

DÉPÔT

Dépôt N°: 8605218

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

099242

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	
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	86-04-28	86-05-14		86-04-28	87-04-30	6

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Le Syndicat des travailleuses (eurs) en Garderie de la région de Montréal 1601 rue Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Garderie Le Pissenlit 8870 rue Lajeunesse Montréal, Québec H2M 1R6
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération des Affaires Sociales Inc. Att: Adriana Volpato 1601 rue Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	Région: 06-06 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

Dans votre dossier au Ministère le nom de l'association figure comme suit:
 Syndicat des Travailleuses (eurs) en Garderie de Montréal (CSN) Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/ms	86-05-23

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

3141 01 01

mai 14 13 05

CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE ENTRE

LA GARDERIE LE PISSENLIT

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES (EURS EN
GARDERIE DE LA REGION DE MONTREAL (CSN)

31410101

86 MAI 14 13 05

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL
MONTREAL

CHAPITRE 1-DEFINITIONS

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 LE PISSENLIT La Corporation

1-1-03

Le Syndicat

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de garderies de la région de ...Montréal.....

1-1-04

Travailleur, salarié

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

1-1-05

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.

1-1-06

Travailleur à temps complet

Tout travailleur qui accomplit les tâches décrites sous l'un ou l'autre des titres d'emploi mentionnés au chapitre 8 et qui travaille le nombre d'heures prévues à son titre d'emploi.

1-1-07

Travailleur à temps partiel

Tout travailleur qui accomplit les tâches décrites sous l'un ou l'autre des titres d'emploi mentionnés au chapitre 8 mais qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. Un travailleur à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de salarié à temps partiel.

1-1-08

Période de probation

Période pendant laquelle un travailleur n'a pas acquis son statut de permanence.

1-1-09

Période d'initiation et d'essai

Période durant laquelle un travailleur s'initie aux tâches d'une fonction pour y être évalué conformément aux dispositions de l'article 7-1-02.

CHAPITRE 2CHAMP D'APPLICATION2-1-01Champ d'application

La présente convention s'applique à tous les travailleurs couverts par le certificat d'accréditation.

CHAPITRE 3OBJET

3-1-01

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 salarié-es et d'autre part, de déterminer pour ces derniers de bonnes conditions de travail, le tout dans le cadre d'un fonctionnement cogestionnaire.

CHAPITRE 4DISPOSITIONS GENERALES

4-1-01

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

4-1-02

Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la garderie, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un travailleur à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son état de grossesse, 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.

4-1-03

Pour ce qui est de l'exercice des libertés pédagogiques, celles-ci doivent respecter l'orientation pédagogique générale de la garderie et tenir compte des recommandations du comité pédagogique. En cas de mésentente entre le comité pédagogique et les travailleurs, 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".

CHAPITRE 5DROITS 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 tous les travailleurs couverts par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du code du travail du Québec.

5-1-02

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.

5-1-03

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 un ou des travailleurs et l'employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat.

5-1-04

Sur demande au représentant de la garderie, un travailleur peut toujours consulter son dossier, et ce, en présence d'un agent syndical,

Ce dossier comprend:

- lettre de démission
- le formulaire de demande d'emploi
- le formulaire d'embauche
- toute autorisation de déduction
- les demandes de transfert et avis de nomination
- copie des diplômes et attestation d'étude ou d'expérience

5-1-04
(suite)

- 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

La garderie prend les moyens nécessaires pour assurer le caractère confidentiel du dossier.

5-1-05

La garderie qui congédie ou suspend un travailleur doit, au minimum un (1) jour ouvrable avant l'entrée en vigueur du congédiement ou de la suspension, confirmer par écrit au travailleur les raisons et les faits qui ont motivé le congédiement ou la suspension.

Le délai prévu à cet article ne s'applique pas dans le cas où la présence du travailleur peut porter préjudice grave aux enfants de l'avis des personnes présentes et les parties se rencontrent la journée même pour en discuter et l'avis est donné par écrit s'il y a lieu.

La garderie avise par écrit le syndicat de tout congédiement et de toutes suspensions dans le délai prévu aux paragraphes précédents.

5-1-06

Aucune offense ne peut être opposée à un travailleur après un (1) an de sa commission à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année (12 mois).

Tout document se rapportant à l'offense devra être détruit après ces délais.

5-1-07

La décision d'imposer un congédiement ou une suspension est communiquée au travailleur concerné et au syndicat dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou, au plus tard, dans les trente (30) jours à compter du jour où la garderie a pris connaissance de l'incident, un avis écrit de la garderie faisant foi de la date de ce jour.

5-1-08

Un arbitre ou le comité de relations de travail peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'un travailleur et la valeur dudit consentement.

- 5-1-09 Aucun aveu signé par un travailleur ne peut lui être opposé devant un arbitre ou le comité de relations de travail à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé devant un représentant dûment autorisé du syndicat.
- 5-1-10 Lorsque la garderie forme un comité, l'équipe de travail peut déléguer cinquante pour cent (50%) des participants, avec droit de parole et vote, sauf disposition contraire à la présente convention.
- 5-1-11 Sur le conseil d'administration de la garderie, au moins deux (2) sièges avec droit de vote et de parole, sont réservés aux représentants des travailleurs.
Seule l'équipe de travail est habilitée à désigner ces représentants.
- 5-1-12 Tous les travailleurs ont droit de parole et de vote aux assemblées générales de la garderie.
- 5-2-00 Comité de relations de travail
- 5-2-01 Pour régler toutes les questions qui touchent les relations de travail dans la garderie soient l'interprétation et la mise en application de la convention, le comité de relation de travail joue le rôle de comité de négociation locale, où les deux parties se rencontrent et proposent à leur instance respectives l'entente qui en résulte. La partie "garderie" négociant au mon du C.A. et de l'assemblée générale devra être représentée par des parents élus.
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 dix (10) jours ouvrables 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 avant la tenue de ladite rencontre. Cet ordre du jour doit être affiché à l'intention de tous les travailleurs et de tous les parents 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.

5-3-00

Régime syndical

5-3-01

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.

5-3-02

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.

5-3-03

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.

5-4-00

Retenues syndicales

5-4-01

La garderie retient pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque travailleur, la cotisation syndicale fixée par le syndicat ou un montant égal à celle-ci, et remet le 15 du mois suivant les sommes ainsi perçues au trésorier du syndicat.

En même temps que chaque remise, la garderie complète et fournit un état détaillé mentionnant le nom des travailleurs cotisés et les montants ainsi retenus.

Il incombe à la garderie de voir à l'application intégrale de ce paragraphe.

