le salaire, le temps supplémentaire et les indemnités de congé annuel depuis le 1<sup>er</sup> avril 2010 sont versés dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature des conventions collectives des employeurs visés par la négociation regroupée.

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

### 32.2 **Repas**

Aucune disposition prévue à la présente convention collective.

### 32.4 **Droits acquis**

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

### 32.5 **Disparités régionales**

Aucune disposition prévue à la présente convention collective.

### 32.6 **Assurance responsabilité et travailleuse seule**

- a) Sauf en cas de faute intentionnelle ou négligence grave, l'employeur s'engage à protéger, par une police d'assurance responsabilité, la travailleuse dont la responsabilité civile peut être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.
- b) Lorsque l'éducatrice est seule dans l'installation, l'employeur doit s'assurer qu'une personne adulte est disponible pour la remplacer si elle doit s'absenter en cas d'urgence.

### 32.7 **Contribution à Fondation CSN**

Maintien des textes contenus aux conventions collectives locales applicables le jour précédant la signature de la convention collective quant à la contribution des travailleuses à Fondation CSN, le cas échéant.

### 32.8 **Vérification d'absence d'empêchement**

L'employeur assume le coût relié au renouvellement des attestations d'absence d'empêchement.

### 32.10 **Remboursement de frais de déplacement**

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

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

- déjeuner : un maximum de 10,40 \$, sur production d'un reçu;
  - dîner : un maximum de 14,30 \$, sur production d'un reçu;
  - souper : un maximum de 21,55 \$ , sur production d'un reçu;
  - 0,43 \$ 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.
- b) Les barèmes de remboursement prévus à l'alinéa a) sont ajustés le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, lorsqu'applicables, selon la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents du Conseil du trésor (CT 194603 du 30 mars 2000 et modifications).
- c) Dans le cas de tout déplacement visé par la présente clause, le kilométrage remboursé exclut la distance entre le domicile de la travailleuse et le centre de la petite enfance. Ainsi, uniquement le kilométrage excédentaire parcouru par la travailleuse lui est remboursé.

32.11

**Ratios**

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



### 33.1 Durée

La convention collective prend effet à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2015.

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

### 33.2 Modification de la convention

Les parties reconnaissent qu'avant de conclure toute entente ayant pour effet de modifier une matière négociée à la table nationale, elles doivent obtenir l'autorisation écrite de la ministre de la Famille et des Aînés, du représentant désigné des employeurs signataires de l'entente de principe et de la FSSS-CSN.

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

➤ **Adjointe administrative**

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

Conditions d'obtention

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

➤ **Éducatrice**

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

Conditions d'obtention

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

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

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

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

➤ **Agente de conformité**

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

#### Conditions d'obtention

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

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

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

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

#### Conditions d'obtention

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

#### ➤ **Préposée**

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

#### Conditions d'obtention

Aucune condition d'obtention particulière.

#### ➤ **Responsable en alimentation ou cuisinière**

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

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

#### Conditions d'obtention

- ✓ Diplôme d'études professionnelles (DEP) en cuisine d'établissement, ou l'équivalent.
- ou
- ✓ Trois (3) ans d'expérience en cuisine en établissement commercial ou institutionnel.

➤ **Commis-comptable ou secrétaire-comptable**

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

Conditions d'obtention

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

➤ **Secrétaire-réceptionniste**

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

Conditions d'obtention

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

➤ **Aide-éducatrice ou aide générale**

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

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

➤ **Éducatrice spécialisée**

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

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

## Annexe B

## Taux et échelles de salaires<sup>8</sup>

- Personnel de garde éducative
- Éducatrice qualifiée

Échelon	1 <sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
10	21,39 \$	21,92 \$	22,14 \$	22,53 \$	22,98 \$
9	20,72 \$	21,24 \$	21,45 \$	21,83 \$	22,27 \$
8	20,07 \$	20,57 \$	20,78 \$	21,14 \$	21,56 \$
7	19,46 \$	19,96 \$	20,16 \$	20,51 \$	20,92 \$
6	18,86 \$	19,34 \$	19,53 \$	19,87 \$	20,27 \$
5	18,27 \$	18,74 \$	18,93 \$	19,26 \$	19,65 \$
4	17,71 \$	18,18 \$	18,36 \$	18,68 \$	19,05 \$
3	17,20 \$	17,61 \$	17,79 \$	18,10 \$	18,46 \$
2	16,66 \$	17,07 \$	17,24 \$	17,54 \$	17,89 \$
1	16,14 \$	16,54 \$	16,71 \$	17,00 \$	17,34 \$

