

**ENTENTE PORTANT SUR LES CLAUSES NATIONALES DES CENTRES DE LA PETITE
ENFANCE POUR LA PÉRIODE DU 1^{ER} AVRIL 2023 AU 31 MARS 2028**

ENTRE D'UNE PART :

**LE BUREAU DE LA NÉGOCIATION GOUVERNEMENTALE
(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 (FTQ)**

Handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right: a signature above 'AT', a large stylized signature, a signature above 'ML', a signature above 'AT', and a signature above 'JB'.

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 12	AFFICHAGE DE POSTE	2
ARTICLE 14	HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL	3
ARTICLE 15	LISTE DE RAPPEL.....	5
ARTICLE 16	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	6
ARTICLE 17	CONGÉS FÉRIÉS	7
ARTICLE 18	CONGÉ ANNUEL	8
ARTICLE 19	CONGÉ DE MALADIE, PERSONNELS ET POUR OBLIGATIONS FAMILIALES.....	9
ARTICLE 20	CONGÉS SOCIAUX.....	12
ARTICLE 23	ASSURANCES COLLECTIVES	13
ARTICLE 24	RETRAIT PRÉVENTIF, CONGÉS DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET ADOPTION.....	14
ARTICLE 25	CONGÉ PARENTAL.....	20
ARTICLE 26	RÉGIME DE RETRAITE.....	22
ARTICLE 27	RETRAITE PROGRESSIVE.....	23
ARTICLE 30	PAIEMENT DES SALAIRES.....	24
ARTICLE 31	OCCUPATION NOUVELLE ET FORMATION.....	30
ARTICLE 33	DIVERS	30
ARTICLE 34	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL NATIONAL	31
ARTICLE 34A	PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE	32
ARTICLE 34B	CONGÉ SANS SOLDE	34
ARTICLE 35	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	36
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 HORAIRE ET TAUX HORAIRE INCLUANT LES MAJORATIONS DE TRAITEMENT	42
ANNEXE B1	STRUCTURES SALARIALES	47
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.....	55
LETTRE D'ENTENTE N° 2	MESURES TRANSITOIRES	56
LETTRE D'ENTENTE N° 3	FONCTIONNEMENT SYNDICAL	58
LETTRE D'ENTENTE N° 4	CONGÉS-MALADIE ET CONGÉS PERSONNELS.....	60
LETTRE D'ENTENTE N° 5	LISTE DES PERSONNES SALARIÉES BÉNÉFICIAIRE DU MAINTIEN DES CONDITIONS SUPÉRIEURES EN MATIÈRE DE CONGÉS MALADIE ET PERSONNELS.....	61
LETTRE D'ENTENTE N° 6	RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES SUBVENTIONNÉES.....	62
MATIÈRES NON ARBITRABLES ET EXCLUES DE LA CONVENTION COLLECTIVE		64
LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT L'OCTROI DE MESURES EXCEPTIONNELLES VISANT À FAVORISER ET VALORISER LA QUALIFICATION DES ÉDUCATRICES		65
LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT L'OCTROI D'UNE PRIME VISANT À FAVORISER LA PRÉSENCE DU PERSONNEL SUR LES HORAIRES NON USUELS		71
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX ENFANTS BÉNÉFICIAIRE DE L'ALLOCATION POUR L'INTÉGRATION EN SERVICE DE GARDE.....		73
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À CERTAINES MODALITÉS POUR RECONNAÎTRE LES ANNÉES DE SERVICES AU SEIN D'UN CENTRE DE LA PETITE ENFANCE		75
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA MISE SUR PIED D'UN PROJET PILOTE VISANT À SOUTENIR LES ÉDUCATRICES OEUVRANT EN CENTRE DE LA PETITE ENFANCE.....		78
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À CERTAINES MODALITÉS POUR ENCOURAGER LA DISPONIBILITÉ ET LA PRÉSENCE AU TRAVAIL		82


 AT
 ML
 1 AT JB

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.

Si aucune éducatrice qualifiée à l'interne n'a appliqué sur le poste, la procédure suivante s'applique :

- a) L'employeur accorde le poste aux éducatrices ayant postulé sur l'affichage selon les priorités suivantes :
1. À l'éducatrice qualifiée au sens de la *Directive concernant l'évaluation de la qualification du personnel éducateur de la petite enfance* du ministère de la Famille (Directive);
 2. À l'éducatrice détentrice d'un diplôme à qui il manque des heures d'expérience qualifiante au sens de la Directive;
 3. À l'éducatrice qui a complété et réussi 80 % des cours (diplôme et conditions de formation) conduisant à la qualification au sens de la Directive;
 4. À l'éducatrice qui a complété ses heures d'expérience qualifiante, et qui est inscrite :
 - a. à un programme de formation prévu à l'annexe II de la Directive;
 - OU
 - b. à une démarche de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC)¹.
- b) L'éducatrice qui ne détient pas la qualification reconnue à la réglementation doit, pour obtenir un poste, s'engager à compléter sa formation qualifiante (diplôme et conditions de formation) au plus tard deux (2) ans après l'obtention dudit poste à moins d'une entente de prolongation particulière convenue entre les parties. À défaut d'avoir complété et réussi sa formation dans le délai prévu, la travailleuse perd son poste et son nom est inscrit sur la liste de rappel.

Une travailleuse à qui l'employeur retirerait le poste au bout de la période de deux (2) ans ou à la fin de son entente de prolongation ne peut obtenir un nouveau poste à moins d'être qualifiée au sens du *Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance*.

¹ Est également visée à ce niveau de priorité l'éducatrice inscrite à la démarche de RAC conduisant à l'obtention d'un DEC en TEE.

Handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right: a large signature, the initials 'AT', the initials 'ML', the number '2', the initials 'AT', and a signature that appears to be 'JB'.

- c) Dans l'éventualité où deux (2) éducatrices situées au même niveau de priorité prévu en a) sont disponibles, le poste est attribué à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté.
- d) En ce qui concerne la rémunération, la personne salariée est considérée comme étant non qualifiée tant et aussi longtemps qu'elle n'a pas complété ses années d'expérience qualifiante ou sa formation qualifiante (diplôme et conditions de formation), selon le cas.
- e) L'attribution d'un poste à une éducatrice ne doit pas avoir 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*.

ARTICLE 14 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

14.01 Activités d'encadrement pédagogique, dossier éducatif de l'enfant et réunions d'équipe (quantum)

- a) Au 1^{er} avril chaque année, l'équipe de travail bénéficie d'une banque annuelle d'heures payées pour des activités d'encadrement pédagogique, incluant le dossier éducatif de l'enfant et les réunions d'équipe.
- b) Cette banque est établie de la façon suivante : dix-neuf (19) heures par place permise en installation. Trois (3) de ces heures sont dédiées au profil (dossier éducatif) de l'enfant.

Les heures de la banque peuvent également être utilisées aux fins de :

- Coaching et accompagnement personnalisé par des ressources spécialisées;
 - Préparation pédagogique pour le travail spécifique auprès des enfants présentant des besoins de soutien particulier.
- 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^{er} avril de chaque année, la responsable de l'alimentation ou 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.

Le 1^{er} avril de chaque année, la responsable de l'alimentation ou cuisinière titulaire d'un poste à temps partiel bénéficie d'une banque annuelle d'heures payées au prorata des heures travaillées pendant la période de référence, 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 personnes 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 quotidienne, l'employeur peut proposer aux personnes salariées de prendre un congé, et cela sur une base 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.

En aucun temps, la personne salariée à temps partiel visée ne peut effectuer hebdomadairement moins d'heures que le nombre d'heures de travail prévu à son poste.

La personne salariée qui accepte de prendre un congé ou qui se fait imposer un départ hâtif n'est pas rémunérée. Cependant, si elle souhaite être rémunérée, elle peut utiliser toute banque de congés rémunérés prévue 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*.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including "AT", "JB", "ML", "AT", and a large signature.

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.

ARTICLE 15 LISTE DE RAPPEL

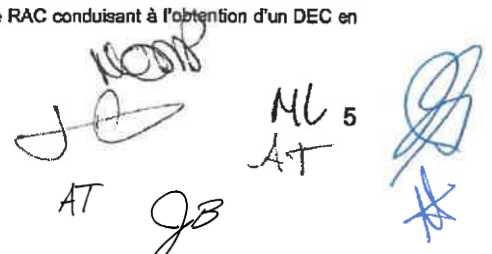
15.01 a) Pour tous les remplacements au poste d'éducatrice, l'employeur accorde le remplacement aux éducatrices disponibles selon les priorités suivantes :

1. À l'éducatrice qualifiée au sens de la *Directive concernant l'évaluation de la qualification du personnel éducateur de la petite enfance* du ministère de la Famille (Directive);
2. À l'éducatrice détentrice d'un diplôme à qui il manque des heures d'expérience qualifiante au sens de la Directive;
3. À l'éducatrice qui a complété et réussi 80 % des cours (diplôme et conditions de formation) conduisant à la qualification au sens de la Directive;
4. À l'éducatrice qui a complété ses heures d'expérience qualifiante, et qui est inscrite :
 - a. à un programme de formation prévu à l'annexe II de la Directive;
 - OU
 - b. à une démarche de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC)².
5. À l'éducatrice non qualifiée.

Une fois le remplacement accordé, les autres modalités du présent article s'appliquent.

- b) Dans l'éventualité où deux (2) éducatrices situées au même niveau de priorité prévu en a) sont disponibles, le remplacement est attribué à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté.
- c) Une personne salariée peut obtenir une nouvelle affectation si la fin projetée du remplacement qu'elle occupe est de quatre (4) semaines ou moins.
- d) Dans le cas où l'attribution d'un remplacement 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.

² Est également visée à ce niveau de priorité l'éducatrice inscrite à la démarche de RAC conduisant à l'obtention d'un DEC en TEE.

Handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, a signature 'JE' with 'AT' below it. In the center, 'ML 5' and 'AT' with 'JB' below it. On the right, a large signature 'S' with a star-like mark below it.

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 de travail effectué au-delà du maximum d'heures prévues à la clause 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 sa banque de temps supplémentaire, si applicable, l'équivalent du temps supplémentaire effectué majoré de cinquante pour cent (50 %) ou au taux simple si la convention collective le prévoit, et ce, jusqu'à un maximum de deux (2) jours par année. Lorsque l'équivalent de deux (2) jours a été versé dans la banque de la personne salariée, le temps supplémentaire subséquent est payé conformément à la clause 16.02 b). Toute heure en banque au 31 mars de l'année en cours sera payée dans un délai de quinze (15) jours ouvrables.

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.

[Handwritten signatures and initials]
ml 6
AT
JB
AT

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.

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^{er} 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^{er} juillet (fête du Canada);
 - Le 1^{er} lundi de septembre (fête du Travail);
 - Le 2^e 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^e 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.

[Handwritten signatures and initials]
ML
AT
JB
AT

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.

ARTICLE 18 CONGÉ ANNUEL

18.01 Durée du congé annuel

L'échelle de congés annuels payés est la suivante :

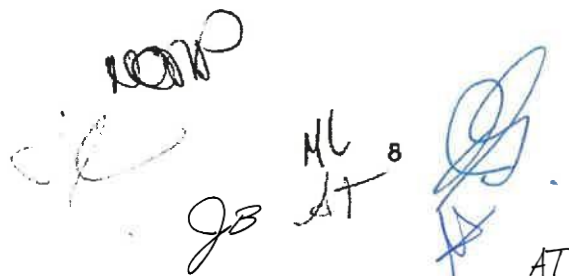
- a) La personne salariée ayant moins d'un (1) an de service au 31 mars a droit à un (1) jour de congé annuel payé pour chaque mois de service, jusqu'à concurrence de deux (2) semaines. La personne salariée ayant droit à moins de deux (2) semaines de congé payé peut compléter son congé jusqu'à concurrence 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^{er} et le 15^e 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^{er} 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'JC', 'ML', 'AT', and a large signature.

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

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 vingt-six (26) semaines ou moins sur une période de douze (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.

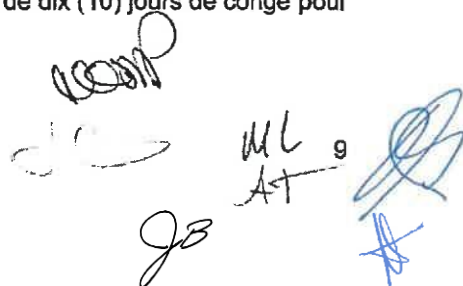
ARTICLE 19 CONGÉ DE MALADIE, PERSONNELS ET POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Aux fins du présent article :

- la période de référence est du 1^{er} 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^{er} 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 à temps partiel, cette indemnité est versée dans une banque (jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par année) afin qu'elle reçoive une indemnité lors de la prise du congé.
- 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 suivante 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 suivante 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.



