

### SERVICES DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

L'Association patronale des centres de la petite enfance (Montréal et Laval)

et

Le Syndicat des travailleuses(eurs) des centres de la petite enfance de Montréal et Laval – CSN

Secteur d'activité de l'employeur: services de santé et services sociaux

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation**  
(500) 1 263
- **Répartition des salariés selon le sexe femmes:** 1 228;  
hommes: 35
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel**  
éducatrices et emplois connexes
- **Échéance de la convention précédente:** 31 mars 2010
- **Échéance de la présente convention:** 31 mars 2015
- **Date de signature:** 17 décembre 2012
- **Durée de la semaine normale de travail**  
4 ou 5 jours/sem., minimum de 32 heures/sem.,  
maximum de (38) 40 heures/sem.

#### • Salaires

##### 1. Aide-éducatrice

Date	1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012
Salaire/heure Éch. 1	12,81 \$	12,99 \$	13,19 \$
Salaire/heure Éch. 5	15,15 \$	15,38 \$	15,61 \$

Date	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
Salaire/heure Éch. 1	13,42 \$	13,69 \$
Salaire/heure Éch. 5	15,88 \$	16,20 \$

##### 2. Éducatrice qualifiée et personnel de garde éducative, 1 000 salariés

Date	1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012
Salaire/heure Éch. 1	(15,79 \$) 16,14 \$	16,54 \$	16,79 \$
Salaire/heure Éch. 10	(20,92 \$) 21,39 \$	21,92 \$	22,25 \$

Date	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
Salaire/heure Éch. 1	17,08 \$	17,42 \$
Salaire/heure Éch. 10	22,64 \$	23,09 \$

##### 3. Personnel de soutien pédagogique et technique

Date	1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012
Salaire/heure Éch. 1	18,08 \$	18,56 \$	18,84 \$
Salaire/heure Éch. 10	22,63 \$	23,23 \$	23,58 \$

Date	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
Salaire/heure Éch. 1	19,17 \$	19,55 \$
Salaire/heure Éch. 10	23,99 \$	24,47 \$

N. B. – Restructuration des échelles salariales.

#### Augmentation générale

Date	1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012
Augmentation	0,5 %	0,75 %	1 %

Date	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
Augmentation	1,75 %	2 %

N. B. – Le pourcentage d'augmentation du 1<sup>er</sup> avril 2012 est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2012, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative, c'est-à-dire la somme des variations annuelles du produit intérieur brut – PIB nominal du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 et 2011, et les prévisions de croissance cumulative, c'est-à-dire la somme des variations annuelles du PIB nominal du Québec pour les mêmes années. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 0,5 %.

Le pourcentage d'augmentation du 1<sup>er</sup> avril 2013 est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2013, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative, c'est-à-dire la somme des variations annuelles du PIB nominal du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012, et les prévisions de croissance cumulative, c'est-à-dire la somme des variations annuelles du PIB nominal du Québec pour les mêmes années. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 2 % moins la majoration accordée au 1<sup>er</sup> avril 2012.

Le pourcentage d'augmentation du 1<sup>er</sup> avril 2014 est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2014, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative, c'est-à-dire la somme des variations annuelles du PIB nominal du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011, 2012 et 2013, et les prévisions de croissance cumulative, c'est-à-dire la somme des variations annuelles du PIB nominal du Québec pour les mêmes années. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 3,5% moins la majoration accordée au 1<sup>er</sup> avril 2012 et la majoration accordée au 1<sup>er</sup> avril 2013.

Chaque taux et échelle de salaire en vigueur le 30 mars 2015 est majoré, avec effet au 31 mars 2015, d'un pourcentage égal à l'écart entre la variation cumulative, c'est-à-dire la somme des variations annuelles de l'indice des prix à la consommation – IPC pour le Québec selon les données de Statistique Canada pour les années de convention collective 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015, et le cumulatif des paramètres salariaux, c'est-à-dire la somme des paramètres annuels déterminés les années précédentes, incluant les ajustements découlant de la croissance du PIB nominal. La majoration ne peut toutefois être supérieure à 1%.

