

07918-6

8283

C.A.E.	8283	NO.CONV.	79186
AFFIL.	6	NB.EMPL.	10
EMP.COUV.	0	ET.GEOG.	7911 70
PERS.VIS.	6	NO.ACC.	M26298001
DATE ENR.	831012		

A.N.º (25733-01)

DÉPÔT

Dépôt N.º: 83 07 101

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

07918-6

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-26298-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		83-03-30	83-05-24	83-04-01	85-03-31	10

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Le Syndicat des Travailleuses(eurs) en Garderie de l'Outaouais Section Pop-Citrouille 258 rue St-Joseph Hull, Qué. J8Y 3X8	<input type="checkbox"/> Déposant Garderie Pop-Citrouille Inc 29 rue Dumas Hull, Qué. J8Y 2N1

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du Code du Travail."

- Prenez note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'association figure comme suit: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES) DE GARDERIE DE L'OUTAOUAIS (CSN). Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative.

Région	07-01	Activité	8283 (10)	Affiliation	1
--------	-------	----------	-----------	-------------	---

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

Déposant:
Fédération des Affaires Sociales Inc
 Att: Guy Lymburner
 258 boul. St-Joseph
 Hull, Qué.
 J8Y 3X8

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	83-07-21

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970
 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

CHAPITRE 1DEFINITIONS

'83 MAI 24 14 04

- 1.1 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.
- 1.2 Garderie, l'Employeur
La Garderie....., La Corporation.....
- 1.3 S.T.G.O.
Le syndicat des Travailleuses (eurs) en Garderie de l'Outaouais.
- 1.4 Le Syndicat local
Le Syndicat local regroupant les Travailleuses d'une garderie.
- 1.5 L'agent syndical
Représentante du syndicat désignée par les Travailleuses.
- 1.6 Travailleuse, salariée
Toute personne comprise dans l'unité de négociation travaillant pour l'employeur moyennant rémunération. Ce terme comprend également l'agent syndical.
- 1.7 Mise à pied
Mesure dont l'effet est de mettre fin en tout temps au contrat d'un travailleur pour cause de surplus de personnel selon la convention collective.
- 1.8 Travailleuse à temps complet
Toute travailleuse qui accomplit les tâches décrites au chapitre 5 et qui travaille le nombre d'heures prévues à son titre d'emploi.
- 1.9 Travailleuse à temps partiel
Une travailleuse qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. Une travailleuse à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de salariée à temps partiel.
- 1.10 Travailleuse occasionnelle
Travailleuse de la liste de rappel qui n'occupe pas un poste régulier.
- 1.11 Période de probation
Période pendant laquelle une travailleuse n'a pas acquis son statut de permanence.
- 1.12 Comité de relation de travail
Un comité de travail de la garderie qui a trait à l'application de la présente convention.

CHAPITRE 2

2.1

CHAMP D'APPLICATION

Champ d'application

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

CHAPITRE 3

3.1

OBJET

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 salariés-es et d'autre part, de déterminer pour ces dernières-ers de bonnes conditions de travail.

CHAPITRE 4

4.1

DISPOSITIONS GENERALES

La garderie traite ses travailleuses avec justice.

4.2

La garderie prend les mesures nécessaires pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des travailleuses.

4.3

Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discriminations contre une travailleuse à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de sa liberté pédagogique, de son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

4.4

Pour ce qui est de l'exercice des libertés pédagogiques, celles-ci doivent tenir compte des recommandations du comité pédagogique. En cas de mésentente importante entre le comité pédagogique et les travailleuses, le différend sera référé, dans les meilleurs délais, à l'assemblée générale de la garderie qui tranchera la question de façon finale. Aux fins de la présente clause, si le comité pédagogique est inopérant ou inexistant, les mots «comité pédagogique» sont remplacés par les mots «conseil d'administration».

- 5.1 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 conformément aux dispositions du Code du Travail du Québec.
- 5.2 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du Travail du Québec s'appliquent et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.
- 5.3 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre une travailleuse et l'employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat.
- 5.4 Sur demande du représentant de la garderie, une travailleuse peut toujours consulter son dossier, et ce, en présence d'un agent syndical, s'il le désire.
- Ce dossier comprend:
- Le formulaire de demande d'emploi
 - Le formulaire d'embauche
 - Toute autorisation de déduction
 - Les demandes de transfert
 - 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'accident de travail
 - Copie des rapports de santé
 - Demande de congé avec ou sans solde.
- 5.5 La garderie qui congédie ou suspend une travailleuse doit, dans les quatre (4) jours subséquents de calendrier, informer par écrit la travailleuse des raisons et des faits qui ont provoqué le congédiement ou la suspension.
- La garderie avise par écrit l'agent syndical local de tout congédiement ou de toute suspension dans le délai prévu au paragraphe précédent.
- 5.6 Aucune offense ne peut être opposée à une travailleuse après (1) an de sa commission à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année (12 mois).

- 5.7 La décision d'imposer un congédiement ou une suspension est communiquée à la travailleuse et à l'agent syndical dans les trente (30) jours de calendrier de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance par la garderie de tous les faits pertinents liés à cet incident.
- 5.8 Un arbitre ou le comité de relations de travail peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'une travailleuse et la valeur dudit consentement.
- 5.9 Aucun aveu signé par une travailleuse ne peut lui être opposé devant un arbitre ou le comité des relations de travail à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé devant un représentant dûment autorisé du syndicat.
- 5.10 Lorsque la garderie forme un comité de travail, le syndicat peut déléguer 50% des participants avec droit de parole et de vote.
- 5.11 Sur le conseil d'administration de la garderie, deux sièges avec droit de parole et de vote sont réservés aux représentants des travailleuses. Seul le syndicat est habilité à désigner ces représentants.
- 5.12 Toutes les travailleuses ont droit de parole et de vote aux assemblées générales de la garderie.
- 5.13 Comité des relations de travail
- 5.14 En tout temps, une partie peut demander par écrit, à l'autre partie, en lui faisant part des motifs de la demande, une rencontre sur toute question relative aux conditions de travail. Cette rencontre doit se tenir dans les quinze (15) jours de la réception de la demande. Un avis écrit et l'ordre du jour doivent être transmis à l'employeur et au syndicat au moins quarante-huit (48) heures à l'avance. Cet ordre du jour doit être affiché à l'intention de toutes les travailleuses de la garderie. Du consentement des parties, l'une ou l'autre peut inscrire un sujet à l'ordre du jour dès l'ouverture de la séance.
- 5.15 Régime syndical
- Tout salarié membre en règle du syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux 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.

