

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

**entre d'une part :**

**LE SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR**

**et**

**LE MINISTÈRE DE LA FAMILLE**

**et**

**LES EMPLOYEURS REGROUPÉS**

**et d'autre part :**

**LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DES EMPLOYÉES ET  
EMPLOYÉS DE SERVICE, SECTION LOCALE 298 (FTQ) ET LE SYNDICAT DES  
MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9291 (FTQ)**

## TABLE DES MATIÈRES




ARTICLE 12	AFFICHAGE DE POSTE.....	1
ARTICLE 14	HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL.....	2
ARTICLE 15	LISTE DE RAPPEL .....	4
ARTICLE 16	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	5
ARTICLE 17	CONGÉS FÉRIÉS .....	7
ARTICLE 18	CONGÉ ANNUEL.....	8
ARTICLE 19	CONGÉ DE MALADIE, PERSONNELS ET POUR OBLIGATIONS FAMILIALES .....	10
ARTICLE 20	CONGÉS SOCIAUX.....	13
ARTICLE 23	ASSURANCES COLLECTIVES .....	15
ARTICLE 24	RETRAIT PRÉVENTIF, CONGÉS DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET ADOPTION ..	16
ARTICLE 25	CONGÉ PARENTAL .....	23
ARTICLE 26	RÉGIME DE RETRAITE.....	25
ARTICLE 27	RETRAITE PROGRESSIVE.....	26
ARTICLE 30	PAIEMENT DES SALAIRES .....	28
ARTICLE 31	OCCUPATION NOUVELLE ET FORMATION .....	32
ARTICLE 33	DIVERS .....	33
ARTICLE 34	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL NATIONAL .....	34
ARTICLE 35	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE .....	35
ARTICLE 36	RÉTROACTIVITÉ.....	36
ARTICLE 37	DURÉE DE LA CONVENTION.....	37
	ANNEXE A APPELLATIONS D'EMPLOIS, SOMMAIRE DESCRIPTIF DES TÂCHES ET CONDITIONS D'OBTENTION .....	39
	ANNEXE B - TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRES .....	42
	ANNEXE B1 STRUCTURE SALARIALE AU 1 <sup>ER</sup> AVRIL 2022.....	51
	ANNEXE C LISTE DES MATIÈRES VISÉES PAR LA NÉGOCIATION NATIONALE.....	52
	LETTRE D'ENTENTE N° 1 ENCADREMENT DE LA PRÉSENCE DE PERSONNES SALARIÉES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION .....	54
	LETTRE D'ENTENTE N° 2.....	55
	MESURES TRANSITOIRES .....	55
	LETTRE D'ENTENTE N° 3 FONCTIONNEMENT SYNDICAL .....	57
	LETTRE D'ENTENTE N° 4 CONGÉS-MALADIE ET CONGÉS PERSONNELS.....	59
	LETTRE D'ENTENTE N° 6 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE .....	61
	LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES SUBVENTIONNÉES.....	61
	MATIÈRES NON ARBITRABLES ET EXCLUES DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	63

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT L'OCTROI DE MESURES EXCEPTIONNELLES VISANT À FAVORISER ET VALORISER LA QUALIFICATION DES ÉDUCATRICES .....	64
LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT L'OCTROI D'UNE PRIME VISANT À FAVORISER LA PRÉSENCE DU PERSONNEL SUR LES HORAIRES NON USUELS.....	68
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'INTÉGRATION DES ENFANTS HANDICAPÉS.....	70
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL RELATIF À L'ORGANISATION DU TRAVAIL, LA CHARGE DE TRAVAIL ET LA CONCILIATION TRAVAIL / FAMILLE / ÉTUDES.....	72
LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA RECONNAISSANCE POUR LES HEURES TRAVAILLÉES ENTRE LE 1 <sup>ER</sup> AVRIL 2020 ET LE 31 MARS 2021.....	75
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'ÉVALUATION DE LA CATÉGORIE D'EMPLOI DE RESPONSABLE EN ALIMENTATION-CUISINIÈRE .....	77

**ARTICLE 12 AFFICHAGE DE POSTE**

- 12.01 Les parties s'engagent à insérer le paragraphe ci-dessous à l'article 12.
- 12.02 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.

JB  
2022-04-19

21-03-2022  
  
21-03-2022  
  


19-03-2022  
1 JM  
PB HL CR  
22-03-22  
JG



## ARTICLE 14 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

### 14.01 Activités d'encadrement pédagogique et réunion 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 : dix-huit (18) heures par place permise en installation. Trois (3) de ces heures sont dédiées au profil (dossier éducatif) de l'enfant.
- c) Selon les disponibilités budgétaires et l'organisation du travail, l'employeur peut modifier cette banque dans une politique dédiée à cet effet.

### 14.02 Gestion de la cuisine

Le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, la responsable en alimentation-cuisinière titulaire d'un poste à temps complet bénéficie d'une banque annuelle de huit (8) heures payées, à l'extérieur de la semaine normale de travail, pour la gestion et la planification de la cuisine.

### 14.03 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*, les personnes salariées qui sont empêchées d'accomplir leur travail ne subissent aucune perte de traitement jusqu'à concurrence de trois (3) jours consécutifs.

### 14.04 Modification des horaires et baisse du taux de fréquentation

- a) Modification de la semaine normale de travail

Durant la période estivale, la relâche et la période des fêtes, l'employeur peut offrir, sur une base volontaire, de modifier le nombre d'heures prévues à la semaine normale de travail ainsi que le nombre de jours de travail hebdomadaire. Les modifications d'horaire sont accordées par ordre d'ancienneté.

En absence de volontaire, l'employeur peut modifier le nombre d'heures prévues à la semaine normale de travail ainsi que le nombre de jours de travail hebdomadaire de la personne salariée occasionnelle. Les modifications d'horaire sont faites par ordre inverse d'ancienneté.

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

- b) Baisse du taux de fréquentation

Lorsqu'il y a diminution du taux de fréquentation, l'employeur peut proposer aux personnes salariées de prendre un congé, et cela sur une base

WZ  
JB  
2  
CR  
PB  
HL  
JG

volontaire. Le cas échéant, il peut également décider de ne pas combler un poste temporairement dépourvu de sa titulaire.

Si aucune personne salariée ne veut se prévaloir d'un tel congé, l'employeur peut, selon les besoins de l'installation et tenant compte de l'ordre inverse d'ancienneté, imposer des départs hâtifs aux personnes salariées occasionnelles ou aux personnes salariées à temps partiel, en commençant par le personnel d'agence s'il y a lieu.

Le congé ou le départ hâtif peut être sans ou avec solde au choix de la personne salariée. Dans ce dernier cas, elle doit utiliser l'une des banques prévues à la convention collective.

La personne salariée qui accepte de prendre un congé autorisé ou qui se fait imposer un départ hâtif continue de cumuler son ancienneté comme si elle était au travail.

Aux fins de l'application du présent article, l'employeur doit tenir compte des dispositions prévues à la *Loi sur les normes du travail*.

#### 14.05 Durée maximale des périodes de pauses


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



L'employeur détermine la répartition des périodes selon son organisation du travail.



JB [Signature] 3 [Signature] CR [Signature] [Signature]  
WZ [Signature] [Signature] PB [Signature] JG


## ARTICLE 15 LISTE DE RAPPEL

- 15.01 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 prévisible de plus de douze (12) semaines. Par contre, si aucune éducatrice qualifiée n'est disponible sur la liste de rappel, l'employeur peut accorder le remplacement à l'éducatrice non qualifiée disponible selon les modalités suivantes :
1. celle qui suit une formation dans l'un des programmes prévus dans la *Directive concernant l'évaluation de la qualification du personnel de garde* du ministère de la Famille; Ou
  2. celle à qui il manque des heures d'expérience qualifiante au sens de cette même directive.
- Une fois le remplacement accordé, les autres modalités du présent article s'appliquent.
- 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.

  
JB

  
CR 4 

  
PB 

  
JG

## ARTICLE 16 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

### 16.01 Définition du temps supplémentaire

- a) La personne salariée qui accomplit du travail au-delà de quarante (40) heures dans une période d'une semaine, à la demande de l'employeur, est réputée travailler en temps supplémentaire. Le temps passé en libération syndicale n'est pas pris en compte dans le calcul du nombre d'heures.
- b) Tout travail effectué en plus de la journée normale de travail est réputé être du temps supplémentaire dans les cas suivants :
  - Présence de la personne salariée requise en raison du respect de la réglementation relative au ratio;
  - Retard de parents après l'heure de fermeture du centre de la petite enfance;
  - Activité obligatoire qui n'a pas été annoncée avec un préavis d'au moins deux semaines.

### 16.02 Rémunération du temps supplémentaire

- a) Tout temps travail effectué au-delà du maximum d'heures prévues à la clause l'article 16.01 est rémunéré à raison d'une fois et demie le taux de salaire régulier.
- b) Le travail supplémentaire est payé au plus tard quinze (15) jours ouvrables après que la personne salariée ait remis une feuille de temps indiquant le temps supplémentaire effectué.
- c) Malgré ce qui précède, la personne salariée peut cumuler 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 au taux simple si la convention collective le prévoit.

### 16.03 Répartition du temps supplémentaire

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

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

JB

WY

IA

CR

PB

5

HL

JG



16.04 **Rappel au travail en cas d'urgence**

La personne salariée qui est rappelée en cas d'une urgence après avoir quitté le centre de la petite enfance voit son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %). Chaque fraction d'heure est comptée pour une heure.

JB  
AD  
WZ  
6  
PB  
CR  
ML  
JG

## ARTICLE 17 CONGÉS FÉRIÉS

Aux fins du présent article, la période de référence est du 15 août d'une année au 14 août de l'année suivante.

