

NO

22425-02

NOM

Garderie des Petits Oulots

12 JUN -9 15 36

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE

ENTRE:

GARDERIE LES PETITS MULOIS

ET:

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET DES
TRAVAILLEURS DE GARDERIES DE LA REGION
DE QUEBEC

CHAPITRE 1- DEFINITIONS

1.1.00 Déclaration générale

Selon que le contexte le requerra, tout mot écrit au genre féminin comprend le genre masculin.

1.1.01 Définitions:

A moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application de la présente convention, les mots, termes et expressions, dont la définition est ci-après déterminée, ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés.

1.1.02 Garderie - l'Employeur:

La Garderie Les Petits Mulots - Garderie Les Petits Mulots.

1.1.03 Le Syndicat:

Le Syndicat des Travailleuses et des Travailleurs de Garderies de la Région de Québec (CSN).

1.1.04 Travailleuse:

Toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'employeur moyennant rémunération. Ce terme comprend également l'agente syndicale locale.

1.1.05 Travailleuse à temps complet:

Toute travailleuse qui accomplit les tâches de son titre d'emploi, tel que défini au chapitre 8 et qui travaille le nombre d'heures prévu au chapitre 10 qui lui définit la semaine normale de travail.

1.1.06 Travailleuse à temps partiel:

Toute travailleuse qui accomplit les tâches de son titre d'emploi, tel que défini au chapitre 8 et qui travaille un nombre d'heures inférieur à la semaine normale de travail tel que défini au chapitre 10. Une travailleuse à temps partiel qui fait exceptionnellement le nombre d'heures prévu au chapitre 10, conserve son statut de travailleuse à temps partiel.

1.1.07 Travailleuse occasionnelle:

Toute travailleuse embauchée par la garderie, en remplacement d'une travailleuse à temps complet et à temps partiel, pour un surcroît temporaire de travail et/ou pour toute autre raison après entente entre les deux parties.

1.1.08 Période de probation:

Période pendant laquelle une travailleuse n'a pas acquis son statut de permanence. Période aussi destinée à mesurer les aptitudes d'une travailleuse à occuper un poste permanent dans son titre d'emploi, tel que défini au chapitre 6.

CHAPITRE 2- CHAMP D'APPLICATION2.1.01 Champ d'application

La présente convention collective s'applique à toutes les travailleuses couvertes par le certificat d'accréditation.

CHAPITRE 3- OBJET3.1.01 Objet

Les présentes dispositions ont pour objet d'une part d'établir des rapports ordonnés entre les parties ainsi que de favoriser de bonnes relations entre l'employeur et les travailleuses et d'autre part, de déterminer pour ces dernières de bonnes conditions de travail.

CHAPITRE 4- DISPOSITIONS GENERALES

4.1.01 La garderie traite ses travailleuses avec justice.

4.1.02 Reconnaissances mutuelles

- a) L'employée s'engage à oeuvrer consciencieusement à l'accomplissement du mandat qui lui a été confié, à participer activement à l'ensemble des activités de la garderie, à travailler sans équivoque à la poursuite des objectifs de la garderie.
- b) L'employée s'engage également à respecter et à faire respecter les procédures, règlements et directives qui en découlent.
- c) L'employeur fournit à l'employée une description de ses fonctions qui sera annexée à la présente et s'engage à la maintenir.

CHAPITRE 5- DROITS SYNDICAUX

5.1.01 La garderie reconnaît par les présentes, le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour toutes les travailleuses couvertes par le certificat d'accréditation émis en conformité avec les dispositions du code du travail du Québec.

5.1.02 Aucune pièce ne peut être déposée au dossier et en faire partie à moins qu'un exemplaire de ce document n'ait été transmis à la travailleuse dans les dix (10) jours.

5.1.03 La garderie mettra à la disposition des travailleuses et de la section locale du syndicat, un local ou un espace réservé exclusivement à celles-ci, sur demande de la partie syndicale.