- Éducatrice non qualifiée

Échelon	1 <sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
14	21,39 \$	21,92 \$	22,14 \$	22,53 \$	22,98 \$
13	20,72 \$	21,24 \$	21,45 \$	21,83 \$	22,27 \$
12	20,07 \$	20,57 \$	20,78 \$	21,14 \$	21,56 \$
11	19,46 \$	19,96 \$	20,16 \$	20,51 \$	20,92 \$
10	18,86 \$	19,34 \$	19,53 \$	19,87 \$	20,27 \$
9	18,27 \$	18,74 \$	18,93 \$	19,26 \$	19,65 \$
8	17,71 \$	18,18 \$	18,36 \$	18,68 \$	19,05 \$
7	17,20 \$	17,61 \$	17,79 \$	18,10 \$	18,46 \$
6	16,66 \$	17,07 \$	17,24 \$	17,54 \$	17,89 \$
5	16,14 \$	16,54 \$	16,71 \$	17,00 \$	17,34 \$
4	15,63 \$	16,03 \$	16,19 \$	16,47 \$	16,80 \$
3	15,19 \$	15,57 \$	15,73 \$	16,01 \$	16,33 \$
2	14,72 \$	15,08 \$	15,23 \$	15,50 \$	15,81 \$
1	14,26 \$	14,61 \$	14,76 \$	15,02 \$	15,32 \$

<sup>8</sup> Les majorations relatives à la croissance du PIB nominal prévues à l'article 30 de la convention collective ne sont pas incluses aux taux horaires et échelles de traitements présentés dans cette annexe.

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

Échelon	1 <sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
6	17,62 \$	18,00 \$	18,18 \$	18,50 \$	18,87 \$
5	16,93 \$	17,32 \$	17,49 \$	17,80 \$	18,16 \$
4	16,27 \$	16,62 \$	16,79 \$	17,08 \$	17,42 \$
3	15,64 \$	15,97 \$	16,13 \$	16,41 \$	16,74 \$
2	15,03 \$	15,34 \$	15,49 \$	15,76 \$	16,08 \$
1	14,41 \$	14,73 \$	14,88 \$	15,14 \$	15,44 \$

- **Préposée**

Échelon	1 <sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
1	13,30 \$	13,42 \$	13,55 \$	13,79 \$	14,07 \$

- **Aide-éducatrice**

Échelon	1 <sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
5	15,15 \$	15,38 \$	15,53 \$	15,80 \$	16,12 \$
4	14,53 \$	14,75 \$	14,90 \$	15,16 \$	15,46 \$
3	13,93 \$	14,13 \$	14,27 \$	14,52 \$	14,81 \$
2	13,36 \$	13,55 \$	13,69 \$	13,93 \$	14,21 \$
1	12,81 \$	12,99 \$	13,12 \$	13,35 \$	13,62 \$

- **Personnel de soutien pédagogique et technique**
- **Agente-conseil en soutien pédagogique et technique**

<b>Échelon</b>	<b>1<sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)</b>	<b>1<sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)</b>	<b>1<sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)</b>	<b>1<sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)</b>	<b>1<sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)</b>
10	22,63 \$	23,23 \$	23,46 \$	23,87 \$	24,35 \$
9	22,32 \$	22,92 \$	23,15 \$	23,56 \$	24,03 \$
8	22,01 \$	22,62 \$	22,85 \$	23,25 \$	23,72 \$
7	21,40 \$	21,98 \$	22,20 \$	22,59 \$	23,04 \$
6	20,80 \$	21,37 \$	21,58 \$	21,96 \$	22,40 \$
5	20,23 \$	20,76 \$	20,97 \$	21,34 \$	21,77 \$
4	19,68 \$	20,20 \$	20,40 \$	20,76 \$	21,18 \$
3	19,14 \$	19,64 \$	19,84 \$	20,19 \$	20,59 \$
2	18,60 \$	19,08 \$	19,27 \$	19,61 \$	20,00 \$
1	18,08 \$	18,56 \$	18,75 \$	19,08 \$	19,46 \$

- **Agente de conformité**

<b>Échelon</b>	<b>1<sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)</b>	<b>1<sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)</b>	<b>1<sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)</b>	<b>1<sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)</b>	<b>1<sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)</b>
10	20,14 \$	20,61 \$	20,82 \$	21,18 \$	21,60 \$
9	19,66 \$	20,13 \$	20,33 \$	20,69 \$	21,10 \$
8	19,18 \$	19,65 \$	19,85 \$	20,20 \$	20,60 \$
7	18,72 \$	19,16 \$	19,35 \$	19,69 \$	20,08 \$
6	18,28 \$	18,72 \$	18,91 \$	19,24 \$	19,62 \$
5	17,82 \$	18,26 \$	18,44 \$	18,76 \$	19,14 \$
4	17,43 \$	17,84 \$	18,02 \$	18,34 \$	18,71 \$
3	16,98 \$	17,41 \$	17,58 \$	17,89 \$	18,25 \$
2	16,58 \$	16,99 \$	17,16 \$	17,46 \$	17,81 \$
1	16,19 \$	16,57 \$	16,74 \$	17,03 \$	17,37 \$