### 17.01 Énumération des congés fériés

- a) La personne salariée à temps complet bénéficie annuellement de treize (13) journées de congés fériés, sans perte de salaire, soit les huit (8) jours énumérés au paragraphe b) et cinq (5) jours supplémentaires déterminés par l'employeur.
- b) Les jours fériés sont :
  - Le 1<sup>er</sup> janvier (Jour de l'An);
  - Le Vendredi Saint ou le lundi de Pâques;
  - Le Lundi qui précède le 25 mai (journée nationale des Patriotes);
  - Le 24 juin (fête Nationale du Québec);
  - Le 1<sup>er</sup> juillet (fête du Canada);
  - Le 1<sup>er</sup> lundi de septembre (fête du Travail);
  - Le 2<sup>e</sup> lundi d'octobre (Action de Grâce);
  - Le 25 décembre (jour de Noël).
- c) Les jours supplémentaires sont déterminés par l'employeur au moment de la signature de la convention collective.

### 17.02 Paiement du congé férié

La personne salariée à temps complet reçoit, pour chacun des treize (13) congés fériés, le salaire qu'elle aurait normalement gagné si elle avait travaillé.

Les personnes salariées à temps partiel et occasionnelles reçoivent, pour chacun des treize (13) congés fériés, une rémunération équivalente à 1/20<sup>e</sup> du total de la rémunération des quatre (4) semaines précédant le congé.

### 17.03 Personne salariée en congé

Lorsque le congé férié coïncide avec un jour de congé hebdomadaire habituel ou durant son congé annuel, ce congé est, à son choix, reporté ou remboursé sous forme de salaire régulier.

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

### 17.04 Travail lors d'un jour de congé férié

La personne salariée qui est appelée à travailler une journée de congé férié est rémunérée au taux de salaire régulier, en plus du paiement ou du report du congé férié.

Handwritten initials and signatures in blue ink, including: JB, CR, PB, JG, and a large stylized signature.

## ARTICLE 18 CONGÉ ANNUEL

### 18.01 Durée du congé annuel

L'échelle de congés annuels payés est la suivante :

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

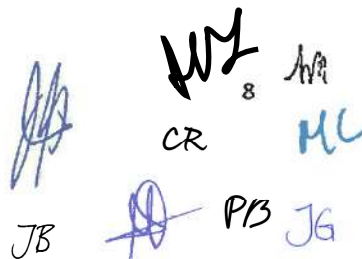
### 18.02 Années de service et période de référence

- a) Le nombre d'années de service donnant droit à la durée du congé annuel s'établit au 31 mars de chaque année.
- b) Aux fins de calcul, une personne salariée embauchée entre le 1<sup>er</sup> et le 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 du congé annuel s'établit du 1<sup>er</sup> avril d'une année au 31 mars de l'année subséquente.

### 18.03 Période de prise du congé annuel

La période située entre le 15 mai et la date de rentrée du centre de la petite enfance est considérée comme la période normale pour prendre son congé annuel. Cependant, la personne salariée 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.

  
JB CR PB JG

18.04 Le calcul de l'indemnité du congé annuel s'effectue de la manière suivante :

- a) La personne salariée ayant moins d'un (1) an de service au 31 mars reçoit quatre pour cent (4 %) du salaire brut gagné pendant la période de référence.
- b) La personne salariée ayant un an de service et plus au 31 mars reçoit deux pour cent (2 %) du salaire brut gagné pendant la période de référence, pour chaque semaine de congé annuel à laquelle elle a droit en vertu de la clause 18.01.
- c) L'indemnité de congé annuel de la personne salariée ne peut être diminuée lorsqu'elle s'est prévalu de l'un des congés suivants et qu'elle a offert une prestation de travail durant la période de référence:
  - congé de maternité ;
  - congé de paternité ;
  - retrait préventif;
  - absence de 26 semaines ou moins sur une période de 12 mois pour cause de maladie (autre que maladie professionnelle), don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident (autre qu'accident de travail), de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont elle a été victime.

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

JB  
CR  
PB  
JG



## ARTICLE 19 CONGÉ DE MALADIE, PERSONNELS ET POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Aux fins du présent article :

- la période de référence est du 1<sup>er</sup> avril d'une année au 31 mars de l'année suivante;
- les congés rémunérés octroyés à la personne salariée ou, selon le cas, l'indemnité compensatrice, incluent les congés rémunérés pour obligations familiales ou parentales et pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus, d'accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'acte criminel prévus à la *Loi sur les normes du travail*.

### 19.01 Banque de congés rémunérés de maladie, personnels et pour obligations familiales

- a) La personne salariée à temps complet ayant une semaine normale de travail de cinq (5) jours se voit créditer une banque de dix (10) jours de congé pour l'année à venir.
- b) La personne salariée à temps complet ayant une semaine normale de quatre (4) jours se voit créditer une banque de huit (8) jours de congé pour l'année à venir.
- c) La personne salariée 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 congé pour l'année à venir.
- d) La personne salariée qui devient détentrice d'un poste à temps complet après le 1<sup>er</sup> avril se voit créditer une banque de congés au prorata du nombre de mois travaillés à temps complet entre sa date d'entrée en fonction et le 31 mars suivant.
- e) À l'exception des congés annuels et des périodes pendant lesquelles la personne salariée est appelée à siéger comme jurée, la personne salariée 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.

### 19.02 Paiement des congés rémunérés de maladie, personnels et pour obligations familiales

- a) La personne salariée visée à la clause 19.01 reçoit, pour chacun des congés dont elle bénéficie, le salaire qu'elle aurait normalement gagné si elle avait travaillé.
- b) La personne salariée à temps partiel et la personne salariée occasionnelle ne bénéficient pas de la banque de congés prévue à la clause 19.01. À chaque paie, l'employeur leur verse quatre virgule trois pour cent (4,3 %) de leur salaire à titre d'indemnité compensatrice. À la demande de la personne salariée, cette indemnité est versée dans une banque (jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année) afin qu'elle reçoive une indemnité lors de la prise du congé.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page:

- WZ
- 10
- HL
- HL
- JG
- PB
- JB
- CR

- c) Les congés qui n'ont pas été utilisés par une personne salariée au 31 mars de chaque année lui sont monnayés intégralement au plus tard sur la paie suivant celle incluant le 31 mars, au taux de salaire normal au 31 mars précédent. De même, tout solde non utilisé de la banque d'indemnité compensatrice est versé à la personne salariée au plus tard sur la paie suivant celle incluant le 31 mars.

**19.03 Remboursement et ajustement des congés rémunérés de maladie, personnels et pour obligations familiales**

- a) Les congés rémunérés qui ont été utilisés en trop au 31 mars de chaque année sont remboursés par la personne salariée 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 personne salariée et l'employeur peuvent convenir d'un mode différent de récupération.
- b) En cas de départ définitif, le réajustement des jours de congé est effectué sur le dernier versement.

**19.04 Congé sans salaire pour obligations familiales**

- a) Une personne salariée peut s'absenter du travail, pendant dix (10) journées sans salaire par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent<sup>1</sup> ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidante, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions*.
- b) L'employeur ne peut en aucun cas exiger la prise du congé personnel avant la prise du congé pour obligations familiales.
- c) Lors de la prise d'un congé pour obligations familiales, la personne salariée peut, à son choix, utiliser sa banque de congés rémunérés prévue à la clause 19.01 ou sa banque d'indemnité compensatrice prévue à la clause 19.02.
- d) Le nombre total d'absences pour obligations familiales, qu'elles soient rémunérées en vertu de la clause 19.02 ou non rémunérées en vertu de la présente clause, ne peut excéder dix (10) jours.

---

<sup>1</sup> On entend par « parent » l'enfant, le conjoint ou la conjointe, le père, la mère, le frère, la sœur, les petits enfants et les grands-parents de la personne salariée ou de sa conjointe ou son conjoint, ainsi que les conjointes ou conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjointes conjoints de leurs enfants.

Sont aussi considérés comme parents de la personne salariée : une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour la personne salariée ou sa conjointe ou son conjoint, un enfant pour lequel la personne salariée ou sa conjointe ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil, la personne qui agit comme le tuteur ou le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle de la personne salariée ou de sa conjointe ou son conjoint, la personne inapte ayant désigné la personne salariée ou sa conjointe ou son conjoint comme mandataire et toute autre personne à l'égard de laquelle la personne salariée a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'elle lui procure en raison de son état de santé.

Handwritten signatures and initials:

- WZ
- 11
- CR
- PB
- JB
- HL
- JG

19.05 **Conditions relatives à la prise des congés de maladie, personnels et pour obligations familiales**

- 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 personne salariée doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.
- c) Pour les congés pour obligations familiales, la personne salariée doit aviser son employeur le plus tôt possible et prendre les moyens pour limiter la prise et la durée des congés.
- d) Chacune de ces journées peut être fractionnée si l'employeur y consent.
- e) Lorsque l'absence pour cause de maladie excède trois (3) jours ouvrables consécutifs ou s'il y 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 personne salariée absente.

  
JB

PB 12  
CR  


WZ  
ML  
JG



## ARTICLE 20 CONGÉS SOCIAUX

### 20.01 Énumération des congés sociaux

Toute personne salariée a droit à des congés sociaux sans perte de traitement. Ces congés sociaux sont attribués dans les cas et selon les modalités suivantes :

#### a) Décès

1. Du conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
2. Du père, de la mère (reconnus légalement), d'un frère ou d'une sœur, d'un des petits-enfants ou du père ou de la mère de ses enfants mineurs : trois (3) jours ouvrables consécutifs pour la personne salariée.
3. Du père du conjoint, de la mère du conjoint, du gendre, de la bru, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un des grands-parents : deux (2) jours ouvrables consécutifs pour la personne salariée.
4. La personne salariée 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 personne salariée 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 personne salariée : deux (2) jours ouvrables consécutifs. La personne salariée doit aviser l'employeur au moins trente (30) jours avant la prise du congé.
2. Le jour du mariage du père de la personne salariée, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses enfants lorsque celui-ci a lieu un jour ouvrable et qu'elle y assiste : un (1) jour. La personne salariée doit aviser l'employeur au moins trente (30) jours avant la prise du congé.