ML 10
AT
JB
AT

19.04 Congé sans salaire pour obligations familiales

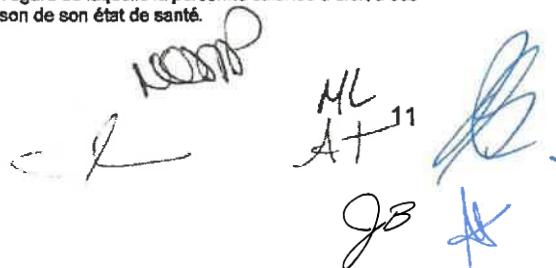
- a) Une personne salariée peut s'absenter du travail, pendant dix (10) journées sans salaire par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un membre de la famille³ ou d'une personne 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.

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) Sous réserve des modalités prévues à l'article 79.2 de la Loi sur les normes du travail, lorsque l'absence pour cause de maladie excède trois (3) jours ouvrables consécutifs ou si l'employeur a un doute raisonnable, ce dernier peut exiger un certificat médical attestant la nature et la durée de la maladie de la part de la personne salariée absente.

³En outre du conjoint ou de la conjointe de la personne salariée, on entend par « membre de la famille » l'enfant, le père, la mère ou l'un des parents, 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 ou conjoints de leurs enfants.

Sont aussi considérés comme membre de la famille 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 in blue ink, including a large signature, 'ML AT 11', 'JB', and a blue checkmark.

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.


ML 12
AT
JB
AT

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.

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 blue ink, including "NL 13", "AT", and "JB".

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

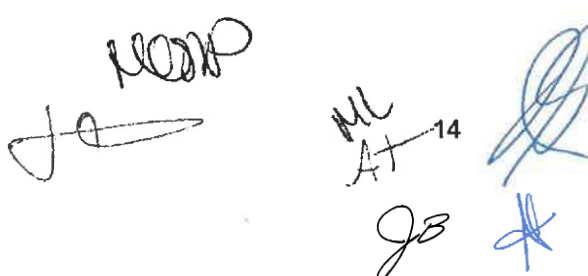
a) Examens médicaux relatifs à la grossesse

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 qui effectue le suivi de grossesse. 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.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a signature that appears to be 'JE'. In the center, there is a signature that looks like 'KORNO'. To the right of that, there are initials 'ML' and 'AT' followed by the number '14'. Further right, there is a large, stylized signature. At the bottom right, there are two more signatures, one of which appears to be 'JB'.

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 à la clause 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) 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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "ML 15", "AT", "JB", and "AT".

prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de vingt (20) semaines continues.

b) **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.

c) **Début du congé**

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

d) **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 un professionnel de la santé habilité à effectuer un suivi de la grossesse.

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.

e) **Réduction du délai d'avis**

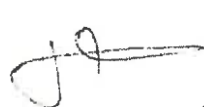
L'avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste le besoin de la personne salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

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.

f) **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;
- 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.



ML
At 16
JB



g) Suspension du congé

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

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

Malgré l'avis prévu aux clauses 24.02 ou 24.06 d), 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 à la clause 24.06 d) après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins quatre (4) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

i) Retour au travail différé

La 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.

j) Réintégration de la personne salariée

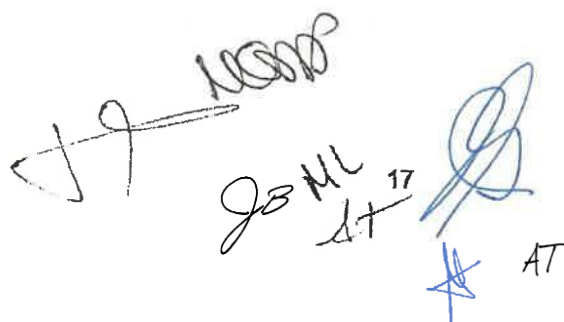
À la fin du congé de maternité, la personne salariée reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective.

k) 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.

l) Maintien des avantages sociaux

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



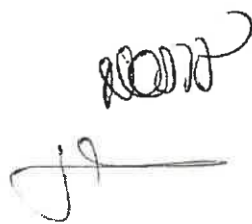
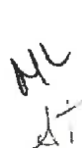
- Maintien des assurances collectives et du régime de retraite, aux conditions de ces régimes, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles;
- Accumulation du congé annuel et de l'indemnité afférente;
- Accumulation de l'ancienneté;
- Progression dans l'échelle salariale;
- Droit de poser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

m) 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) La personne salariée 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^e) semaine de grossesse.
- b) Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de la personne salariée. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de la grossesse.
- c) La personne salariée 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.



18


24.08 Congé de paternité

La personne salariée 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 soixante-dix-huit (78) 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 de la personne salariée est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle la personne salariée 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 de la personne salariée pendant la durée de cette hospitalisation.

d) Retour au travail

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, initials 'ML' and 'H' in the center, and a signature 'JB' with a checkmark on the right. The number '19' is also visible.

e) Réintégration de la personne salariée

À la fin du congé de paternité, la personne salariée 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, 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.

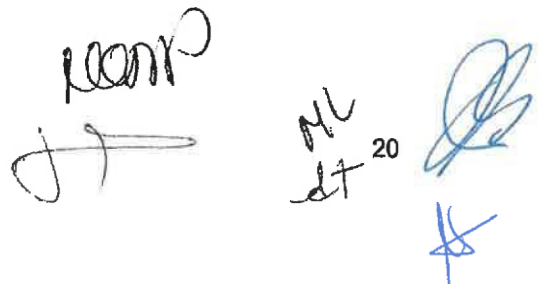
g) Poste aboli et fin d'affectation

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 occasionnel 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 personne 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.

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 soixante-cinq (65) semaines continues.

The bottom right of the document contains several handwritten signatures and initials in blue ink. There are three distinct signatures, one of which appears to be 'ML' followed by '20', and another that looks like '27'. There are also some smaller, less legible marks and a checkmark-like symbol at the bottom right.

- 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 quatre-vingt-cinq (85) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, quatre-vingt-cinq (85) 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 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right: a stylized signature, the initials 'ML' above 'AT' with a superscript '21', a signature that appears to be 'JB', and the initials 'AT'.

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 et fin d'affectation

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.

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*.



M4T
22



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.

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 soixante (60) 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*.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. From left to right: a large signature, the initials 'MLAT' with the number '23' below them, a signature, the initials 'JB', a signature, and the initials 'AT'.

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

e) **Congé sans solde**

Pendant la période de participation de la personne salariée au programme de retraite progressive, elle ne peut pas bénéficier du congé sans solde prévu à l'article 34B de la présente convention collective, à moins d'entente avec l'employeur.

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.

ARTICLE 30 PAIEMENT DES SALAIRES

30.01 Appellations d'emplois et taux de salaire

- a) Les appellations d'emplois et conditions d'obtention requises apparaissent à l'annexe A.
- b) Les taux horaire et taux horaire incluant les majorations de traitement apparaissent à l'annexe B.

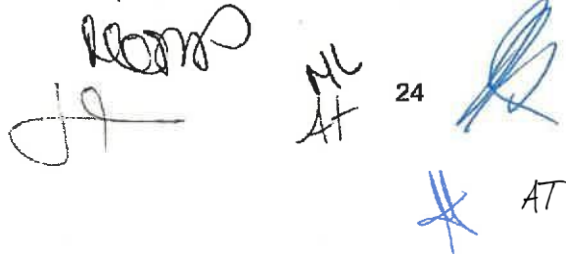
30.02 A) Majoration des taux et échelles de salaire

Paramètres généraux d'augmentation salariale

1. Période allant du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024

Chaque taux et chaque échelle⁴ de traitement en vigueur le 31 mars 2023 est majoré de 6,00 %, avec effet le 1^{er} avril 2023.

⁴ La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire arrondi au 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.

 24 AT

2. Période allant du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025

Chaque taux et chaque échelle⁵ de traitement en vigueur le 31 mars 2024 est majoré de 2,80 %, avec effet le 1^{er} avril 2024.

3. Période allant du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026

Chaque taux et chaque échelle⁵ de traitement en vigueur le 31 mars 2025 est majoré de 2,60 %, avec effet le 1^{er} avril 2025.

4. Période allant du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027

Chaque taux et chaque échelle⁵ de traitement en vigueur le 31 mars 2026 est majoré de 2,50 %, avec effet le 1^{er} avril 2026.

5. Période allant du 1^{er} avril 2027 au 31 mars 2028

Chaque taux et chaque échelle⁵ de traitement en vigueur le 31 mars 2027 est majoré de 3,50 %, avec effet le 1^{er} avril 2027.

B) Majoration additionnelle

Chaque taux et chaque échelle⁵ de traitement en vigueur au 1^{er} avril 2025 est majoré de 2,00 % avec effet le 1^{er} avril 2025.

Cette majoration additionnelle s'applique suivant la majoration du paramètre général d'augmentation salariale du 1^{er} avril 2025 prévue à la clause 30.02 A) 3.

C) Majorations de traitement applicables aux éducatrices

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

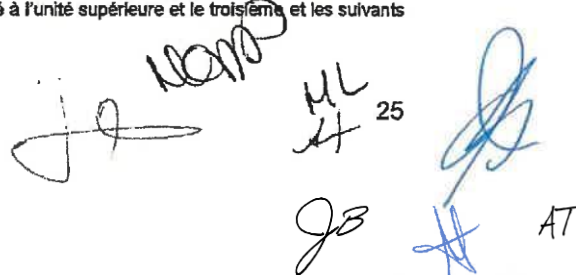
a) Période allant du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2025

L'éducatrice non qualifiée bénéficie d'une majoration de traitement de 2,00 %.

b) À compter du 1^{er} avril 2025

La majoration de traitement pour l'éducatrice non qualifiée est abolie.

⁵ La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire arrondi au 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.



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

a) Période allant du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2025

L'éducatrice qualifiée et l'éducatrice spécialisée bénéficient d'une majoration de traitement de 5,00 %.

À compter du 1^{er} avril 2025

La majoration de traitement de l'éducatrice qualifiée et l'éducatrice spécialisée est modifiée de la manière suivante :

Échelons									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7,25 %	6,20 %	5,20 %	4,00 %	3,00 %	3,00 %	3,00 %	3,00 %	3,00 %	3,00 %

b) L'éducatrice qualifiée et l'éducatrice spécialisée bénéficient d'une majoration de traitement de 5,00 % du salaire de l'échelle de traitement correspondant au dernier échelon après avoir séjourné un (1) an au dernier échelon de l'échelle de traitement depuis son dernier avancement d'échelon.

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

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

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 l'éducatrice qualifiée et l'éducatrice spécialisée prévu à la clause 30.02 C) 2. b) de la manière suivante :

1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	À compter du 1 ^{er} avril 2027
31,83 \$	32,72 \$	33,59 \$	34,44 \$	35,64 \$

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

    26  AT

E) Clause d'ajustement

Un ajustement salarial pourrait s'appliquer selon les modalités suivantes:

1. Au 31 mars 2026, chaque taux et chaque échelle⁵ de traitement en vigueur le 30 mars 2026 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2024-2025, laquelle variation est diminuée de 2,60 points de pourcentage. La majoration ne peut être supérieure à 1,00 %.
2. Au 31 mars 2027, chaque taux et chaque échelle⁶ de traitement en vigueur le 30 mars 2027 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026, laquelle variation est diminuée de 2,50 points de pourcentage. La majoration ne peut être supérieure à 1,00 %.
3. Au 31 mars 2028, chaque taux et chaque échelle⁶ de traitement en vigueur le 30 mars 2028 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2027-2028 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027, laquelle variation est diminuée de 3,50 points de pourcentage. La majoration ne peut être supérieure à 1,00 %.

Pour chaque majoration calculée précédemment, si le résultat est inférieur à 0,05 % les taux des échelles de traitement ne sont pas modifiés.

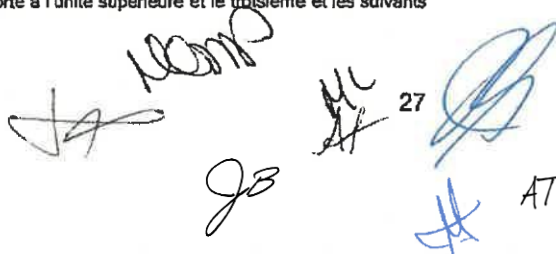
Les ajustements salariaux prévus aux paragraphes précédents sont appliqués à la paie et payés rétroactivement dans les 180 jours suivant la publication des données par Statistique Canada.

Aux fins du calcul de cette clause:

1. L'indice des prix à la consommation au Québec correspond à la moyenne par année financière (d'avril à mars) pour l'ensemble des produits, dont la source est Statistique Canada, Tableau 18-10-0004-01 Indice des prix à la consommation, mensuelle, non désaisonnalisé;
2. La variation de l'indice des prix à la consommation est exprimée en pourcentage et ce pourcentage est arrondi à deux décimales.

En aucun cas l'ajustement salarial ne peut être négatif.

⁵ La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire arrondi au 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.