5.1.04 L'employeur s'engage à installer un tableau à l'usage exclusif du syndicat.

5.1.05 Tout rapport versé au dossier d'une travailleuse doit être porté à la connaissance de celle-ci, qui le signe.

- 5.1.06 Sur demande au représentant de la garderie, une travailleuse peut toujours consulter son dossier, et ce, en présence d'une agente syndicale, si elle le désire.
- Ce dossier comprend:
- Le formulaire de demande d'emploi
 - Le formulaire d'embauche
 - Toute autorisation de déduction
 - Copie des diplômes et attestation d'étude ou d'expérience
 - Copie des rapports disciplinaires
 - Copie des rapports d'évaluation faits lors de la période de probation
 - Copie des rapports d'accidents de travail
 - Copie des rapports de santé
 - Demande de congé avec ou sans solde
- 5.2.00 Régime syndical:
- 5.2.01 Toute salariée membre en règle du syndicat au moment de la signature de la présente convention et toutes celles qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au syndicat, pour la durée de la convention, comme condition du maintien de leur emploi.
- 5.2.02 Toute nouvelle salariée doit devenir membre du syndicat dans les dix (10) jours de calendrier à compter de son premier jour de travail, comme condition du maintien de son emploi; à l'embauche, l'employeur informe la salariée de cette disposition.
- 5.2.03 La garderie ne sera pas tenue, indépendamment des paragraphes 5.2.01 et 5.2.02 ci-dessus, de congédier une travailleuse parce que le syndicat aura refusé de l'accepter et/ou l'aura éliminée de ses rangs et ce, pour quelque raison que ce soit.
- 5.3.00 Retenue syndicale:
- 5.3.01 La garderie retient pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque travailleuse, un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat.
- 5.3.02 a) Le syndicat informe la garderie, par écrit, du montant des cotisations syndicales qu'il est autorisé à prélever conformément au paragraphe 5.3.01.
- b) Cet avis prend effet à compter du début de la période de paie qui suit le quinzième (15ième) jour de la réception par l'employeur dudit avis.
- 5.3.03 Les montants retenus conformément au paragraphe 5.3.01 sont transmis le quinze (15) du mois suivant pour lesquels les retenues ont été faites et doivent être accompagnée de détails permettant de reconnaître chaque employée et la déduction qui a été faite à son égard.
- 5.3.04 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Commissaire Général du Travail de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, la garderie retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du Commissaire Général du Travail ou du Tribunal du Travail pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.
- Cette retenue se fait à compter du début du mois suivant le dépôt d'une requête à cette fin.
- Il incombe à la garderie de voir à l'application de ce paragraphe.

- 5.3.05 La garderie fournit au syndicat, une fois par mois, s'il y a lieu, en un (1) exemplaire, une liste des nouvelles travailleuses, en indiquant les renseignements suivants: date d'embauche, adresse, titre d'emploi, service, salaire, numéro d'employé, numéro d'assurance-sociale, statut ainsi qu'une liste indiquant la date des départs. La liste des départs doit inclure le titre d'emploi de la travailleuse.
- 5.3.06 A chaque année, l'employeur indique sur les relevés T-4 et TP-4 de chaque salariée, le montant de la cotisation syndicale prélevé au cours de l'année.
- 5.3.07 Le syndicat s'engage à tenir la garderie indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre elle par une travailleuse par suite de la déduction de cotisation syndicale de sa paie.
- 5.3.08 La garderie cesse d'effectuer la retenue prévue au présent article à compter du début de la période de paie qui suit celle où une travailleuse cesse d'être régie par cette convention.
- 5.4.00 Libération syndicale:
- 5.4.01 Une travailleuse peut s'absenter de la garderie afin de participer à des activités syndicales, pourvu que la demande soit faite, sauf exception, quarante-huit (48) heures à l'avance.
- Dans les cas où, pour une raison imprévisible ou urgente, le délai de quarante-huit (48) heures prévu au paragraphe précédent ne peut être respecté, le syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis de quarante-huit (48) heures n'a pas été respecté. L'employeur ne peut refuser la demande sans motif valable.
- 5.4.02 Si une travailleuse est appelée à occuper un poste électif ou une fonction permanente à la Confédération des Syndicats Nationaux, à la Fédération des Affaires Sociales ou au Conseil Central, la garderie, sur demande adressée vingt-et-un (21) jours à l'avance, libère cette travailleuse.
- 5.4.03 En tout temps, sur un avis écrit de la part de la travailleuse, celle-ci peut réintégrer ses fonctions à la garderie avec tous ses droits et privilèges comme si elle n'avait jamais quitté ses fonctions. Dans ce cas, le délai de réintégration de la travailleuse dans ses fonctions ne peut excéder vingt-et-un (21) jours de la réception d'un tel avis par la garderie.
- 5.4.04 Dans le cas où une travailleuse bénéficie d'un congé tel que prévu à la clause 5.4.02, elle doit prévenir la garderie, au moins vingt-et-un (21) jours avant l'expiration de son congé, de son intention de renouveler ou non un tel congé.
- Si la travailleuse ne manifeste pas son intention, dans les délais prévus à la présente clause, elle est réputée avoir demandé le renouvellement de son congé.