#### c) Déménagement

Un (1) jour pour son déménagement, une (1) fois par année civile, dans les cinq (5) jours précédents ou suivants le déménagement. La personne salariée doit aviser l'employeur au moins trente (30) jours avant la prise du congé.

13  
JB  
JG  
PB  
CR

**20.02 Prolongement sans traitement**

- a) À la suite d'un événement énuméré au paragraphe 20.01 a), la personne salariée a droit à un congé sans traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
- b) La personne salariée a droit à un congé sans traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs à la suite d'un événement énuméré au paragraphe 20.01 b) et ce, après entente avec l'employeur.

**20.03 Droit aux congés sociaux**

- a) La personne salariée doit prendre les congés prévus au paragraphe 20.01 dans les quinze (15) jours suivants l'événement. La personne salariée bénéficie de ces congés dans la mesure où elle est prévue à l'horaire ou requise pour travailler lors de ces événements.
- b) Il est convenu que les personnes salariées absentes de leur travail pour cause de congé hebdomadaire, congé férié, mise à pied, congé-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 personne salariée bénéficie des congés prévus au paragraphe 20.01 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.

**20.04 Assignation comme jurée ou témoin**

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

Handwritten signatures and initials in blue ink:

- JP
- WZ
- 14
- ML
- PB
- JG
- CR
- JB

**ARTICLE 23 ASSURANCES COLLECTIVES**

**23.01 Coût du régime**

La contribution de l'employeur correspond à la subvention qu'il reçoit du ministère de la Famille conformément à la lettre d'entente n° 6 intervenue entre les parties.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner:  
- A large signature in black ink with the number "15" below it.  
- A signature in blue ink with "JB" below it.  
- A signature in blue ink with "CR" below it.  
- A signature in blue ink with "JG" below it.  
- A signature in blue ink with "PB" to its right.  
- A signature in blue ink with "ML" below it.

**ARTICLE 24 RETRAIT PRÉVENTIF, CONGÉS DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET ADOPTION**

**24.01 Retrait préventif**

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

**24.02 Avis à l'employeur**

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

**24.03 Maintien des avantages sociaux**

Durant le retrait préventif, la personne salariée 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;
- Accumulation du congé annuel et de l'indemnité afférente;
- 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.

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

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

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

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

**b) Avis à l'employeur**

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

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including "JB", "CR", "JG", "PB", "HL", and "16".



**24.05 Congé de maternité spécial et interruption de grossesse**

**a) Congé de maternité spécial**

Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé et la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la personne salariée 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 au paragraphe 24.06 à compter du début de la quatrième (4e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

**c) Interruption de grossesse**

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

**d) Durée maximale**

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20e) semaine de grossesse, la personne salariée 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 personne salariée 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 personne salariée doit aviser l'employeur si la date prévue de retour est différente de celle déjà fournie.

**24.06 Congé de maternité**

La personne salariée 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) 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

Handwritten signatures and initials:   
 - A large signature 'WZ' with '17' below it.   
 - A signature 'ML' with 'ML' below it.   
 - A signature 'PB' to the right.   
 - A signature 'JB' at the bottom left.   
 - A signature 'JG' at the bottom right.   
 - A signature 'CR' at the bottom right.



petite enfance du Québec. La personne salariée enceinte admissible à ce régime bénéficie de l'indemnité qui y est prévue.

b) Répartition du congé

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

c) Accouchement retardé

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

d) Début du congé

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

e) Avis à l'employeur et date de retour

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 personne salariée n'a pas à fournir cet avis si elle en a déjà fourni un dans le cadre du retrait préventif.

f) Réduction du délai d'avis

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

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

g) Fractionnement

Sur demande de la personne salariée, 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;

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner:  
- A large signature in black ink.  
- The number "18" written in black ink.  
- The initials "HL" in blue ink.  
- The initials "PB" in blue ink.  
- The initials "JG" in blue ink.  
- The initials "CR" in blue ink.  
- The initials "JB" in blue ink.

- Pour cause de maladie ou d'accident autre qu'une maladie liée à la grossesse affectant la personne salariée : ce congé est suspendu le temps de la maladie ou de l'accident, mais au maximum de vingt-six (26) semaines;
- La présence de la personne salariée est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidante, tel qu'il est prévu à l'article 79.8 de la *Loi sur les normes du travail* : ce congé est suspendu au maximum de douze (12) semaines.

h) 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 personne salariée pendant la durée de cette hospitalisation.

En outre, la personne salariée 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 personne salariée l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée indiquée au certificat médical.

i) Avis de retour au travail avant l'expiration du congé de maternité

Malgré l'avis prévu aux paragraphes 24.02 ou 24.06 e, la personne salariée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Toutefois, l'employeur peut exiger, de la personne salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Une personne salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu au paragraphe 24.06 e après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins quatre (4) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

j) Retour au travail différé

La personne salariée qui ne peut reprendre son travail à l'expiration de son congé de maternité pour 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.

k) Réintégration de la personne salariée

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


  
 WZ 19 ML
   
 JB CR PB

l) Retour au travail

La personne salariée 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.

m) Maintien des avantages sociaux

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

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

n) Poste aboli et fin d'affectation

1. Dans l'éventualité où le poste a été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.
2. La personne salariée à temps partiel ou la personne salariée 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 15 de la convention collective.
3. La nouvelle affectation ainsi obtenue est comblée temporairement jusqu'au retour de la personne salariée. Lorsque la personne salariée revient de son congé, la remplaçante retourne sur la liste de rappel.
4. La personne salariée qui n'a pas obtenu de nouvelle affectation retourne sur la liste de rappel.

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

- a) Le salarié 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 salarié. 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 la grossesse.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page:

- JB
- CR
- JG
- HL
- PM
- PB
- 20



- c) Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.
- d) La personne salariée dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

#### 24.08 Congé de paternité

Le salarié 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.

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

##### 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, la personne salariée est exemptée de la formalité du préavis. La demande écrite est alors faite le plus tôt possible.

##### b) Fractionnement

Sur demande, 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 de vingt-six (26) semaines;
- La présence du salarié est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'il est prévu à l'article 79.8 de la *Loi sur les normes du travail* : ce congé est suspendu au maximum de douze (12) semaines.

##### 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 salarié pendant la durée de cette hospitalisation.

##### d) Retour au travail

Le salarié 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.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page:

- CR
- 21
- JB
- JG
- PB
- Other illegible initials and marks.

e) Réintégration du salarié

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

f) Maintien des avantages sociaux

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

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

g) Poste aboli et fin d'affectation

1. Dans l'éventualité où le poste a été aboli, le salarié a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.
2. Le salarié à temps partiel ou le salarié occasionnel qui termine une affectation pendant la durée de son congé de maternité est réputé disponible pour une nouvelle affectation selon les modalités de l'article 15 de la convention collective.
3. La nouvelle affectation ainsi obtenue est comblée temporairement jusqu'au retour du salarié. Lorsque le salarié revient de son congé, la personne remplaçante retourne sur la liste de rappel.
4. Le salarié qui n'a pas obtenu de nouvelle affectation retourne sur la liste de rappel.

Handwritten signatures and initials in blue ink. The initials 'WZ' are prominent at the top, with the number '22' below it. Other initials include 'PB', 'JG', 'CR', and 'JB'.

## ARTICLE 25 CONGÉ PARENTAL

### 25.01 Congé parental

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

### 25.02 Congé parental complémentaire

- a) À la suite de son congé parental, la personne salariée qui le désire peut obtenir un congé complémentaire sans salaire à temps complet se terminant au plus tard 104 semaines après la naissance ou dans le cas d'une adoption, 104 semaines après que l'enfant lui ait été confié.
- b) Un seul des conjoints peut bénéficier du congé complémentaire, à moins qu'il ne soit partagé sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

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

Le congé parental ou 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 personne salariée est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

Nonobstant ce qui précède, la personne salariée n'a pas à fournir cet avis si elle en a déjà fourni un dans le cadre de l'article 24.

### 25.04 Fractionnement

Sur demande de la personne salariée, le congé parental ou le congé parental complémentaire 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 personne salariée : ce congé est suspendu le temps de la maladie ou de l'accident, mais au maximum de vingt-six (26) semaines;

La présence de la personne salariée est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidante, tel qu'il

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page:

- WZ
- CR
- HL
- PB
- JB
- JG
- 23



est prévu à l'article 79.8 de la *Loi sur les normes du travail* : ce congé est suspendu au maximum de douze (12) semaines.

**25.05 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 personne salariée pendant la durée de cette hospitalisation.

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

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

**25.07 Retour au travail**

La personne salariée 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.

**25.08 Réintégration de la personne salariée**

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

**25.09 Maintien des avantages sociaux**

Durant son congé parental ou son congé parental complémentaire, la personne salariée bénéficie des avantages suivants :

- Maintien des assurances collectives et du régime de retraite, aux conditions de ces régimes, si la personne salariée le désire, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles;
- Accumulation de l'ancienneté;
- Droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la présente convention collective comme si elle était au travail.

**25.10 Poste aboli**

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

De même, au retour du congé parental ou du congé parental complémentaire, la personne salariée 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.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page:

- WZ
- CR
- 24
- PM
- PB
- HL
- JB
- JG

**ARTICLE 26 RÉGIME DE RETRAITE**

**26.01 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*.

**26.02 Informations sur les bénéfices en vigueur**

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

Handwritten initials and signatures in blue ink at the bottom right of the page, including "WZ", "25", "HL", "PB", "JB", "JG", and "CR".



## ARTICLE 27 RETRAITE PROGRESSIVE

### 27.01 Définition

- a) Le programme de retraite progressive permet à une personne salariée 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.

### 27.02 Demande

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

### 27.03 Période couverte et prise de la retraite

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

### 27.04 Droits et avantages

#### a) Ancienneté et expérience

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

#### b) Régime d'assurance

La personne salariée maintient sa participation aux assurances collectives selon les modalités prévues aux dispositions du régime.