- **Personnel de soutien administratif**
- **Adjointe administrative**

Échelon	1 <sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
10	21,66 \$	21,92 \$	22,14 \$	22,53 \$	22,98 \$
9	20,98 \$	21,23 \$	21,44 \$	21,82 \$	22,26 \$
8	20,32 \$	20,58 \$	20,79 \$	21,15 \$	21,57 \$
7	19,70 \$	19,95 \$	20,15 \$	20,50 \$	20,91 \$
6	19,10 \$	19,33 \$	19,52 \$	19,86 \$	20,26 \$
5	18,49 \$	18,72 \$	18,91 \$	19,24 \$	19,62 \$
4	17,93 \$	18,14 \$	18,32 \$	18,64 \$	19,01 \$
3	17,37 \$	17,58 \$	17,76 \$	18,07 \$	18,43 \$
2	16,82 \$	17,03 \$	17,20 \$	17,50 \$	17,85 \$
1	16,31 \$	16,50 \$	16,67 \$	16,96 \$	17,30 \$

- **Commis-comptable ou secrétaire-comptable**

Échelon	1 <sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
6	17,12 \$	17,36 \$	17,53 \$	17,84 \$	18,20 \$
5	16,60 \$	16,84 \$	17,01 \$	17,31 \$	17,66 \$
4	16,11 \$	16,34 \$	16,50 \$	16,79 \$	17,13 \$
3	15,66 \$	15,89 \$	16,05 \$	16,33 \$	16,66 \$
2	15,21 \$	15,41 \$	15,56 \$	15,83 \$	16,15 \$
1	14,74 \$	14,95 \$	15,10 \$	15,36 \$	15,67 \$

- **Secrétaire-réceptionniste**

Échelon	1 <sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
5	15,75 \$	16,03 \$	16,19 \$	16,47 \$	16,80 \$
4	15,09 \$	15,36 \$	15,51 \$	15,78 \$	16,10 \$
3	14,47 \$	14,72 \$	14,87 \$	15,13 \$	15,43 \$
2	13,83 \$	14,08 \$	14,22 \$	14,47 \$	14,76 \$
1	13,26 \$	13,50 \$	13,64 \$	13,88 \$	14,16 \$



- **Gestion des centres de la petite enfance**
  - ✓ Participation des travailleuses
- **Liberté d'action syndicale**
  - ✓ Comité de négociation régional
- **Article 10 (dispositions nationales ajoutées à l'article 10, se référer au texte)**
- **Article 12 (dispositions nationales ajoutées à l'article 12, se référer au texte)**
- **Procédure de grief et arbitrage**
  - ✓ Définition du grief
  - ✓ Discussion préliminaire
  - ✓ Dépôt du grief
  - ✓ Deuxième étape : arbitrage
  - ✓ Pouvoirs de l'arbitre
  - ✓ Frais d'arbitrage
  - ✓ Dispositions particulières
- **Mesures disciplinaires ou administratives**
  - ✓ Principe et définition
  - ✓ Avis de mesure disciplinaire
  - ✓ Recours de la travailleuse
  - ✓ Délai de péremption
  - ✓ Dossier personnel
  - ✓ Fardeau de la preuve
  - ✓ Mesure administrative
- **Santé et sécurité au travail**
  - ✓ Prévention
  - ✓ Comité paritaire en santé et sécurité au travail
  - ✓ Retour au travail

- **Heures et semaine de travail**
  - ✓ Activités d'encadrement pédagogique et réunions d'équipe (quantum)
  - ✓ Gestion à la cuisine
  - ✓ Intempéries ou événements incontrôlables
  
- **Temps supplémentaire**
  - ✓ Définition du temps supplémentaire
  - ✓ Rémunération du temps supplémentaire
  
- **Congés annuels**
  - ✓ Durée du congé annuel
  - ✓ Années de service et période de référence
  - ✓ Période de prise de congé annuel
  - ✓ Indemnité de congé annuel
  
- **Congés fériés**
  - ✓ Énumération des congés fériés
  - ✓ Paiement du congé férié
  - ✓ Travailleuse en congé
  - ✓ Travail lors d'un jour de congé férié
  
- **Congés de maladie, personnels et pour obligations familiales**
  - ✓ Congés de maladie ou personnels
  - ✓ Banque de congés de maladie ou personnels
  - ✓ Remboursement de congés utilisés en trop
  - ✓ Fractionnement
  - ✓ Ajustement au départ
  - ✓ Certificat médical et motifs d'absence
  - ✓ Congés pour obligations familiales
  