 27
AT

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;
- les congés de maternité, de paternité et d'adoption, jusqu'à un maximum de vingt (20) semaines;
- les libérations pour activités syndicales selon les dispositions prévues à la convention collective;
- 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.

Comp

JA

MC

JB

28

B

A

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 selon les dispositions prévues à la convention collective;
- 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 éducateur de la petite enfance* 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.

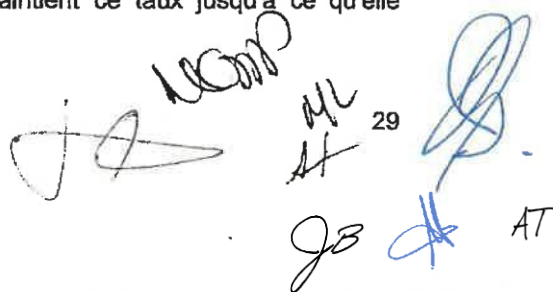
Le changement annuel d'échelon lié à l'acquisition d'une (1) année d'expérience de travail additionnelle est effectué dans chacune des échelles salariales concernées.

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. 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 %) jusqu'à concurrence du maximum de cette échelle salariale.

g) Maintien du taux horaire

1. Une personne salariée dont le taux horaire est supérieur à celui que la nouvelle l'échelle lui accorde maintient ce taux jusqu'à ce qu'elle



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page. The initials 'AT' are visible multiple times, along with other illegible signatures. A date '29' is also present.

acquière les conditions pour accéder au taux immédiatement supérieur.

2. Une personne salariée qui, à la demande de l'employeur, effectue ponctuellement des tâches relevant d'une autre appellation d'emploi maintient son taux horaire ou obtient le taux horaire de l'appellation d'emploi concernée, selon son expérience, selon le plus avantageux des deux. Dans un tel cas, la personne salariée n'est pas considérée être en maintien de son taux horaire au sens de la clause 30.3 g) 1.

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 consulter les personnes salariées sur leurs besoins de formation et à informer l'équipe de travail des sommes qu'il entend y consacrer.

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 227502 du 13 décembre 2022 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 14,70 \$, sur production d'un reçu;
 - Dîner : un maximum de 20,20 \$, sur production d'un reçu;
 - Souper : un maximum de 30,50 \$, sur production d'un reçu;
 - 0,635 \$ 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 227502 du 13 décembre 2022 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





30



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) et le Syndicat des Métallos, les employeurs regroupés signataires du protocole de négociation national et le ministère de la Famille.

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de l'entente nationale, chaque partie communique aux autres le nom et les coordonnées de ses représentants. Par la suite, toute modification à ces renseignements doit être transmise aux parties dans les trente (30) jours.

Ce comité est composé de trois (3) représentantes désignées par le syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ), dont au moins une (1) représentante du syndicat dont le grief figure à l'ordre du jour, de deux (2) représentants des employeurs regroupés et de deux (2) représentants désignés par le ministère de la Famille.

L'une ou l'autre des parties peut s'adjoindre une personne ressource qu'elle juge nécessaire, au besoin.

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, l'endroit et le ou les sujets de la rencontre. Cet avis doit être reçu par l'autre partie au moins dix (10) jours avant la date prévue pour la rencontre.

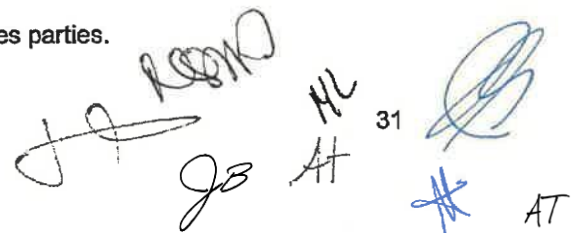
Une copie de tout grief portant sur une matière visée par la négociation nationale doit être transmise au ministère de la Famille dans les dix (10) jours du dépôt du grief.

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 ;

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

À discuter de tout autre sujet convenu entre les parties.

Handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right: a large signature, 'JB', 'AT', 'NL', a circled '31', a signature, and 'AT'.

ARTICLE 34A PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE

34A.1 Définition du grief

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

34A.2 Discussion préliminaire

Les parties reconnaissent l'importance de maintenir des relations de travail harmonieuses et favorisent le règlement à l'amiable des différends. Ainsi, la personne salariée qui se croit lésée d'une façon quelconque, ou le syndicat, peut échanger au sujet du litige avec une représentante de la direction afin de tenter de trouver une solution et ce, avant le dépôt d'un grief. La personne salariée peut être accompagnée d'une déléguée désignée par le syndicat. Si le désaccord persiste, la procédure suivante s'applique.

34A.3 Dépôt du grief

- a) Le grief doit être soumis par écrit par la personne salariée ou le syndicat, dans les trente (30) jours de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'événement qui donne lieu au grief, à la représentante de la direction. Le grief doit contenir la description de l'objet du litige et préciser la correction ou la solution recherchée. Si la connaissance de l'événement dont le grief découle survient durant les mois de juillet et août, les délais prévus au présent paragraphe sont prolongés de trente (30) jours. Ces délais sont de rigueur et leur non-respect entraîne la déchéance du droit au grief.

- b) L'employeur doit répondre par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date où le grief lui est soumis.

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

L'employeur qui reçoit un grief portant sur une matière visée par la négociation nationale, doit alors le transmettre au ministère de la Famille à mfa.conventions.collectives@mfa.gouv.qc.ca.

- c) Le syndicat peut, pour un regroupement de personnes salariées, présenter un grief collectif en suivant la procédure précédemment décrite.
- d) Le syndicat conserve le droit de déposer un grief relatif à toutes sommes dues par l'employeur à une personne salariée qui a quitté son emploi.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, initials "JB" and "ML" in the center, and a signature on the right next to the number "32".

34A.4 Comité de relations de travail (CRT)

Tout grief doit faire l'objet de discussions au CRT concerné par les clauses en litige. Les parties concernées tiennent une rencontre dans les meilleurs délais pour tenter de convenir d'un règlement. À défaut d'un règlement, le grief suit son cours.

Les griefs présentant des questions de faits ou de droit identiques ou similaires doivent être regroupés.

34A.5 Deuxième étape : arbitrage

- a) Tout grief qui n'a pu être réglé dans le cadre du CRT peut faire l'objet d'une demande de nomination d'un arbitre.
- b) L'audition est tenue devant un arbitre unique.

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

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

34A.6 Pouvoirs de l'arbitre

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

34A.7 Frais d'arbitrage

- a) Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés par la partie qui a soumis le grief si celui-ci est rejeté ou par la partie visée par le grief si celui-ci est accueilli. Dans le cas où le grief est accueilli en partie, l'arbitre détermine la proportion des frais et des honoraires que doit assumer chacune des parties.

En cas de règlement, les frais et les honoraires de l'arbitre, le cas échéant, sont assumés à parts égales entre les parties ou selon les modalités de règlement.

En l'absence de règlement, la partie qui se désiste du grief ou celle qui y fait droit assume les frais et les honoraires de l'arbitre, le cas échéant.

- b) Dans tous les cas, la partie qui demande une remise d'audition assume les honoraires et les frais occasionnés par cette remise; si la demande est conjointe, ceux-ci sont partagés à parts égales.
- c) Une déléguée désignée par le syndicat et l'intéressée à l'arbitrage sont libérées sans perte de traitement pour les jours d'audition.

JA
JB
ML
AT
33

AT

- d) Chaque partie assume les frais de ses témoins.

34A.8 Dispositions particulières

- a) Démission contestée

Une arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'une personne salariée et la validité dudit consentement.

- b) Aveu signé

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

- c) Non-discrimination

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

34A.9 Procédure et délais

La procédure et les délais prévus au présent article sont de rigueur et leur non-respect entraîne la déchéance du droit au grief à moins que les parties s'entendent pour prolonger les délais.

ARTICLE 34B CONGÉ SANS SOLDE

34B.1 Congé sans solde de quatre (4) semaines ou moins

- a) Après un (1) an de service, et une seule fois par période de référence, la personne salariée à temps complet ou à temps partiel a droit à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas quatre (4) semaines, et ce, en fonction de sa semaine normale de travail.

La personne salariée doit avoir épuisé sa banque de temps accumulé avant de demander un tel congé. La personne salariée doit faire la demande écrite au moins quinze (15) jours à l'avance. Un maximum de deux (2) personnes salariées à la fois par installation peuvent se prévaloir d'un tel congé sans solde. Ce congé peut être octroyé après entente avec l'employeur. Les modalités de ce congé doivent être convenues entre les parties.

- b) Ce congé peut être fractionné en deux (2) périodes, et ce, à la demande de la personne salariée. L'employeur ne peut refuser sans motif valable et sérieux un tel fractionnement.
- c) Lors de ce congé sans solde, la personne salariée maintient son adhésion au régime d'assurance collective ainsi qu'au régime de retraite, et ce, aux conditions de ces régimes sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles dont l'employeur assume sa part, le cas échéant.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom right of the page, including a large signature, initials "JB", "ML", "AH", and a circled "34".

- d) Une demande de congé sans solde pendant la période normale de prise de congé annuel est attribuée, par ordre d'ancienneté, après avoir établi le calendrier de congé annuel de l'ensemble du personnel.
- e) La période de référence pour les fins du congé sans solde de quatre (4) semaines ou moins s'établit au 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année subséquente.

34B.2 Congé sans solde de plus de quatre (4) semaines

- a) Après trois (3) ans de service et une (1) seule fois par période de trois (3) ans par la suite, la personne salariée à temps complet ou à temps partiel a droit à un congé sans solde à temps complet ou à temps partiel d'une durée maximale d'un (1) an, incluant le congé prévu à la clause précédente, pourvu qu'elle en fasse la demande au moins trente (30) jours à l'avance. Le délai peut être réduit après entente avec l'employeur. La personne salariée doit avoir épuisé sa banque de temps accumulé avant de demander un tel congé.

Ce congé peut être octroyé après entente avec l'employeur. Les modalités de ce congé doivent être convenues entre les parties. Il en est de même pour les modalités de son retour au travail.

Un maximum de deux (2) personnes salariées à la fois par installation peuvent se prévaloir d'un tel congé sans solde.

- b) Lors de sa demande, la personne salariée précise la durée de son congé. Ce congé doit être pris de façon continue. Dans le cas d'un congé à temps partiel, la personne salariée précise également la ou les journées de la semaine correspondant au congé, laquelle doit être la même pour toute la durée du congé. Cependant, la personne salariée peut y mettre fin en tout temps en faisant parvenir à l'employeur un préavis d'au moins trente (30) jours de la date de son retour au travail.
- c) Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde dont la durée excède quatre (4) semaines :

1. Congé annuel

Le CPE remet à la personne salariée, si elle en fait la demande, la rémunération correspondant aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé.

2. Congés de maladie, personnels et pour obligations familiales

Les modalités prévues aux clauses 19.02 c) et 19.03 a) s'appliquent pour le congé sans solde de quatre (4) semaines et plus.

3. Assurances

Dans le cas d'un congé à temps partiel, la personne salariée peut maintenir son adhésion au régime d'assurances collectives qui lui est applicable aux conditions de celui-ci.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including "AT" and "35".

Dans le cas d'un congé à temps complet, la personne salariée peut maintenir son adhésion au régime d'assurances collectives qui lui est applicable aux conditions de celui-ci si elle en fait la demande au début du congé et si elle verse la totalité de la prime exigible de sa part et de celle de l'employeur.

4. Régime de retraite

La personne salariée peut maintenir son adhésion au régime de retraite qui lui est applicable aux conditions de celui-ci.

5. Modalités de retour

À l'expiration du congé sans solde, la personne salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne salariée a droit à tous les avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé, la personne salariée à temps partiel reprend le remplacement qu'elle effectuait au moment de son départ, dans la mesure où ce remplacement se poursuit toujours et qu'il reste (4) semaines ou plus à celui-ci. À défaut, sous réserve de l'alinéa précédent, elle reprend le poste qu'elle avait quitté pour effectuer ledit remplacement ou elle est inscrite sur la liste de rappel, conformément aux dispositions de la convention collective.

6. La personne salariée à temps complet qui se prévaut du congé sans traitement à temps partiel et dont le nombre d'heures de travail est inférieur à la semaine normale de travail est régie par les dispositions qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel, et ce, pour toute la durée de son congé. Cependant, la personne salariée à temps complet qui se prévaut d'un congé à temps partiel accumule son ancienneté comme une personne salariée à temps complet.

ARTICLE 35 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

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

ARTICLE 36 RÉTROACTIVITÉ

36.01 Rétroactivité

Les montants rétroactifs sur la rémunération depuis le 1^{er} avril 2023 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.