#### c) Régime de retraite

La personne salariée maintient sa participation au régime de retraite 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 personne salariée est réputée fournir la prestation de travail à temps complet ou à temps partiel normalement

  
JB      CR      JG      PB

prévue à son poste. Elle peut, après entente avec l'employeur, continuer de bénéficier du programme de retraite progressive lorsqu'elle supplante.

**27.05 Cessation de l'entente**

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

**27.06 Application de la convention collective**

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

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "JB", "JG", "CR", "PB", and "27".

## ARTICLE 30 PAIEMENT DES SALAIRES

### 30.01 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.

### 30.02 A) Majoration des taux et échelles de salaires

#### Paramètres généraux d'augmentation salariale

#### 1. Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021

Chaque taux et chaque échelle<sup>2</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2020 est majoré de 2,00 %, avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2020.

#### 2. Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022

Chaque taux et chaque échelle<sup>2</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2021 est majoré de 2,00 % avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2021.

#### 3. Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023

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

### B) Majorations de traitement applicables aux éducatrices

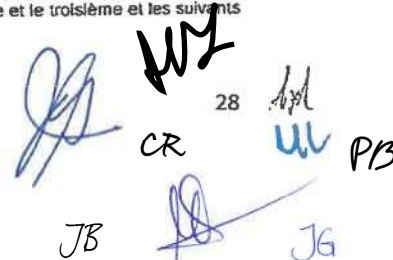
#### 1. Majoration de traitement applicable à l'éducatrice non qualifiée

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2022, l'éducatrice non qualifiée bénéficie d'une majoration de traitement de 2 %.

#### 2. Majoration de traitement applicable à l'éducatrice qualifiée et à l'éducatrice spécialisée

- a) À compter du 1<sup>er</sup> avril 2022, l'éducatrice qualifiée et l'éducatrice spécialisée bénéficient d'une majoration de traitement de 5 %.
- b) À compter du 1<sup>er</sup> avril 2022, l'éducatrice qualifiée et l'éducatrice spécialisée bénéficient d'une majoration de traitement de 5 % du salaire de l'échelle de traitement correspondant au dernier

<sup>2</sup> La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire arrondi à la cent. Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

  
JB CR JG PB

échelon après avoir séjourné un (1) an au dernier échelon de l'échelle de traitement depuis son dernier avancement d'échelon.

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

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

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

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

30.03

**Salaires et classification**

**a) Expérience antérieure pour fins de classification**

La personne salariée au service du centre de la petite enfance 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 personne salariée une attestation de l'expérience antérieure de travail.

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

Sous réserve de la validation des renseignements fournis, la reconnaissance de l'expérience antérieure de travail prend effet à compter du dépôt de l'attestation ou, du relevé de participation au *Régime de retraite des centres de la petite enfance et des garderies conventionnées du Québec* ou de l'état de la rémunération payée (T4), sans effet rétroactif.

Une (1) année d'expérience correspond à mille six cent soixante-quatre (1664) heures rémunérées par année. Une seule année d'expérience peut être reconnue par période de douze (12) mois.

Aux fins de la reconnaissance d'expérience antérieure, pour la personne salariée, les congés suivants sont considérés 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;

Handwritten signatures and initials:

- PB
- WZ
- 29
- hal
- CR
- MC
- JB
- JG



- les congés de maternité, de paternité et d'adoption, jusqu'à un maximum de vingt (20) semaines;
- les libérations pour activités syndicales prévues aux clauses 7.02, 7.03, 7.04, 7.05 et 7.06;
- les congés annuels, congés fériés et congés prévus à l'article 19.

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

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

c) Avancement dans l'échelle de salaire

La personne salariée progresse d'un échelon après avoir cumulé 1 664 heures, à condition qu'il se soit écoulé une année depuis la date anniversaire du dernier changement d'échelon.

En cours d'emploi au centre de la petite enfance, 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 aux clauses 7.02, 7.03, 7.04, 7.05 et 7.06;
- les congés annuels, congés fériés et congés prévus à l'article 19.

d) Expérience reconnue pour fins de qualification

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

e) Poste (combiné)

La personne salariée qui occupe un poste (combiné) est rémunérée selon chacune des échelles salariales visées des appellations d'emplois prévues 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.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page:

- CR
- 30
- WZ
- ML
- JG
- PB
- JB

f) 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 personne salariée 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 %).

g) Taux supérieur

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

JB  
PB  
CR 31  
JG

**ARTICLE 31 OCCUPATION NOUVELLE ET FORMATION**

**31.01 Budget alloué à la formation et au perfectionnement**

L'employeur reconnaît l'importance de la formation et du perfectionnement des personnes salariées et il alloue un budget dédié à cette fin. Il s'engage à informer l'équipe de travail des sommes qu'il entend consacrer à la formation et au perfectionnement.

Handwritten signatures and initials in blue ink. The initials include 'JB', 'CR', '32', 'JG', 'ML', and 'PB'. There are also several stylized signatures, including one that appears to be 'WZ' with a downward arrow, and another that looks like 'JG' with a large loop.

## ARTICLE 33 DIVERS

### 33.01 Remboursement de frais de déplacement

- a) Lors de tout déplacement autorisé par l'employeur et requis dans le cadre de son travail, la personne salariée 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 216155 du 22 mars 2016 et modifications).

À titre indicatif, 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;
  - 0,52 \$ du kilomètre parcouru;
  - Coût du stationnement, sur production d'un reçu;
  - Pour les personnes salariées 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 1er avril de chaque année, lorsqu'applicables, selon la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* du Conseil du trésor (CT 216155 du 22 mars 2016 et modifications).

Dans le cas de tout déplacement visé par la présente, le kilométrage remboursé exclut la distance entre le domicile de la personne salariée et le lieu où elle travaille habituellement. Ainsi, uniquement le kilométrage excédentaire parcouru par la personne salariée lui est remboursé.

### 33.02 Participation des personnes salariées au conseil d'administration

Le centre de la petite enfance où il est prévu dans une convention collective, le jour précédant la signature de la convention collective, la participation d'une ou plusieurs personnes salariées au conseil d'administration maintient ce qui existe déjà.

### 33.03 Participation des personnes salariées à l'assemblée générale

Aucune disposition prévue à la présente convention collective.





## ARTICLE 34 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL NATIONAL

34.01 Un comité de relations du travail national est formé avec le syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ), des employeurs regroupés signataires du protocole de négociation nationale et du ministère de la Famille dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Ce comité est composé de trois (3) représentants désignés par le syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ), de deux (2) représentants des employeurs regroupés et de deux (2) représentants désignés par le ministère.

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

Une copie de tout grief portant sur une matière visée par la négociation nationale doit être transmise au ministère dans les 10 jours du dépôt du grief.

34.02 Le mandat du comité consiste :

À discuter de toute question relative à l'interprétation et l'application des matières nationales prévues à l'Annexe C, en vue d'aplanir toute difficulté s'y rapportant ;

De traiter tout grief déposé et de recommander tout règlement ou toute interprétation portant sur une clause nationale prévue à l'Annexe C.

Handwritten signatures and initials in blue ink. The initials 'JB' are at the bottom left. To the right, there are several other initials: 'CR', 'JG', 'PB', and 'MC'. At the top right, there is a large signature that appears to be 'WY' with the number '34' written below it.

**ARTICLE 35 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE**

35.01 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

JB CR   35  PB  
JG

## ARTICLE 36 RÉTROACTIVITÉ

### 36.01 **Rétroactivité**

Les montants rétroactifs sur la rémunération depuis le 1<sup>er</sup> avril 2020 sont versés dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective.

36.02 La personne salariée 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 personne salariée au plus tard quarante-cinq (45) jours suivant sa demande.

### 36.03 **Disposition transitoire**

Le versement des montants sur le salaire, incluant les versements rétroactifs, relatifs à la majoration des taux et échelles de salaire prévue à la clause 30.02 A) sera réduit de tout montant versé à ce titre à une personne salariée dans le cadre de l'application de la *Directive concernant la mesure temporaire pour favoriser l'attraction et la rétention du personnel de garde (Directive)* du ministère de la Famille.

De plus, tout montant versé à une personne salariée dans le cadre de l'application de la Directive n'est pas visé par la majoration des taux et échelles de salaires prévue à la clause 30.02 A), n'entraînant ainsi aucune rétroactivité.

  
CR  
36  
PB  
JB  
JG

## ARTICLE 37 DURÉE DE LA CONVENTION

- 37.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter de la date de sa signature et le demeure jusqu'au 31 mars 2023. Malgré ce qui précède, les dispositions suivantes prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022 :
- 1- Majorations de traitement applicables aux éducatrices prévues à la clause 30.02 B);
  - 2- Majorations de traitement applicables à l'agente-conseil en soutien pédagogique et technique prévues à la clause 30.02 C).
- 37.02 **Conditions de travail maintenues**
- Les conditions de travail qui sont contenues dans la présente convention collective demeurent en vigueur à moins de stipulations contraires prévues à celles-ci ou à ses lettres d'entente jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.
- 37.03 **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 d'un représentant du ministère de la Famille, du représentant désigné des employeurs signataires de l'entente de principe et de la SQEES-298(FTQ).
- Les matières négociées à la table nationale sont énumérées à l'annexe C.
- 37.04 Toutefois, une disposition convenue à l'échelle nationale ou modifiée ultérieurement par lettre d'entente est sans effet dans la mesure où elle modifie la portée d'une disposition négociée et agréée à l'échelle locale.
- 37.05 Toutefois, une disposition convenue à l'échelle locale ou modifiée ultérieurement par lettre d'entente est sans effet dans la mesure où elle modifie la portée d'une disposition négociée et agréée à l'échelle nationale.
- 37.06 Toutes les lettres d'ententes convenues et acceptées entre les parties constituent un amendement à la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 19<sup>e</sup> jour du mois de avril de l'an 2022.