- **Congés sociaux**
  - ✓ Énumération des congés sociaux
  - ✓ Prolongation sans traitement
  - ✓ Droit aux congés sociaux
  - ✓ Assignation comme jurée ou témoin
  
- **Retrait préventif, congés de maternité, paternité et adoption**
  - ✓ Retrait préventif
  - ✓ Avis à l'employeur

- ✓ Maintien des avantages sociaux
- ✓ Examens médicaux reliés à la grossesse et avis à l'employeur
- ✓ Congé de maternité spécial et interruption de grossesse
- ✓ Congé de maternité
- ✓ Congé de naissance ou d'adoption
- ✓ Congé de paternité
  
- **Congé parental**
  - ✓ Congé parental complémentaire
  - ✓ Avis à l'employeur et date de retour
  - ✓ Fractionnement
  - ✓ Suspension du congé
  - ✓ Retour au travail avant l'expiration du congé parental
  - ✓ Retour au travail
  - ✓ Réintégration de la travailleuse
  - ✓ Poste aboli
  
- **Formation et perfectionnement**
  - ✓ Budget alloué à la formation et au perfectionnement
  
- **Assurance collective**
  
- **Régime de retraite**
  - ✓ Régime de retraite
  - ✓ Informations sur les bénéfices en vigueur
  
- **Retraite progressive**
  - ✓ Définition
  - ✓ Demande
  - ✓ Période couverte et prise de la retraite
  - ✓ Droits et avantages
  - ✓ Cessation de l'entente
  - ✓ Application de la convention collective
  
- **Congés autofinancés**
  
- **Rémunération**
  - ✓ Appellations d'emplois et taux de salaires
  - ✓ Majoration des taux et échelles de salaires
  - ✓ Salaires et classification

- **Rétroactivité**
  - ✓ Rétroactivité
  
- **Dispositions diverses**
  - ✓ Repas
  - ✓ Droits acquis
  - ✓ Disparités régionales
  - ✓ Assurance responsabilité et travailleuse seule
  - ✓ Contributions à Fondation CSN
  - ✓ Vérification d'absence d'empêchement
  - ✓ Remboursement de frais de déplacement
  - ✓ Ratios
  
- **Durée de la convention**
  - ✓ Durée
  - ✓ Modification de la convention
  
- **Annexes A, B, et C**
  
- Lettres d'entente 1, 2, 3, 4 et annexes 4A, 5, 6, 7, 8
  
- Lettre d'entente concernant l'Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec et Saguenay-Lac-Saint-Jean
  
- Lettre d'entente concernant l'Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec, Estrie et Lanaudière
  
- Lettre d'intention relative à l'évaluation de certains emplois

# **Lettre d'entente # 1      Encadrement de la présence de travailleuses au conseil d'administration**

---

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

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

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

1. Le centre de la petite enfance où il est prévu, le jour précédant la signature de la convention collective, la participation d'une (1) ou de plusieurs travailleuses au conseil d'administration maintient ce qui existe déjà.
2. La travailleuse doit, dans l'exercice de ses fonctions d'administratrice, agir avec honnêteté et loyauté dans le seul intérêt du centre de la petite enfance.
3. Elle doit en tout temps, dans l'exercice de ses fonctions, se conduire avec prudence et diligence et dans le seul intérêt du centre de la petite enfance, et ce, sans tenir compte des intérêts d'aucune autre personne, groupe ou entité, tel qu'il est prévu au Code civil du Québec.
4. Elle doit éviter de se placer en conflit d'intérêts réels ou apparents et se retirer des délibérations du conseil d'administration lors de discussions et/ou décisions concernant les relations de travail.
5. En vertu de son devoir de loyauté, l'administratrice doit elle-même s'imposer une limite à l'égard des propos qu'elle peut divulguer à des tiers et des documents internes remis aux administrateurs. Lorsqu'elle évalue cette question, elle doit le faire de façon indépendante, sans tenir compte de ses intérêts ou de celui ou celles qui l'ont nommée. Seul l'intérêt du centre de la petite enfance doit primer.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 11<sup>e</sup> jour du mois de juillet 2012.

## Lettre d'entente # 2      Congés annuels

---

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

**Attendu** la volonté des parties de fournir une compensation aux travailleuses bénéficiant de conditions supérieures eu égard aux congés annuels jusqu'au 30 juin 2018;