- 5.4.05 La garderie libère, sans perte de salaire, une (1) - travailleuse désignée par le syndicat, aux fins d'assister à toutes les séances de négociations locales. Il est entendu que pour que cette clause prenne effet, les négociations devront avoir lieu sur les lieux et sur les heures normales de travail de la travailleuse.
- 5.4.06 La représentante extérieure du syndicat peut, après en avoir avisé les représentants de la garderie, rencontrer à la garderie, durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci.
- 5.4.07 Les représentantes du syndicat peuvent rencontrer les représentantes de la garderie sur rendez-vous. Elles peuvent également, durant les heures de travail, rencontrer les travailleuses de la garderie sur les lieux de travail, dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail. Les travailleuses concernées et la déléguée syndicale de la garderie ne subissent aucune perte de salaire.
- 5.4.08 Dans l'application des paragraphes 5.4.06 et 5.4.07, il est entendu que l'équipe des travailleuses devra assumer la garde et la sécurité.
- 5.4.09 La représentante syndicale, l'intéressée et les témoins à un arbitrage sont libérés sans perte de salaire aux conditions expresses que l'arbitrage soit tenue sur les heures normales des travailleuses ainsi que dans les locaux de la garderie.
- Toutefois, ces travailleuses ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre.
- 5.4.10 Les travailleuses désignées par le syndicat pour participer aux différents comités mis sur pied par la garderie ne subissent aucune perte de salaire pendant les réunions du comité. Il est entendu que pour bénéficier de ce paragraphe, les réunions devront avoir lieu sur les heures normales de travail.
- 5.4.11 Aux fins d'application des paragraphes:
- a) 5.4.01, 5.4.02, 5.4.03 et 5.4.04, la travailleuse est sans traitement.
 - b) 5.4.05, 5.4.06, 5.4.07, 5.4.09 et 5.4.10, la travailleuse reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

5.4.12 Dans les trente (30) jours de calendrier de la signature de la présente convention, le syndicat fournit à la garderie (à l'employeur), la liste des représentantes du syndicat à la garderie et les officières du syndicat régional. Le syndicat fournit à la garderie (employeur) la liste de ses déléguées officielles dans les vingt (20) jours de leur nomination, élection.

Toute modification aux listes mentionnées au présent article est communiquée à l'employeur dans les vingt (20) jours de calendrier de la modification.

CHAPITRE 6- ENGAGEMENT - REMPLACEMENT

6.1.00 Période de probation

6.1.01 La période de probation de toute employée a été fixée à trois (3) mois; à chaque mois à partir de la date d'embauchage, le comité de probation devra fournir au Conseil d'administration de la garderie, une évaluation écrite de l'employée, et signée par les membres du comité de probation. Dix jours ouvrables avant la fin de la période de probation, le Conseil d'administration devra informer par écrit l'employée de son intention de poursuivre ou de mettre fin au contrat, suite à la recommandation faite par le comité de probation.

6.1.02 Le comité de probation sera composé de trois (3) personnes: la coordonnatrice, un membre du Conseil d'administration nommé par ce dernier, et une employée à temps plein régulier choisie par la probaniste.

6.1.03 La travailleuse obtient sa permanence après la période de probation suite à une recommandation favorable du comité de probation. Cette recommandation est entérinée par le Conseil d'administration de la garderie.