Handwritten signatures and initials in blue ink:

- CR
- 37
- WZ
- ML
- JG
- PB
- JB



*Lynda Michaud*

Syndicat Québécois des employées et  
des employés de service, section  
locale 298 (FTQ) dûment représenté par  
Madame Lynda Michaud

*Julie Blackburn*

Le ministre de la Famille dûment  
représenté par

Madame Julie Blackburn, sous-ministre

*Manon Leclerc*

Syndicat des Métallurgistes, section locale  
9291 (FTQ) dûment représenté par  
Madame Manon Leclerc

*Jacinthe Grenier*

Pour le Regroupement patronal  
Jacinthe Grenier

*Edith Lapointe*

Edith Lapointe  
Le Secrétaire du Conseil du trésor  
Secrétaire associée au Secrétaire du  
Conseil du trésor en chef du Gouvernement

*Manon Gingras*  
Pour le Regroupement patronal  
Manon Gingras

*JB CR 38 del del*  
*JB del PB*

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

**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 de la petite enfance.

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 toute équivalence en vertu de la *Directive concernant l'évaluation de la qualification du personnel de garde* du ministère de la Famille.

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. Son nom est inscrit dans le tableau ci-dessous.

Éducatrices non qualifiées titulaires d'un poste à la date de la signature de la convention collective			
Nom de l'éducatrice	Date d'embauche	Statut du poste obtenu (temps complet ou temps partiel)	Titulaire du poste depuis le (date)


**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.

39

  
 CR  
 JB

  
 AL  
 JG

  
 PB

### **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 coordinateur, 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 en 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 d'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.

40  
JB  
WZ  
CR  
JG  
PB  
AC

**Conditions d'obtention**

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

**Aide-éducatrice ou aide générale**

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

**Conditions d'obtention**

Aucune condition d'obtention particulière.

**Éducatrice spécialisée**

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

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

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

**Conditions d'obtention**

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

Handwritten signatures and initials in blue ink:

- JB
- CR
- JG
- 41
- HL
- HL
- PB
- WZ



## ANNEXE B - TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRES

### Personnel de garde

#### Éducatrice qualifiée (rangement 19)

Échelon	1 <sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021 (\$)	Taux applicables du 90 <sup>e</sup> jour après la date de l'affichage (ou de la date à laquelle il devait avoir lieu) pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale au 31 mars 2021 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2021 au 13 octobre 2021 (\$)	14 octobre 2021 au 31 mars 2022 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023 <sup>1</sup> (\$)
1 an à l'échelon 10					30,03
10	25,65	25,68	26,19	27,76	28,60
9	24,86	24,89	25,39	26,91	27,74
8	24,09	24,12	24,60	26,08	26,87
7	23,35	23,38	23,85	25,28	26,06
6	22,62	22,65	23,10	24,49	25,23
5	21,93	21,96	22,40	23,74	24,48
4	21,26	21,29	21,72	23,02	23,72
3	20,60	20,62	21,03	22,29	22,97
2	19,97	19,99	20,39	21,61	22,28
1	19,36	19,38	19,77	20,98	21,60

<sup>1</sup>À titre indicatif, les majorations de traitement de la clause 30.02 B) 2) ont été considérées.

#### Éducatrice non qualifiée (rangement 19)

Échelon	1 <sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021 (\$)	Taux applicables du 90 <sup>e</sup> jour après la date de l'affichage (ou de la date à laquelle il devait avoir lieu) pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale au 31 mars 2021 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2021 au 13 octobre 2021 (\$)	14 octobre 2021 au 31 mars 2022 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023 <sup>1</sup> (\$)
14	25,65	25,68	26,19	26,98	27,78
13	24,86	24,89	25,39	26,15	26,95
12	24,09	24,12	24,60	25,34	26,10
11	23,35	23,38	23,85	24,57	25,32
10	22,62	22,65	23,10	23,79	24,51

42

9	21,93	21,96	22,40	23,07	23,78
8	21,26	21,29	21,72	22,37	23,04
7	20,60	20,62	21,03	21,66	22,32
6	19,97	19,99	20,39	21,00	21,64
5	19,36	19,38	19,77	20,36	20,98
4	18,77	18,79	19,17	19,75	20,34
3	18,19	18,21	18,57	19,13	19,71
2	17,63	17,65	18,00	18,54	19,10
1	17,09	17,11	17,45	17,97	18,52

À titre indicatif, les majorations de traitement de la clause 30.02 B)1) ont été considérées.

JB    AS    JG    PB    CR

## Personnel d'intervention spécialisée

### Éducatrice spécialisée (rangement 19)

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

<sup>1</sup>À titre indicatif, les majorations de traitement de la clause 30.02 B) 2) ont été considérées.


  
 WZ  
 44  
 CR  
 JB  
 UC  
 PB  
 JG

**Personnel de services**

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

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

**Préposée (rangement 6)**

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

**Aide-éducatrice (rangement 9)**

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

  
 45  
 CR  
 JB  
 NL  
 PB  
 JG



2	17,00	17,00	17,34	18,42
1	16,48	16,48	16,81	17,85

WY  
PB  
46  
JB  
CR  
AA  
HL  
JG

## Personnel de soutien pédagogique et technique

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

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

<sup>1</sup>À titre indicatif, les majorations de traitement de la clause 30.02 C) ont été considérées.

### Agente de conformité (rangement 18)

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

WY  
 47 And  
 HL  
 CR  
 JG  
 PB  
 JB

2	19,41	19,41	19,80	20,71
1	18,81	18,81	19,19	20,06

WY  
CR<sup>48</sup> AM  
JB JB JG PB  
ML

**Personnel de soutien administratif**

**Adjointe administrative (rangement 19)**

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

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

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

JB      CR      WZ<sub>49</sub>      JG      PB



Secrétaire-r éceptionniste (rangement 10)

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



JB



CR

50




JG

PB

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

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

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

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

  
 CR 51   
   
 JB JG PB

**ANNEXE C**  
**LISTE DES MATIÈRES VISÉES PAR LA NÉGOCIATION NATIONALE**

**ARTICLE 12 AFFICHAGE DE POSTE**

Qualification pour l'obtention d'un poste

**ARTICLE 14 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL**

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

Gestion de la cuisine

Intempéries ou événements incontrôlables

Modification des horaires de travail et baisse du taux de fréquentation

Durée maximale des périodes de repos rémunérées

**ARTICLE 15 LISTE DE RAPPEL**

Qualification pour l'obtention d'un remplacement

**ARTICLE 16 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

Article au complet

**ARTICLE 17 CONGÉS FÉRIÉS**

Article au complet

**ARTICLE 18 CONGÉS ANNUELS**

Durée du congé annuel

Années de service et période de référence

Période de prise de congé annuel

Indemnité de congé annuel

**ARTICLE 19 CONGÉS DE MALADIE, PERSONNELS ET POUR OBLIGATIONS FAMILIALES**

Article au complet

**ARTICLE 20 CONGÉS SOCIAUX**

Article au complet

**ARTICLE 23 ASSURANCES COLLECTIVES**

Article au complet

**ARTICLE 24 RETRAIT PRÉVENTIF, CONGÉS DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET ADOPTION**

Article au complet

**ARTICLE 25 CONGÉ PARENTAL**

Article au complet

**ARTICLE 26 RÉGIME DE RETRAITE**

Article au complet

**ARTICLE 27 RETRAITE PROGRESSIVE**

Article au complet

**ARTICLE 30 PAIEMENT DES SALAIRES**

*Handwritten signatures and initials:*  
JB  
CR  
JG  
PB  
52  
MH  
MC

Appellations d'emplois et taux de salaires  
Majoration des taux et échelles de salaires  
Salaires et classification

**ARTICLE 31 OCCUPATION NOUVELLE ET FORMATION**

Budget alloué à la formation et au perfectionnement

**ARTICLE 33 DIVERS**

Remboursement de frais de déplacement  
Participation des personnes salariées au conseil d'administration  
Participation des personnes salariées à l'assemblée générale

**ARTICLE 34 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL NATIONAL**

Article au complet

**ARTICLE 35 ANNEXE ET LETTRES D'ENTENTE**

**ARTICLE 36 RETROACTIVITE**

Article au complet

**ARTICLE 37 DUREE DE LA CONVENTION**

Article au complet

**ANNEXE A : APPELLATIONS D'EMPLOIS, SOMMAIRE DESCRIPTIF DES TÂCHES ET DES CONDITIONS D'OBTENTION**

Annexe au complet

**ANNEXE B : TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRES**

Annexe au complet

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

**ANNEXE C : LISTE DES MATIÈRES VISÉES PAR LA NÉGOCIATION NATIONALE**

Annexe au complet

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1 – ENCADREMENT DE LA PRÉSENCE DE PERSONNES SALARIÉES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

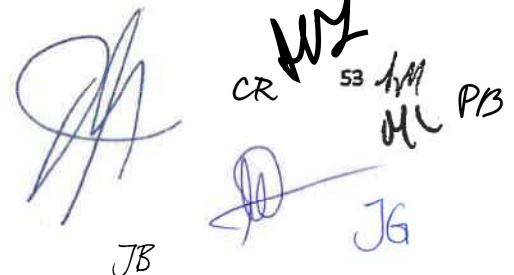
**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2 – MESURES TRANSITOIRES**

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3 – FONCTIONNEMENT SYNDICAL**

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4 - CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS PERSONNELS**

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5 – LISTE DES PERSONNES SALARIÉES BÉNÉFICIAIRE DU MAINTIEN DES CONDITIONS SUPÉRIEURES EN MATIÈRE DE CONGÉS MALADIE ET PERSONNELS**

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6- RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES SUBVENTIONNÉES**

Handwritten signatures and initials in blue ink. On the left is a large signature. To its right are several smaller initials: 'CR', '53', 'MM', 'ML', 'PB', and 'JG'.





**LETRE D'ENTENTE N° 1  
ENCADREMENT DE LA PRÉSENCE DE PERSONNES SALARIÉES  
AU CONSEIL D'ADMINISTRATION**


- Attendu** que les règlements généraux et/ou statuts du centre de la petite enfance peuvent prévoir la participation de personnes salariées 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- La personne salariée doit, dans l'exercice de ses fonctions d'administratrice, agir avec honnêteté et loyauté dans le seul intérêt du centre de la petite enfance.
- 2- 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.
- 3- 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.
- 4- 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 celle qui l'ont nommée. Seul l'intérêt du centre de la petite enfance doit primer.