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

1. L'échelle de congés annuels prévue à la clause 18.1 de la convention collective est effective le 1<sup>er</sup> avril 2012.
2. En contrepartie des dispositions relatives aux congés annuels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir les conditions supérieures à celles prévues aux clauses 18.1 et 18.5 applicables le jour précédant la signature de la convention collective, et ce, jusqu'à la première (1<sup>re</sup>) des dates suivantes : le jour du renouvellement de la convention collective ou le 31 mars 2016 (ci-après la « période de maintien »).
3. La mise sur pied, au plus tard le 31 mars 2016, d'un comité de travail chargé d'identifier les travailleuses qui, en vertu de la présente convention collective, bénéficient, en date de la fin de la période de maintien, de congés annuels dont les paramètres sont plus avantageux que ceux qui sont prévus aux clauses 18.1 et 18.5 de la convention collective.
4. L'employeur s'engage à verser aux travailleuses identifiées en vertu du paragraphe 3 une indemnité compensatrice se détaillant de la manière suivante :
  - a) l'indemnité correspond à deux pour cent (2 %) du salaire gagné entre la fin de la période de maintien et le 30 juin 2018;
  - b) l'indemnité est versée pour chaque semaine de congé annuel dont la travailleuse bénéficie en date de la fin de la période de maintien, en sus des paramètres prévus à la clause 18.1 de la convention collective;
  - c) cette indemnité est versée à la travailleuse respectivement les 15 avril 2016, si applicable, 15 avril 2017 et 15 juillet 2018, pour la période précédente;
  - d) dans le cas où la travailleuse quitte entre la fin de la période de maintien et le 30 juin 2018, l'indemnité lui est versée à la période de paie suivant son départ.
5. La présente lettre d'entente demeure en vigueur jusqu'au 15 juillet 2018 inclusivement.
6. Jusqu'au 15 juillet 2018, les parties conviennent de ne pas renégocier la période de maintien et les mesures transitoires couvertes par la présente lettre d'entente lors du renouvellement de toute convention collective.

7. La présente lettre d'entente doit être annexée à toute convention collective convenue d'ici au 15 juillet 2018 inclusivement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 11<sup>e</sup> jour du mois de juillet 2012.

## Lettre d'entente # 3      Congés fériés

---

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

**Attendu** la volonté des parties de fournir une compensation aux travailleuses bénéficiant de conditions supérieures eu égard aux congés fériés jusqu'au 31 mars 2018;

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

1. Les congés fériés prévus aux paragraphes 19.1 et 19.2 a) et b) de la convention collective sont effectifs le jour de la signature de la convention collective.
2. En contrepartie des dispositions relatives aux congés fériés convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir les conditions supérieures à celles prévues aux paragraphes 19.1 et 19.2 a) et b) applicables le jour précédant la signature de la convention collective, et ce, jusqu'à la première (1<sup>re</sup>) des dates suivantes : le jour du renouvellement de la convention collective ou le 31 mars 2016 (ci-après la « période de maintien »).
3. L'employeur verse une indemnité compensatrice aux travailleuses qui, en vertu de la présente lettre d'entente, bénéficient, en date de la fin de la période de maintien, de congés fériés dont les paramètres sont plus avantageux que ceux qui sont prévus aux sous-paragraphes 19.1 et 19.2 a) et b) de la convention collective.
4. Cette indemnité compensatrice se détaille de la manière suivante :
  - a) elle correspond à l'indemnité de congé férié que la travailleuse aurait reçue entre le premier (1<sup>er</sup>) jour suivant la fin de la période de maintien et le 31 mars 2016, si applicable, entre le 1<sup>er</sup> avril 2016 et le 31 mars 2017 et entre le 1<sup>er</sup> avril 2017 et le 31 mars 2018, pour chaque jour de congé férié payé excédant les paramètres prévus aux sous-paragraphes 19.1 a), b) et c) de la convention collective;
  - b) cette indemnité est versée à la travailleuse respectivement les 15 avril 2016, si applicable, 15 avril 2017 et 15 avril 2018, pour la période précédente;
  - c) dans le cas où la travailleuse quitte entre la fin de la période de maintien et le 31 mars 2018, l'indemnité lui est versée à la période de paie suivant son départ.
5. La présente lettre d'entente demeure en vigueur jusqu'au 15 avril 2018 inclusivement.
6. Jusqu'au 15 avril 2018, les parties conviennent de ne pas renégocier la période de maintien et les mesures transitoires couvertes par la présente lettre d'entente lors du renouvellement de toute convention collective.



7. La présente lettre d'entente doit être annexée à toute convention collective convenue d'ici au 15 avril 2018 inclusivement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 11<sup>e</sup> jour du mois de juillet 2012.

## **Lettre d'entente # 4      Congés de maladie et congés personnels**

---

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

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

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 11<sup>e</sup> jour du mois de juillet 2012.

## Annexe 4A

# Liste des travailleuses bénéficiant du maintien des conditions supérieures en matière de congés de maladie et congés personnels

Nom	Prénom	Date d'embauche Année/mois/jour	Nombre de jours de maladie, santé et personnels à la date de la signature de la convention collective

Insérer les textes des articles des conditions supérieures des conventions collectives (nombre, %, indemnité, etc.)