5-4-02

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.

5-4-03 La garderie fournit au syndicat une fois par mois, en double exemplaires, une liste des nouveaux travailleurs, en indiquant les renseignements suivants: date d'embauche, adresse, 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 le travailleur.

5-5-00 Utilisation des locaux

5-5-01 Le syndicat a le droit de tenir des réunions pour les travailleurs et toutes les réunions jugées importantes par le syndicat dans les locaux de la garderie. La garderie doit être avisée quarante-huit (48) heures à l'avance si possible de l'intention du syndicat d'utiliser ses locaux et cette utilisation est sans frais.

5-5-02 La garderie met à la disposition du syndicat et de ses membres, un tableau d'affichage servant exclusivement à des fins syndicales.

5-6-00 Libération syndicale

5-6-01 Tout travailleur 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.

Si une telle libération syndicale implique l'absence de plus de la moitié des travailleurs de la garderie, les modalités de remplacement seront convenues localement entre les parties.

- 5-6-02 Si un travailleur est appelé 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 par écrit vingt-et-un (21) jours à l'avance, libère ce travailleur sans solde et pour la période définie à la demande de libération.
- 5-6-03 Dans le cas où un travailleur bénéficie de la libération stipulée en 5-6-02, en tout temps, sur un avis écrit de la part du travailleur, celui-ci peut réintégrer ses fonctions à la garderie avec tous ses droits et privilèges comme s'il n'avait jamais quitté ses fonctions. Dans ce cas, le délai de réintégration du travailleur dans ses fonctions ne peut excéder vingt-et-un (21) jours de calendrier ou quinze (15) jours ouvrables de la réception d'un tel avis par la garderie.
- La période pendant laquelle un travailleur bénéficie de la libération en 5-6-02 ne tient pas lieu de période de probation.
- 5-6-04 Dans le cas où un travailleur bénéficie d'un congé tel que prévu à la clause 5-6-02, il 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 le travailleur ne manifeste pas son intention, il est réputé avoir demandé le renouvellement de son congé.
- 5-6-05 La garderie libère, sans perte de salaire, deux (2) travailleurs désignés par l'équipe de travail, aux fins d'assister à toutes les séances de négociation locale.
- 5-6-06 Le représentant extérieur du syndicat peut, après en avoir avisé les représentants de la garderie, si possible vingt-quatre (24) heures à l'avance, rencontrer à la garderie, dans un local réservé à cette fin, durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci.
- 5-6-07 Les représentants du syndicat peuvent rencontrer les représentants de la garderie sur rendez-vous. Ils peuvent également durant les heures de travail rencontrer les travailleurs de garderie sur les lieux de travail, dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail. Les travailleurs concernés et le délégué syndical de la garderie ne subissent aucune perte de salaire.

5-6-07
(suite)

Dans le cas de 5-6-06 et 5-6-07, si une telle libération syndicale implique l'absence de plus de la moitié des travailleurs de la garderie, les modalités de remplacement seront convenues localement entre les parties.

5-6-08

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.

5-6-09

Les travailleurs désignés par l'équipe de travail pour participer aux différents comités mis sur pied par la garderie ne subissent aucune perte de salaire pendant les réunions du comité si elles se tiennent sur les heures de travail.

5-6-10

Aux fins d'application du présent article, le travailleur libéré de son travail, sans perte de salaire, reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.

5-6-11

Dans les trente (30) jours de calendrier de la signature de la présente convention, le syndicat fournit à la garderie la liste des représentants du syndicat à la garderie et des officiers du syndicat régional.

Le syndicat fournit à la garderie 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 la garderie dans les vingt (20) jours de calendrier de la modification.

La garderie fait de même pour ses représentants officiels face au syndicat.

CHAPITRE 6-NOTION DE POSTE, POSTE FUSIONNE, POSTE DEPOURVU
TEMPORAIREMENT DE SON TITULAIRE, LISTE DE RAPPEL

- 6-1-00 Notion de poste
- 6-1-01 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.
- 6-2-00 Poste fusionné
- 6-2-01 Le poste fusionné désigne une affectation de travail identifiée par les attributions de plus d'un titre d'emploi.
- 6-2-02 Pour procéder à la création d'un poste fusionné, la garderie doit avoir l'accord des travailleuses syndiquées de la garderie.
- 6-3-00 Poste temporairement dépourvu de son titulaire
- 6-3-01 La garderie comble les postes temporairement dépourvus de leurs titulaires.
- 6-3-01.1 Lors de période exceptionnelle telle que vacances annuelles, période des Fêtes, etc., les postes temporairement dépourvus de leur titulaire seront comblés selon les besoins du service en respectant les ratios de la garderie après entente avec le syndicat local.
- 6-3-02 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 de perfectionnement avec ou sans solde
 - période d'affichage prévue à l'article 7 comprenant la période d'essai
 - congés sociaux
 - congés sans solde

- 6-3-03 Le poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas affiché, la garderie se sert de la liste de rappel pour le combler.
- 6-3-04 Le travailleur 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.
- 6-4-00 Liste de rappel
- 6-4-01 La liste de rappel comprend les travailleurs mis à pied ainsi que les travailleurs à temps partiel qui ont exprimé leur disponibilité par écrit. Tout changement dans les disponibilités doit être exprimé par écrit à la garderie.
- Tout travailleur peut démissionner de son poste avec un avis de dix (10) jours ouvrables pour s'inscrire sur la liste de rappel, auquel cas, il conserve son ancienneté.
- 6-4-02 La liste de rappel est utilisée pour combler des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour combler des surcroûts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée correspondant ou non aux fonctions prévues au chapitre 8 (inférieure à trois (3) mois, sauf entente entre les parties) ou pour toute autre raison convenue entre les parties.
- 6-4-03 La garderie n'est tenue de rappeler un travailleur inscrit sur la liste de rappel qu'en autant que sa disponibilité exprimée correspond au remplacement à effectuer.
- 6-4-03.1 Après cinq (5) non-disponibilités consécutives, le travailleur sur la liste de rappel doit réévaluer avec la garderie sa disponibilité exprimée.
- 6-4-03.2 Un travailleur qui n'est pas disponible pendant une période de moins de douze (12) mois, doit en aviser par écrit la garderie. Pour être réinscrit sur la liste de rappel, le travailleur réexprime sa disponibilité par écrit.