  
JB

  
CR

  
JG

  
PB

  
ML

54

**LETTRE D'ENTENTE N° 2  
MESURES TRANSITOIRES**

**ATTENDU** que dans le cadre de la négociation visant le renouvellement des dispositions négociées à la table nationale, les parties ont convenu de nouvelles dispositions en lien les sujets suivants :

- Le nombre et le paiement des congés fériés pour les personnes salariées à temps complet (clauses 17.01 et 17.02);
- Les heures destinées aux activités d'encadrement pédagogique et réunions d'équipe (clause 14.01)
- Les heures destinées à la gestion à la cuisine (clause 14.02);
- Le cumul de l'indemnité de congé annuel de la personne salariée en retrait préventif (clauses 18.04 c) et 24.03)

**ATTENDU** la volonté des parties de prévoir des mesures transitoires aux fins de l'application de ces nouvelles dispositions;

**ATTENDU** que la période de référence pour l'octroi des congés fériés est du 15 août d'une année au 14 août de l'année suivante;

**ATTENDU** que les heures destinées aux activités d'encadrement pédagogique (incluant le dossier éducatif de l'enfant) et réunions d'équipe ainsi qu'à la gestion à la cuisine sont octroyées au 1<sup>er</sup> avril de l'année;

**ATTENDU** que la période de référence pour les fins du congé annuel est du 1<sup>er</sup> avril d'une année au 31 mars de l'année suivante.

**LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :**

**Congés fériés de la personne salariée à temps complet (clauses 17.01 et 17.02) :**

1. À compter du 1<sup>er</sup> avril 2022, la personne salariée à temps complet ayant une semaine normale de quatre (4) jours et la personne salariée à temps complet travaillant sur un horaire de neuf (9) jours par période de quatorze (14) jours ont droit à l'ensemble des congés fériés qui ont été déterminés conformément aux clauses 17.01.b) et c) de la convention collective précédente pour la période de référence se terminant le 14 août 2022.

**Activités d'encadrement pédagogique et gestion à la cuisine (clauses 14.01 et 14.2) :**

2. Les nouvelles dispositions relatives au nombre d'heures pour les activités d'encadrement pédagogique (incluant le dossier éducatif) et pour la gestion à la cuisine entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2022.

**Accumulation de l'indemnité de congé annuel lors d'un retrait préventif (clauses 18.04 c) et 24.03) :**

JB      JG      CR      PB

3. Les nouvelles dispositions concernant l'accumulation de l'indemnité de congé annuel lors d'un retrait préventif pour grossesse entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2022. Ainsi :

3.1 Seules les semaines de retrait préventif qui ont lieu pendant la période de référence débutant le 1<sup>er</sup> avril 2022 et se terminant le 31 mars 2023 sont admissibles aux fins du calcul de l'indemnité de congé annuel.

3.2 Les semaines de retrait préventif qui se situent avant le début de la période de référence débutant le 1<sup>er</sup> avril 2022 ne permettent pas à la personne salariée d'accumuler l'indemnité de congé annuel.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page:

- WZ
- 56
- hal
- MB
- PB
- JB
- CR
- JG

**LETTRE D'ENTENTE N° 3  
FONCTIONNEMENT SYNDICAL**

entre

Le syndicat québécois des employées et des employés de service, section locale 298 (FTQ);

Le Syndicat des Métallos, section locale 9291 (FTQ)

et

Le ministère de la Famille (Ministère)

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

**Attendu que** le Ministère verse à la FTQ, au nom de l'employeur, un montant pour les libérations syndicales.

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

- 1- Le montant est déterminé selon la formule suivante :
  - $0,0044 \times$  le montant correspondant à la masse salariale annuelle des personnes salariées couvertes par la convention collective. Ces montants sont calculés sur la base des rapports financiers des CPE.
- 2- Pour la période du \_\_\_\_\_ (date de signature de l'entente nationale) au 31 mars 2022, un montant est versé pour les CPE qui intègrent l'entente nationale signée le \_\_\_\_\_, en autant que la date de signature de la convention collective soit, au plus tard, le 31 mars 2022<sup>1</sup>. Le montant est calculé selon les modalités prévues au point 1<sup>2</sup> et est versé le 1<sup>er</sup> décembre 2022.
- 3- Pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023, un montant est versé pour les CPE ayant intégré l'entente de principe nationale signée le \_\_\_\_\_, en autant que la date de signature de la convention collective soit, au plus tard, le 31 mars 2023<sup>3</sup>. Le montant est calculé selon les modalités prévues au point 1<sup>4</sup> et est versé le 1<sup>er</sup> décembre 2023.
- 4- Le syndicat s'engage à transmettre au Ministère les conventions collectives conformes dans les trente (30) jours de la signature. L'admissibilité du versement s'établit à compter de la date de signature de la convention collective conforme<sup>5</sup>. À défaut, la date

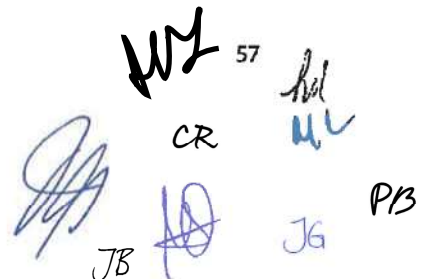
<sup>1</sup> Pour les CPE ayant intégré à leur convention collective l'entente nationale le ou après la date de signature de l'entente nationale, des versements seront faits à compter du mois où la convention collective a été jugée conforme.

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

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

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

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





de réception de la convention collective conforme détermine la date de l'admissibilité aux versements.

5- En contrepartie de ce qui précède, toute disposition de la convention collective ayant pour effet d'accorder aux personnes salariées 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, à l'exception des dispositions suivantes, lesquelles demeurent inchangées :

- Libérations dans le cadre du comité de relation de travail régional;
- Libérations dans le cadre du comité des relations de travail local, lorsqu'aucun comité de relation du travail régional n'a été convenu entre les parties.
- Libérations d'une déléguée syndicale et de l'intéressée pour l'audition d'un grief;

  
JB

  
CR

58

  
ML

  
JG

PB

**LETTRÉ D'ENTENTE N° 4  
CONGÉS-MALADIE ET CONGÉS PERSONNELS**

- Attendu** que la présente convention collective intervient dans le cadre de la négociation nationale regroupée;
- Attendu** que la volonté des parties est de maintenir aux personnes salariées à l'emploi du centre de la petite enfance les conditions supérieures dont elles bénéficiaient le jour précédant la date de la signature de la convention collective.

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

- 1- En contrepartie des dispositions relatives aux congés-maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux personnes salariées à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures quant au nombre de congés de maladie ou personnels ou le cas échéant l'indemnité compensatrice applicable le jour précédant la signature de la convention collective.
- 2- Les personnes salariées concernées par le maintien des conditions supérieures sont identifiées à la lettre d'entente N° 5 tant qu'elles demeurent à l'emploi de centre de la petite enfance.
- 3- Les conditions supérieures maintenues aux personnes salariées identifiées sont associées à leur statut d'occasionnelle, de temps partiel ou de temps plein (selon un horaire 5 jours ou 4 jours semaine).
- 4- Advenant un changement de statut (occasionnelle, temps partiel, temps plein selon un horaire 5 jours ou 4 jours semaine), la personne salariée bénéficie s'il y a lieu, des conditions supérieures applicables à son nouveau statut tel que prévu le jour précédant la signature de la convention collective.
- 5- La présente lettre d'entente doit être annexée à toute convention collective future, tant qu'au moins une personne salariée identifiée à la lettre d'entente N° 5 demeure à l'emploi de l'employeur.

  
JB CR 59 JG PB

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5**

**LISTE DES PERSONNES SALARIÉES BÉNÉFICIAIRE DU MAINTIEN DES CONDITIONS  
SUPÉRIEURES EN MATIÈRE DE CONGÉS MALADIE ET PERSONNELS**

Le cas échéant, la liste dont il est question à la lettre d'entente numéro 4 est ajoutée ici.

*Handwritten signatures and initials:*  
JB  
CR  
JG  
PB  
60  
ML  
HL

**LETTRE D'ENTENTE N° 6**  
**RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE**  
**LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES SUBVENTIONNÉES**

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

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

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

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

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

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

**Le comité paritaire**

- 1- Le comité paritaire du régime est composé de treize (13) membres dont un (1) provient du SQEES-298 (FTQ).
- 2- Le ministère de la Famille a une voix prépondérante dans le processus décisionnel du comité paritaire pour toute question qui a un impact à la hausse sur la masse salariale assurable admissible à la subvention.

**Contribution des employeurs**

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

**Mesure transitoire spéciale**

- 4- Une contribution supplémentaire forfaitaire est versée par le ministère de la Famille directement à l'assureur, au nom des employeurs participants dont les salariées sont représentées par la SQEES-298 (FTQ). La contribution est répartie de la façon suivante:
  - Pour la période 2021-2022 : une contribution établie en multipliant soixante-dix mille (70 000) par le nombre de jours compris entre la signature de la convention collective et le 31 mars 2022, divisé par 365 jours<sup>1</sup>;

---

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

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

WJ 61 ML PB  
CR JB JG



- Pour la période 2022-2023 : une contribution de soixante-dix mille (70 000 \$)<sup>2</sup>.

#### **Administration du régime**

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

#### **Reddition de compte et modalités administratives**

- 7- La contribution supplémentaire forfaitaire devra être utilisée aux seules fins d'assurances en accordant des congés ou des diminutions de primes pour les assurées.
- 8- La totalité de la contribution supplémentaire forfaitaire doit être utilisée au 31 mars 2023. Malgré ce qui précède, si au 31 mars 2023, il reste un solde à verser ce dernier le sera selon les indications de la SQEES-298 (FTQ) durant l'année 2023-2024.
- 9- À chaque renouvellement, la SQEES-298 (FTQ) transmet au ministère de la Famille une lettre indiquant pour quelle fin la contribution supplémentaire forfaitaire découlant de cette entente sera utilisée ainsi que les grilles indiquant la valeur des réductions applicables à chacune des garanties par module et par type de protection.