## **Lettre d'entente # 5 Régime d'assurance collective des centres de la petite enfance et des garderies**

---

**Attendu qu'** il y a lieu de réexaminer la structure des protections offertes par le Régime d'assurance collective des centres de la petite enfance et des garderies;

**Attendu** la pertinence de revoir le mandat et le mode de participation du comité de gestion du régime;

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

### **Le comité transitoire**

1. La mise sur pied, à compter de la date de signature de la présente entente, d'un comité transitoire.
2. Le comité transitoire est composé de six (6) membres : trois (3) nommés par le ministère de la Famille et des Aînés, deux (2) par la FSSS-CSN, un (1) par la FIPEQ-CSQ.
3. Les décisions du comité transitoire à l'égard des protections doivent respecter l'enveloppe budgétaire qu'accorde le ministère de la Famille et des Aînés pour le financement de ce programme, soit quatre pour cent (4 %) de la masse salariale assurable admissible.
4. Le mandat du comité transitoire est de :
  - ✓ convenir des modifications devant être apportées pour assurer la pérennité du régime avec une entrée en vigueur des nouvelles dispositions le 1<sup>er</sup> avril 2014;
  - ✓ convenir des critères d'admissibilité (par exemple délais et statuts d'emploi), de la définition d'invalidité, de même que des dispositions nécessaires pour encadrer l'administration du régime;
  - ✓ réexaminer la pertinence d'offrir un régime de congé de maternité complémentaire étant donné la mise en place du Régime québécois d'assurance parentale;
  - ✓ revoir la configuration du régime d'assurance (protections obligatoires, protections complémentaires, protections optionnelles);
  - ✓ déterminer la contribution de l'employeur qui doit correspondre à un taux fixe versée à l'assureur. L'utilisation de la contribution de l'employeur est convenue entre les parties en tenant compte d'une répartition raisonnable entre les participantes;
  - ✓ recenser les dispositions relatives à la contribution des employeurs dans chacune des conventions collectives;
  - ✓ déterminer le mandat confié au comité paritaire;

- ✓ définir une procédure de médiation à être intégrée au contrat d'assurance collective, excluant l'arbitrage médical, pour toute mésentente entre la travailleuse et l'assureur;
  - ✓ décider du choix de l'assureur; le cas échéant, procéder à un appel d'offres pour le choix d'un assureur et négocier le contrat d'assurance.
5. Le ministère de la Famille et des Aînés a une voix prépondérante dans le processus décisionnel du comité transitoire pour toute question qui a un impact à la hausse sur la masse salariale assurable admissible.

### **Le comité paritaire**

6. Le comité paritaire agit en tant que preneur du contrat d'assurance, assure le suivi annuel de la situation financière du régime et négocie les conditions de renouvellement avec l'assureur.
7. Le comité paritaire du régime est composé de dix (10) membres, dont trois (3) proviennent de la FSSS-CSN.
8. Le ministère de la Famille et des Aînés a une voix prépondérante dans le processus décisionnel du comité paritaire pour toute question qui a un impact à la hausse sur la masse salariale assurable admissible.

### **Contribution des employeurs et mesures transitoires**

9. À compter de la signature de la convention collective, la contribution des employeurs est maintenue jusqu'au 31 mars 2014.
10. La contribution des employeurs est de quatre pour cent (4 %) de la masse salariale assurable admissible à compter du 1<sup>er</sup> avril 2014 et est versée directement à l'assureur, au nom des employeurs participants.
11. Une contribution supplémentaire forfaitaire totale de six millions de dollars (6 000 000 \$) est versée par le ministère de la Famille et des Aînés pour amortir la baisse de la contribution des employeurs, parties à une convention collective avec un syndicat affilié à la FSSS-CSN et dont la contribution dépasse quatre pour cent (4 %) au 31 mars 2014. L'utilisation de ce montant forfaitaire est déterminée par le comité transitoire et est disponible dès le 1<sup>er</sup> avril 2014.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 11<sup>e</sup> jour du mois de juillet 2012.

## **Lettre d'entente # 6      Congés pour obligations familiales**

---

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

**Attendu** le besoin de dresser un portrait complet des conditions présentement consenties aux centres de la petite enfance visés par la négociation regroupée relativement aux congés pour obligations familiales;

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

1. L'employeur s'engage à maintenir les conditions prévues aux conventions collectives applicables le jour précédant la signature de la convention collective concernant les congés pour obligations familiales, et ce, jusqu'à la première (1<sup>re</sup>) des dates suivantes : la date de la signature de la prochaine convention collective ou au plus tard le 31 mars 2016.
2. La mise sur pied d'un comité de travail chargé de recenser, avant le 31 décembre 2013, les dispositions relatives aux congés pour obligations familiales dont les travailleuses bénéficient.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 11<sup>e</sup> jour du mois de juillet 2012.