- 5.16 Tout nouveau salarié 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 le salarié de cette disposition.
- 5.17 Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le syndicat l'aurait exclu de ses cadres. Cependant, ledit salarié reste soumis aux stipulations des articles concernant les retenues syndicales.
- 5.18 Retenues syndicales
- 5.19 La garderie retient pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque travailleuse, la cotisation syndicale fixée par le syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet à chaque mois les sommes ainsi perçues, dans les quinze (15) jours de calendrier de la perception, au trésorier du syndicat.
- En même temps que chaque remise, la garderie complète et fournit un état détaillé mentionnant le nom des travailleuses cotisées et les montants ainsi retenus.
- Il incombe à la garderie de voir à l'application intégrale de ce paragraphe.
- 5.20 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 intégrale de ce paragraphe.
- 5.21 La garderie fournit au syndicat une fois par mois, en double exemplaires, 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 service où travaillait la travailleuse.
- 5.22 A la signature de la convention, l'employeur fournit au syndicat une liste d'ancienneté de tous les salariés (annexe B).

5.23

Utilisation des locaux

5.24

Le syndicat a droit de tenir des réunions pour les travailleuses et toutes les réunions jugées importantes par le syndicat dans les locaux de la garderie. Cette utilisation est sans frais. Le syndicat s'engage à laisser les locaux dans l'état où il les a pris.

5.25

La garderie mettra à la disposition des travailleuses et du syndicat un local ou un espace réservé exclusivement aux travailleuses et au syndicat si les locaux de la garderie le permettent.

5.26

La garderie met à la disposition du syndicat et de ses membres, un tableau d'affichage servant exclusivement à des fins syndicales.

5.27

Libération syndicale

5.28

Toute travailleuse, déléguée par le Conseil syndical régional, peut s'absenter, sans solde 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.

Le syndicat et ses représentants officiels possèdent une banque de libération de dix (10) jours par année avec solde (non cumulatifs) par garderie, pour participer aux différentes activités syndicales

5.29

Si une travailleuse est appelée à occuper un poste électif ou une fonction de permanence à la Confédération des Syndicats Nationaux, à la Fédération des Affaires Sociales ou au Conseil Central, la garderie sur demande adressée trente (30) jours à l'avance libère cette travailleuse.

5.30

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 trente (30) jours de la réception d'un tel avis par la garderie.

5.31

Dans le cas où une travailleuse bénéficie d'un congé tel que prévu à la clause 5.29, elle doit prévenir la garderie, au moins trente (30) 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.

5.32

La garderie libère, sans perte de salaire, deux (2) travailleuses désignées par le syndicat, aux fins d'assister à toutes les séances de négociation locale.

- 5.33 Le représentant extérieur du syndicat peut, après en avoir avisé les représentants de la garderie, rencontrer à la garderie, dans un local réservé à cette fin, durant les pauses et les heures de dîner toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci
- 5.34 Les représentants du syndicat peuvent rencontrer les représentants de la garderie sur rendez-vous. Ils 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 et d'enquêtes concernant les conditions de travail. Les travailleuses concernées et le délégué syndical de la garderie ne subissent aucune perte de salaire.
- 5.35 Le représentant syndical, l'intéressé et les témoins à un arbitrage sont libérés sans perte de salaire.
- Toutefois, les témoins ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire par le tribunal.
- 5.36 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.
- 5.37 Aux fins d'application du présent article, la travailleuse libérée de son travail, sans perte de salaire, reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.
- 5.38 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 représentants du syndicat à la garderie et les officiers du syndicat régional.
- Le syndicat fournit à la garderie (employeur) la liste de ses délégués officiels 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

NOTION DE POSTE, POSTE FUSIONNE, POSTE DEPOURVU
TEMPORAIREMENT DE SON TITULAIRE, LISTE DE RAPPEL

- 6.1 Notion de poste
- 6.2 Poste désigne une affectation de travail identifiée par les attributions de l'un des titres d'emploi prévus au chapitre huit (8) et aux ententes annexées à la convention et touchant des titres d'emploi.

6.3

Poste fusionné

6.4

Le poste fusionné désigne une affectation de travail identifiée par les attributions d'un ou plus d'un titre d'emploi.

6.5

Pour procéder à la création d'un poste fusionné, la garderie (l'employeur) doit avoir l'accord du syndicat (section locale).

6.6

Poste temporairement dépourvu de son titulaire

6.7

La garderie comble les postes temporairement dépourvus de leurs titulaires.

6.8

a) Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- congé annuel (vacances)
- congés fériés
- congé maternité
- congé paternité
- maladie ou accident
- activités syndicales
- congés pour études avec ou sans solde
- période d'affichage prévue à l'article 6
- congés sociaux
- congés sans solde.

6.9

Le poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas affiché, la garderie se sert de la liste de rappel pour le combler.

6.10

La travailleuse qui comble un poste temporairement dépourvu de son titulaire doit avoir un avis de sept (7) jours avant la fin d'un remplacement de deux (2) mois et plus.

6.11

Liste de rappel

6.12

La liste de rappel comprend les travailleuses mises à pied ainsi que les travailleuses à temps partiel qui ont exprimé leur disponibilité par écrit.

La travailleuse à temps complet peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de rappel auquel cas, elle conserve son ancienneté.