6.2.00 Remplacement

6.2.01 Un poste est temporairement dépourvu de sa titulaire lorsque la titulaire est absente pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- congés annuels
- congés fériés
- congés de maternité
- congés maladie ou accident
- congés d'activités syndicales
- congés sociaux
- congés sans solde

6.2.02 Le poste temporairement dépourvu de sa titulaire, pour une durée minimum de cinq (5) jours, est comblé par les travailleuses à temps partiel et/ou les travailleuses temporaires qui ont passé un comité de sélection.

6.2.03 Dans les cas de remplacement de plus de cinq (5) jours lorsqu'une travailleuse temporaire termine ce remplacement, elle peut déplacer une travailleuse temporaire qui a moins d'ancienneté qu'elle.

CHAPITRE 7- ANCIENNETE7.1.00 Ancienneté:

- 7.1.01 L'ancienneté se compte à partir de la date du début de l'emploi et s'exprime en heure, jour, année, selon le cas. Pour fin de calcul, l'ancienneté de la temps partiel se calcule comme suit:
- a) 7 heures de travail = 1 jour
 - b) 220 jours = 1 an.
- 7.1.02 Une liste d'ancienneté est annexée à la présente convention collective (annexe C) manifestant le rang d'ancienneté de chaque travailleuse.
- 7.1.03 La travailleuse peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée.
- 7.1.04 Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en service de la travailleuse sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.
- 7.1.05 La travailleuse à temps complet conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:
- a) mise à pied pendant douze (12) mois;
 - b) durant un congé de perfectionnement;
 - c) durant un congé de maternité prévu à la présente convention;
 - d) absence pour accident de travail ou maladie occupationnelle reconnue telle par un médecin qualifié;
 - e) absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail ou une maladie occupationnelle, pendant les douze (12) premiers mois;
 - f) toutes autres absences prévues dans la présente convention collective ou autorisées par la garderie.
- 7.1.06 L'ancienneté cesse de s'accumuler mais demeure au crédit de la travailleuse dans les cas suivants:
- a) durant une absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle du douzième (12e) au vingt-quatrième (24e) mois de cet accident ou maladie;
 - b) durant un congé sans solde;
 - c) durant une mesure disciplinaire non contestée ou confirmée par un arbitre;
 - d) mise à pied du douzième (12e) au vingt-quatrième (24e) mois.

7.1.07 La travailleuse perd son ancienneté dans les cas suivants:

- a) lors d'un congédiement non contesté par la travailleuse ou le syndicat ou confirmé par une sentence arbitrale;
- b) lors de sa démission;
- c) lors d'une absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle après le vingt-quatrième (24e) mois;
- d) lors d'une mise à pied de plus de vingt-quatre (24) mois.

7.1.08 La travailleuse à temps partiel bénéficie des dispositions du paragraphe 9.3.05 proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces jours sont considérés comme des jours de travail quant au calcul de l'ancienneté et comptés au fur et à mesure.

CHAPITRE 8- TITRES D'EMPLOI

8.1.00 Notion de poste:

8.1.01 Poste désigne une affectation de travail identifiée par les attributions de l'un des titres d'emploi prévus au chapitre 8.

8.2.00 Titre d'emploi:

8.2.01 Ceci est un énoncé des principales tâches qui doivent régir les titres d'emploi.

a) EDUCATRICE:

Personne qui assume une présence constante auprès des groupes d'enfants, voit à l'hygiène et à la santé des enfants, élabore un programme d'activités et le met en application avec l'équipe de travail. Elle doit participer aux réunions d'équipe des travailleuses de la garderie. Elle peut participer aux comités mis sur pied par la garderie et aux assemblées générales de la garderie. Elle maintient le lien avec les parents au sujet des besoins et du comportement de l'enfant.

b) AIDE EN GARDERIE:

Personne qui est responsable du bon fonctionnement de repas et qui prépare les collations; elle s'occupe de l'entretien de la cuisine et elle fait du temps de surveillance auprès des enfants. Elle doit participer aux réunions d'équipe des travailleuses de la garderie. Elle peut participer aux comités mis sur pied par la garderie et aux assemblées générales de la garderie. Elle maintient le lien avec les parents au sujet des besoins et du comportement de l'enfant.