Handwritten signatures and initials in blue ink:

- Top left: A large, stylized signature.
- Top center: "WZ" with a downward arrow and "62" to its right.
- Top right: "MH" above "ML".
- Middle left: "CR".
- Middle right: "JG".
- Bottom left: "JB".
- Bottom right: "PB".

**MATIÈRES NON ARBITRABLES  
ET EXCLUES DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

WZ  
63  
JB  
A  
JG  
ML  
PB  
CR

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

**ENTRE** LE MINISTRE DE LA FAMILLE, monsieur Mathieu Lacombe, pour et au nom du gouvernement du Québec, représenté aux fins de la présente entente par madame Julie Blackburn, sous-ministre, dûment autorisée à cette fin,

ci-après désigné le « Ministre »

**ET** LES EMPLOYEURS REGROUPÉS F.T.Q., représentés par madame Jacinthe Grenier et madame Manon Gingras

ci- après désignés « Regroupement patronal »

**ET** LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DES EMPLOYÉES ET DES EMPLOYÉS DE SERVICE, SECTION LOCALE 298 (FTQ), personne morale légalement constituée en vertu de La loi sur les syndicats professionnels (L.R.Q., c. S-40) ayant son siège social au 565, boulevard Crémazie Est Montréal (Québec) H2M 2V6, représenté par madame Lynda Michaud;

LE SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9291 (FTQ), personne morale légalement constituée en vertu de la Loi sur les syndicats professionnels (L.R.Q., c. S-40) ayant son siège social au 201, rue du Terminus Ouest Rouyn-Norandz (Québec), représenté par madame Manon Leclerc,

ci-après désignés « les Syndicats »

Ci-après désignés comme « les parties »

- 
- Attendu que** le *Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance* impose aux prestataires de services de garde en installations un ratio de personnel de garde qualifié.
- Attendu que** est qualifié, le membre du personnel de garde qui possède un diplôme d'études collégiales en techniques d'éducation à l'enfance (DEC en TEE) ou toute autre équivalence reconnue par le ministre de la Famille.
- Attendu que** les équivalences au DEC en TEE sont prévues dans la *Directive concernant l'évaluation de la qualification du personnel de garde* du ministère de la Famille (Ministère).
- Attendu que** des conventions collectives en vigueur dans le secteur des services de garde éducatifs à l'enfance (SGEE) exigent la qualification pour l'obtention d'un poste d'éducatrice et d'un remplacement de longue durée.

JB  
64  
CR  
PB  
JG

- Attendu que** les employeurs du SGEE sont confrontés à des difficultés d'attraction et de rétention de personnel de garde qualifié qui mettent en jeu la qualité, l'accessibilité ainsi que la pérennité des SGEE.
- Attendu que** les inscriptions, les admissions et la diplomation du programme d'études menant au DEC en TEE sont en décroissance constante depuis 2015.
- Attendu que** des mesures exceptionnelles doivent être mises en place pour accroître la disponibilité du personnel de garde qualifié dans les SGEE.

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

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

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

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

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

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

- 3- L'éducatrice non qualifiée à l'emploi qui se voit délivrer une AEC en TEE ou un DEC en TEE grâce à la démarche de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC)

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

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

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

65  
JB  
ML  
JG  
CR  
PB



reçoit un montant forfaitaire. Celui-ci correspond à deux pour cent (2 %) pour chaque heure rémunérée<sup>4</sup> au cours des douze (12) mois précédant la date de délivrance de l'AEC ou du DEC.

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

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

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

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

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

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

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

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 19<sup>e</sup> jour du mois de avril  
de l'an 2022.

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

  
JB

  
CR

66

  
JG

  
PB

*Lynda Michaud*

Syndicat québécois des employées et  
des employés de service, section locale  
298 (FTQ) dûment représenté par

Madame Lynda Michaud

*Julie Blackburn*

Le ministre de la Famille dûment  
représenté par

Madame Julie Blackburn, sous-ministre

*Manon Leclerc*

Syndicat des Métallurgistes, section locale  
9291 (FTQ) dûment représenté par

Madame Manon Leclerc

*Jacinthe Grenier*

Pour le Regroupement patronal  
Jacinthe Grenier

*Manon Gingras*

Pour le Regroupement patronal  
Manon Gingras

*JB*  
*ML*  
*CR*  
*JG*

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

**ENTRE** LE MINISTRE DE LA FAMILLE, monsieur Mathieu Lacombe, pour et au nom du gouvernement du Québec, représenté aux fins de la présente entente par madame Julie Blackburn, sous-ministre, dûment autorisée à cette fin,

ci-après désigné le « Ministre »

**ET** LES EMPLOYEURS REGROUPÉS F.T.Q., représentés par madame Jacinthe Grenier et madame Manon Gingras

ci- après désignés « Regroupement patronal »

**ET** LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DES EMPLOYÉES ET DES EMPLOYÉS DE SERVICE, SECTION LOCALE 298 (FTQ), personne morale légalement constituée en vertu de La loi sur les syndicats professionnels (L.R.Q., c. S-40) ayant son siège social au 565, boulevard Crémazie Est Montréal (Québec) H2M 2V6, représenté par madame Lynda Michaud;

LE SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9291 (FTQ), personne morale légalement constituée en vertu de la Loi sur les syndicats professionnels (L.R.Q., c. S-40) ayant son siège social au 201, rue du Terminus Ouest Rouyn-Noranda (Québec), représenté par madame Manon Leclerc,

ci-après désignés « les Syndicats »

Ci-après désignés comme « les parties »

---

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

**Attendu que** la volonté de faciliter le recrutement et la rétention du personnel dans le secteur des SGEE offrant un service de garde à l'occasion d'horaires non usuels;

**Attendu que** des mesures exceptionnelles doivent être mises en place pour favoriser la présence du personnel sur les horaires non usuels;

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

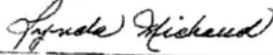
- 1- Le préambule fait partie intégrante de la présente.
- 2- La personne salariée bénéficie d'une prime d'horaire non usuel correspondant à quatre pour cent (4 %) de son taux de salaire régulier pour les heures régulières effectivement

68  
JB  
ML  
PB  
CR  
JG

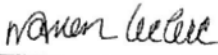
travaillées entre 18 h 30 et 6 h 30 ainsi que la fin de semaine. Cette prime ne s'applique pas au temps supplémentaire rémunéré à taux et demi.

- 3- La prime n'est considérée ou payée que lorsque l'inconvénient est subi.
- 4- La présente entente entre en vigueur à la date de sa signature et prend fin au 30 mars 2024.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 19<sup>e</sup> jour du mois de avril de l'an 2022

  
Syndicat québécois des employées et des employés de service, section locale 298 (FTQ) dûment représenté par


Madame Lynda Michaud

  
Syndicat des Métallurgistes, section locale 9291 (FTQ) dûment représenté par

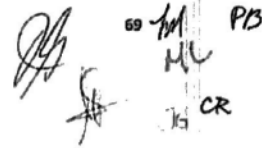
Madame Manon Leclerc

  
Le ministre de la Famille dûment représenté par

Madame Julie Blackburn, sous-ministre

  
Pour le Regroupement patronal Jacinthe Grenier

  
Pour le Regroupement patronal Manon Gingras

 69-11 PB  
ML  
CR

JB



## LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'INTÉGRATION DES ENFANTS HANDICAPÉS

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

Ci-après désigné comme « le Ministre »

**ET** LES EMPLOYEURS REGROUPÉS F.T.Q., représentés par madame Jacinthe Grenier et madame Manon Gingras

ci- après désignés « Regroupement patronal »

**ET** LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DES EMPLOYÉES ET DES EMPLOYÉS DE SERVICE, SECTION LOCALE 298 (FTQ), personne morale légalement constituée en vertu de La loi sur les syndicats professionnels (L.R.Q., c. S-40) ayant son siège social au 565, boulevard Crémazie Est Montréal (Québec) H2M 2V6, représenté par madame Lynda Michaud;

LE SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9291 (FTQ), personne morale légalement constituée en vertu de la Loi sur les syndicats professionnels (L.R.Q., c. S-40) ayant son siège social au 201, rue du Terminus Ouest Rouyn-Noranda (Québec), représenté par madame Manon Leclerc,

ci-après désignés « les Syndicats »

Ci-après désignés comme « les parties »

---

### Les parties conviennent de ce qui suit :

L'employeur détermine, après consultation de l'éducatrice titulaire d'un groupe dont fait partie un ou des enfants handicapés, les mesures devant être mises en place pour favoriser leur intégration au sein du groupe et du centre de la petite enfance ainsi que pour la supporter dans l'atteinte de cet objectif. Il en est de même pour un enfant dont le parent a amorcé un processus de diagnostic auprès de l'un des professionnels reconnus par le ministère de la Famille.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal en ce 19<sup>e</sup> jour du mois de avril 2022.