6.13

✓ La liste de rappel est utilisé pour combler des postes temporairement dépourvus de leur titulaire pour combler des surcroîts temporaires de travail pour exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à trois (3) mois, sauf entente entre les parties ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

CHAPITRE 6

(suite)

- 6.14 La garderie n'est tenue de rappeler une travailleuse inscrite sur la liste de rappel qu'en autant que sa disponibilité exprimée correspond au remplacement à effectuer.
- 6.15 Avant de puiser à l'extérieur, la garderie fait appel aux travailleuses inscrites sur la liste de rappel selon la procédure suivante:
- a) La liste de rappel est appliquée par titre d'emploi. Une travailleuse peut être inscrite pour plus d'un titre d'emploi.
 - b) Les travailleuses sont rappelées par ordre d'ancienneté et compte tenu de la disponibilité exprimée par écrit, pourvu qu'elles puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche.
 - c) Le rappel se fait par téléphone et la travailleuse est tenue de se présenter au travail immédiatement, dans la mesure où les circonstances du rappel rencontrent la disponibilité exprimée préalablement.
 - d) Si la travailleuse refuse, la suivante est rappelée et ainsi de suite.

CHAPITRE 7

ENGAGEMENT DU PERSONNEL -POSTE RESERVE

- 7.1 Engagement du personnel
- 7.2 Lorsqu'un poste est vacant ou disponible, la garderie procède à un affichage au tableau d'affichage du syndicat.
- 7.3 Lorsqu'une ou plusieurs travailleuses postulent pour un poste au même titre d'emploi que celui qu'elles occupent, la plus ancienne a priorité.
- Lorsqu'une ou plusieurs travailleuses postulent pour un poste à titre d'emploi différent que celui qu'elles occupent, elles doivent passer par le comité de sélection. A l'intérieur du comité de sélection, si deux candidates sont retenues, la plus ancienne a priorité.
- 7.4 La candidate déjà à l'emploi de la garderie, à qui le poste est attribué, a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de (90) jours de travail.
- Si la travailleuse est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'initiation et d'essai, elle est réputée, à ce moment là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- Au cours de cette période, la travailleuse qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à le faire à la demande de l'employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, il incombe à l'employeur de prouver que la travailleuse n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

CHAPITRE 7

(suite)

7.5 Si dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'affichage le poste n'est pas comblé, la garderie peut procéder à un affichage extérieur.

En tout temps, le délai peut être inférieur à dix (10) jours si le syndicat (section locale) y consent.

7.6 L'engagement se fait par écrit selon la formule d'engagement annexée (Annexe «A»).

7.7 Dans les cas autres que ceux prévus aux clauses 7.2 et 7.4, la garderie ne peut procéder à l'engagement d'un candidat sans recommandation du comité de sélection; le comité de relation de travail définit la composition du comité de sélection. Un siège est réservé à un représentant des travailleuses désigné par le syndicat (section locale).

La Sélection des éducatrices est basée sur les critères suivants:

1. Sens des responsabilités et initiative personnelle;
2. Capacité de travailler en équipe;
3. Connaissance de l'enfance et des techniques appropriées;
4. Disponibilité occasionnelle en dehors des heures de travail;
5. Esprit d'organisation et d'animation;
6. Constance;
7. Capacité et volonté de travailler avec les parents;
8. Connaissance minimale au niveau du dossier garderie;
9. Etre capable de relations affectives avec les enfants;
10. Avoir le souci du développement complet de l'enfant;
11. Avoir un langage approprié aux enfants;
12. Etre sensible aux besoins de l'enfant;
13. Etre capable de se remettre en question;
14. Avoir un diplôme approprié ou un (1) an d'expérience avec les enfants; faute de diplôme, la travailleuse s'engage à suivre des cours pertinents à ses tâches.

CHAPITRE 8

TITRE D'EMPLOI - LIBELLES

8.1 Titre d'emploi - libellés

8.2 Monitrice/teur - Educatrice/eur

Personne qui assume une présence constante auprès du groupe d'enfants, voit à l'hygiène et à la santé des enfants, élabore un programme d'activités en collaboration avec l'équipe de travail, et le met en application. Elle doit participer aux réunions d'équipe des travailleuses de la garderie. Elle doit participer à un/des comité-s 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.

Cuisinière (ier)

Personne qui prépare les dîners et les collations, s'occupe de l'entretien de la cuisine, prépare les menus seule ou avec le comité concerné. Elle doit participer aux réunions d'équipe. Elle doit participer à un/des comité-s mis sur pied par la garderie et aux assemblées générales de la garderie. Elle doit faire les achats reliés à ses fonctions.

Concierge

Personne qui lave et balaie les planchers, veille à la propreté des locaux. Elle peut accomplir des réparations mineures. Elle peut participer aux réunions d'équipe des travailleuses. Elle peut participer aux comités mis sur pied par la garderie et aux assemblées générales de la garderie.

Coordonnatrice/eur

Personne qui voit à ce que les objectifs de la garderie, en tant que garderie sans but lucratif et gérée par les parents et travailleuses, soient rencontrés.

Anime et coordonne les travailleuses de la garderie et voit au bon fonctionnement général de la garderie. Organise et planifie le travail d'équipe; prépare les réunions d'équipe. Fait le lien entre les parents et les travailleuses de la garderie. Coordonne le travail des différents comités. Tient l'assemblée générale et les comités de la garderie au courant de toute correspondance et fait nouveau ayant des répercussions sur la garderie. Tient le lien entre la garderie et/ou les différents paliers gouvernementaux et groupes populaires. Tient à jour les livres comptables, prépare seule ou avec le (les) comité (s) concerné (s) les prévisions budgétaires; administre les subventions gouvernementales en fonction des mandats donnés par l'assemblée générale de la garderie en collaboration avec le conseil d'administration. Elle doit participer aux réunions d'équipe des travailleuses. Elle siège d'office au conseil d'administration avec droit de parole. Elle doit participer aux assemblées générales. Elle doit participer à un/des comités de travail.