## **Lettre d'entente # 7      Budget de formation et perfectionnement**

---

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

1. L'employeur s'engage à maintenir les dispositions relatives au budget alloué à la formation et au perfectionnement applicables le jour précédant la signature de la convention collective, le cas échéant.
2. Si la convention collective ne prévoit pas de disposition relative au budget alloué à la formation et au perfectionnement, l'employeur s'engage à se conformer à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et ses règlements, lorsqu'applicable. Dans ce cas, l'utilisation de ce budget est déterminée conformément à la clause 5.3.
3. L'employeur qui, le jour précédant la signature de la convention collective fournissait au syndicat un document expliquant les sommes affectées aux activités de formation et de perfectionnement, continue à le fournir dans les trente (30) jours suivant la fin de l'année financière. Il en est de même pour l'employeur qui reportait les sommes non utilisées à l'année suivante.
4. Lorsque la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et ses règlement s'appliquent et le prévoient, l'employeur fournit au syndicat, conformément à ceux-ci, un document expliquant les sommes affectées aux activités de formation et de perfectionnement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 11<sup>e</sup> jour du mois de juillet 2012.

## **Lettre d'entente # 8      Fonctionnement syndical entre la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN) et le ministère de la Famille et des Aînés (MFA)**

---

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

1. À compter du 1<sup>er</sup> avril 2012, le MFA verse annuellement à la FSSS-CSN, au nom de l'employeur, un montant déterminé selon la formule suivante :
  - ✓ 0,0044 x le montant correspondant au total des heures rémunérées des travailleuses couvertes par la convention collective pour l'année précédente.
2. Pour la première (1<sup>re</sup>) année, une avance équivalente à soixante quinze pour cent (75 %) du montant estimé est versée au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours après la signature de la convention et le solde est versé en février 2013 sur la base des rapports financiers des centres de la petite enfance pour l'année précédente.
3. Pour les années subséquentes, une avance équivalente à soixante quinze pour cent (75 %) du montant estimé est versée le 1<sup>er</sup> juin et le solde est versé au mois de février suivant sur la base des rapports financiers des centres de la petite enfance pour l'année précédente.
4. En contrepartie de ce qui précède, toute disposition de la convention collective ayant pour effet d'accorder aux travailleuses des libérations syndicales sans perte de traitement pour fins syndicales est, par les présentes, modifiée pour faire en sorte que cette libération soit remboursée à l'employeur par le syndicat. Nonobstant ce qui précède, les dispositions suivantes prévoyant des libérations sans perte de traitement sont maintenues :
  - ✓ libération dans le cadre du comité de relations de travail régional;
  - ✓ libération d'une déléguée syndicale et de l'intéressée pour l'audition d'un grief.
  - ✓ libération dans le cadre du comité des relations de travail local, lorsqu'aucun comité de relations du travail régional n'a été convenu entre les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 11<sup>e</sup> jour du mois de juillet 2012.



## **Lettre d'entente # 9      Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec et Saguenay-Lac-Saint-Jean**

---

### **Article 5 – Gestion des centres de la petite enfance – Participation des travailleuses**

#### **L'article 5.2 Participation des travailleuses**

**Attendu que** la FSSS-CSN et le MFA conviennent de maintenir le libellé de la clause sur la participation des travailleuses à l'assemblée générale déjà négocié entre le syndicat régional et le groupe d'employeurs régional;

**En conséquence, les parties conviennent de ce qui suit :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la lettre d'entente.
2. La clause 5.2 de la convention collective régionale négociée avec les parties nationales est remplacée par la disposition suivante :

#### L'Abitibi-Témiscamingue, Nord-du-Québec – et syndicat CSN

Toutes les travailleuses ont droit de parole aux assemblées générales du centre de la petite enfance. Lorsque les statuts et règlements du centre de la petite enfance prévoient le droit de vote aux travailleuses et qu'une proposition ayant pour effet de retirer ce droit est débattu à une assemblée générale du centre de la petite enfance, l'employeur avise les travailleuses que telle proposition sera débattue et les travailleuses présentes à l'assemblée participent au débat et ont droit de vote en conformité avec les statuts et règlements de chaque centre de la petite enfance.

#### Saguenay-Lac-Saint-Jean – et syndicat CSN

Intégrer le texte du régional

3. La lettre d'entente s'applique à compter du \_\_\_\_\_ 2012.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 11<sup>e</sup> jour du mois de juillet 2012.