*Handwritten signatures and initials:*  
JB  
CR  
JG  
PB  
70  
AL  
ML

*Lynda Michaud*

Syndicat québécois des employées et  
des employés de service, section  
locale 298 (FTQ) dûment représenté par

Madame Lynda Michaud

*Julie Blackburn*

Le ministre de la Famille dûment  
représenté par

Madame Julie Blackburn, sous-ministre

*Manon Leclerc*

Syndicat des Métallistes, section locale  
9291 (FTQ) dûment représenté par

Madame Manon Leclerc

*Jacinto Grenier*

Pour le Regroupement patronal  
Jacinto Grenier

*Manon Gingras*

Pour le Regroupement patronal  
Manon Gingras

*JB* *CR* *71* *del* *ML* *PB*

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

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

**ET** LES EMPLOYEURS REGROUPÉS F.T.Q., représentés par madame Jacinthe Grenier et madame Manon Gingras  
  
ci-après désignés « Regroupement patronal »

**ET** LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DES EMPLOYÉES ET DES EMPLOYÉS DE SERVICE, SECTION LOCALE 298 (FTQ), personne morale légalement constituée en vertu de La loi sur les syndicats professionnels (L.R.Q., c. S-40) ayant son siège social au 565, boulevard Crémazie Est Montréal (Québec) H2M 2V6, représenté par madame Lynda Michaud;

LE SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9291 (FTQ), personne morale légalement constituée en vertu de la Loi sur les syndicats professionnels (L.R.Q., c. S-40) ayant son siège social au 201, rue du Terminus Ouest Rouyn-Noranda (Québec), représenté par madame Manon Leclerc,

ci-après désignés « les Syndicats »

Ci-après désignés comme « les parties »

- Attendu que** la pénurie de main d'œuvre, notamment des éducatrices, met en jeu la qualité, l'accessibilité ainsi que la pérennité des services de garde éducatifs à l'enfance (SGEE);
- Attendu que** le gouvernement a pour objectif de créer 37 000 nouvelles places subventionnées d'ici 2025-2026;
- Attendu que** la stabilité des équipes de travail, la continuité des services et la qualification du personnel éducateur sont des priorités gouvernementales afin de répondre aux besoins des parents et des enfants;
- Attendu que** la volonté des parties d'analyser la charge de travail, et ce, pour toutes les appellations d'emploi œuvrant dans les centres de la petite enfance, afin d'assurer aux personnes salariées des conditions favorables permettant d'offrir des services de qualité aux enfants;
- Attendu que** la présente entente intervient dans le cadre de la négociation nationale.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1- Le préambule fait partie intégrante de la présente.

**Création d'un comité paritaire**

- 2- Au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date d'entrée en vigueur des conventions collectives, les parties s'engagent à mettre sur pied un comité de travail national ayant pour mandats :
- de documenter les conditions d'exercice et analyser la charge de travail du personnel œuvrant dans les centres de la petite enfance à l'aide d'indicateurs pertinents convenus entre les parties;
  - d'analyser l'impact des divers modes d'organisation du travail, incluant l'utilisation d'outils technologiques, sur la main-d'œuvre, la présence au travail, la continuité des services et la conciliation travail / famille / études à l'aide d'indicateurs pertinents convenus entre les parties;
  - d'analyser tout autre mandat connexe convenu conjointement entre les membres du comité;
  - de produire des analyses et des recommandations aux parties négociantes, au plus tard douze (12) mois après le début des travaux.
- 3- Ce comité sera composé de huit (8) membres : quatre (4) personnes nommées par les Syndicats, deux (2) directrices générales nommée par les employeurs regroupés et deux (2) nommés par le gouvernement, dont un représentant du Secrétariat du Conseil du trésor, chaque partie pouvant s'adjoindre ponctuellement une personne supplémentaire.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal en ce 19<sup>e</sup> jour du mois de avril 2022.



Syndicat québécois des employées et des employés de service, section locale 298 (FTQ) dûment représenté par

Madame Lynda Michaud



Le ministre de la Famille dûment représenté par

Madame Julie Blackburn, sous-ministre



Handwritten initials and signatures in blue ink, including PB, WJ, 73, M, 4L, JG, CR, and JB.



*Manon Leclerc*

Syndicat des Métalliers, section locale  
9291 (FTQ) dûment représenté par

Madame Manon Leclerc

*Jacinte Grenier*

Pour le Regroupement patronal  
Jacinte Grenier

*Manon Gingras*

Pour le Regroupement patronal  
Manon Gingras

PB

*[Signature]*

76

JB

*[Signature]*

JG

CR

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

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

Ci-après désigné comme « le Ministre »

**ET** LES EMPLOYEURS REGROUPÉS F.T.Q., représentés par madame Jacinthe Grenier et madame Manon Gingras

ci- après désignés « Regroupement patronal »

**ET** LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DES EMPLOYÉES ET DES EMPLOYÉS DE SERVICE, SECTION LOCALE 298 (FTQ), personne morale légalement constituée en vertu de La loi sur les syndicats professionnels (L.R.Q., c. S-40) ayant son siège social au 565, boulevard Crémazie Est Montréal (Québec) H2M 2V6, représenté par madame Lynda Michaud;

LE SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9291 (FTQ), personne morale légalement constituée en vertu de la Loi sur les syndicats professionnels (L.R.Q., c. S-40) ayant son siège social au 201, rue du Terminus Ouest Rouyn-Noranda (Québec), représenté par madame Manon Leclerc,

ci-après désignés « les Syndicats »

Ci-après désignés comme « les parties »

---

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

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

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Montréal en ce 19<sup>e</sup> jour du mois de avril 2022.




Syndicat québécois des employées et des employés de service, section locale 298 (FTQ) dûment représenté par

Madame Lynda Michaud



Le ministre de la Famille dûment représenté par

Madame Julie Blackburn, sous-ministre



Handwritten initials and signatures in blue ink: WJ, 75, MC, JG, PB, JB, CR.

*Manon Leclerc*

Syndicat des Métallistes, section locale  
9291 (FTQ) dûment représenté par

Madame Manon Leclerc

*Jacinte Grenier*  
Pour le Regroupement patronal  
Jacinte Grenier

*Manon Gingras*  
Pour le Regroupement patronal  
Manon Gingras

PB  
76  
*[Signature]*  
JB  
CR  
*[Signature]*  
JG

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

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

Ci-après désigné comme « le Ministre »

**ET** LES EMPLOYEURS REGROUPÉS F.T.Q., représentés par madame Jacinthe Grenier et madame Manon Gingras

ci- après désignés « Regroupement patronal »

**ET** LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DES EMPLOYÉES ET DES EMPLOYÉS DE SERVICE, SECTION LOCALE 298 (FTQ), personne morale légalement constituée en vertu de La loi sur les syndicats professionnels (L.R.Q., c. S-40) ayant son siège social au 565, boulevard Crémazie Est Montréal (Québec) H2M 2V6, représenté par madame Lynda Michaud;

LE SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9291 (FTQ), personne morale légalement constituée en vertu de la Loi sur les syndicats professionnels (L.R.Q., c. S-40) ayant son siège social au 201, rue du Terminus Ouest Rouyn-Noranda (Québec), représenté par madame Manon Leclerc,

ci-après désignés « FTQ »

Ci-après désignés comme « les parties »

---

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

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

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

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

---

Handwritten signatures and initials:

- Large signature: *WY*
- Small initials: *77*, *HL*, *HL*, *PB*, *JG*, *CR*, *JB*



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

**Comité paritaire national**

1- Un comité paritaire national (« Comité ») est formé dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective afin d'étudier l'évaluation de la catégorie d'emploi de responsable en alimentation-cuisinière.

2- Le Comité est composé de huit (8) membres désignés comme suit :

- quatre (4) représentants de la partie patronale, dont un représentant du Secrétariat du Conseil du trésor et un représentant du ministère de la Famille;
- quatre (4) représentants de la partie syndicale (deux (2) représentants de la FSSS-CSN, un (1) représentant de la FIPEQ-CSQ et un (1) représentant de la FTQ).

Chacun des syndicats peut au besoin, s'adjoindre d'une personne ressource. La partie patronale peut, au besoin, s'adjoindre jusqu'à un maximum de trois (3) personnes ressources.

3- Les mandats du Comité sont de :

- Répertorier l'ensemble des informations pertinentes pour la réalisation de ses mandats, notamment en ce qui concerne l'impact des recommandations du Guide alimentaire canadien et l'évolution des enfants souffrant d'allergies alimentaires ou devant respecter certaines contraintes, restrictions alimentaires ou diètes particulières;
- Procéder à l'analyse des tâches, fonctions et responsabilités de la catégorie d'emploi de responsable à l'alimentation-cuisinière;
- Évaluer la catégorie d'emploi de responsable à l'alimentation-cuisinière en utilisant le système d'évaluation des emplois en vigueur et en déterminant les cotes d'évaluation à attribuer à chacun des sous-facteurs d'évaluation;
- Soumettre, en cas de différend, des recommandations aux parties négociantes.

4- Le cas échéant, le Comité peut, aux fins de l'évaluation des fonctions, utiliser des emplois repères significatifs ou des manifestations repères convenues entre les parties et le guide d'interprétation du système d'évaluation des centres de la petite enfance. Il doit tenir compte de l'application qui en a été faite pour d'autres catégories d'emplois au sens de la *Loi sur l'équité salariale* (RLRQ, c. E-12.001).

5- Advenant que les travaux du Comité conduisent à une hausse du rangement de l'emploi de la responsable à l'alimentation-cuisinière, l'échelle salariale prévue à l'annexe B est modifiée en conséquence.

6- La durée des mandats du Comité est de six (6) mois après la mise sur pied du comité. Les parties peuvent convenir de prolonger la durée du mandat d'un commun accord, sans excéder le 30 mars 2023.

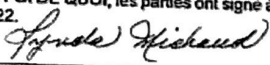
Handwritten signatures and initials:

- 78
- bel
- an
- PB
- JG
- JB
- CR

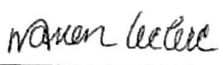
**Prime temporaire**

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


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal en ce 19<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ avril 2022.

  
Syndicat québécois des employées et des employés de service, section locale 298 (FTQ) dûment représenté par

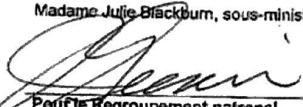
Madame Lynda Michaud

  
Syndicat des Métallies, section locale 9291 (FTQ) dûment représenté par

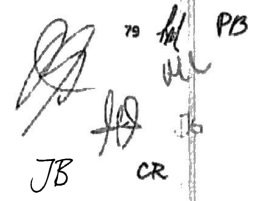
Madame Manon Leclerc

  
Le ministre de la Famille dûment représenté par

Madame Julie Blackburn, sous-ministre

  
Pour le Regroupement patronal  
Jacinthe Grenier

  
Pour le Regroupement patronal  
Manon Gingras

  
79 PB  
JB CR