CHAPITRE 9SECURITE D'EMPLOI

9.1

Permanence

9.2

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

9.3

La période de probation est de quatre-vingt-dix jours de calendrier. Cependant, si au terme de cette période, la salariée n'a pas accompli quarante-cinq (45) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli quarante-cinq (45) jours de travail.

9.4 Comité d'évaluation

9.5 Le comité d'évaluation est composé de deux (2) représentants du syndicat et de deux (2) représentants (parents) de la garderie.

9.6 Avant la fin de la période de probation, le comité d'évaluation se réunit et transmet, suite aux consultations faites auprès des travailleuses et des parents concernés, avec justification écrite au conseil d'administration, l'une ou l'autre des recommandations suivantes:

- 1) La reconnaissance de la permanence
- 2) La prolongation de la période de probation pour une durée de quarante-cinq (45) jours calendrier.
- 3) Le congédiement.

9.7 Dans le cas où le comité ne s'entend pas sur une des recommandations de 09-2-02, une prolongation est donnée automatiquement.

Dans le cas où il y a prolongation de la période de probation, avant la fin de la dite période de probation, le comité d'évaluation recommande obligatoirement avec justification écrite:

- 1) la reconnaissance de la permanence
- 2) le congédiement

Dans le cas où après cette prolongation, il n'y a pas d'entente sur la recommandation, il y a automatiquement congédiement.

9.8 Dans les trente (30) jours précédant l'expiration du contrat de probation ou, le cas échéant de la prolongation, les parties s'entendent pour fixer la date de la réunion du comité d'évaluation. Cette réunion doit se tenir au plus tard dix (10) jours avant la fin de la période de probation ou, le cas échéant, de la prolongation de probation.

9.9 Le quorum du comité d'évaluation est de deux (2) personnes dont un (1) représentant de chaque partie. Le vote se prend à la majorité. La recommandation écrite du comité doit parvenir au conseil d'administration dans les cinq (5) jours suivants.

9.10 Le conseil d'administration entérine la recommandation du comité d'évaluation et la fait parvenir à la travailleuse concernée, au délégué de la section et au syndicat au plus tard dans les cinq jours suivant la réception par le conseil d'administration de la justification écrite du comité d'évaluation.

9.11

Ancienneté

9.12

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 du temps partiel se calcule comme suit:

- 1) 7 heures 30 de travail: 1 jour
- 2) 225 jours: 1 an

Pour les garderies qui ferment temporairement, que le calcul de l'ancienneté pour un an, se fasse sur les jours ouvrables de la garderie pendant l'année.

9.13

Une liste d'ancienneté est annexée à la présente convention collective (Annexe «C») manifestant le rang d'ancienneté de chaque travailleuse.

9.14

La travailleuse peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée.

9.15

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.

9.16

La travailleuse à temps complet conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

- a) Mise à pied pendant douze (12) mois
- b) Mise en disponibilité pendant douze (12) mois
- c) Durant un congé de perfectionnement
- d) Durant un congé de maternité et de paternité prévu à la présente convention
- e) Absence pour accident de travail ou maladie occupationnelle reconnue telle soit par un médecin compétent, soit par la garderie, soit par le syndicat.
- f) Absence pour accident ou maladie autre que accident de travail ou maladie occupationnelle pendant les vingt-quatre (24) premiers mois.
- g) Toutes autres absences prévues dans la présente convention collective ou autorisées par la garderie.

9.17

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 vingt-cinquième (25e) au trente-sixième (36e) mois de cet accident ou maladie.
- b) Durant un congé sans solde.

(suite)

9.18

La travailleuse perd son ancienneté dans les cas suivant:

- 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 trente-sixième (36e) mois d'absence;
- d) Lors d'une mise à pied de plus de vingt-quatre (24) mois.

9.19

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.

9.20

Mise à pied

9.21

La présente section s'applique à une travailleuse mise à pied à cause d'un surplus de personnel.

9.22

Toute décision de la garderie concernant une réduction du nombre de postes dans la garderie doit être entérinée par l'assemblée générale de la garderie et par le syndicat. S'il y a désaccord entre les parties, la cause va en arbitrage. En attendant la décision de l'arbitre, on garde le statu quo.

9.23

La mise à pied se fait suivant l'ordre d'ancienneté d'une travailleuse en commençant par celui qui en a le moins, sauf si une entente contraire est confirmée par écrit entre les travailleuses concernées et approuvée par le syndicat.

9.24

Le syndicat et la travailleuse concernés par une réduction temporaire du nombre de postes devront être avisés par courrier recommandé au moins trente (30) jours de calendrier avant la date de sa mise à pied ou de sa mise en disponibilité.

9.25

La garderie doit émettre à la travailleuse un certificat de cessation d'emploi ainsi que toute(s) somme(s) due(s) au moment du départ.

9.26

Les travailleuses mis à pied sont inscrites automatiquement sur liste de rappel.

9.27

La garderie qui réintègre une travailleuse mise à pied ou en disponibilité dans ses fonctions, doit aviser la travailleuse par poste recommandé à la dernière adresse signifiée par la travailleuse

CHAPITRE 9

(suite)

- 9.28 Sur réception de l'avis stipulé à l'article 9-4-07, la travailleuse a quinze (15) jours ouvrables pour répondre affirmativement, à défaut de quoi, elle sera considérée comme ayant remis sa démission.
- 9.29 Toute travailleuse mise à pied ou mise en disponibilité, bénéficie d'une priorité de retour au travail sur tout candidat extérieur lorsqu'un poste devient vacant ou disponible.
- 9.30 Fermeture et réouverture de la garderie
- 9.31 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. La garderie s'engage à payer un mois de salaire au taux horaire de la dernière convention collective signée et par année de service.
- 9.32 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.
- 9.33 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 dix (10) jours.
- 9.34 Service de placement
- 9.35 Les garderies couvertes par les accréditations du syndicat des garderies de la région de l'Outaouais et le syndicat s'engagent à mettre sur pied un service de placement régional qui permettra de replacer les travailleuses mises à pied dans des postes disponibles.