## **Lettre d'entente # 10    Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec, Estrie et Lanaudière**

---

### **Article 32.4 - Droit Acquis**

**Attendu que** la FSSS-CSN et le MFA conviennent de maintenir le libellé de la clause sur le droit acquis déjà négocié entre le syndicat régional et le groupe d'employeurs régional;

**En conséquence, les parties conviennent de ce qui suit :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la lettre d'entente.
2. La clause 32.4 de la convention collective régionale négociée avec les parties nationales est remplacée par la disposition suivante :  
Abitibi-Témiscamingue – et syndicat CSN  
Intégrer le texte du régional  
  
Estrie – et syndicat CSN  
Intégrer le texte du régional  
  
Lanaudière – et syndicat CSN  
Intégrer le texte du régional
3. La lettre d'entente s'applique à compter de la date de la signature de la convention collective 2012.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 11<sup>e</sup> jour du mois de juillet 2012.

# Lettre d'intention      Évaluation de certains emplois

---

entre

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

et

**La Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec (FIPEQ-CSQ)**

et

**Le ministère de la Famille et des Aînés (MFA)**

## **Le comité d'évaluation des emplois**

1. La mise sur pied, à compter de la date de signature de la présente entente, d'un comité d'évaluation des emplois.
2. Le comité est composé de six (6) membres : trois (3) nommés par le MFA, deux (2) par la FSSS-CSN, un (1) par la FIPEQ-CSQ.
3. Le comité émet des recommandations aux parties à l'égard des emplois évalués en vertu de son mandat.
4. Les emplois visés par la démarche d'évaluation sont (les « emplois visés ») :
  - a) agente de conformité
  - b) éducatrice spécialisée
  - c) aide-éducatrice ou aide générale
5. Le mandat du comité est de :
  - ✓ recenser les travailleuses occupant des emplois apparentés aux emplois visés au sein des centres de la petite enfance;
  - ✓ préparer des questionnaires d'évaluation des emplois visés;
  - ✓ administrer les questionnaires aux travailleuses selon un échantillonnage à être déterminé par le comité;
  - ✓ compiler et analyser les résultats des questionnaires administrés;
  - ✓ identifier les catégories d'emplois, décrire les tâches associées à chacun de ces emplois et définir les qualifications requises pour ceux-ci;

- ✓ évaluer chacun des emplois pour en déterminer la valeur et le rangement.
6. Le comité réalise son mandat et transmet ses recommandations au plus tard le 31 mars 2014.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 11<sup>e</sup> jour du mois de juillet 2012.

## Matières nationales à insérer dans la convention locale

---

Les parties signataires conviennent d'une entente quant aux matières nationales à insérer dans la convention collective à conclure entre l'employeur (le CPE) et le syndicat affilié à la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN).

Les matières nationales sont incluses dans la convention collective et ses annexes.

Les parties signataires conviennent de joindre les lettres d'entente 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, lettre d'entente concernant l'Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec, Estrie et Lanaudière, lettre d'entente concernant l'Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec et Saguenay-Lac-Saint-Jean et lettre d'intention relative à l'évaluation de certains emplois à la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 11<sup>e</sup> jour du mois de juillet 2012.

---

**La Fédération de la santé et  
des services sociaux (FSSS-CSN)  
dûment représentée par**  
Louise Labrie

**Le ministère de la Famille et des Aînés  
(MFA) dûment représenté par**  
Line Bérubé, Sous-ministre

---

Jeff Begley, vice-président FSSS-CSN

---

**L'Association patronale des centres de  
la petite enfance (APCPE) dûment  
représentée par**  
Luc Grégoire

---

**La Mutuelle de négociation régionale  
des Laurentides dûment représentée  
par**  
Véronique Ducharme

---

**La Mutuelle de négociation régionale  
de la Mauricie/Centre-du-Québec  
dûment représentée par**  
Louise Alain

---

**La Mutuelle de négociation régionale  
de la Côte-Nord dûment représentée  
par**  
Julie Harvey

---

**Le Groupe patronal des centres de la  
petite enfance des Cantons de l'Est  
dûment représenté par**  
Any Sanders

---

**L'Association patronale des centres de  
la petite enfance de la Montérégie  
(APCPEM) dûment représentée par**  
Nicole Puybaraud

---

**La Mutuelle de négociation régionale  
de l'Est du Québec dûment  
représentée par**  
Nadine Thibeault

---

**Mutuelle patronale des CPE-BC des  
régions de Québec et Chaudière-  
Appalaches dûment représentée par**  
Richard Bigaouette

---

**La Mutuelle de négociation régionale  
de l'Outaouais dûment représentée par**  
  
Josée B. Carpentier

---

**L'Association patronale des centres de  
la petite enfance de Lanaudière  
(APCPEL) dûment représentée par**  
  
Josée Bourbonnière

---

**La Mutuelle de négociation régionale  
de l'Abitibi-Témiscamingue et  
Nord-du-Québec  
dûment représentée par**  
  
Normand Lagrange

---

**Le Groupe patronal du  
Saguenay-Lac-Saint-Jean  
dûment représenté par**  
  
Frédéric Guimond