#### Rétroactivité

Le salarié en emploi le 1<sup>er</sup> avril 2010 ou embauché depuis cette date a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées, les heures supplémentaires payées et les indemnités de congé annuel depuis le 1<sup>er</sup> avril 2010. Le montant est versé au plus tard dans les 90 jours suivant le 17 décembre 2012.

#### • Allocations

**Souliers de sécurité** : fournis et remplacés par l'employeur lorsque c'est requis – salarié responsable en alimentation

**Vêtements de travail** : fournis et remplacés par l'employeur lorsque c'est requis – salarié responsable en alimentation

#### • Jours fériés payés

(12) 13 jours/année – semaine normale de 5 jours

(10) 11 jours/année – semaine normale de 4 jours

12 jours/année – semaine normale de 9 jours/14 jours

Le salarié à temps partiel ou le salarié temporaire reçoit à chaque paie, à titre d'indemnité de congés fériés, (4,6%) 5,91% de son salaire.

#### • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	Taux normal
3 ans	3 sem.	Taux normal
5 ans	4 sem.	Taux normal
(12) 15 ans	5 sem.	Taux normal
16 ans	6 sem.	Taux normal

#### • Droits parentaux

##### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 20 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé.

La salariée a droit à un congé médical lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical. Ce congé prend fin dès que le congé de maternité entre en vigueur.

Lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé spécial dont la durée est prescrite par un certificat médical.

La salariée bénéficie d'un congé spécial pour les visites liées à la grossesse, attestées par un certificat médical, effectuées chez un professionnel de la santé.

La salariée peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de 4 semaines sans solde si l'état de santé de son enfant l'exige.

La salariée qui le désire peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde, à temps complet ou à temps partiel, d'une durée maximale de 2 ans.

##### Salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale – RQAP

La salariée admissible à ce régime bénéficie de l'indemnité qui y est prévue.

##### Salariée non admissible au RQAP

La salariée reçoit de l'employeur une indemnité de congé de maternité d'un montant équivalant à 93% de 2 semaines de salaire, calculé sur la moyenne des 20 dernières semaines.

---

## **2. Congé de paternité**

5 jours payés.

Le salarié qui le désire peut prolonger son congé de paternité par un congé sans solde, à temps complet ou à temps partiel, d'une durée maximale de 2 ans.

## **3. Congé d'adoption**

5 jours payés.

La ou le salarié peut prolonger ce congé par un congé sans solde d'une durée maximale de 20 semaines.

Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans solde, à moins qu'il ne soit partagé sur deux périodes consécutives.

La ou le salarié qui le désire peut prolonger son congé d'adoption par un congé sans solde, à temps complet ou à temps partiel, d'une durée maximale de 2 ans.

Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans solde, à moins qu'il ne soit partagé sur deux périodes consécutives.

### **• Avantages sociaux**

#### **Assurance groupe**

Prime: une partie du coût du régime est payée par une subvention du ministère de la Famille et des Aînés. Le solde est payé dans une proportion respective de 50% par l'employeur le salarié. Cependant, la prime d'assurance salaire est payée à 100% par le salarié.

#### **1. Congés de maladie ou personnels**

Au 1<sup>er</sup> avril de chaque année, le salarié à temps complet ayant une semaine normale de travail de 5 jours se voit créditer une banque de (11) 10 jours de congés de maladie, (8,8) 8 jours dans le cas d'un salarié ayant une semaine normale de 4 jours et 9 jours pour le salarié travaillant 9 jours/14.

Les jours non utilisés au 31 mars de chaque année sont payés au plus tard le 15 avril de l'année en cours, au taux de salaire normal au 31 mars précédent.

Le salarié à temps partiel ou le salarié temporaire reçoit à chaque paie, à titre d'indemnité de congés de maladie, (4,23%) 4,3% de son salaire.

#### **2. Régime de retraite**

Le salarié est régi par les dispositions du régime de retraite du personnel des centres de la petite enfance et des garderies privées conventionnées du Québec.

Il existe un programme de retraite progressive qui a pour effet de réduire le temps travaillé, pour une période de 12 à 60 mois, à la fin de laquelle le salarié prend sa retraite. Le temps travaillé ne doit pas être inférieur à 2 jours/semaine régulière de travail.