CHAPITRE 10

CONGE DE MALADIE, CONGE FERIE, CONGE ANNUEL,
CONGE DE PERFECTIONNEMENT, CONGE SANS SOLDE

- 10.1 Congé de maladie
- 10.2 Au premier avril de chaque année ou à la date d'entrée en service, la garderie porte au crédit de chacune de ses travailleuses à temps plein à son emploi, une banque de jours de congés de maladie à raison d'un jour et quart (1 1/4) par mois de travail prévu. Ces jours sont monnayés à la fin de chaque année fiscale. Si une travailleuse débute son emploi dans le courant d'un mois, elle se voit créditer, au prorata du temps à faire dans ce mois, une fraction d'une journée et quart (1 1/4) de maladie.

- 10.3 En cas de départ, le réajustement des jours de congés de maladie sera effectué sur le dernier versement au prorata du nombre de mois effectivement travaillés.
- 10.4 La garderie peut exiger de la part d'une travailleuse absente pour cause d'accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle, un certificat médical attestant que la nature de la maladie lorsque l'absence excède trois (3) jours consécutifs. Ce certificat est aux frais de la garderie.
- 10.5 Pour le salarié à temps partiel, lorsqu'il a accumulé cent-cinquante (150) heures de travail, il a droit à une journée et quart (1 1/4) de congé de maladie.
- 10.6 Dans le cas de la travailleuse qui subit un accident de travail, la garderie s'engage à lui verser 100% de son salaire. Les prestations versées par la Commission de Sécurité et Santé au Travail pour la même période sont acquises à l'employeur.
- 10.7 Congés fériés
- 10.8 La garderie accorde aux travailleuses treize (13) jours de congés fériés par année. Ces congés fériés sont déterminés par le syndicat et la garderie trente (30) jours après la signature de la convention.
- 10.9 Si le congé férié tombe pendant un congé hebdomadaire pendant les vacances annuelles, le congé peut être reporté et la travailleuse ne le perd pas.
- 10.10 La travailleuse à temps partiel bénéficie des dispositions du présent article. Les congés fériés payés se calculent et se paient sur la base du nombre d'heures qu'elle aurait travaillé.
- 10.11 Congé annuel
- 10.12 La travailleuse ayant moins d'un an de service au 30 avril a droit à un jour et quart (1 1/4) de congé payé pour chaque mois de service. La travailleuse ayant droit à moins de dix (10) jours de congés payés peut compléter jusqu'à concurrence de deux (2) semaines (quatorze jours de calendrier) à ses frais.
- Le salarié ayant un (1) an et plus de service au 30 avril a droit à trois (3) semaines de congé annuel payées.
- 10.13 Pour fins de calcul, la travailleuse embauchée entre le 1er et le 15ième jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un (1) mois complet de service.

- 10.14 La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.
- 10.15 La période située entre le 1er mai et le 1er octobre de chaque année sera considérée comme la période normale pour prendre ses vacances sauf entente contraire avec la garderie.
- 10.16 Une travailleuse incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison de maladie, accident, accident de travail survenus avant le début de sa période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son employeur avant la date fixée pour sa période de vacances, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas, ses vacances sont reportées automatiquement. Dans ce dernier cas, la travailleuse doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible.
- 10.17 Le choix des dates de prise des vacances se fait par consensus entre les travailleuses. A défaut de consensus, ce choix s'effectue par ordre décroissant d'ancienneté.
- 10.18 Le congé annuel de la travailleuse à temps partiel se calcule et se paie de la façon suivante:
1,800 heures travaillées équivalent à trois (3) semaines de vacances, payées selon les heures qu'elles auraient travaillées.
- 10.19 La travailleuse à temps complet reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail. Elle est remise à la travailleuse avec l'avant-dernière paye qui précède son départ en congé annuel.
- Les retenues normalement faites sont effectuées sur le chèque de paie.
- 10.20 Congé sans solde
- 10.21 Après un (1) an de service, la travailleuse a droit après entente avec la garderie, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois à la condition qu'elle en fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance.
- 10.22 1) Conditions d'obtention
- La travailleuse comptant au moins trois (3) ans de service obtient, après entente avec la garderie, et une fois par période d'au moins trois (3) ans, un congé sans solde dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines incluant le congé prévu au paragraphe précédent. Pour obtenir ce congé, la travailleuse doit en faire la demande par écrit à la garderie au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé.

CHAPITRE 10

(suite)

- 10.22
- 2) Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde dont la durée excède quatre (4) semaines:
- a) Ancienneté
La travailleuse conserve l'ancienneté qu'elle avait au moment de son départ.
 - b) Congé annuel
La garderie remet à la salariée la rémunération correspondant aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé.
 - c) Congés-maladie
Les congés-maladie accumulés au moment du début du congé sont portés au crédit de la salariée et ne peuvent être monnayés.
 - d) Cependant, en cas de cessation d'emploi, les congés de maladie peuvent être monnayés au taux du salaire au début du congé ce, selon le quantum et les modalités prévues à la présente convention.

10.23 Congé de perfectionnement

10.24 Toute travailleuse peut demander un congé de perfectionnement avec ou sans traitement; la demande est alors soumise au conseil d'administration par le syndicat. Le conseil d'administration juge alors de la pertinence de la demande et transmet sa décision au syndicat.

10.25 Dans le cas d'une demande de congé de perfectionnement avec traitement, la décision du conseil d'administration est finale et ne peut, en aucun cas, être soumise à la procédure de règlement des griefs et mécontentes prévue à l'article 12.