CHAPITRE 9- MISE A PIED

9.1.00 Mise à pied temporaire

9.1.01 L'employeur peut procéder à une mise à pied temporaire des employées, par ordre inverse d'ancienneté, si la garderie est fermée pendant l'été ou fonctionne au ralenti à cause d'une clientèle moins nombreuse.

9.1.02 Les employées mises à pied temporairement pour manque de travail sont automatiquement insérées sur la liste de rappel. Ce rappel se fera par ordre d'ancienneté.

9.1.03 Le syndicat et la travailleuse concernée par une réduction du nombre du poste devront être avisés par écrit au moins vingt (20) jours de calendrier avant la date de sa mise à pied.

9.2.00 Fermeture et réouverture de la garderie

9.2.01 En cas de la fermeture de la garderie, celle-ci doit aviser le personnel et le syndicat par écrit au moins deux (2) mois de calendrier avant la fermeture. La garderie doit également remettre aux travailleuses leur certificat de cessation d'emploi ainsi que toute (s) somme (s) due (s) au moment du départ.

9.2.02 En cas de réouverture, les travailleuses en fonction lors de la fermeture sont rappelées au travail par ordre d'ancienneté en commençant par la plus ancienne.

9.2.03 Nonobstant les stipulations de la présente section, dans le cas d'une fermeture temporaire ou définitive ou d'une diminution du nombre d'enfants imputable à une décision ou à un événement de force majeure qui ne relève pas du contrôle de la garderie, le délai de mise à pied peut être réduit à cinq (5) jours.

9.3.00 Congédiement

9.3.01 Toute mesure disciplinaire doit avoir une cause juste et suffisante et le fardeau de la preuve incombe à la garderie. Ne constitue une cause juste et suffisante pour congédier une travailleuse que l'inconduite professionnelle grave ou la négligence répétée dans l'exercice de ses fonctions.

Le congédiement ne peut être fondé sur un document dont le bien fondé n'a pas été établi.

9.3.02 Aucun congédiement ne peut intervenir sans qu'une rencontre de mise au point n'ait eu lieu entre la travailleuse concernée et le comité d'évaluation.

Un délai suffisant doit être fixé lors de la rencontre par le comité d'évaluation, délai avant lequel aucun congédiement ne peut avoir lieu, sauf si des circonstances graves exigent le recours immédiat à la procédure de congédiement.

Un procès-verbal de cette rencontre doit être remis dans les cinq (5) jours de la rencontre au syndicat et à la garderie.

CHAPITRE 10- HEURES DE TRAVAIL

10.1.01 La semaine de travail est de trente-cinq (35) heures. L'horaire est établi en tenant compte, s'il y a lieu, des règlements de l'Office de Garde.

10.1.02 Le salaire actuel est celui fixé dans l'annexe "A".

10.1.03 L'employée aura droit à une pause-café de quinze (15) minutes par demi-journée.

Les politiques pour prendre ces pauses-café seront établies par les employées et la coordonnatrice.

10.1.04 L'employeur s'engage à fournir gratuitement à l'employée son repas du midi, pour la durée du présent contrat.

CHAPITRE 11- PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS
PROCEDURE D'ARBITRAGE

11.1.00 Procédure de règlement des griefs

11.1.01 Les griefs doivent être réglés dans les plus brefs délais. A cette fin, les dispositions du présent chapitre ne doivent pas être interprétées de façon à empêcher les travailleuses de discuter de leurs problèmes avec la direction.

11.1.02 Toute mésentente relative à l'interprétation et à l'application de la convention collective, sauf stipulation contraire dans la présente convention, constitue un grief.