6-4-04

Avant de puiser à l'extérieur, la garderie fait appel aux travailleurs inscrits sur la liste de rappel selon la procédure suivante:

- a) La liste de rappel est appliquée par titre d'emploi. Un travailleur peut être inscrit pour plus d'un (1) titre d'emploi.
- b) Les travailleurs sont rappelés par ordre d'ancienneté et compte tenu de la disponibilité exprimée par écrit, pourvu qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- c) Le rappel se fait par téléphone ou messenger "interne" et le travailleur est tenu de se présenter au travail immédiatement, dans la mesure où les circonstances du rappel rencontrent la disponibilité exprimée préalablement.
- d) Si le travailleur refuse, le suivant est rappelé et ainsi de suite.
- e) Un travailleur à temps plein ou à temps partiel a la possibilité de remplacer un titre d'emploi différent de celui qu'il occupe, temporairement dépourvu de son titulaire en autant qu'il n'existe pas de disponibilité exprimée par la liste de rappel pour ce titre d'emploi.

6-4-04.1

Malgré ce qui précède un représentant du syndicat qui est fréquemment appelé pour être libéré pour des activités syndicales pourra être remplacé par le même salarié de la liste de rappel.

Toutefois ce salarié devra être le plus ancien parmi ceux qui ont exprimé une disponibilité à temps complet.

6-5-00

Sous-contrats

6-5-01

Les contrats à forfait et/ou les sous-contrats sont interdits sauf entente entre les parties.

CHAPITRE 7-ENGAGEMENT DU PERSONNEL - MUTATION VOLONTAIRE

7-1-00

Mutation volontaire

7-1-01

Lorsqu'un poste est vacant ou disponible, la garderie procède à un affichage au tableau d'affichage du syndicat. Lorsqu'un ou plusieurs travailleur(s) postule(nt), le plus ancien a priorité.

7-1-02

Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de vingt (20) jours de travail.

Avant la fin de sa période d'essai, le comité d'évaluation se réunit et transmet, suite aux consultations faites auprès des travailleurs et des parents concernés, avec justification écrite au C.A., l'une ou l'autre des recommandations suivantes:

- 1) Le travailleur est maintenu dans son nouveau poste
- 2) La prolongation de la période d'essai pour une durée de vingt (20) jours de calendrier
- 3) Le travailleur est réintégré dans son ancien poste

Après la période d'essai, si le comité d'évaluation ne s'entend pas c'est une prolongation de la période d'essai. Après la prolongation de la période d'essai, le comité d'évaluation ne s'entend pas, le travailleur n'est pas maintenu dans son nouveau poste et il peut réintégrer son ancien poste.

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

- 1) Le travailleur est maintenu dans son nouveau poste
- 2) Le travailleur est réintégré dans son ancien poste.

Si le travailleur est maintenu dans son nouveau poste, au terme de sa période d'initiation et d'essai, il est réputé, à ce moment là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

7-1-02
(suite)

Au cours de cette période, le travailleur qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à le faire à la demande de la garderie, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, il incombe à la garderie de prouver que le travailleur n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

7-1-03

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

7-2-00

Engagement du personnel

7-2-01

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

7-2-02

Dans les cas autres que ceux prévus aux clauses 7-1-01 et 7-1-02, la garderie ne peut procéder à l'engagement d'un candidat sans recommandation du comité de sélection; ce comité est formé de deux (2) représentants du syndicat local et de deux (2) représentants-parents de la garderie.

La sélection est basée sur les critères suivants:

- 1) Posséder une connaissance minimale des techniques appropriées au titre d'emploi postulé, déterminée par le Comité de pédagogie.
- 2) Respecter (être en accord) avec le fonctionnement démocratique et cogestionnaire de la garderie.

CHAPITRE 8-

TITRE D'EMPLOI - LIBELLES *

8-1-00

Libellés des fonctions

8-1-00.1

Les libellés des fonctions ci-dessous sont limitatifs à moins d'entente entre la garderie et le syndicat.

* Remarque: Dans les articles précédant le chapitre 8, le terme "titre d'emploi" est remplacé par le mot "fonction".

8-1-01

Travailleuse(eur) en garderie (éducatrice(eur))

Personne qui assume une présence constante auprès du groupe d'enfants, voit à l'éducation, voit à l'hygiène et à la santé des enfants et à leur sécurité, élabore un programme d'activités correspondant aux programmes pédagogiques élaborés par le comité de pédagogie en collaboration avec l'équipe de travail, et le met en application. Elle doit participer aux réunions d'équipe des travailleurs 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.

8-1-02

Travailleuse(eur) en garderie (cuisinière(ier))

Personne qui prépare les repas et les collations, s'occupe de l'entretien de la cuisine et des appareils ménagers et de l'équipement. Elle prépare les menus selon l'orientation de la garderie à cet effet. A la demande de la garderie, elle administre le budget de la cuisine et effectue les achats nécessaires à son fonctionnement. Elle doit participer aux comités mis sur pied par la garderie et aux assemblées générales de la garderie. Elle travaille en contact avec les enfants si la situation le permet.

8-1-03

Travailleuse(eur) en garderie (préposé(e) à l'entretien ménager)

Personne qui veille à la propreté et à l'entretien des locaux, des équipements et des accès. Elle voit à la disponibilité des produits sanitaires et d'entretien et à la demande de la garderie, elle en effectue les achats. Elle doit participer aux réunions d'équipe des travailleurs. Elle peut participer aux comités mis sur pied par la garderie et aux assemblées générales de la garderie. Elle travaille en contact avec les enfants si la situation le permet.

8-1-04

Secrétaire-comptable

Cette description de tâches pourra être renégociée, suivant l'entente négociée quant à la description de tâches de la (du) coordonnatrice (teur).

- Tenue de livres;
- Correspondance, comptabilité et autres;
- Emission de chèques;
- Préparation des conciliations bancaires;
- Préparation des payes;
- Aller chercher les chèques d'aide financière;
- Aller chercher les chèques à la Caisse Populaire;
- Préparation des rapports mensuels (d.g.s., syndicat);
- Rapports annuels (CSST, CNT);
- T4;
- Reçus d'impôt (contributions des parents);
- Percevoir les frais de garde et tenir les comptes des parents à jour;
- Etre disponible aux parents et aux autres employés;
- Travail préparatoire à la vérification de fin d'année.

CHAPITRE 9-SECURITE D'EMPLOI

9-1-00

Permanence

9-1-01

Le travailleur obtient sa permanence après la période de probation suite à une recommandation favorable du comité d'évaluation entérinée par la garderie.

9-1-02

La période de probation est de soixante (60) jours de calendrier. Cependant, si au terme de cette période, le salarié n'a pas accompli trente (30) jours de travail, sa période probation est prolongée jusqu'à ce qu'il ait accompli trente (30) jours de travail.