CHAPITRE 11

AVANTAGES SOCIAUX, CONGE DE MATERNITE

11.1 Avantages sociaux

- 11.2 La travailleuse à l'emploi de la garderie a droit à des congés sans perte de traitement non cumulatifs et non monnayables dans les cas suivants:
- a) son mariage: trois (3) jours
 - b) le mariage de ses père et mère, fils, fille frère et soeur: le jour du mariage.
 - c) lorsque la travailleuse doit se présenter à la Cour dans le cas d'un divorce ou d'une séparation, trois (3) jours.
 - d) décès du conjoint ou d'un enfant: sept (7) jours.
 - e) décès de beau-frère, belle-mère, bru, grands-parents: un (1) jour.

CHAPITRE 11

(suite)

- 11.3 f) décès de père, mère, soeur, frère: cinq (5) jours.
g) lorsqu'elle change de lieu de domicile: un (1) jour.
h) toute travailleuse a droit à cinq (5) jours quand celle-ci a une responsabilité parentale.
- 11.4 La travailleuse a droit à une journée additionnelle si le lieu des funérailles se situe à plus de deux cents quarante (240) kilomètres du lieu de sa résidence.
- 11.5 Pour les jours de calendrier de congé dont il est fait mention au paragraphe 11-1-01, la travailleuse reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail, sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention.
- 11.6 La travailleuse qui, suite à une action commune agréée par la garderie et le syndicat pour la revendication du droit aux garderies a des démêlés avec la justice, ne subit aucune perte de salaire.
- 11.7 La salariée appelée à agir comme juré ou témoin dans une cause où elle n'est pas une des parties intéressées, reçoit, pendant la période où elle est appelée à agir comme juré ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité à ce titre par la Cour.
- 11.8 Dans le cas de poursuites judiciaires civiles envers une salariée dans l'exercice normal de ses fonctions, celle-ci ne subit aucune perte de son salaire régulier pour le temps où sa présence est nécessaire à la Cour.
- 11.9 La travailleuse siégeant comme juré pendant sa période de vacances peut reporter les jours de vacances non utilisés.
- 11.10 Dans des circonstances exceptionnelles et pour un maximum de dix (10) jours ouvrables, la travailleuse peut bénéficier d'un congé avec solde pour se rétablir d'un problème psychologique et émotif grave. (décès du conjoint, agression, viol, etc..)

11.11

Congé de Maternité

11.12

La travailleuse enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement, d'une durée maximale de vingt (20) semaines qui lui permet de quitter temporairement son poste et lui donne droit, après la naissance de son enfant ou une interruption de grossesse, de reprendre le poste qu'elle détenait avant son départ.

11.13

Pour obtenir le congé de maternité, la travailleuse doit donner un préavis écrit à la garderie, au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant la date prévue de la naissance.

Le délai de présentation de l'avis peut être moindre si un certificat médical atteste que la travailleuse doit quitter son poste plus tôt que prévu.

11.14

Si la naissance a lieu après la date prévue, la travailleuse a droit à une prolongation de son congé de maternité, égale à la période de retard.

La travailleuse peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de quatre (4) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige, attesté par un certificat médical pour l'enfant.

La travailleuse peut, si elle le désire, prolonger son congé de maternité pour une durée maximale d'un (1) an et doit signifier son avis de prolongation, à la garderie, au moins dix (10) jours ouvrables avant l'expiration du congé prévu en 11.12.

11.15

A l'expiration du délai de vingt (20) semaines et à défaut de faire connaître son intention de prolonger son congé de maternité conformément à la clause 11.14, dans les dix (10) jours suivant l'envoi d'un avis écrit de rappel, elle sera considérée comme ayant donné sa démission à compter du jour où elle devait reprendre son travail.

11.16

Dans les dix (10) jours suivant le retour de son congé de maternité, la travailleuse reçoit de la garderie, une indemnité équivalente à 93% de son salaire net pour la période de carence prévue au régime d'assurance-chômage.

Si la travailleuse fait une demande de prolongation de son congé de maternité pour plus de quatre semaines, selon la clause 11.14, la garderie versera cette indemnité en même temps qu'elle acceptera, par courrier, la demande de prolongation.

11.17

Pendant la durée du congé prévu à la clause 11.12 et la durée de prolongation prévue à 11.14, la travailleuse peut annoncer par écrit, son retour au travail. Le délai entre l'annonce et le retour au travail doit être d'au moins dix (10) jours.

11.18

La travailleuse a également droit à un congé spécial, sans perte de traitement, si la santé de la mère et de l'enfant à venir est affectée par une maladie occupationnelle (épidémie-rubéole ou toute autre maladie contagieuse). La travailleuse doit reprendre son emploi dès que le risque n'est plus présent.

11.19

La travailleuse qui effectue les visites reliées à la grossesse, chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical, ne subit aucune perte de salaire.

Cette clause s'applique aussi, si les examens nécessaires exigent un déplacement à l'extérieur de la région de la travailleuse.

11.20

La travailleuse peut bénéficier, si elle le désire, sans perte de salaire, dès son retour au travail, d'une période de deux (2) heures par jour, si elle allaite son enfant, pour une durée maximale de trois (3) mois.

Elle doit signifier son intention de se prévaloir de ce congé, en même temps que son avis de retour au travail.

11.21

La travailleuse a droit à un congé payé de trois (3) jours pour une interruption de grossesse.

11.22

Le travailleur dont la conjointe accouche, a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu.

Le travailleur dont la conjointe accouche, a droit à un congé d'une durée maximale de quatre (4) semaines, sans traitement, si la santé de la mère l'exige, attestée par un certificat médical.

Le travailleur dont la conjointe accouche, peut se prévaloir d'un congé de paternité sans solde, d'une durée maximale d'un (1) an. Les modalités pour se prévaloir d'un tel congé sont les mêmes qu'à la clause 11.14

12.00

Procédure de règlement des griefs

12.01

Toute mésentente 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.

12.02

Toute travailleuse, seule ou accompagnée d'un ou des représentants du syndicat, dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance par la travailleuse du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, le soumet par écrit aux représentants de la garderie, laquelle donne sa réponse par écrit à la personne qui a déposé le grief, dans les cinq (5) jours subséquents de calendrier.

Le syndicat peut également déposer un grief au lieu et place de la travailleuse, sauf dans le cas de congédiement, si celle-ci s'y oppose.

Les délais de trente (30) jours et de six (6) mois, selon le cas qui doit s'appliquer, sont de rigueur.

12.03

Cependant, la travailleuse a un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief pour le soumettre par écrit à la personne en charge du personnel dans les cas suivants ainsi que les dispositions correspondantes des annexes:

- ancienneté
- salaires et titres d'emploi
- quantum de la prestation d'assurance-salaire.

12.04

Le dépôt du grief constitue une demande d'arbitrage.

12.05

Si plusieurs travailleuses pris 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.

12.06

La date du dernier fait dont un grief découle sert de point de départ pour le calcul du délai de six mois.

12.07

Suite à la soumission du grief, la garderie doit convoquer le comité des relations de travail dans un délai de dix (10) jours ouvrables afin de tenter de trouver une solution. A défaut de quoi, la garderie reconnaît faire droit au grief.

- 12.08 Si, suite à la rencontre prévue à 12.07, le syndicat juge la réponse de la garderie insatisfaisante, il peut soumettre le grief à l'arbitrage, selon la procédure prévue à l'article 12.14.
- 12.09 Dans le cas de grief traitant de mesures disciplinaires soumis à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la garderie.
- 12.10 En matière disciplinaire, le dépôt du grief remplace le syndiqué dans la situation où il était avant que la garderie ne procède à la mesure disciplinaire et ce, jusqu'à ce que l'arbitrage rende sa décision sauf dans le cas où le comité de travail juge que la présence du travailleur porterait préjudice grave aux enfants.
- 12.11 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente écrite à l'effet contraire.
- 12.12 Aucun grief ne doit être rejeté pour vice de forme. Le grief peut être amendé à condition que l'amendement n'ait pas pour effet de changer la nature du grief.
- 12.13 La travailleuse ne doit aucunement être pénalisée, importunée ou inquiétée par le fait d'être impliquée dans un grief.
- 12.14 Procédure d'arbitrage
- 12.15 Lorsque le syndicat veut soumettre un grief à l'arbitrage, il doit, dans les soixante (60) jours qui suivent la rencontre prévue à l'article 12.07 donner un avis écrit à cet effet à la garderie et au premier arbitre de la liste suivante:
- | | | |
|----------------------|--------|------------|
| M. Gaston Descoteaux | Avocat | Aylmer |
| M. Jean-Paul Lemieux | Avocat | Sherbrooke |
| M. François Fortier | Avocat | Québec |
- Dans le cas d'empêchement ou désistement de ce premier arbitre, les deux (2) parties conviennent que le cas sera soumis au second arbitre, et de même en ce qui concerne le troisième.
- 12.16 L'arbitre ainsi désigné convoque les parties pour l'audition, dans les plus brefs délais possibles.
- 12.17 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 au fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'il puisse disposer de cette objection sur le champ.

CHAPITRE 12

(suite)

- 12.18 Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut, toutefois de son chef ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.
- 12.19 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 d'une 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.
- 12.20 La décision de l'arbitre lie les parties et doit être exécutée dans les plus brefs délais et avant l'expiration du délai prévu à ladite décision.
- 12.21 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 pour un emprunt personnel du même montant à compter de la date où ces sommes étaient exigibles.
- 12.22 Chaque partie paie ses frais d'arbitrage.
- 12.23 L'arbitre doit rendre sa décision par écrit dans les trente (30) jours suivant l'audition. Le défaut de se conformer à ce délai n'invalide pas la décision. L'arbitre transmet sa décision à chacune des parties.

CHAPITRE 13

EQUIPE DE TRAVAIL

- 13.01 Champ d'application
Organisation du travail d'équipe, développe les programmes pédagogiques en lien avec le comité pédagogique, assure les relations de travail, intègre et évalue les nouvelles travailleuses, met en application les orientations et les décisions prises par la garderie.
- 13.02 Toutes les travailleuses de la garderie forment l'équipe de travail et doivent participer à l'équipe de travail.
- 13.03 Libération ou Rémunération pour réunions d'équipe.
La garderie verse en compensation aux éducatrices, à la cuisinière et à la coordonnatrice l'équivalent de six (6) heures de salaire à leurs taux réguliers pour les heures consacrées aux réunions de l'équipe de travail.
- 13.04 *Amélioration* → L'équipe de travail de la garderie détermine la répartition des heures prévues à l'article 13.03 du présent chapitre.
MT p.h. N.A.

CHAPITRE 14

HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

- 14.00 La semaine de travail se répartit du lundi au vendredi inclusivement.
- 14.01 Semaine de travail: (local)
- a) La semaine régulière de travail sera de quarante(40) heures divisé en cinq (5) jours de huit (8) heures incluant la période de repas.
 - b) La semaine régulière de travail pour les employés à temps partiel n'excèdera pas quarante(40) heures et la journée régulière de travail n'excèdera pas huit (8) heures incluant la période de repas.
- 14.02 L'équipe de travail répartit les horaires de chaque travailleuse.
- 14.03 Période de dîner
Les travailleuses ont droit à une (1) heure de dîner rémunérée.
- 14.04 La garderie s'engage à créer le plus de temps complet possible et d'engager les temps partiels seulement si elle est dans l'impossibilité de créer un poste à temps complet.
- 14.05 Toute personne qui fait plus que son horaire normal par jour ou par semaine à la demande du Conseil d'Administration, (sauf en cas d'urgence) est réputée avoir fait du temps supplémentaire.
- 14.06 Avant d'offrir du temps supplémentaire à une travailleuse à temps complet, la garderie doit l'offrir, dans la mesure du possible, à la travailleuse à temps partiel qui n'a pas complété sa semaine normale de travail, en commençant par la plus ancienne.
- 14.07 La garderie s'engage à ne pas créer de poste à heures brisées sans l'accord du syndicat.