11.1.03 Toute travailleuse peut présenter un grief dans les trente (30) jours suivant la date de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief ou à la date de la connaissance par la travailleuses du fait dont le grief découle

- 11.1.04 Dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief, la direction donne sa réponse par écrit à la travailleuse et au syndicat.
- 11.1.05 Si la réponse de la direction ne satisfait par la travailleuse, celle-ci devra communiquer dans les quinze (15) jours suivant son désaccord avec la réponse de la direction.
- 11.1.06 Le dépôt du grief constitue une demande d'arbitrage.
- 11.1.07 Le syndicat peut également déposer un grief aux lieu et place de la travailleuse, sauf dans le cas de congédiement, si celle-ci s'y oppose. Les délais prévus au paragraphe 11.1.03 s'appliquent.
- 11.1.08 Si plusieurs travailleuses prises collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé, le syndicat peut présenter la cause par écrit pour enquête et considération en suivant la procédure ci-haut décrite.
- 11.1.09 Dans le cas de grief de mesure disciplinaire soumis à l'arbitre, le fardeau de la preuve incombe à la garderie.
- 11.1.10 Aucun grief ne doit être rejeté pour vice de forme. Le grief peut être amendé à la condition que l'amendement n'ai pas pour effet de changer la nature du grief.
- 11.1.11 La travailleuse ne doit aucunement être pénalisée, importunée ou inquiétée par le fait d'être impliquée dans un grief.
- 11.1.12 Les délais mentionnés au présent chapitre sont de rigueur, à moins d'une entente écrite à l'effet contraire.
- 11.2.00 Procédure d'arbitrage
- 11.2.01 Lorsqu'un grief va à l'arbitrage, le syndicat doit donner un avis écrit à cet effet à la garderie. Les parties tentent de s'entendre pour la nomination d'un arbitre unique.
- A défaut d'entente, les dispositions du chapitre (IV) du code du travail s'appliquent.
- 11.2.02 Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la nomination d'un arbitre, le syndicat transmet à ce dernier, la soumission écrite du grief dont copie est envoyée à l'employeur.

- 11.2.03 L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'il juge appropriées. Toutefois, l'arbitre doit entendre le litige à fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'il puisse disposer de cette objection sur le champ.
- 11.2.04 Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut, toutefois, de son chef ou à la demande de l'une ou l'autre des parties, ordonner le huis clos.
- 11.2.05 L'arbitre décide des griefs conformément à la loi et aux dispositions de la présente convention; il ne peut, ni la modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit. Dans le cas de mesure disciplinaire, l'arbitre peut se prononcer en maintenant ou en annulant la décision de la garderie, ou de toute autre manière jugée juste et équitable.
- 11.2.06 L'arbitre doit rendre sa décision, par écrit, dans les trente (30) jours suivant la dernière séance d'audition. Le défaut de se conformer à ce délai n'invalide pas la décision. L'arbitre transmet sa décision à chaque partie.
- 11.2.07 La décision de l'arbitre lie les parties et doit être exécutée dans les plus brefs délais ou avant l'expiration du délai prévu à la dite décision.
- 11.2.08 Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, l'arbitre aura à déterminer le montant à être payé et, le cas échéant, les intérêts rattachés à une partie ou à l'ensemble de ce montant. Dans tous les cas où l'arbitre détermine qu'il y a un intérêt à être versé, le taux dudit intérêt sera celui normalement exigé à une caisse populaire locale (taux de base) pour un emprunt personnel du même montant à compter de la date où ces sommes étaient exigibles.
- 11.2.09 Chaque partie paie ses frais d'arbitrage. Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont payés à part égale par l'employeur et le syndicat.

CHAPITRE 12- CONGE ANNUEL

- 12.1.01 Le congé annuel est de vingt (20) jours ouvrables, après un (1) an de service, à raison de une journée et deux tiers ($1 \frac{2}{3}$) par mois ouvrable.
- 12.1.02 Au moins dix (10) jours ouvrables doivent être pris consécutivement entre le 30 juin et le 1er septembre de chaque année, à moins d'entente avec le Conseil d'administration. Quant aux autres journées de congé annuel; elles sont fixées après entente avec l'employeur en respectant les besoins de la garderie. L'employée doit cependant donner au Conseil d'administration un pré-avis d'un mois pour ces dites journées.

- 12.1.03 La priorité pour le choix du congé annuel se fait par ordre d'ancienneté.
- 12.1.04 En congé annuel, la salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.
- 12.1.05 La rémunération du congé annuel est remise à la salariée avec la paie qui précède ou qui suit son départ en congé annuel, au choix de la salariée.