9-2-00

Comité d'évaluation

9-2-01

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

9-2-01.1

Le travailleur a le droit d'être entendu par le comité d'évaluation avant qu'une recommandation soit adoptée par ce comité.

9-2-02

Avant la fin de la période de probation, le comité d'évaluation se réunit et transmet, suite aux consultations faites auprès des travailleurs 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 vingt (20) jours de travail
- 3) Le congédiement.

Quand le comité ne s'entend pas, il y a prolongation de la période de probation automatique.

9-2-03

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

- 1) La reconnaissance de la permanence
- 2) Le non-renouvellement du contrat.

Quand le comité ne s'entend pas il y a congédiement automatique.

9-2-04

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.

9-2-05

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 suivant son adoption.

9-2-06

La garderie entérine la recommandation du comité d'évaluation et la fait parvenir au travailleur concerné, au délégué de la section et au syndicat au plus tard dans les cinq (5) jours suivant la réception par la garderie de la justification écrite du comité d'évaluation.

9-2-07

Tous les travailleurs dont le nom apparaît à l'annexe "B" sont permanents.

9-3-00

Ancienneté

9-3-01

Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent au salarié à temps complet et au salarié à temps partiel. Le salarié à temps partiel acquiert des droits proportionnellement au nombre d'heures de travail effectuées par rapport à la durée normale de la semaine de travail prévue à son titre d'emploi, à l'exclusion des heures supplémentaires.

- 9-3-02 Le salarié peut exercer son droit d'ancienneté en regard de tous les emplois compris dans l'unité de négociation conformément aux règles prévues à la présente convention collective.
- 9-3-03 L'ancienneté s'exprime en années et jours de calendrier.
- 9-3-04 L'ancienneté du salarié à temps partiel est comptée en jours de travail en fonction de ses heures travaillées par rapport à la durée normale de la semaine de travail prévue à son titre d'emploi, à l'exclusion des heures supplémentaires.
- 9-3-05 Chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'un salarié à temps complet et celle d'un salarié à temps partiel, les jours de travail de ce dernier sont convertis en années et en jours de calendrier selon la formule suivante: chaque jour de travail équivaut à 1/225 d'année d'ancienneté. Pour les salariés bénéficiant d'une cinquième (5e) semaine de congé annuel chaque jour de travail équivaut à 1/220 d'année d'ancienneté.
- 9-3-06 En aucun cas, le salarié à temps partiel ne peut accumuler plus d'ancienneté que le salarié à temps complet, à l'intérieur d'une même période.
- 9-3-07 Une liste d'ancienneté est annexée à la présente convention collective (Annexe "C") manifestant le rans d'ancienneté de chaque travailleur.

- 9-3- 08 Le travailleur peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée.
- 9-3- 09 Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en service du travailleur sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.
- 9-3- 10 Le travailleur 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 et de paternité prévu à la présente convention
 - d) Absence pour accident de travail ou maladie occupationnelle reconnue telle soit par un médecin compétent au choix du travailleur, soit par la garderie et le syndicat.
 - e) Absence pour accident ou maladie autre que accident de travail ou maladie occupationnelle pendant les vingt-quatre (24) premiers mois
 - f) Toutes autres absences prévues dans la présente convention collective ou autorisées par la garderie.
- 9-3- 11 L'ancienneté cesse de s'accumuler mais demeure au crédit du travailleur 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
 - c) Mise à pied depuis plus de douze (12) mois
 - d) Lors d'une suspension non contestée de la part du travailleur ou du syndicat ou confirmée par une sentence arbitrale.
- 9-3-12 Le travailleur perd son ancienneté dans les cas suivants:
- a) Lors d'un congédiement non contesté par le travailleur 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.

- 9-3-13 Le travailleur 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.
- 9-4-00 Mise à pied
- 9-4-01 La présente section s'applique à un travailleur mis à pied à cause d'un surplus de personnel.
- 9-4-02 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.
- 9-4-03 La mise à pied se fait par statut suivant l'ordre d'ancienneté en commençant par celui qui en a le moins parmi les détenteurs de poste à temps complet ou à temps partiel, sauf si une entente contraire est confirmée par écrit entre les travailleurs concernés et approuvée par le syndicat. Le travailleur ainsi mis à pied peut supplanter la personne d'un autre statut qui a le moins d'ancienneté.
- 9-4-04 Le syndicat et le ou les travailleur(s) concerné(s) par une réduction 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.
- 9-4-05 Au moment du départ, la garderie doit émettre au travailleur un certificat de cessation d'emploi et remettre toute(s) somme(s) due(s) à cette date.
- 9-4-06 Les travailleurs mis à pied sont inscrits automatiquement sur la liste de rappel.
- 9-4-07 La garderie qui réintègre un travailleur mis à pied dans ses fonctions, doit aviser le travailleur par courrier recommandé à la dernière adresse signifiée par le travailleur avec copie au syndicat.

- 9-4-08 Sur réception de l'avis stipulé à l'article 9-4-07, le travailleur a quinze (15) jours ouvrables pour répondre affirmativement, à défaut de quoi, il sera considéré comme ayant remis sa démission.
- 9-4-09 Tout travailleur mis à pied bénéficie d'une priorité de retour au travail sur tout candidat extérieur lorsqu'un poste devient vacant ou disponible.
- 9-5-00 Fermeture et réouverture de la garderie
- 9-5-01 La garderie avise les travailleurs et le syndicat de toute fermeture éventuelle aussitôt cette fermeture envisagée et de la date de la fermeture aussitôt cette date arrêtée au moins deux (2) mois avant cette date. La garderie s'engage à payer un (1) mois de salaire au taux horaire de la dernière convention collective signée et par année de service.
- 9-5-02 En cas de réouverture, les travailleurs en fonction lors de la fermeture sont rappelés au travail par ordre d'ancienneté en commençant par le plus ancien sauf si une entente contraire est confirmée par écrit entre les travailleurs concernés et approuvée par le syndicat.
- 9-5-03 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 dix (10) jours ouvrables.
- 9-6-00 Service de placement
- 9-6-01 Les garderies couvertes par les accréditations du syndicat participeront au service de placement régional du syndicat en lui communiquant la liste de ses travailleurs mis à pied et de ses postes disponibles.

CHAPITRE 10-CONGE DE MALADIE, CONGE FERIE, CONGE ANNUEL,
CONGE DE PERFECTIONNEMENT, CONGE SANS SOLDE

10-1-00

Congé de maladie

10-1-01

Au premier avril de chaque année ou à la date d'entrée en service, la garderie porte au crédit de chacun des travailleurs à temps plein à son emploi, une banque de jours de congés de maladie à raison de __ jour(s) par mois de travail prévu. Ces jours sont monnayés à tous les six (6) mois. Si un travailleur débute son emploi dans le courant d'un mois, il se voit créditer, au prorata du temps à faire dans ce mois une fraction de __ jour(s) de maladie.

10-1-02

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.

10-1-03

La garderie peut exiger de la part d'un travailleur absent pour cause d'accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle, un certificat médical attestant de la nature de la maladie lorsque l'absence excède cinq (5) jours.

10-1-04

Le salarié à temps partiel au lieu d'accumuler des jours de congés-maladie comme prévu au paragraphe 10-1-01, reçoit à chaque paie 4 % de son salaire, 5% pour la secrétaire-comptable.

10-1-05

Dans le cas du travailleur qui subit un accident de travail ou une maladie occupationnelle, la garderie s'engage à lui verser cent pour cent (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.

10-2-00

Congés fériés

10-2-01

La garderie accorde aux travailleurs treize (13) jours de congés fériés par année. Ces congés fériés sont déterminés par le syndicat local et la garderie dans les trente (30) jours après la signature de la convention.

10-2-02

Si le congé férié tombe pendant un congé hebdomadaire, pendant les vacances annuelles, pendant une absence maladie, le congé est reporté et le travailleur ne le perd pas.

10-2-03

Le travailleur à temps partiel bénéficie des dispositions du présent article. Les congés fériés payés se calculent et se paient de la façon suivante: 0 % du salaire versé sur chaque paye, 4% pour la secrétaire-comptable.

10-3-00

Congé annuel

10-3-01

Le travailleur ayant moins d'un (1) an de service au 31 mars a droit à trois (3) jour(s) de congé payé pour chaque mois de service.

Le salarié ayant un (1) an et plus de service au 31 mars a droit à dix-huit (18) jours ouvrables de congé annuel payés.

10-3-02

Pour fins de calcul, le travailleur embauché entre le 1er et le 15e jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un (1) mois complet de service.

10-3-03

La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année subséquente.

- 10-3-04 La période située entre le 1er mai et le 31 août de chaque année sera considérée comme la période normale pour prendre ses vacances. Cependant, le salarié pourra prendre ses vacances à l'extérieur de cette période, après entente entre les parties.
- 10-3-05 Un travailleur 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, il 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, le travailleur doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible.
- 10-3-06 Le choix des dates de prise de vacances se fait par consensus entre les travailleurs. A défaut de consensus, ce choix s'effectue par ordre décroissant d'ancienneté. Les parties négocieront localement le nombre de personnes qui partiront en même temps en vacances.
- 10-3-07 Le congé annuel du travailleur à temps partiel se calcule et se paie de la façon suivante: deux pour cent (2%) du salaire pour chaque semaine de congé annuel auquel le travailleur a droit, versé en même temps que l'avant-dernière paie précédant le départ en congé annuel, 8% pour la secrétaire-comptable.
- 10-3-08 Le travailleur à temps complet reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail. Elle est remise au travailleur avec l'avant-dernière paye qui précède son départ en congé annuel ou selon le rythme régulier du versement des payes au choix de la travailleuse(eur).
- Les retenues normalement faites sont effectuées sur le chèque de paie.

10-4-00

Congé sans solde

10-4-01

Après un (1) an de service, le travailleur 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'il en fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance.

10-4-02

1) Conditions d'obtention:

Le travailleur comptant au moins deux (2) 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 précédant. Pour obtenir ce congé, le travailleur 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.

2) Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde dont la durée excède quatre (4) semaines:

a) Ancienneté

Le travailleur conserve l'ancienneté qu'il avait au moment de son départ.

b) Congé annuel

La garderie remet au salarié la rémunération correspondant aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé.

c) Congés-maladie

Les congés de maladie accumulés au moment du début du congé restent au crédit du salarié et sont monnayés à la période prévue par la garderie au taux en vigueur à cette période. Le versement est fait au travailleur à son retour de congé à moins d'entente particulière entre les parties.

10-5-00 Congé de perfectionnement

10-5-01 Tout travailleur peut demander un congé de perfectionnement avec ou sans traitement; la demande est alors soumise au conseil d'administration par le syndicat au moins quatre (4) semaines à l'avance en précisant la durée de ce congé. Le conseil d'administration juge alors de la pertinence de la demande et transmet sa décision au syndicat.

10-5-02 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.

10-5-02.1 Une demande de congé de perfectionnement sans traitement ne peut être refusée sans motif valable.

10-5-03 Dans le cas d'une demande de perfectionnement venant de la garderie et agréée par le travailleur, la garderie devra assumer les frais relatifs à la scolarité ainsi que le salaire auquel le travailleur aurait droit.

CHAPITRE 11- AVANTAGES SOCIAUX, CONGE DE MATERNITE11-1-00 Avantages sociaux

11-1-01 Le travailleur 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: Cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
- b) le mariage de ses père et mère, fils, fille, frère et soeur: le jour du mariage;
- c) lorsque le travailleur doit se présenter à la Cour dans le cas d'un divorce ou d'une séparation: Un (1) jours au total;
- d) décès du conjoint de fait ou d'un enfant: Cinq (5) jour(s);
- e) décès du beau-père, belle-mère, bru, gendre, grands-parents, beau-frère, belle-soeur, petits enfants: Deux (2) jours;
- f) décès de père, mère, soeur, frère: Cinq (5) jours;

11-1-01
(suite)

g) lorsqu'il change de lieu de domicile: Un (1) jour;
h) tout travailleur a droit à Deux (2) jours par année pour des responsabilités parentales.

11-1-02

Le travailleur a droit à une (1) journée additionnelle si le lieu des funérailles se situe à plus de deux-cent-quarante (240) kilomètres du lieu de sa résidence.

11-1-03

Pour les jours de calendrier de congé dont il est fait mention au paragraphe 11-1-01, le travailleur reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail, sauf si les jours de congé coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention.

11-1-04

Le salarié appelé à agir comme juré ou témoin dans une cause où il n'est pas une des parties intéressées, reçoit, pendant la période où il est appelé à agir comme juré ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité à ce titre versée par la Cour.

11-1-05

Dans le cas de poursuites judiciaires impliquant un salarié dans l'exercice normal de ses fonctions, celui-ci ne subit aucune perte de son salaire régulier pour le temps où sa présence est nécessaire à la Cour.

11-1-06

Le travailleur siégeant comme juré pendant sa période de vacances peut reporter les jours de vacances non utilisés.

11-1-07

Dans des circonstances exceptionnelles et pour un maximum de _____ () jours ouvrables, le travailleur peut bénéficier d'un congé avec solde pour se rétablir d'un problème psychologique et émotif grave survenu pendant les heures de travail.

11-2-00 Congé de maternité

SECTION I Dispositions générales

11-2-01 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.

11-2-02 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également salarié du secteur public ou parapublic.

SECTION II

11-2-03 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de Vingt (20) semaines qui, sous réserve du paragraphe 11-2-05, doivent être consécutives.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

11-2-04 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

11-2-05 La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

11-2-06 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée 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 de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

11-2-06
(suite)

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Cas admissibles à l'assurance-chômage

11-2-07

La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service** avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve du paragraphe 11-2-08:

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 100% de son salaire hebdomadaire de base;*
 - b) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 0 de son salaire hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;
 - c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa b), une indemnité égale à 0 de son salaire hebdomadaire de base, et ce jusqu'à la fin de la 0 () semaine du congé de maternité.

Pour les fins de l'alinéa b) du présent article, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.

*On entend par "salaire de base", le salaire régulier du salarié incluant les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

**Aux fins du présent article, la salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

Cas non-admissibles à l'assurance-chômage

11-2-07.1

La salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, la salariée à temps complet qui a accumulé 0 () semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à 0 de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant 0 () semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des deux motifs suivants:

- i) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la 50e et la 30e semaine précédant celle prévue de son accouchement;
- ou
- ii) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-chômage.

La salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 0 de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant 0 () semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des trois motifs suivants:

- i) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage; ou
- ii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la 50e et la 30e semaine précédant celle prévue de son accouchement;
- iii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

Si la salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, le pourcentage d'indemnité est fixé à 0 %.

11-2-07.2

Dans les cas prévus aux paragraphes 11-2-07 et 11-2-07.1:

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.
- b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par la garderie dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Pour les fins du présent alinéa, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par la C.E.I.C. à la garderie au moyen d'un relevé mécanographique.
- c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Education, Affaires Sociales, Commissions de formation professionnelle et Société des traversiers du Québec, et uniquement aux fins du présent article, les conseils régionaux de la santé et des services sociaux et les ateliers protégés appelés à devenir des centres de réadaptation pour adultes, les garderies).
- d) Le salaire hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des cinq derniers mois précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu que pour les fins du calcul de son salaire de base durant son congé de maternité, on réfère au salaire de base à partir duquel telles prestations ont été établies.
Si la période des cinq premiers mois précédant le congé de maternité de la salariée à temps partiel comprend la date d'augmentation statutaire, le calcul du salaire hebdomadaire de base est fait à partir du taux de salaire en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend la date d'augmentation statutaire, le salaire hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de salaire qui lui est applicable.

- 11-2-08 L'allocation de congé de maternité⁽¹⁾ versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon le paragraphe 11-2-07.
- 11-2-09 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues au paragraphe 11-2-10 de la présente section, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:
- assurance-vie;
 - assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
 - accumulation de vacances;
 - accumulation de congés de maladie;
 - accumulation de l'ancienneté.
- La salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit son employeur de la date du report.
- 11-2-10 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.
- La salariée peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de quatre (4) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.
- Durant ces extensions, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni salaire.
- 11-2-11 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que Vingt (20) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la garderie, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

(1) Il s'agit de l'allocation actuellement établie à 240.00 \$.

11-2-12

L'employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 11-2-25. La salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédant est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

11-2-13

Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

SECTION IIICONGES SPECIAUX A L'OCCASION DE LA GROSSESSEAffectation provisoire et congé spécial

11-2-14

Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître, la salariée enceinte peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention collective, d'un autre titre d'emploi. Elle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

La salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si la garderie n'effectue pas l'affectation provisoire, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement; à moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, se congé se termine au début de la _____ 0 () semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre alors en vigueur.

11-2-14
(suite)

Durant le congé spécial prévu au présent paragraphe, la salariée a droit à une indemnité équivalente à celle prévue par l'article 42 de la Loi sur les accidents du travail (L.R.Q. chapitre A-3). L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée au même effet par un organisme public⁽¹⁾. Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, le total des indemnités ou prestations versées pour les fins du présent alinéa ne peut excéder 100% du salaire net de la salariée.

Autres congés spéciaux

11-2-15

La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de la garderie; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la 0 () semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

11-2-16

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 11-2-09, en autant qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 11-2-13 de la section II. La salariée visée à l'un ou l'autre des alinéas a), b) et c) du paragraphe 11-2-15 peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire.

(1) Ceci est ajouté dans l'éventualité où l'entrée en vigueur de dispositions législatives particulières impliquerait le paiement de telles prestations.

SECTION IVAUTRES CONGES PARENTAUXCongé de paternité

- 11-2-17 Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de Un (1) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le jour suivant le retour de la mère à la maison.

Congés pour adoption

- 11-2-18 Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de Deux (2) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après la date de prise en charge de l'enfant.

- 11-2-18.1 Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé prévu au paragraphe 11-2-18 a droit à un congé payé d'une durée maximale de Un (1) jours ouvrables.

- 11-2-19 Pour chaque semaine du congé prévu au paragraphe 11-2-18, le salarié ou la salariée reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, versée à intervalles de deux (2) semaines.

Congés sans solde

- 11-2-20 Un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la salariée en prolongation du congé de maternité ou au salarié en prolongation du congé de paternité.

Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans solde à moins que ce congé ne soit partagé sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

- 11-2-21 Un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé au salarié ou à la salariée, en prolongation du congé pour adoption.

Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans solde à moins que ce congé ne soit partagé sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

11-2-22

Au cours du congé sans solde, le salarié ou la salariée accumule son ancienneté. Il ou elle peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables, s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse la totalité des primes.

A l'expiration de son congé sans solde, le salarié ou la salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, le salarié ou la salariée a droit aux avantages dont il ou elle aurait bénéficié si il ou elle avait alors été au travail.

Dispositions diverses

11-2-23

Les périodes de congés visées aux paragraphes 11-2-18, 11-2-20 et 11-2-21 de la présente section sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

11-2-24

La garderie doit faire parvenir au salarié, au cours de la _____ semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de Deux (2) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

Le salarié à qui la garderie a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 11-2-23.

Le salarié qui ne se conforme pas à l'alinéa précédant est réputé en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le salarié qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

11-2-25

Le salarié à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus aux paragraphes 11-2-20 et 11-2-21 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. A défaut de quoi il est considéré comme ayant démissionné.

Le salarié qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins quinze (15) jours avant son retour.

- 11-2-26 Le salarié qui prend le congé pour adoption prévu au paragraphe 11-2-18 de la présente section bénéficie des avantages prévus au paragraphe 11-2-09 en autant qu'il y ait normalement droit, et au paragraphe 11-2-13 de la section II.
- CHAPITRE 12- PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS
 PROCEDURE D'ARBITRAGE
- 12-1-00 Procédure de règlement des griefs
- 12-1-01 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.
- 12-1-02 Tout travailleur, seul ou accompagné d'un ou des représentants du syndicats, dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance par le travailleur 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 à la personne désignée par la garderie, laquelle en accuse réception par écrit à la personne qui a déposé le grief, dans les cinq (5) jours ouvrables subséquents.
- Le syndicat peut également déposer un grief au lieu et place du travailleur, sauf dans le cas de congédiement si le travailleur s'y oppose.
- Les délais de trente (30) jours et de six (6) mois, selon le cas qui doit s'appliquer, sont de rigueur.
- 12-1-03 Cependant, le travailleur 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 désignée par la garderie dans les cas suivants:
- ancienneté
 - salaires et fonctions
 - quantum de la prestation d'assurance-salaire.
- 12-1-04 Le dépôt du grief constitue une demande d'arbitrage.

- 12-1-05 Si plusieurs travailleurs pris collectivement ou si le syndicat comme tel se croient lésés, le syndicat peut présenter la cause par écrit pour enquête et considération en suivant la procédure ci-haut décrite.
- 12-1-06 La date du dernier fait dont un grief découle sert de point de départ pour le calcul du délai de six (6) mois.
- 12-1-07 Suite à la soumission du grief, la personne désignée par la garderie doit réunir le comité des relations de travail dans un délai de dix (10) jours ouvrables. A défaut de quoi, la garderie reconnaît faire droit au grief.
- 12-1-08 Pour éviter le plus possible la procédure d'arbitrage, les parties privilégient le recours au comité des relations de travail. Si, suite à la rencontre prévue à 12-1-07, le syndicat juge la réponse de la garderie insatisfaisante, il peut soumettre le grief à l'arbitrage, selon la procédure prévue à l'article 12-2-00.
- 12-1-09 Dans le cas de grief traitant de mesures disciplinaires soumis à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la garderie.
- 12-1-10 En matière disciplinaire, le dépôt du grief replace 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'arbitre rende sa décision, sauf dans le cas où la garderie et le syndicat jugent que la présence du travailleur porterait préjudice aux enfants.
- 12-1-11 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente écrite à l'effet contraire.
- 12-1-12 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.
- 12-1-13 Le travailleur ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété par le fait d'être impliqué dans un grief.

12-2-00

Procédure d'arbitrage

12-2-01

L'audition est tenue devant un arbitre unique. Lorsque le syndicat veut soumettre un grief à l'arbitrage, il doit, donner un avis écrit à cet effet à la garderie et au premier arbitre de la liste suivante:

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.

Les présentes dispositions n'empêchent pas les parties de déférer tout grief à un autre arbitre par un commun accord.

Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, les parties s'entendent pour établir une liste d'arbitre.

12-2-02

L'arbitre ainsi désigné convoque les parties pour l'audition, dans les plus brefs délais possibles.

12-2-03

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 au fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'il puisse disposer de cette objection sur le champ.

12-2-04

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.

12-2-05

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 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.

- 12-2-06 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties et doit être exécutée dans les plus brefs délais et avant l'expiration du délai prévu à ladite décision.
- 12-2-07 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 pour un emprunt personnel du même montant à l'institution bancaire avec laquelle la garderie fait affaire, à compter de la date où ces sommes étaient exigibles.
- 12-2-08 Chaque partie paie ses frais d'arbitrage.
- 12-2-09 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

13-1-01

Champ d'application

Organise le travail d'équipe, développe les programmes pédagogiques en lien avec le comité pédagogique, intègre et participe à l'évaluation des nouveaux travailleurs, met en application les orientations et les décisions prises par la garderie.

13-1-02

Coordonnateur/trice

Les parties conviennent de mener au sein des garderies un débat au cours de la période couverte par la présente convention, en vue d'en arriver à une entente sur les tâches et sur le mode de nomination de la coordonnatrice. Ce débat devra prendre fin au plus tard à l'expiration de la présente convention. D'ici à cette entente, le statu quo prévaudra.

13-1-03

Tous les travailleurs de la garderie forment l'équipe de travail.

13-1-04 Les travailleurs doivent participer à l'équipe de travail.

13-1-05 0 () fois par année, l'équipe de travailleurs bénéficie d'une libération avec solde d'un minimum de _____ () jour(s), plus _____ () par semaine dans le but de tenir des réunions permettant la planification des activités de la garderie.

13-1-06 L'équipe de travail de la garderie détermine la répartition des libérations prévues à l'article 13-1-05 du présent chapitre.

CHAPITRE 14- HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

14-1-00 La semaine de travail se répartit du lundi au vendredi inclusivement.

14-1-01 Le nombre d'heures hebdomadaires de travail est au maximum de trente-cinq heures (35) pour un travailleur à temps complet.

14-1-02 L'équipe de travail répartit les horaires de chaque travailleur et en informe la garderie par écrit.

14-1-03 Le travailleur bénéficie, à l'intérieur de son horaire, de Une (1) pauses-café d'une durée de trente (30) minutes et d'une période de 0 () pour dîner par jour. Ces périodes sont calculées comme heures travaillées.

14-1-04 La garderie s'engage à créer le plus de postes à temps complet possible et d'engager des travailleurs à temps partiel si elle est dans l'impossibilité de créer un poste à temps complet.

14-1-05 Toute personne à temps complet qui fait plus que l'horaire normal de sa fonction par jour et travaille le samedi et/ou le dimanche est réputée avoir fait du temps supplémentaire.

14-1-06 Avant d'offrir du temps supplémentaire à un travailleur à temps complet, la garderie doit faire appel dans la mesure du possible, au travailleur de la liste de rappel qui n'a pas complété la semaine normale de travail de sa fonction, en commençant par le plus ancien.

14-1-06.1

Pour les travailleurs à temps partiel le temps supplémentaire s'applique au-delà de la semaine régulière de travail.

14-1-07

La garderie s'engage à ne pas créer de poste à heures brisées sans l'accord du syndicat.

CHAPITRE 15-REMUNERATION

15-1-01

Pour la période du 1er Avril 1986 au 31 Mars 1987 le taux d'horaire du titre d'emploi est de :

Pour une éducatrice à temps complet (\$379.90) (Trois-cent-soixante-dix-neuf dollars et quatre-vingt-dix cents)

Pour une éducatrice à temps partiel, le taux horaire est de Sept dollars (\$7.00) et pour le secrétaire-comptable, il est de \$10.85 (Dix dollars et quatre-vingt-cinq cents).

15-1-02

L'indexation du salaire est négociée localement.

15-1-03

Par la suite, les salaires des travailleurs sont renégo-ciés annuellement à la période définie par la garderie.

15-1-04

Au plus tard dans les trente (30) jours d'une nouvelle entente sur les salaires, les réajustements sont effectués rétroactivement au premier (1er) jour de la période définie en 15-1-03 selon les nouveaux taux.

15-1-05

Le versement du salaire s'effectue à toutes les deux (2) semaines et porte sur les jours effectivement travaillés ou considérés comme tel, sauf entente contraire entre les parties.

15-1-06

Si un versement échoit un jour férié ou chômé, le versement est distribué le jour ouvrable précédent.

15-1-07

Dans le cas d'une démission, la garderie doit remettre au travailleur toute (s) somme (s) due (s) ainsi que le certificat de cessation d'emploi au moment du départ, en autant que le travailleur ait respecté le délai d'avis prévu à la clause 16-1-01. La garderie doit fournir au travailleur une lettre de référence, s'il en fait la demande.

15-1-08

Dans le cas où le travailleur ne respecte pas le délai de démission prévu à la clause 16-1-01, la garderie doit remettre les sommes dues au plus tard à la seconde période de paie suivant l'avis de départ.

- 15-1-09 Tout travail supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le taux de salaire régulier, sauf pour les jours fériés et chômés où le taux double s'applique, pour la secrétaire-comptable les heures supplémentaires sont payées à tarif simple.
- 15-1-10 Le travailleur qui est rappelé pour effectuer du travail, après avoir quitté la garderie, est rémunéré à temps double et demi. Chaque fraction d'heures est comptée pour une (1) heure.
- 15-1-11 Le travail supplémentaire est payé sur bordereau distinct au plus tard quinze (15) jours après que le travailleur ait émis une feuille de temps indiquant le temps supplémentaire effectué.

CHAPITRE 16-DEMISSION

- 16-1-01 Tout travailleur peut mettre fin à son contrat moyennant un avis écrit d'au moins trente (30) jours.

CHAPITRE 17-DROITS ACQUIS

- 17-1-01 Le travailleur qui bénéficie présentement d'avantages ou privilèges supérieurs aux stipulations de la présente convention, continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention.

CHAPITRE 18-LES ASSURANCES

- 18-1-01 Les parties s'entendent pour faire les démarches nécessaires afin d'établir dans les plus brefs délais possibles, un régime d'assurances commun à l'ensemble des garderies couvertes par la présente convention.

CHAPITRE 19-RATIO

- 19-1-01 Le ratio et la proportion entre le nombre de membres du personnel de la garderie et le nombre d'enfants qui y sont reçus sera de: Un pour sept (1 pour 7).

Ce ratio doit être calculé en fonction du personnel éducatif en contact direct avec les enfants.

19-1-02 On compte un (1) secrétaire-comptable pour les garderies recevant de Un (1) à Trente (30) enfants.

19-1-03 Par mesure de sécurité, en aucun temps un travailleur ne pourra être seul avec un ou des enfants à la garderie et/ou lors d'une sortie sauf urgence.

CHAPITRE 20- DUREE DE LA CONVENTION

20-1-01 La présente convention collective entrera en vigueur au moment de sa signature et le demeurera jusqu'au 30 Avril 1987. Toutefois, les dispositions qui y sont contenues garderont effet jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

20-1-02 A compter du 1er Septembre 1996, les parties conviennent d'entamer les négociations en vue du renouvellement de la présente convention collective.

20-1-03 Les ententes annexées à la présente convention en font partie intégrale.

20-1-04 Nonobstant ce qui précède, l'une ou l'autre des parties pourra sur avis adressé à l'autre partie réouvrir la convention sur les articles suivants:

- 5-6-00 et suivants (libérations syndicales)
- 8-1-06
- 9-5-00 et suivants (fermeture et réouverture)
- le chapitre 10, jusqu'à 10-4-00 exclusivement
- le chapitre 11 au complet
- l'article 12-2-01 (liste des arbitres)
- l'article 13-1-05
- l'article 14-1-03
- l'article 15-1-01
- le chapitre 19 au complet sauf 19-1-04

Auquel cas les dispositions du Code du Travail s'appliquent.

Dans l'hypothèse où de telles négociations sont entamées les dispositions de l'ensemble de la présente convention collective s'appliquent jusqu'à ce qu'une nouvelle entente intervienne.

CHAPITRE 21-

REMARQUE PARTICULIERE

21-1-01 Selon que le contexte le requerrera, tout mot écrit au genre masculin comprend le genre féminin.

La règle précitée quant à la rédaction de la convention collective n'est choisie qu'en fonction de considérations pratiques. Toutefois, les parties tiennent à réaffirmer qu'elles n'exerceront aucune discrimination basée sur le sexe et qu'elles appliqueront les dispositions de la convention collective sans égard au sexe des travailleurs.

EN FOI DE QUOI, APRES AVOIR LU, LES PARTIES AUX PRESENTES ONT SIGNE,

A Montréal ce 28^{me} jour de avril 1986.

Pour la Garderie Le Pissenlit

Marthe Lemblay
René Choudehane (trés.)

Pour le Syndicat des Travailleuses (eurs
 en garderie de la région de Montréal) (CSN)

J. P. Gagnier
Rita Moro

ANNEXE "A"LETTRE D'ENTENTE (FUSIONNEMENT DE POSTES)

Les deux parties conviennent que pour la durée de la présente convention, le poste d'éducatrice et de cuisinière est fusionné.

De plus, il est entendu que les éducatrices/cuisinières aident à effectuer les tâches suivantes:

- Perception des chèques;
- Combler la liste d'attente;
- Répondre au téléphone.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRESENTES ONT SIGNE,

à MONTREAL, ce 28^e jour de juil 1986.

POUR LA GARDERIE LE PISSENLIT

Marthe Lemay
René Chaydelaine (trés)

POUR LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES (EURS
EN GARDERIE DE LA REGION DE MONTREAL) (CSN)

J. L. Gagnier
Rita Moro