CHAPITRE 15

REMUNERATION

- 15.01 a) Du 1 avril 1983 au 31 mars 1984:
- | | |
|----------------------------|-------------------|
| Coordonnatrice | \$9.00 de l'heure |
| Educatrice à temps complet | \$7.00 de l'heure |
| Cuisinière à temps complet | \$7.00 de l'heure |
| Educatrice à temps partiel | \$6.00 de l'heure |
| Suppléance | \$5.50 de l'heure |
- L'éducatrice qui avait déjà comme taux horaire \$7.00 de l'heure sera augmenté à \$8.00 de l'heure. Ce taux horaire spécial sera aboli au départ de cette employée.
- Le concierge conservera le salaire qui lui est actuellement versé. Ce salaire ne pourra être modifié qu'avec l'accord des parties patronale et syndicale.
- b) Du 1 avril 1984 au 31 mars 1985:
- Une augmentation générale de \$0.75 de l'heure est accordée aux employées de la garderie à l'exclusion du concierge qui fait l'objet d'une entente particulière.

CHAPITRE 15

(suite)

- 15.02 Par la suite, les salaires des travailleuses sont renégociés à la fin de l'année fiscale.
- 15.03 Au plus tard dans les trente (30) jours d'une nouvelle entente sur les salaires, les réajustements sont effectués rétroactivement au premier (1er) avril de l'année, selon les nouveaux taux.
- 15.04 Versement du salaire. (local)
Les employés sont payés par chèque le vendredi de chaque semaine.
- 15.05 Si un versement échoit un jour férié ou chômé, le versement est distribué le jour ouvrable précédent.
- 15.06 Dans le cas d'une démission, la garderie doit remettre à la travailleuse toute(s) somme(s) due(s) ainsi que le certificat de cessation d'emploi au moment du départ, en autant que la travailleuse ait respecté le délai d'avis prévu à la clause 16.00. La garderie doit fournir à la travailleuse une lettre de référence, si elle en fait la demande.
- 15.07 Dans le cas où la travailleuse ne respecte pas le délai de démission prévu à la clause 16.00, la garderie peut remettre les sommes dues dans les dix(10) jours ouvrables suivant le départ.
- 15.08 Tout travail supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demie (1 1/2) le taux de salaire régulier, sauf pour les jours fériés et chômés où le taux double s'applique.
- 15.09 La travailleuse qui est rappelée pour effectuer du travail, après avoir quitté la garderie, est rémunérée à temps double et demi. Chaque fraction d'heure est comptée pour une heure.

CHAPITRE 16

DEMISSION

- 16.00 Toute travailleuse peut mettre fin à son contrat moyennant un avis écrit d'au moins trente (30) jours.

CHAPITRE 17

DROITS ACQUIS

- 17.01 La travailleuse qui bénéficie présentement d'avantages ou privilèges supérieurs aux stipulations de la présente convention, continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention.

18.00

L'employeur accepte de payer soixante-quinze pour cent (75%) du coût des plans d'assurances suivants, selon les tarifs offerts dans la proposition de la SSQ du 8 novembre 1982:

- 1) Assurance vie temporaire de l'employé
- 2) Assurance en cas de décès ou de mutilation par accident
- 3) Assurance sur la vie de personnes à charge
- 4) Assurance salaire
- 5) Assurance accident/maladie.

Les postes suivants sont exclus:

Employé suppléant
Concierge.

LISTE D'ANCIENNETE DES TRAVAILLEUSES DE LA GARDERIE
POP-CITROUILLE INC.

<u>NOM</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>	<u>ANCIENNETE</u>
Victoria Valdebenito	13-09-79	5,171 heures 689.5 jours
Diane Alain	02-09-80	5,277.5 heures 703.5 jours
Francine Lavallée	08-09-80	5,119.5 heures 682.5 jours
Denyse Tremblay	25-05-81	3,825 heures 510 jours
Marie-Josée Arbique	09-03-81	3,301 heures 440 jours
Louise Auger	14-09-81	3,223 heures 429.5 jours
Caroline ^{Gallart} Girard <i>W.A.</i>	11-05-81	1,859 heures 247.5 jours
Céline Villeneuve <i>MTph.</i>	18-03-83	63 heures 8 jours.

CHAPITRE 19

19.01

Les garderies signataires de la présente convention s'engagent à ne pas augmenter les ratios actuellement en vigueur dans leur garderie.

19.02

Les garderies signataires s'engagent à mettre sur pied un comité paritaire parents-syndicat qui étudiera, en fonction des conditions de chacune des garderies, les mesures à prendre afin de réduire graduellement leur ratio actuel pour atteindre d'ici le 1 octobre 1984 le suivant:

- de 0 à 2 ans- 1/6
- de 3 à 5 ans- 1/8
- de 6 à 12 ans-1/10

Il est entendu que le calcul du ratio doit tenir compte du rapport présence enfants-éducatrices.

CHAPITRE 20

DUREE DE LA CONVENTION/REOUVERTURE

20.00

La présente convention collective de travail est d'une durée de deux ans, soit du 1 avril 1983 au 31 mars 1985 inclusivement. Elle entre en vigueur ~~à compter de la date de la signature de la convention,~~

NT p.h. Wa.

20.01

La présente convention collective doit rester en pleine vigueur et application jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective ou jusqu'à ce que le droit de grève ou le droit de lock-out soit acquis.

Toutefois, les parties s'entendent pour réviser la convention collective en tout temps sur toutes les clauses à incidence monétaire et sur les vacances. A ces occasions, le code du travail s'applique.

SIGNATURE

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A Hull
ce 30 ième jour du mois de mars 83.

GARDERIE POP-CITROUILLE INC.
(employeur)

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES (EURS)
EN GARDERIE DE L'OUTAOUAIS,
section Pop-Citrouille, (syndicat).

Judy Leblond
Armand Timp

Alain Alain
Braxie Lavallée