CHAPITRE 13- CONGES SOCIAUX

- 13.1.01
- a) Une (1) journée pour le mariage de l'employée;
 - b) Trois (3) jours lors du décès d'un parent proche: (père, mère, frère, soeur, beaux-parents, conjoint, enfant);
 - c) Un (1) jour lors du décès d'un parent immédiat: (beau-frère, belle-soeur, grands-parents);
 - d) Un (1) jour par année s'il y a déménagement (non cumulatif).

CHAPITRE 14- CONGES FERIES

- 14.1.01 Les congés fériés sont les suivants:
- Veille de Noël
 - Noël
 - Lendemain de Noël
 - Veille du Jour de l'An
 - Jour de l'An
 - Lendemain du Jour de l'An
 - Vendredi Saint
 - Lundi de Pâques
 - Fête des travailleurs ou de Dollard
 - Saint-Jean-Baptiste
 - Le 1er juillet
 - Fête du Travail
 - Action de Grâces
- 14.1.02 Si la fête est un samedi, le congé sera pris le vendredi et si la fête est un dimanche, il sera pris le lundi, selon entente entre les parties.

CHAPITRE 15- CONGE DE MATERNITE

- 15.1.01 Les congés de maternité sont pris selon les politiques gouvernementales déjà établies. Cependant, l'employée pourra, si elle le désire, prendre un congé sans solde, avant ou après la naissance, pour compléter une (1) année entière de congé maternité incluant la période prévue par les politiques gouvernementales.

- 15.1.02 L'employée qui désire revenir avant la fin de ce congé sans solde devra cependant donner un pré-avis de un (1) mois à l'employeur.

CHAPITRE 16- REGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE

- 16.1.01 L'employée a droit à dix (10) jours de congé maladie annuellement. Ces jours se divisent comme suit: huit (8) jours négociables plus deux (2) jours non-négociables. Les premiers jours d'absence maladie pris par l'employée sont toujours les jours négociables.
- 16.1.02 L'employée qui n'aurait pas, durant l'année, écoulée sa banque de jours de maladie, se verra rembourser les jours non pris jusqu'au maximum des jours négociables (8).
- 16.1.03 Le régime d'assurance collective est défrayé à part égale par l'employeur, d'une part, et les travailleuses, d'autre part.

CHAPITRE 17- CONGE SANS SOLDE

- 17.1.01 Toute employée permanente pourra obtenir une autorisation d'absence sans traitement, après entente avec le Conseil d'administration, en tenant compte des nécessités du service et en n'entrant pas en conflit avec les intérêts de la garderie et des autres employées.
- 17.1.02 Ce droit est acquis après un (1) an de service à la garderie.
- 17.1.03 Pour un congé sans solde de cinq (5) jours et moins, l'employée devra prendre entente avec la coordonnatrice.

CHAPITRE 18- RATIO

- 18.1.01 Les dispositions qui étaient en vigueur avant la signature de la convention gardent plein effet, c'est-à-dire:
- | | | | | | |
|--------------|---|--------------|------|---|---------|
| - 2 à 3 ans: | 1 | travailleuse | pour | 6 | enfants |
| - 3 à 4 ans: | 1 | " | " | 8 | " |
| - 4 à 5 ans: | 1 | " | " | 8 | " |
- 18.1.02 Il est convenu que les heures d'accueil et/ou les heures de garde en fin de journée ne sont pas assujetties par le paragraphe précédent.
- 18.1.03 L'employeur s'engage à respecter les dispositions du paragraphe 18.1.01. Toutefois, dans des circonstances non attribuables de la négligence de la direction, les dispositions du paragraphe 18.1.01 pourront être modifiées.

