

SERVICES DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

Centre de la petite enfance Les Petits Cailloux (Chicoutimi)

et

Le Syndicat des travailleuses(eurs) des centres de la petite enfance du Saguenay-Lac-Saint-Jean – FSSS-CSN

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

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation**
(50) 74
- **Répartition des salariés selon le sexe**
Femmes : 71 ; hommes : 3
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : éducateurs et emplois connexes
- **Échéance de la convention précédente**
31 mars 2010
- **Échéance de la présente convention**
31 mars 2015
- **Date de signature** : 27 mars 2013
- **Durée de la semaine normale de travail**
4 ou 5 jours/sem., entre 32 et 38,45 heures/sem.
- **Salaires**
1. Édicateur qualifié et personnel de garde éducative, tous les salariés

Date	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012
Salaire/heure Min.	16,14 \$	16,54 \$	16,79 \$
Salaire/heure Max.	21,39 \$	21,92 \$	22,25 \$

Date	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
Salaire/heure Min.	17,08 \$	17,42 \$
Salaire/heure Max.	22,64 \$	23,09 \$

N. B. – Restructuration des échelles salariales.

Augmentation générale

Date	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012
Augmentation	0,5%	0,75%	1%

Date	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
Augmentation	1,75%	2%

N. B. – Le pourcentage d'augmentation du 1^{er} avril 2012 est majoré, avec effet au 1^{er} 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^{er} avril 2013 est majoré, avec effet au 1^{er} 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^{er} avril 2012.

Le pourcentage d'augmentation du 1^{er} avril 2014 est majoré, avec effet au 1^{er} 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^{er} avril 2012 et la majoration accordée au 1^{er} 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, y compris 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^{er} 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^{er} avril 2010. Le montant est versé au plus tard dans les 90 jours suivant le 27 mars 2013.

• Jours fériés payés

(10 jours/année)

13 jours/année – semaine normale de 5 jours

11 jours/année – semaine normale de 4 jours

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

Le salarié à temps partiel reçoit à chaque paie, à titre d'indemnité de jours fériés, (4,4%) 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
(10) 13 ans	5 sem.	Taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 20 semaines continues qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement.

Lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé spécial n'excédant pas 3 semaines.

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la 20^e semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de 20 semaines continues à compter de la semaine de l'évènement.

Lorsqu'il y a un danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé spécial dont la durée est indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

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 ou par une sage-femme.

Salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale – RQAP

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

2. Congé de naissance

5 jours payés.

3. Congé de paternité

5 semaines continues.

4. Congé d'adoption

5 jours payés.

5. Congé parental

La salariée ou le salarié qui le désire peut prolonger son congé de maternité, d'adoption ou de paternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans.

Ce congé complémentaire inclut le congé parental prévu au RQAP.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur et la contribution de l'employeur est maintenue jusqu'au 31 mars 2014.

1. Congés de maladie ou personnels

Au 1^{er} 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 congé de maladie et 8 jours dans le cas d'un salarié ayant une semaine normale de 4 jours.

Les jours non utilisés au 31 mars de chaque année sont payés au plus tard sur la paie suivant celle incluant le 31 mars de l'année en cours, au taux de salaire normal au 31 mars précédent.

Le salarié à temps partiel reçoit à chaque paie, à titre d'indemnité de congés de maladie, 4,4% 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 normale de travail.