LEON

JF

JB

HL
AH

36

AT

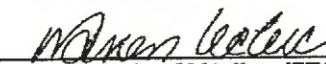
ARTICLE 37 DURÉE DE LA CONVENTION

- 37.01** La présente convention collective entre en vigueur à compter de la date de sa signature et le demeure jusqu'au 31 mars 2028, sous réserve des mesures pour lesquelles une autre date d'entrée en vigueur est prévue.
- 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 nationale et des syndicats.
Les matières négociées à la table nationale sont énumérées à l'annexe C.
- 37.04 Préséance des clauses nationales**
Les parties reconnaissent que les dispositions d'une clause négociée à la table nationale ont toujours préséance sur les dispositions d'une clause négociée à l'échelle locale.
- 37.05** 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 l'entente nationale à Montréal ce 23^e jour du mois de mai de l'an 20 25.



Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ)
Marie-Claude St-Pierre



Syndicat des Métallos (FTQ)
Manon Leclerc

Signé par :



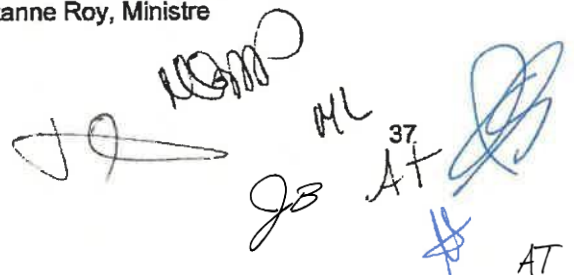
Secrétariat du Conseil du trésor
M^e Édith Lapointe, Négociatrice en chef du gouvernement

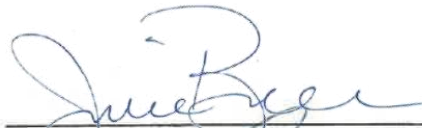
Signé par :



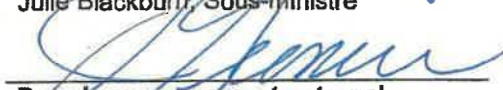
Conseil du trésor
Sonia Lebel, Ministre responsable de l'Administration gouvernementale et présidente du Conseil du trésor

Ministère de la Famille
Suzanne Roy, Ministre





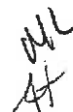
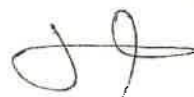
Ministère de la Famille
Julie Blackburn, Sous-ministre



Pour le regroupement patronal
Jacinthe Grenier



Pour le regroupement patronal
Manon Gingras



38



AT



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 éducateur de la petite enfance* 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 d'un service de garde éducatif en milieu familial et assure le respect des normes du milieu familial déterminées par règlement.

Conditions d'obtention

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

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 d'un service de garde éducatif 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 d'un service de garde éducatif 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 service 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 de l'alimentation ou cuisinière

La responsable de l'alimentation ou la cuisinière élabore des menus variés et équilibrés en tenant compte du *Guide alimentaire canadien*, des allergies et restrictions alimentaires des enfants et des orientations du centre de la petite enfance, eu égard notamment aux principes applicables en matière de saines habitudes alimentaires en 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.

RECOP
JF
ML
AT 40
AT

Secrétaire-réceptionniste

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

Conditions d'obtention

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

Aide-éducatrice ou aide générale

Sous la responsabilité d'une gestionnaire, l'aide-éducatrice accompagne, aide, seconde ou soutien l'éducatrice, veille à la santé, à la sécurité et au bien-être des enfants, notamment lors des sorties, des activités thématiques ou extérieures, lors des périodes tels l'accueil, le départ, les périodes de pauses et de sieste, et accomplit diverses tâches en installations. L'aide-éducatrice ne peut agir à titre d'éducatrice.

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 techniques d'éducation spécialisée ou l'équivalent.

[Handwritten signatures and initials]
AT

ANNEXE B
TAUX HORAIRE ET TAUX HORAIRE INCLUANT LES MAJORATIONS DE TRAITEMENT

Personnel de garde

Éducatrice qualifiée (rangement 19)¹

Échelons	1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	À compter du 1 ^{er} avril 2027
1 an à l'échelon 10	31,83 \$	32,72 \$	33,59 \$	34,44 \$	35,64 \$
10	30,31 \$	31,16 \$	31,99 \$	32,80 \$	33,94 \$
9	29,41 \$	30,23 \$	31,03 \$	31,81 \$	32,92 \$
8	28,49 \$	29,28 \$	30,07 \$	30,82 \$	31,90 \$
7	27,63 \$	28,40 \$	29,16 \$	29,89 \$	30,94 \$
6	26,74 \$	27,49 \$	28,22 \$	28,93 \$	29,94 \$
5	25,95 \$	26,67 \$	27,38 \$	28,06 \$	29,04 \$
4	25,15 \$	25,85 \$	26,80 \$	27,47 \$	28,42 \$
3	24,35 \$	25,03 \$	26,25 \$	26,90 \$	27,84 \$
2	23,61 \$	24,28 \$	25,69 \$	26,33 \$	27,25 \$
1	22,89 \$	23,53 \$	25,15 \$	25,78 \$	26,68 \$

Éducatrice non qualifiée (rangement 19)¹

Échelons	1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	À compter du 1 ^{er} avril 2027
14	29,45 \$	30,27 \$	31,06 \$	31,84 \$	32,95 \$
13	28,57 \$	29,37 \$	30,13 \$	30,88 \$	31,96 \$
12	27,67 \$	28,45 \$	29,19 \$	29,92 \$	30,97 \$
11	26,84 \$	27,59 \$	28,31 \$	29,02 \$	30,04 \$
10	25,98 \$	26,70 \$	27,40 \$	28,09 \$	29,07 \$
9	25,20 \$	25,91 \$	26,58 \$	27,24 \$	28,19 \$
8	24,43 \$	25,11 \$	25,77 \$	26,41 \$	27,33 \$
7	23,65 \$	24,32 \$	24,95 \$	25,57 \$	26,46 \$
6	22,94 \$	23,58 \$	24,19 \$	24,79 \$	25,66 \$
5	22,24 \$	22,86 \$	23,45 \$	24,04 \$	24,88 \$
4	21,56 \$	22,16 \$	22,74 \$	23,31 \$	24,13 \$
3	20,89 \$	21,47 \$	22,03 \$	22,58 \$	23,37 \$
2	20,25 \$	20,82 \$	21,36 \$	21,89 \$	22,66 \$
1	19,64 \$	20,19 \$	20,71 \$	21,23 \$	21,97 \$

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

[Signature]

[Signature]

ML
AT 42
JB
AT

Personnel d'intervention spécialisée**Éducatrice spécialisée (rangement 19)²**

Échelons	1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	À compter du 1 ^{er} avril 2027
1 an à l'échelon 10	31,83 \$	32,72 \$	33,59 \$	34,44 \$	35,64 \$
10	30,31 \$	31,16 \$	31,99 \$	32,80 \$	33,94 \$
9	29,41 \$	30,23 \$	31,03 \$	31,81 \$	32,92 \$
8	28,49 \$	29,28 \$	30,07 \$	30,82 \$	31,90 \$
7	27,63 \$	28,40 \$	29,16 \$	29,89 \$	30,94 \$
6	26,74 \$	27,49 \$	28,22 \$	28,93 \$	29,94 \$
5	25,95 \$	26,67 \$	27,38 \$	28,06 \$	29,04 \$
4	25,15 \$	25,85 \$	26,80 \$	27,47 \$	28,42 \$
3	24,35 \$	25,03 \$	26,25 \$	26,90 \$	27,84 \$
2	23,61 \$	24,28 \$	25,69 \$	26,33 \$	27,25 \$
1	22,89 \$	23,53 \$	25,15 \$	25,78 \$	26,68 \$

Personnel de services**Responsable de l'alimentation ou Cuisinière (rangement 14)**

Échelons	1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	À compter du 1 ^{er} avril 2027
7	24,95 \$	25,65 \$	26,85 \$	27,52 \$	28,48 \$
6	24,16 \$	24,84 \$	26,00 \$	26,65 \$	27,58 \$
5	23,42 \$	24,08 \$	25,20 \$	25,83 \$	26,73 \$
4	22,69 \$	23,33 \$	24,42 \$	25,03 \$	25,91 \$
3	22,00 \$	22,62 \$	23,67 \$	24,26 \$	25,11 \$
2	21,30 \$	21,90 \$	22,92 \$	23,49 \$	24,31 \$
1	20,65 \$	21,23 \$	22,22 \$	22,78 \$	23,58 \$

² À titre indicatif, les majorations de traitement de la clause 30.02 C) ont été considérées.

Handwritten signatures and initials:

- Large signature: *[Signature]*
- Initials: *ML*
- Initials: *A/43*
- Initials: *JB*
- Initials: *AT*

Préposée (rangement 6)

Échelon	1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	À compter du 1 ^{er} avril 2027
1	18,69 \$	19,21 \$	20,10 \$	20,60 \$	21,32 \$

Aide-éducatrice (rangement 9)

Échelons	1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	À compter du 1 ^{er} avril 2027
4	20,79 \$	21,37 \$	22,37 \$	22,93 \$	23,73 \$
3	20,14 \$	20,70 \$	21,66 \$	22,20 \$	22,98 \$
2	19,53 \$	20,08 \$	21,01 \$	21,54 \$	22,29 \$
1	18,92 \$	19,45 \$	20,36 \$	20,87 \$	21,60 \$

Personnel de soutien pédagogique et technique**Agente-conseil en soutien pédagogique et technique (rangement 21)³**

Échelons	1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	À compter du 1 ^{er} avril 2027
1 an à l'échelon 10	31,83 \$	32,72 \$	33,59 \$	34,44 \$	35,64 \$
10	30,02 \$	30,86 \$	32,29 \$	33,10 \$	34,26 \$
9	29,11 \$	29,93 \$	31,32 \$	32,10 \$	33,22 \$
8	28,20 \$	28,99 \$	30,33 \$	31,09 \$	32,18 \$
7	27,34 \$	28,11 \$	29,42 \$	30,16 \$	31,22 \$
6	26,49 \$	27,23 \$	28,50 \$	29,21 \$	30,23 \$
5	25,68 \$	26,40 \$	27,63 \$	28,32 \$	29,31 \$
4	24,88 \$	25,58 \$	26,78 \$	27,45 \$	28,41 \$
3	24,13 \$	24,81 \$	25,97 \$	26,62 \$	27,55 \$
2	23,36 \$	24,01 \$	25,12 \$	25,75 \$	26,65 \$
1	22,65 \$	23,28 \$	24,37 \$	24,98 \$	25,85 \$

³ À titre indicatif, la majoration de traitement de la clause 30.02 D) a été considérée.

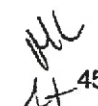
Agente de conformité (rangement 18)

Échelons	1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	À compter du 1 ^{er} avril 2027
10	28,19 \$	28,98 \$	30,32 \$	31,08 \$	32,17 \$
9	27,31 \$	28,07 \$	29,38 \$	30,11 \$	31,16 \$
8	26,48 \$	27,22 \$	28,49 \$	29,20 \$	30,22 \$
7	25,65 \$	26,37 \$	27,60 \$	28,29 \$	29,28 \$
6	24,86 \$	25,56 \$	26,74 \$	27,41 \$	28,37 \$
5	24,10 \$	24,77 \$	25,92 \$	26,57 \$	27,50 \$
4	23,36 \$	24,01 \$	25,12 \$	25,75 \$	26,65 \$
3	22,64 \$	23,27 \$	24,36 \$	24,97 \$	25,84 \$
2	21,95 \$	22,56 \$	23,61 \$	24,20 \$	25,05 \$
1	21,26 \$	21,86 \$	22,88 \$	23,45 \$	24,27 \$

Personnel de soutien administratif**Adjointe administrative (rangement 19)**

Échelons	1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	À compter du 1 ^{er} avril 2027
10	28,87 \$	29,68 \$	31,06 \$	31,84 \$	32,95 \$
9	28,01 \$	28,79 \$	30,13 \$	30,88 \$	31,96 \$
8	27,13 \$	27,89 \$	29,19 \$	29,92 \$	30,97 \$
7	26,31 \$	27,05 \$	28,31 \$	29,02 \$	30,04 \$
6	25,47 \$	26,18 \$	27,40 \$	28,09 \$	29,07 \$
5	24,71 \$	25,40 \$	26,58 \$	27,24 \$	28,19 \$
4	23,95 \$	24,62 \$	25,77 \$	26,41 \$	27,33 \$
3	23,19 \$	23,84 \$	24,95 \$	25,57 \$	26,46 \$
2	22,49 \$	23,12 \$	24,19 \$	24,79 \$	25,66 \$
1	21,80 \$	22,41 \$	23,45 \$	24,04 \$	24,88 \$






AT

Commis-comptable ou secrétaire-comptable (rangement 12)

Échelons	1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	À compter du 1 ^{er} avril 2027
6	23,19 \$	23,84 \$	24,95 \$	25,57 \$	26,46 \$
5	22,47 \$	23,10 \$	24,17 \$	24,77 \$	25,64 \$
4	21,79 \$	22,40 \$	23,44 \$	24,03 \$	24,87 \$
3	21,12 \$	21,71 \$	22,72 \$	23,29 \$	24,11 \$
2	20,47 \$	21,04 \$	22,02 \$	22,57 \$	23,36 \$
1	19,83 \$	20,39 \$	21,34 \$	21,87 \$	22,64 \$