CHAPITRE 19- COGESTION

- 19.1.01 Sur le Conseil d'administration de la garderie, un poste est réservé à une représentante de l'équipe des travailleuses. Seule la section locale du syndicat est habilité à désigner cette représentante. Il est entendu que la représentante a droit de parole et de vote.
- 19.1.02 Lorsque la garderie forme un comité, la section locale du syndicat peut déléguer des participantes, avec droit de parole et de vote, sauf disposition contraire à la présente convention.
- 19.2.00 Comité de probation
- 19.2.01 Le comité de probation est composé d'une représentante des parents, de la coordonnatrice et d'une représentante des travailleuses qui a droit de parole et de vote.
- 19.3.00 Comité de sélection
- 19.3.01 Le comité de sélection est composé d'une représentante des parents, de la coordonnatrice, d'une représentante des travailleuses et d'un parent choisi par les trois personnes précédemment mentionnées. La représentante des travailleuses a droit de parole et de vote.

CHAPITRE 20- DUREE DE LA CONVENTION

- 20.1.01 La présente convention collective de travail entre en vigueur au moment de sa signature et se termine le 30 juin 1983.
- 20.1.02 La présente convention collective doit rester en pleine vigueur et application jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.
- Toutefois, les parties s'entendent pour reviser la convention collective en tout temps sur toutes les clauses à incidence monétaire. A ces occasions, le code du travail s'applique.
- 20.1.03 Les lettres d'entente et les annexes à la présente convention en font partie intégrante.

ANNEXE " A "

TAUX DE SALAIRE

EDUCATRICE:	\$6.74/heure
AIDE EN GARDERIE:	\$6.00/heure
TRAVAILLEUSE TEMPORAIRE:	\$5.25/heure à la signature et \$6.00/heure le 1 ^{er} novembre 1982.

De juin 1982 à juin 1983, une augmentation de dix pour cent (10%) sera automatiquement donnée à toutes les employées syndiquées, sauf les travailleuses temporaires.

Ce montant de dix pour cent (10%) est ajustable au coût de la vie tel qu'établi par Statistique Canada pour l'année 1982.

ANNEXE " B "

LISTE D'ANCIENNETE DES TRAVAILLEUSES

<u>NOM</u>	<u>STATUT (*)</u>	<u>DEBUT D'EMPLOI</u>	<u>HEURES FAITES AU 19/5/82 INCL.</u>
Sylvie Plamondon	TC	2 septembre 1980	3,304
Hélène Bérard	TC	14 septembre 1980	3,135.5
Suzanne Renaud	TC	2 mars 1981	2,254
Sylvie Morneau	TC	22 juin 1981	1,620.5
Chantal Renaud	TC	16 mars 1981	1,165
Denyse Joncas	OCC.	6 octobre 1980	1,005
Benoit Guy	OCC.	16 avril 1982	28
Louis Durand	OCC.	3 mai 1982	17.5
Michel Blouin	OCC.	2 avril 1982	15
Marie-Claude Fortin	OCC.	23 avril 1982	3.5

(*) TC: travailleuse à temps complet
OCC.: travailleuse occasionnelle

SIGNATURE

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A Québec, ce 19 ième jour de mai 1982.

GARDERIE LES PETITS MULOTS
(employeur)

[Signature]
[Signature]
Clairine Levesque

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET
DES TRAVAILLEURS DE GARDERIES DE
LA REGION DE QUEBEC
(syndicat)

Suzanne Renaud
Hélène Bérard-Kassap

Denis Desjardins

GARDERIE LES PETITS MULOTS
[Signature]
[Signature]

LE SYNDICAT
[Signature]
[Signature]

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

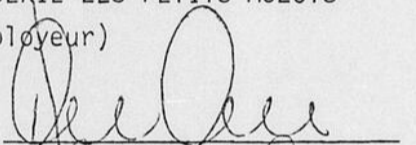
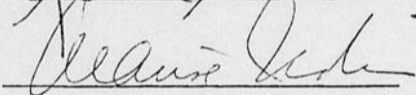
Assemblée générale de la garderie

Les travailleuses à temps complet ont le droit de parole et de vote à l'assemblée générale des parents de la garderie tel que stipulé aux articles 2.4 et 2.5 des règlements généraux de la garderie.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 19 mai 1982.

GARDERIE LES PETITS MULOIS
(employeur)

par:

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET DES
TRAVAILLEURS DE GARDERIE DE LA REGION
DE QUEBEC
(syndicat)

par:

