

Conditions de travail et avantages sociaux

1. Frais de déplacement et de représentation

La salariée a droit au remboursement des dépenses qu'elle peut encourir dans l'exercice de ses fonctions selon les règles du Conseil du Trésor du Québec

2. Remboursement équipement cuisine

Un remboursement maximal de 150\$ par année sera remboursé au responsable de l'alimentation avec preuve d'achat, pour des souliers conformément aux règles suggérés par la CNESST.

3. Compensation annuelle frais internet

La demande de compensation devra être remise au plus tard le 15 mars de chaque année.

- 1 rencontre d'équipe 2h/mois = 10\$
- Plus de 1 rencontre d'équipe/mois = 20\$

4. Dédommagement en lien avec système d'alarme :

Le CPE a trois personnes responsables pour le système d'alarme, si une de ses trois personnes doit se déplacer en dehors des heures d'ouverture de la garderie, la personne sera payée un 3 heures pour un déplacement. (Voir le guide du personnel et des parents pour les mesures à suivre)

5. Perfectionnement

Le CPE reconnaît la nécessité d'assurer le perfectionnement du personnel et à cette fin convient d'agir en concertation avec lui.

Le CPE facilite la participation du personnel aux divers programmes de perfectionnement offerts à l'intention du personnel des services de garde (activités, études, stages, etc.) en tenant compte de la situation financière du CPE et des objectifs annuels de formation. Le personnel du CPE doit obligatoirement suivre une formation payée par le CPE de RCR et premiers soins à tous les 3 ans, ceci est pour les employées permanente à temps plein ou temps partiel

6. Priorité des enfants des employés (temps plein/partiel) du CPE pour la liste d'attente.

Les demandes sont traitées en ordre de priorité suivante :

- a. Le parent dont l'enfant est déjà en service de garde et qui demande une augmentation du nombre de jours de fréquentation;
- b. Le parent dont au moins un autre enfant fréquente régulièrement le service de garde;
- c. Les employés permanents du CPE; Leur enfant peut avoir accès aux 2 installations indépendamment de son lieu de travail.- places 18 mois et plus.
- d. Le parent dont son enfant fréquentait le service de garde et son contrat s'est terminé dû au manque de place au permis du CPE.

- e. Le parent sur la liste d'attente selon l'ordre chronologique de la demande et la disponibilité des places dans le groupe d'accueil de l'enfant.
- f. Le CPE a un protocole CPE-CLSC, donc, nous avons 1.5 places subventionnés et réservés pour des enfants référés et suivis par le CLSC.

7. Politique face aux enfants des employés ne fréquentant pas le service de garde :

En tant que CPE qui favorise et encourage la famille nous mettons sur pied un projet appelé « Take your child to work day ». Donc, les parents employés dont leur enfant ne fréquente pas le service de garde auront un maximum de 2 jours par année pour amener au travail leur propre enfant.

Une journée devra être déterminée à l'avance c'est-à-dire au 31 mai lors de la remise de vos choix de vacance. La deuxième journée, pourra être décidée à la dernière minute selon certaines conditions:

- Offert aux enfants à charge de l'employé seulement. Pas applicable au neveu/niece ou autre
- Les enfants de 12 ans et moins doivent compter dans les ratios des groupes d'enfants.
- Un enfant à la fois par famille, et par employé, pourra passer la journée à la garderie.
- Ceci s'applique lors des heures normales de travail du parent/employé.
- L'enfant sera sous la responsabilité du parent employé à l'intérieur et à l'extérieur de la garderie et ne devra pas être une charge supplémentaire pour les collègues de travail.
- Le parent employé devra être en contrôle de son enfant et avoir une bonne relation avec celui-ci afin de permettre la bonne continuité de son travail.
- L'enfant doit être capable de bien suivre les activités normales de la garderie et être en bonne condition santé.

8. Responsabilité civile:

Le CPE s'engage à prendre fait et cause de la salariée dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions et convient de n'exercer contre elle aucune réclamation à cet égard à moins de négligence ou faute grave de la part de la salariée. À cette fin, le CPE contractera une assurance couvrant la responsabilité civile.

La salariée ne peut être tenue responsable des actes, actions, négligences ou défauts d'un administrateur, officier ou employé du CPE.

La salariée peut être tenue responsable de ce qui peut survenir dans l'exercice de ses fonctions par et à cause de son acte ou défaut volontaire ou de sa faute grave.

Cependant, le défaut ou le manquement dans l'exécution des devoirs de sa fonction, ne pourra être à la charge de la salariée si elle a agi honnêtement, raisonnablement et qu'il appert en toute équité qu'elle doit être excusée.