Secrétaire-réceptionniste (rangement 10)

Échelons	1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	À compter du 1 ^{er} avril 2027
5	21,54 \$	22,14 \$	23,17 \$	23,75 \$	24,58 \$
4	20,87 \$	21,45 \$	22,45 \$	23,01 \$	23,82 \$
3	20,22 \$	20,79 \$	21,76 \$	22,30 \$	23,08 \$
2	19,61 \$	20,16 \$	21,09 \$	21,62 \$	22,38 \$
1	19,00 \$	19,53 \$	20,44 \$	20,95 \$	21,68 \$

[Signature]

[Signature]

[Signature]

HL
AT

46

[Signature]

[Signature]

AT

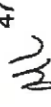
ANNEXE B1 STRUCTURES SALARIALES

STRUCTURE SALARIALE AU 1^{ER} AVRIL 2023

Rangements	Échelons									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	18,69 \$									
7	18,79 \$	19,39 \$								
8	18,83 \$	19,43 \$	20,04 \$							
9	18,92 \$	19,53 \$	20,14 \$	20,79 \$						
10	19,00 \$	19,61 \$	20,22 \$	20,87 \$	21,54 \$					
11	19,79 \$	20,42 \$	21,06 \$	21,74 \$	22,42 \$					
12	19,83 \$	20,47 \$	21,12 \$	21,79 \$	22,47 \$	23,19 \$				
13	20,59 \$	21,24 \$	21,91 \$	22,61 \$	23,33 \$	24,06 \$				
14	20,65 \$	21,30 \$	22,00 \$	22,69 \$	23,42 \$	24,16 \$	24,95 \$			
15	20,72 \$	21,40 \$	22,07 \$	22,78 \$	23,49 \$	24,23 \$	25,03 \$	25,80 \$		
16	20,78 \$	21,44 \$	22,15 \$	22,84 \$	23,55 \$	24,32 \$	25,08 \$	25,85 \$	26,70 \$	
17	20,85 \$	21,51 \$	22,20 \$	22,90 \$	23,63 \$	24,40 \$	25,16 \$	25,98 \$	26,81 \$	27,64 \$
18	21,26 \$	21,95 \$	22,64 \$	23,36 \$	24,10 \$	24,86 \$	25,65 \$	26,48 \$	27,31 \$	28,19 \$
19	21,80 \$	22,49 \$	23,19 \$	23,95 \$	24,71 \$	25,47 \$	26,31 \$	27,13 \$	28,01 \$	28,87 \$
20	22,02 \$	22,71 \$	23,44 \$	24,18 \$	24,93 \$	25,74 \$	26,55 \$	27,41 \$	28,26 \$	29,17 \$
21	22,65 \$	23,36 \$	24,13 \$	24,88 \$	25,68 \$	26,49 \$	27,34 \$	28,20 \$	29,11 \$	30,02 \$
22	23,28 \$	24,03 \$	24,79 \$	25,57 \$	26,40 \$	27,23 \$	28,11 \$	29,00 \$	29,91 \$	30,87 \$
23	23,91 \$	24,69 \$	25,46 \$	26,29 \$	27,10 \$	27,98 \$	28,85 \$	29,79 \$	30,74 \$	31,72 \$

Échelle salariale de l'éducatrice non-qualifiée

	Échelons													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	19,25 \$	19,85 \$	20,48 \$	21,14 \$	21,80 \$	22,49 \$	23,19 \$	23,95 \$	24,71 \$	25,47 \$	26,31 \$	27,13 \$	28,01 \$	28,87 \$

STRUCTURE SALARIALE AU 1^{ER} AVRIL 2024

Rangements	Échelons									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	19,21 \$									
7	19,32 \$	19,93 \$								
8	19,36 \$	19,97 \$								
9	19,45 \$	20,08 \$	20,60 \$	21,37 \$						
10	19,53 \$	20,16 \$	20,79 \$	21,45 \$	22,14 \$					
11	20,34 \$	20,99 \$	21,65 \$	22,35 \$	23,05 \$					
12	20,39 \$	21,04 \$	21,71 \$	22,40 \$	23,10 \$	23,84 \$				
13	21,17 \$	21,83 \$	22,52 \$	23,24 \$	23,98 \$	24,73 \$				
14	21,23 \$	21,90 \$	22,62 \$	23,33 \$	24,08 \$	24,84 \$	25,65 \$			
15	21,30 \$	22,00 \$	22,69 \$	23,42 \$	24,15 \$	24,91 \$	25,73 \$	26,52 \$		
16	21,36 \$	22,04 \$	22,77 \$	23,48 \$	24,21 \$	25,00 \$	25,78 \$	26,57 \$	27,45 \$	
17	21,43 \$	22,11 \$	22,82 \$	23,54 \$	24,29 \$	25,08 \$	25,86 \$	26,71 \$	27,56 \$	28,41 \$
18	21,86 \$	22,56 \$	23,27 \$	24,01 \$	24,77 \$	25,56 \$	26,37 \$	27,22 \$	28,07 \$	28,98 \$
19	22,41 \$	23,12 \$	23,84 \$	24,62 \$	25,40 \$	26,18 \$	27,05 \$	27,89 \$	28,79 \$	29,68 \$
20	22,84 \$	23,35 \$	24,10 \$	24,86 \$	25,63 \$	26,46 \$	27,29 \$	28,18 \$	29,05 \$	29,99 \$
21	23,28 \$	24,01 \$	24,81 \$	25,58 \$	26,40 \$	27,23 \$	28,11 \$	28,99 \$	29,93 \$	30,86 \$
22	23,93 \$	24,70 \$	25,48 \$	26,29 \$	27,14 \$	27,99 \$	28,90 \$	29,81 \$	30,75 \$	31,73 \$
23	24,58 \$	25,38 \$	26,17 \$	27,03 \$	27,86 \$	28,76 \$	29,66 \$	30,62 \$	31,60 \$	32,61 \$

Échelle salariale de l'éducatrice non-qualifiée

	Échelons													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	19,79 \$	20,41 \$	21,05 \$	21,73 \$	22,41 \$	23,12 \$	23,84 \$	24,62 \$	25,40 \$	26,18 \$	27,05 \$	27,89 \$	28,79 \$	29,68 \$

STRUCTURE SALARIALE AU 1^{ER} AVRIL 2025

Rangements	Échelons									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	20,10 \$									
7	20,22 \$	20,86 \$								
8	20,26 \$	20,90 \$	21,56 \$							
9	20,36 \$	21,01 \$	21,66 \$	22,37 \$						
10	20,44 \$	21,09 \$	21,76 \$	22,45 \$	23,17 \$					
11	21,29 \$	21,97 \$	22,65 \$	23,39 \$	24,12 \$					
12	21,34 \$	22,02 \$	22,72 \$	23,44 \$	24,17 \$	24,95 \$				
13	22,15 \$	22,85 \$	23,57 \$	24,32 \$	25,09 \$	25,88 \$				
14	22,22 \$	22,92 \$	23,67 \$	24,42 \$	25,20 \$	26,00 \$	26,85 \$			
15	22,29 \$	23,02 \$	23,75 \$	24,51 \$	25,28 \$	26,07 \$	26,93 \$	27,75 \$		
16	22,36 \$	23,06 \$	23,83 \$	24,57 \$	25,34 \$	26,16 \$	26,98 \$	27,81 \$	28,72 \$	
17	22,43 \$	23,13 \$	23,88 \$	24,63 \$	25,42 \$	26,24 \$	27,06 \$	27,95 \$	28,85 \$	29,73 \$
18	22,88 \$	23,61 \$	24,36 \$	25,12 \$	25,92 \$	26,74 \$	27,60 \$	28,49 \$	29,38 \$	30,32 \$
19	23,45 \$	24,19 \$	24,95 \$	25,77 \$	26,58 \$	27,40 \$	28,31 \$	29,19 \$	30,13 \$	31,06 \$
20	23,69 \$	24,44 \$	25,22 \$	26,02 \$	26,83 \$	27,69 \$	28,56 \$	29,49 \$	30,41 \$	31,39 \$
21	24,37 \$	25,12 \$	25,97 \$	26,78 \$	27,63 \$	28,50 \$	29,42 \$	30,33 \$	31,32 \$	32,28 \$
22	25,04 \$	25,85 \$	26,66 \$	27,51 \$	28,41 \$	29,29 \$	30,24 \$	31,20 \$	32,18 \$	33,20 \$
23	25,72 \$	26,56 \$	27,39 \$	28,28 \$	29,15 \$	30,10 \$	31,04 \$	32,05 \$	33,07 \$	34,13 \$

Échelle salariale de l'éducatrice non-qualifiée

	Échelons													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	20,71 \$	21,36 \$	22,03 \$	22,74 \$	23,45 \$	24,19 \$	24,95 \$	25,77 \$	26,58 \$	27,40 \$	28,31 \$	29,19 \$	30,13 \$	31,06 \$

  NL 49 AT

STRUCTURE SALARIALE AU 1^{ER} AVRIL 2026

Rangements	Échelons									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	20,60 \$									
7	20,73 \$	21,38 \$								
8	20,77 \$	21,42 \$	22,10 \$							
9	20,87 \$	21,54 \$	22,20 \$	22,93 \$						
10	20,95 \$	21,62 \$	22,30 \$	23,01 \$	23,75 \$					
11	21,82 \$	22,52 \$	23,22 \$	23,97 \$	24,72 \$					
12	21,87 \$	22,57 \$	23,29 \$	24,03 \$	24,77 \$	25,57 \$				
13	22,70 \$	23,42 \$	24,16 \$	24,93 \$	25,72 \$	26,53 \$				
14	22,78 \$	23,49 \$	24,26 \$	25,03 \$	25,83 \$	26,65 \$	27,52 \$			
15	22,85 \$	23,60 \$	24,34 \$	25,12 \$	25,91 \$	26,72 \$	27,60 \$	28,44 \$		
16	22,92 \$	23,64 \$	24,43 \$	25,18 \$	25,97 \$	26,81 \$	27,65 \$	28,51 \$	29,44 \$	
17	22,99 \$	23,71 \$	24,48 \$	25,25 \$	26,06 \$	26,90 \$	27,74 \$	28,65 \$	29,57 \$	30,47 \$
18	23,45 \$	24,20 \$	24,97 \$	25,75 \$	26,57 \$	27,41 \$	28,29 \$	29,20 \$	30,11 \$	31,08 \$
19	24,04 \$	24,79 \$	25,57 \$	26,41 \$	27,24 \$	28,09 \$	29,02 \$	29,92 \$	30,88 \$	31,84 \$
20	24,28 \$	25,05 \$	25,85 \$	26,67 \$	27,50 \$	28,38 \$	29,27 \$	30,23 \$	31,17 \$	32,17 \$
21	24,98 \$	25,75 \$	26,62 \$	27,45 \$	28,32 \$	29,21 \$	30,16 \$	31,09 \$	32,10 \$	33,10 \$
22	25,67 \$	26,50 \$	27,33 \$	28,20 \$	29,12 \$	30,02 \$	31,00 \$	31,98 \$	32,98 \$	34,03 \$
23	26,36 \$	27,22 \$	28,07 \$	28,99 \$	29,88 \$	30,85 \$	31,82 \$	32,85 \$	33,90 \$	34,98 \$

Échelle salariale de l'éducatrice non-qualifiée

	Échelons									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	21,23 \$	21,89 \$	22,58 \$	23,31 \$	24,04 \$	24,79 \$	25,57 \$	26,41 \$	27,24 \$	28,09 \$
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
13										
14										
15										
16										
17										
18										
19										
20										
21										
22										
23										





50

AT

AT

STRUCTURE SALARIALE AU 1^{ER} AVRIL 2027

Rangements	Échelons									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	21,32 \$									
7	21,46 \$	22,13 \$								
8	21,50 \$	22,17 \$	22,87 \$							
9	21,60 \$	22,29 \$	22,98 \$	23,73 \$						
10	21,68 \$	22,38 \$	23,08 \$	23,82 \$	24,58 \$					
11	22,58 \$	23,31 \$	24,03 \$	24,81 \$	25,59 \$					
12	22,64 \$	23,36 \$	24,11 \$	24,87 \$	25,64 \$	26,46 \$				
13	23,49 \$	24,24 \$	25,01 \$	25,80 \$	26,62 \$	27,46 \$				
14	23,58 \$	24,31 \$	25,11 \$	25,91 \$	26,73 \$	27,58 \$	28,48 \$			
15	23,65 \$	24,43 \$	25,19 \$	26,00 \$	26,82 \$	27,66 \$	28,57 \$	29,44 \$		
16	23,72 \$	24,47 \$	25,29 \$	26,06 \$	26,88 \$	27,75 \$	28,62 \$	29,51 \$	30,47 \$	
17	23,79 \$	24,54 \$	25,34 \$	26,13 \$	26,97 \$	27,84 \$	28,71 \$	29,65 \$	30,60 \$	31,54 \$
18	24,27 \$	25,05 \$	25,84 \$	26,65 \$	27,50 \$	28,37 \$	29,28 \$	30,22 \$	31,16 \$	32,17 \$
19	24,88 \$	25,66 \$	26,46 \$	27,33 \$	28,19 \$	29,07 \$	30,04 \$	30,97 \$	31,96 \$	32,95 \$
20	25,13 \$	25,93 \$	26,75 \$	27,60 \$	28,46 \$	29,37 \$	30,29 \$	31,29 \$	32,26 \$	33,30 \$
21	25,85 \$	26,65 \$	27,55 \$	28,41 \$	29,31 \$	30,23 \$	31,22 \$	32,18 \$	33,22 \$	34,26 \$
22	26,57 \$	27,43 \$	28,29 \$	29,19 \$	30,14 \$	31,07 \$	32,09 \$	33,10 \$	34,13 \$	35,22 \$
23	27,28 \$	28,17 \$	29,05 \$	30,00 \$	30,93 \$	31,93 \$	32,93 \$	34,00 \$	35,09 \$	36,20 \$

Échelle salariale de l'éducatrice non-qualifiée

	Échelons									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	21,97 \$	22,66 \$	23,37 \$	24,13 \$	24,88 \$	25,66 \$	26,46 \$	27,33 \$	28,19 \$	29,07 \$
14										
13										
12										
11										
10										
9										
8										
7										
6										
5										
4										
3										
2										
1										

    51 AT

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, dossier éducatif de l'enfant 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

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including "ML AT", "52", and "AT".

ARTICLE 30 PAIEMENT DES SALAIRES

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 COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL NATIONAL

Article au complet

ARTICLE 34A PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE

Article au complet

ARTICLE 34B CONGÉ SANS SOLDE

Congé sans solde de quatre (4) semaines ou moins
Congé sans solde de quatre (4) semaines et plus

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 HORAIRE ET TAUX HORAIRE INCLUANT LES MAJORATIONS DE TRAITEMENT

Annexe au complet

ANNEXE B1 : STRUCTURES SALARIALES

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

53
J
ML
AT
JS
A
AT

**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**

ML
AT

JB

ML
AT

54

JB

AT

AT

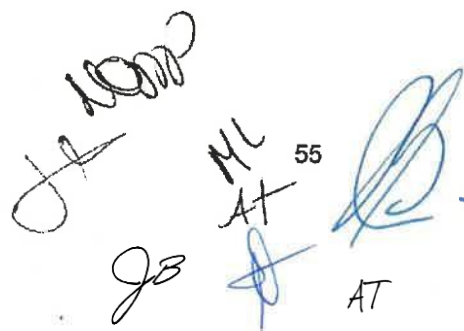
**LETTRE D'ENTENTE N° 1
ENCADREMENT DE LA PRÉSENCE DE PERSONNES SALARIÉES
AU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

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 ressources humaines.
- 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, a large signature. In the center, the initials 'ML' and 'AT' are written, with the number '55' to the right. On the right, another large signature, with 'AT' written below it.

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 avec les sujets suivants :

- La banque annuelle d'heures payées pour des activités d'encadrement pédagogique, incluant le dossier éducatif de l'enfant et les réunions d'équipe (clause 14.01);
- La banque annuelle d'heures payées pour la gestion et la planification de la cuisine pour la responsable de l'alimentation ou cuisinière qui détient un poste à temps partiel (clause 14.02);
- Le versement d'un montant forfaitaire pour encourager la disponibilité et la présence au travail (*Lettre d'entente relative à certaines modalités pour encourager la disponibilité et la présence au travail*);
- Le versement de la prime d'horaire non usuel (*Lettre d'entente concernant l'octroi d'une prime visant à favoriser la présence du personnel sur les horaires non usuels*);

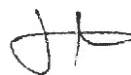
Attendu la volonté des parties de prévoir des mesures transitoires aux fins de l'application de ces nouvelles dispositions;

Attendu que la période de référence pour l'octroi de la banque annuelle d'heures payées pour des activités d'encadrement pédagogique, incluant le dossier éducatif de l'enfant et les réunions d'équipe, ainsi que pour la gestion et la planification de la cuisine est du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante.

Les parties conviennent ce qui suit :

Activités d'encadrement pédagogique, dossier éducatif de l'enfant et réunions d'équipe (clause 14.01) et gestion de la cuisine (clause 14.02)

1. Les nouvelles dispositions relatives au nombre d'heures prévues à la banque annuelle d'heures payées pour des activités d'encadrement pédagogique, incluant le dossier éducatif de l'enfant et les réunions d'équipe, ainsi que l'admissibilité pour la responsable de l'alimentation ou cuisinière à temps partiel à la banque annuelle d'heures payées pour la gestion et la planification de la cuisine entrent en vigueur comme suit :
 - a. Le nombre d'heures est calculé au prorata des mois complets compris dans la période de référence (1^{er} avril au 31 mars) au cours de laquelle le renouvellement de la convention collective est signé ;
 - b. Aux fins de ce calcul, le mois de la signature est considéré comme complet seulement si ladite signature a lieu entre le 1^{er} et le 15^e jour du mois inclusivement.



ML
AT

56



Montant forfaitaire pour encourager la disponibilité et la présence au travail (*Lettre d'entente relative à certaines modalités pour encourager la disponibilité et la présence au travail*) et prime d'horaire non usuel (*Lettre d'entente concernant l'octroi d'une prime visant à favoriser la présence du personnel sur les horaires non usuels*)

2. Les dispositions de ces lettres d'entente prennent effet à compter de la signature de la convention collective. Toutefois, le versement des montants forfaitaires pour encourager la disponibilité et la présence au travail ainsi que le versement des primes d'horaire non usuel débutent au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date de signature de la convention collective.



57

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 Métallus (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 x 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 2025, 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 2025¹. Le montant est calculé selon les modalités prévues au point 1² et est versé le 1^{er} décembre 2025.

3- Pour la période du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026, 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 2026³. Le montant est calculé selon les modalités prévues au point 1⁴ et est versé le 1^{er} décembre 2026.

4- Pour la période du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027, un montant est versé pour les CPE ayant intégré l'entente nationale en autant que la date de signature de la convention collective soit, au plus tard, le 31 mars 2027⁵. Le montant est calculé selon les modalités prévues au point 1⁶ et est versé le 1^{er} décembre 2027.

¹ 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.

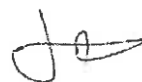
² La masse salariale utilisée est celle des rapports financiers de l'année 2024-2025.

³ Pour les CPE ayant intégré à leur convention collective l'entente nationale le ou après le 1^{er} avril 2025, des versements seront faits à compter du mois où la convention collective a été jugée conforme.

⁴ La masse salariale utilisée est celle des rapports financiers de l'année 2025-2026.

⁵ Pour les CPE ayant intégré à leur convention collective l'entente de principe nationale le ou après le 1^{er} avril 2026, des versements seront faits à compter du mois au cours duquel la convention collective a été jugée conforme.

⁶ La masse salariale utilisée est celle des rapports financiers de l'année 2026-2027.



ML 58
AT
JB



- 5- Pour la période du 1^{er} avril 2027 au 31 mars 2028, un montant est versé pour les CPE ayant intégré l'entente nationale en autant que la date de signature de la convention collective soit, au plus tard, le 31 mars 2028⁷. Le montant est calculé selon les modalités prévues au point 1⁸ et est versé le 1^{er} décembre 2028.
- 6- 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 conforme⁹. À défaut, la date de réception de la convention collective conforme détermine la date de l'admissibilité aux versements.
- 7- 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.

⁷ Pour les CPE ayant intégré à leur convention collective l'entente de principe nationale le ou après le 1^{er} avril 2027, des versements seront faits à compter du mois au cours duquel la convention collective a été jugée conforme.

⁸ La masse salariale utilisée est celle des rapports financiers de l'année 2027-2028.

⁹ Le traitement par le Ministère ne peut avoir pour effet de réduire le montant à être versé.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'ML', 'AT', and 'JB', along with the number '59'.

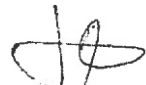
**LETTRE D'ENTENTE N° 4
CONGÉS-MALADIE ET CONGÉS PERSONNELS**

- 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.



  60 
 

LETTRE D'ENTENTE N° 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.

Non
ML
AT
JB
61
[Signature]

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 l'une (1) provient du SQEES-FTQ-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^{er} 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-FTQ-298 (FTQ). La contribution est répartie de la façon suivante :
 - Pour la période 2024-2025 : une contribution établie en multipliant soixante-seize mille sept cents (76 700 \$) par le nombre de jours compris entre la signature de l'entente portant sur les clauses nationales et le 31 mars 2025, divisé par 365 jours¹;

¹ Ce montant sera disponible trente (30) jours suivant la signature de l'entente portant sur les clauses nationales.

62

- Pour la période 2025-2026 : une contribution de soixante-seize mille sept cents (76 700 \$)²;
- Pour la période 2026-2027 : une contribution de soixante-seize mille sept cents (76 700 \$);
- Pour la période 2027-2028 : une contribution de soixante-seize mille sept cents (76 700 \$).

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 2028. Malgré ce qui précède, si, au 31 mars 2028, il reste un solde à verser ce dernier le sera selon les indications de la SQEES-298 (FTQ) durant l'année 2028-2029.
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.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 23^e jour du mois de mai 2025.

² Ce montant sera disponible trente (30) jours suivant la signature de l'entente portant sur les clauses nationales.

MATIÈRES NON ARBITRABLES ET EXCLUES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature] *ML* 64 *AT* *[Handwritten signature]*
JB *AT*
AT

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

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

ci-après désignée la « 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 Marie-Claude St-Pierre,

LE SYNDICAT DES MÉTALLOS (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 »

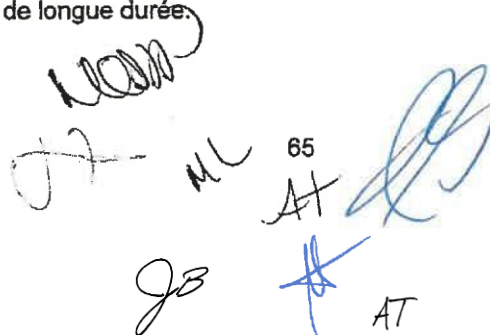
Ci-après désignés comme « les parties »

Attendu que 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 la 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 éducateur de la petite enfance* 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink. At the top left is a large signature. Below it are initials 'JF' and 'ML'. To the right is a signature with '65' written above it. Below that is a signature with 'AT' written next to it. At the bottom left is a signature 'JB'. At the bottom right is a signature with 'AT' written next to it.

- 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'emploi¹ une tranche de quinze (15)² crédits ou unités dans le cadre d'un programme d'études³ conduisant à l'obtention de :
 - Un DEC en TEE; **OU**
 - Une attestation d'études collégiales en techniques d'éducation à l'enfance (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 quatre-vingt-dix (90) jours 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 (annexé à la présente lettre d'entente).

La prime est versée par l'employeur 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 unités⁴.

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

² La comptabilisation des crédits ou unités débute à la signature de la Lettre d'entente sur la qualification, soit le _____. Les crédits ou unités pour les équivalences et les exemptions accordées par l'établissement d'enseignement ne sont pas considérés aux fins de la prime. Il en est de même pour les unités d'un stage financé par le gouvernement du Québec. Les unités complétées dans le cadre du Parcours travail-études en petite enfance (COUD) sont admissibles aux fins de la prime.

³ Comme prévu à la Directive concernant l'évaluation de la qualification du personnel éducateur de la petite enfance, le programme d'études doit être fait dans un établissement d'enseignement reconnu par l'autorité compétente d'une province ou d'un territoire canadien ou d'un État.

⁴ L'éducatrice qui participe au programme COUD est admissible à la prime prévue à l'article 2.

NODIN

JP

MC 66
AT

JB

AT

- 3- L'éducatrice non qualifiée à l'emploi qui se voit délivrer une AEC en TEE ou un DEC en TEE grâce à la démarche de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) reçoit un montant forfaitaire. Celui-ci correspond à deux pour cent (2 %) pour chaque heure rémunérée⁵ 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 quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de délivrance de l'AEC en TEE ou du DEC en TEE:

- son relevé de notes officiel contenant la mention « OUI » à la sanction recommandée;
- 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 (annexé à la présente lettre d'entente).

Le montant forfaitaire est versé par l'employeur 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 forfaitaire⁶.

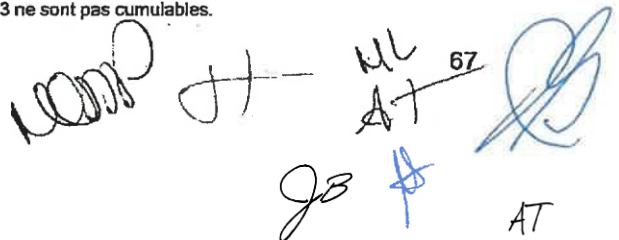
- 4- Sous réserve que l'employeur adhère au projet « RAC96 » et selon les modalités convenues avec l'employeur, l'éducatrice non qualifiée qui est inscrite à la démarche RAC96 pour l'obtention d'un DEC ou d'une AEC en TEE peut s'absenter du travail pour un maximum de quatre-vingt-seize heures (96 h). Ces heures lui sont rémunérées selon son taux horaire habituel. Aux fins de la rémunération de ces heures, l'éducatrice devra remettre à l'employeur un registre contenant les informations suivantes : nombre d'heures et dates auxquelles ces heures ont été effectuées.

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.

- 5- La présente entente entre en vigueur à la date de sa signature et prend fin au 30 mars 2028. Toutefois, l'éducatrice qui est inscrite à l'un des programmes de formation prévus à l'article 2 à la session d'hiver 2028 est admissible à la prime pour les crédits obtenus avant le 1er juin 2028. Elle dispose toujours du délai de quatre-vingt-dix (90) jours après l'obtention des crédits prévu à l'article 2 pour formuler sa demande. Il en est de même pour l'éducatrice visée à l'article 3 de la présente.

⁵ 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.

⁶ La prime prévue à l'article 2 et le montant forfaitaire prévu à l'article 3 ne sont pas cumulables.



EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 23^e jour du mois de mai
de l'an 2025.



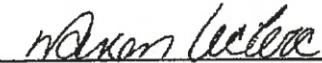
**Syndicat québécois des employées et
des employés de service, section locale
298 (FTQ) dûment représenté par**

Madame Marie-Claude St-Pierre

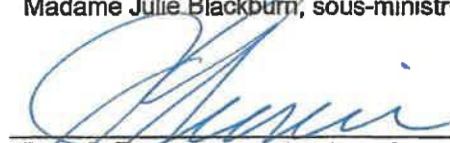


**La ministre de la Famille dûment
représentée par**

Madame Julie Blackburn, sous-ministre



**Syndicat des Métallos (FTQ) dûment
représenté par Madame Manon Leclerc**



**Pour le Regroupement patronal
Jacinthe Grenier**



**Pour le Regroupement patronal
Manon Gingras**



ML
AT

68



JB



AT

ANNEXE A¹

FORMULAIRE A

DEMANDE DE LA PRIME D'ENCOURAGEMENT À LA QUALIFICATION

Lettre d'entente concernant l'octroi de mesures exceptionnelles visant à favoriser et valoriser la qualification des éducatrices

SECTION I : RENSEIGNEMENTS SUR LA PERSONNE SALARIÉE FAISANT LA DEMANDE	
Prénom	
Nom	
Numéro d'étudiant(e) sur le relevé de notes	
Nom du service de garde éducatif	
J'y travaille à titre d'éducatrice depuis le	
SECTION II : RENSEIGNEMENTS SUR LE PROGRAMME D'ÉTUDES ET LES CRÉDITS/UNITÉS VISÉS PAR LA PRIME	
Cochez la case qui s'applique à votre situation Inscrivez le nom de l'établissement où vous faites le programme d'études	☐ Programme d'études menant à l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques d'éducation à l'enfance (TEE) Nom de l'établissement d'enseignement
	☐ Programme d'études menant à l'obtention d'une attestation d'études collégiales (AEC) en TEE Nom de l'établissement d'enseignement
	☐ Programme d'études menant à l'obtention d'une AEC en TEE pour le personnel éducateur en services à l'enfance autochtone Nom de l'établissement d'enseignement
	☐ Programme d'études menant à l'obtention d'un certificat universitaire spécialisé en petite enfance Nom de l'établissement d'enseignement
Crédits ou unités pour lesquels la prime est demandée et dont un relevé de notes officiel fait état de la réussite	Titre de l'activité inscrite au relevé de notes Nombre de crédits ou unités obtenus
	Titre de l'activité inscrite au relevé de notes Nombre de crédits ou unités obtenus
	Titre de l'activité inscrite au relevé de notes Nombre de crédits ou unités obtenus
	Titre de l'activité inscrite au relevé de notes Nombre de crédits ou unités obtenus
	Titre de l'activité inscrite au relevé de notes Nombre de crédits ou unités obtenus
	Titre de l'activité inscrite au relevé de notes Nombre de crédits ou unités obtenus
SECTION III : DÉCLARATION DE LA PERSONNE SALARIÉE	
Je, soussigné(e) _____, déclare formellement que :	
☐ Les renseignements présentés dans la présente demande sont exacts;	
☐ C'est la première fois que je demande la prime d'encouragement à la qualification pour ces crédits;	
☐ Le relevé de notes que je joins à la présente demande est un document officiel que m'a remis l'établissement d'enseignement nommé à la section II.	
Signature	Date

¹ Ce formulaire, accompagné du relevé de notes, doit être remis par l'éducatrice à l'employeur. Ce dernier conserve les documents dans ses dossiers.

ML 69
 AT
 JB
 AT

ANNEXE B¹

FORMULAIRE B

DEMANDE DU MONTANT FORFAITAIRE POUR L'OBTENTION D'UNE AEC OU D'UN DEC EN TEE AVEC LA DEMARCHE RAC

Lettre d'entente concernant l'octroi de mesures exceptionnelles visant à favoriser et valoriser la qualification des éducatrices

SECTION I : RENSEIGNEMENTS SUR LA PERSONNE SALARIÉE FAISANT LA DEMANDE	
Prénom	
Nom	
Numéro d'étudiant(e) sur le relevé de notes	
Nom du service de garde éducatif	
J'y travaille à titre d'éducatrice depuis le	
SECTION II : RENSEIGNEMENTS SUR LE PROGRAMME D'ÉTUDES FAIT AVEC LA DEMARCHE RAC	
Cochez la case qui s'applique à votre situation Inscrire le nom de l'établissement où le programme d'études a été complété	☐ Programme d'études menant à l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques d'éducation à l'enfance (TEE) Nom de l'établissement d'enseignement _____ Date de délivrance du relevé de notes officiel contenant la mention « OUI » à la sanction recommandée _____
	☐ Programme d'études menant à l'obtention d'une attestation d'études collégiales (AEC) en TEE Nom de l'établissement d'enseignement _____ Date de délivrance du relevé de notes officiel contenant la mention « OUI » à la sanction recommandée _____
	☐ Programme d'études menant à l'obtention d'une AEC en TEE pour le personnel éducateur en services à l'enfance autochtone Nom de l'établissement d'enseignement _____ Date de délivrance du relevé de notes officiel contenant la mention « OUI » à la sanction recommandée _____
SECTION III : DÉCLARATION DE LA PERSONNE SALARIÉE	
Je, soussigné(e) _____, déclare formellement que :	
☐ Les renseignements présentés dans la présente demande sont exacts; ☐ C'est la première fois que je demande le montant forfaitaire pour l'obtention d'une AEC ou d'un DEC en TEE avec la démarche RAC; ☐ Le relevé de notes que je joins à la présente demande est un document officiel que m'a remis l'établissement d'enseignement nommé à la section II.	
Signature	Date

¹ Ce formulaire, accompagné du relevé de notes, doit être remis par l'éducatrice à l'employeur. Ce dernier conserve les documents dans ses dossiers.

70

AT

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

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

ci-après désignée la « 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 Marie-Claude St-Pierre,

LE SYNDICAT DES MÉTALLOS (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 »

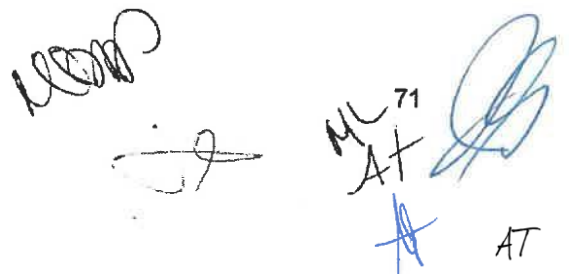
Attendu que la pénurie de main d'œuvre, notamment des éducatrices, met en jeu la qualité, l'accessibilité ainsi que la pérennité des services de garde éducatifs à l'enfance (SGEE);

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.



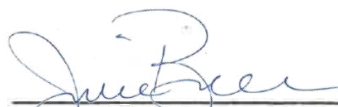
- 2- La personne salariée bénéficie d'une prime d'horaire non usuel correspondant à quatre pour cent (4 %) de son taux de salaire régulier pour les heures régulières effectivement travaillées entre 18 h 30 et 6 h 30 ainsi que la fin de semaine. Cette prime ne s'applique pas au temps supplémentaire rémunéré 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 2028.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 23^e jour du mois de mai
de l'an 2025.



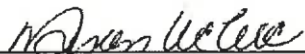
**Syndicat québécois des employées et
des employés de service, section
locale 298 (FTQ) dûment représenté par**

Madame Marie-Claude St-Pierre



**La ministre de la Famille dûment
représentée par**

Madame Julie Blackburn, sous-ministre



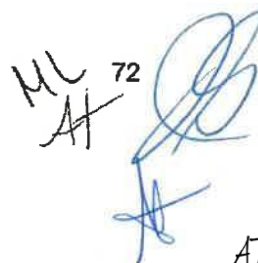
**Syndicat des Métallos (FTQ) dûment
représenté par Madame Manon Leclerc**



**Pour le Regroupement patronal
Jacinthe Grenier**



**Pour le Regroupement patronal
Manon Gingras**



**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX ENFANTS BÉNÉFICIAIRE DE L'ALLOCATION
POUR L'INTÉGRATION EN SERVICE DE GARDE**

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

Ci-après désigné comme « la 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 Marie-Claude St-Pierre;

LE SYNDICAT DES MÉTALLOS (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 »

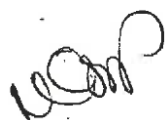
Les parties conviennent de ce qui suit :

L'employeur détermine, après consultation de l'éducatrice titulaire d'un groupe dont fait partie un ou des enfants bénéficiant de l'allocation pour l'intégration en service de garde, 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 23^e jour du mois de mai 2025.

LA MINISTRE DE LA FAMILLE

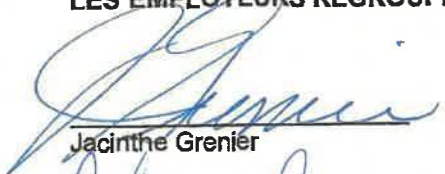

Julie Blackburn
Sous-ministre



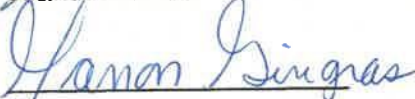


AT

LES EMPLOYEURS REGROUPÉS F.T.Q.



Jacinthe Grenier



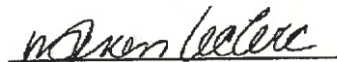
Manon Gingras

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



Marie-Claude St-Pierre

LE SYNDICAT DES MÉTALLOS (FTQ)



Manon Leclerc



ML
AT

74



AT

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À CERTAINES MODALITÉS POUR RECONNAÎTRE LES
ANNÉES DE SERVICES AU SEIN D'UN CENTRE DE LA PETITE ENFANCE**

ENTRE LA MINISTRE DE LA FAMILLE, représentée et agissant par madame Julie Blackburn, sous-ministre, dûment autorisée pour agir aux fins des présentes;

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

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 Marie-Claude St-Pierre;

LE SYNDICAT DES MÉTALLOS (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 désignées comme « les parties »

Attendu La volonté des parties de reconnaître le travail effectué par la personne salariée à temps complet ayant cumulé 20 ans et plus d'années de service au sein d'un même centre de la petite enfance (CPE);

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.

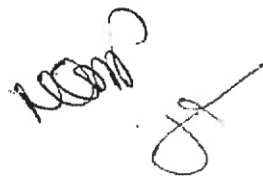
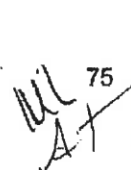
1. Champ d'application

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à toute personne salariée à temps complet ayant cumulé 20 ans et plus de service au 31 mars, au sein d'un même CPE (ci-après : « personne salariée visée »).

2. Montant forfaitaire

La personne salariée visée bénéficie d'un montant forfaitaire équivalent à un maximum de deux (2) jours de salaire. Le montant forfaitaire se calcule selon les modalités prévues à la clause 18.04, comme si la personne salariée avait pris deux (2) jours de congé annuel fractionnés.

La période de référence débute le 1^{er} avril de l'année précédente et se termine le 31 mars de l'année en cours.


Le montant forfaitaire est versé à la personne salariée visée admissible et à l'emploi du CPE dans les 30 jours suivant la dernière journée de la période de référence.

- 1^{er} versement : versement du premier montant forfaitaire dans les 30 jours suivants le 1^{er} avril 2026 pour la période de référence du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026;
- 2^e versement : versement du deuxième montant forfaitaire dans les 30 jours suivants le 1^{er} avril 2027 pour la période de référence du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027;
- 3^e versement : versement du troisième montant forfaitaire dans les 30 jours suivants le 1^{er} avril 2028 pour la période de référence du 1^{er} avril 2027 au 31 mars 2028.

3. Modalités du versement du montant forfaitaire

Le montant forfaitaire ne fait pas partie du taux de salaire régulier et n'est pas admissible au régime de retraite. Le montant forfaitaire n'est pas utilisé dans les calculs des primes, majorations de traitement et de toutes autres allocations et indemnités, cette liste n'étant pas limitative.

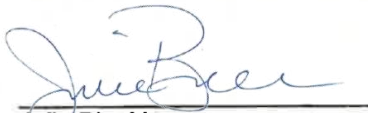
Les parties pourront évaluer les effets de la mesure selon les indicateurs qu'elles jugent pertinents.

4. Prise d'effet

Cette mesure prend effet le 1^{er} avril 2026 et se termine le 30 mars 2028.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal en ce 23^e jour du mois de mai 2025.

LA MINISTRE DE LA FAMILLE


Julie Blackburn
Sous-ministre

LES EMPLOYEURS REGROUPÉS F.T.Q.


Jacinthe Grenier

Manon Gingras





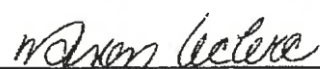
ML 76


JB AT

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


Marie-Claude St-Pierre

LE SYNDICAT DES MÉTALLOS (FTQ)


Manon Leclerc




ML 77
AT

JB AT

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA MISE SUR PIED D'UN PROJET PILOTE VISANT À
SOUTENIR LES ÉDUCATRICES OEUVRANT EN CENTRE DE LA PETITE ENFANCE**

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

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

ET LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DES EMPLOYÉES ET 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, représentée par madame Marie-Claude St-Pierre,

LE SYNDICAT DES MÉTALLOS (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 La volonté des parties d'assurer aux personnes salariées des conditions favorables permettant d'offrir des services de qualité aux enfants, en misant notamment sur la collaboration entre les différents membres du personnel afin de soutenir les éducatrices;

Attendu L'importance de valoriser le travail en centre de la petite enfance (CPE) afin de favoriser l'attraction et la rétention du personnel;

Attendu L'importance de soutenir le personnel éducateur et d'accompagner les éducatrices auprès d'enfants présentant des besoins de soutien particulier;

Attendu Le caractère volontaire de la participation au projet pilote défini dans la présente entente;

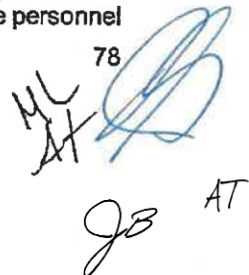
Attendu que La présente entente intervient dans le cadre de la négociation nationale.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Les parties mettent sur pied un projet pilote visant à soutenir le personnel éducateur et à accompagner les éducatrices œuvrant auprès d'enfants présentant des besoins de soutien particulier.
3. Ce projet pilote vise à financer le déploiement de cent quatre-vingts (180) équivalents à temps complet (ETC), dont un minimum de neuf (9) ETC parmi les CPE dont le personnel



78



AT

salarié est représenté par la FTQ. Ces ETC sont répartis parmi les CPE syndiqués et représentés aux tables nationales.

4. Les cent quatre-vingts (180) ETC pourront être sélectionnés parmi les appellations d'emploi suivantes :
 - a. Aide-éducatrice;
 - b. Éducatrice spécialisée;
 - c. Agente-conseil en soutien pédagogique et technique;
 - d. Éducatrice.
5. Le financement accordé aux CPE admissibles au projet pilote s'effectue selon les paramètres établis par le ministère de la Famille (Ministère). Les heures financées doivent être en surplus des heures prévues pour le fonctionnement normal du CPE afin de soutenir les éducatrices.
6. Le projet pilote est d'une durée de deux (2) ans.
7. Le Ministère est responsable de la mise en œuvre du projet pilote et du suivi de l'application de la présente lettre d'entente. Le Ministère s'engage à mettre en œuvre le projet pilote dans les meilleurs délais suivant la signature des ententes portant sur les clauses nationales des CPE intervenues avec les associations syndicales concernées, mais dans un délai n'excédant pas le 31 décembre 2025.
8. Le Ministère s'engage à consulter les associations syndicales visées concernant la mise en œuvre du projet pilote.

Caractère volontaire du projet pilote

9. La participation au projet pilote est volontaire. Aucune personne salariée ne peut se faire imposer une augmentation ou une diminution d'heures en lien avec la mise en œuvre du projet pilote.
10. Toute modification aux postes, aux statuts ou aux heures de travail prennent fin automatiquement à la fin du projet pilote, à moins d'une entente particulière entre les parties locales.

Cadre de référence

11. Un cadre de référence prévoyant les balises de mise en œuvre du projet pilote est présenté, pour consultation, aux associations syndicales dans les meilleurs délais suivant la signature des ententes portant sur les clauses nationales des CPE.
12. Ce cadre de référence comprend, notamment, les critères de priorisation et de sélection des CPE participants, en tenant compte des besoins propres et des effectifs disponibles à chaque milieu, ainsi que les indicateurs de suivi quantitatifs et qualitatifs permettant d'analyser les effets du projet pilote.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top, a signature with '79' and 'AT' below it, and initials 'JB' and 'AT' at the bottom right.

Comité de suivi

13. Un comité de suivi (Comité) est formé afin d'échanger et documenter les impacts du projet pilote, notamment à partir des indicateurs de suivi quantitatifs et qualitatifs déterminés dans le cadre de référence.

Le Comité peut également être appelé à discuter de toute question ou problématique relative aux personnes salariées concernées par le projet pilote.

14. Le Comité est composé de huit (8) membres désignés comme suit :
- a. quatre (4) représentants de la partie patronale, dont un représentant du Bureau de la négociation gouvernementale (Secrétariat du Conseil du trésor) et un représentant du Ministère;
 - b. quatre (4) représentants de la partie syndicale : deux (2) représentants de la Fédération de la santé et des services sociaux affiliée à la Confédération des syndicats nationaux, un (1) représentant de la Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec affiliée à la Centrale des syndicats du Québec et un (1) représentant de la FTQ.
15. 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.

Adaptations requises aux dispositions applicables

16. Toute modification aux postes, aux statuts ou aux heures de travail doivent se faire selon les modalités prévues à la convention collective, à moins d'entente particulière entre les parties locales.
17. Les parties locales sont invitées à échanger pour effectuer les adaptations requises aux dispositions applicables des conventions collectives afin de favoriser le déploiement du projet pilote, le cas échéant.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal en ce 23^e jour du mois de mai 2025.

LA MINISTRE DE LA FAMILLE



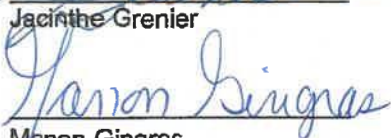
Julie Blackburn
Sous-ministre



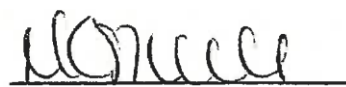
Handwritten signatures and initials, including "ML 80", "AT", and "JB AT".

LES EMPLOYEURS REGROUPÉS F.T.Q.

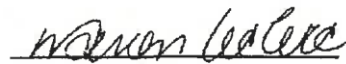

Jacinthe Grenier


Manon Gingras

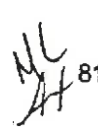
**LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DES EMPLOYÉES ET DES EMPLOYÉS DE SERVICE,
SECTION LOCALE 298 (FTQ)**


Marie-Claude St-Pierre

LE SYNDICAT DES MÉTALLOS (FTQ)


Manon Leclerc




AT

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À CERTAINES MODALITÉS POUR ENCOURAGER LA
DISPONIBILITÉ ET LA PRÉSENCE AU TRAVAIL**

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

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

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 Marie-Claude St-Pierre;

LE SYNDICAT DES MÉTALLOS (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 désignées comme « les parties »

-
- Attendu que** la pénurie de main-d'œuvre met en jeu la qualité, l'accessibilité ainsi que la pérennité des services de garde éducatifs à l'enfance (SGEE);
- Attendu que** la volonté des parties est de favoriser un accroissement de la force de travail afin d'assurer l'accessibilité des services aux enfants et à leur famille, principalement par une augmentation de la présence au travail et auprès des enfants;
- Attendu que** la volonté des parties est de mettre en place des mesures afin d'encourager la disponibilité et la présence au travail de la personne salariée qui offre des services directs aux enfants;
- Attendu que** La présente entente intervient dans le cadre de la négociation nationale.
-

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Préambule

Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.

NGD

AT

HL
AT
82
JB
AT

2. Champ d'application

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à l'éducatrice qualifiée, l'éducatrice non qualifiée, l'éducatrice spécialisée, l'agente-conseil en soutien pédagogique et technique et à l'aide-éducatrice, désignées aux fins de la présente lettre d'entente comme « la personne salariée ».

3. Montant forfaitaire

La personne salariée visée bénéficie d'un montant forfaitaire selon le nombre d'heures effectivement travaillées par semaine à partir de la 36^e heure complétée et jusqu'à 40 heures complétées selon les modalités suivantes :

- 36^e heure effectivement travaillée : 7 \$
- 37^e heure effectivement travaillée : 7 \$
- 38^e heure effectivement travaillée : 7 \$
- 39^e heure effectivement travaillée : 7 \$
- 40^e heure effectivement travaillée : 7 \$, auquel s'ajoute un montant forfaitaire additionnel de 10 \$, pour un total de 17\$ de montant forfaitaire pour la 40^e heure.

Le montant forfaitaire maximum est de 45 \$ par semaine pour une personne salariée visée qui travaille 40 heures ou plus.

4. Modalités du versement du montant forfaitaire

Le montant forfaitaire est calculé sur une base hebdomadaire, en fonction des heures effectivement travaillées, incluant les heures en surplus. Lorsque le centre de la petite enfance est fermé, les heures rémunérées sont comptabilisées comme étant des heures effectivement travaillées.

Le montant forfaitaire est versé pour chaque heure complétée, à partir de la 36^e heure complétée et jusqu'à 40 heures complétées selon les modalités précisées dans la section 3.

Le montant forfaitaire associé à la 36^e heure effectivement travaillée jusqu'à la 40^e heure effectivement travaillée n'est pas majoré des paramètres généraux d'augmentation salariale ou de toute autre bonification.

Le montant forfaitaire ne fait pas partie du taux de salaire régulier et n'est pas admissible au régime de retraite. Nonobstant les dispositions prévues à la convention collective, le montant forfaitaire n'est pas utilisé dans les calculs des primes, majorations de traitement et de toutes autres allocations et indemnités, cette liste n'étant pas limitative.

Au terme de la semaine, la personne salariée est admissible à nouveau au montant forfaitaire, selon les mêmes modalités.



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the document. There are three distinct signatures: one in blue ink, one in black ink, and one in blue ink. The initials 'UL AT 83' are written in black ink. The initials 'JB AT' are written in blue ink.

5. Adaptations aux conventions collectives favorisant l'accès à la mesure

Afin de favoriser l'accès à la mesure, les parties locales pourront prévoir, le cas échéant, les adaptations aux dispositions applicables pour permettre à la personne salariée de pouvoir travailler jusqu'à 40 heures par semaine, sur une base volontaire et après entente avec l'employeur.

6. Prise d'effet

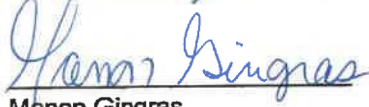
La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de signature de la convention collective et prend fin le 30 mars 2028.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal en ce 23^e jour du mois de mai 2025.

LA MINISTRE DE LA FAMILLE


Julie Blackburn
Sous-ministre

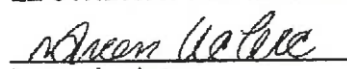
LES EMPLOYEURS REGROUPÉS F.T.Q.


Jacinthe Grenier

Manon Gingras

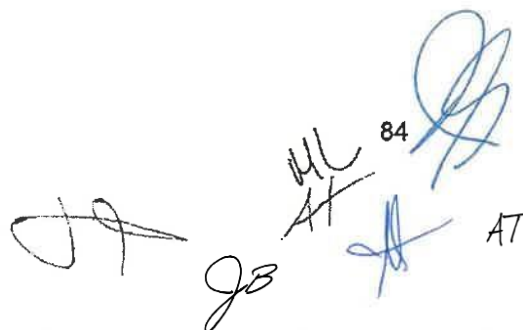
**LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DES EMPLOYÉES ET DES EMPLOYÉS DE SERVICE,
SECTION LOCALE 298 (FTQ)**


Marie-Claude St-Pierre

LE SYNDICAT DES MÉTALLOS (FTQ)


Manon Leclerc




Handwritten initials and signatures, including "ML", "AT", "84", and "AT".