

MONTREAL, 1e 28 avril 1987

9745-1

P R É S I D E N T :

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Gérard BOISCLAIR

MONIC GIGUERE ET ALS
Garderie Coopérative
le Petit Prince
520, rue Ste-Hélène
Longueuil (Québec)
J4K 3R2

REQUÉRANTE

- et -

SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES(EURS)
EN GARDERIE DE MONTREAL (CSN)
1601, ave Delorimier
Montréal (Québec)
H2K 4M5

MIS EN CAUSE
DE PREMIERE PART

- et -

GARDERIE COOPÉRATIVE
LE PETIT PRINCE
520, rue Ste-Hélène
Longueuil (Québec)
J4K 3R2

MISE EN CAUSE
DE DEUXIEME PART

D E C I S I O N

Il s'agit d'une requête déposée en vertu de l'article 41 du Code du travail le 20 janvier 1987, dont j'ai été saisi le 14 du mois courant, et laquelle a pour objet de faire révoquer l'accréditation accordée au Syndicat mis en cause le 1er février 1985 pour représenter:

*87 APR 28 10:50

**"Toutes et tous les salariés au
sens du Code du travail".**

Avant la convocation des parties pour les entendre dans cette affaire et par document du 1er avril, ce dernier Syndicat nous informe qu'il ne fera pas de représentation relativement à la présente requête.

Par ailleurs, il appert du dossier que celle-ci est déposée dans les délais légaux et que les membres ont démissionnés en nombre suffisant pour faire perdre audit Syndicat le caractère représentatif parmi le groupe pour lequel il a été accrédité.

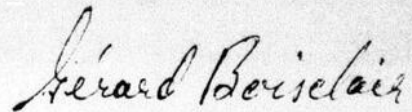
EN CONSÉQUENCE

ET POUR CES MOTIFS

LE SOUSSIGNÉ

RÉVOQUE

l'accréditation accordée le 1er février 1985
au Syndicat des Travailleuses(eurs) en
Garderie de Montréal (CSN).



Gérard BOISCLAIR,
Commissaire du travail

GB/j1

REPRÉSENTANTE DU SYNDICAT
MIS EN CAUSE:
Mme Adriana Volpato

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

09745-1

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-28275-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-12-19	86-02-04		85-12-19	87-03-31	20

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleuses(eurs) en Garderie de Montréal - CSN 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Garderie Coopérative Le Petit Prince 520 rue Ste-Hélène Longueuil, Qué
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Féd. des Affaires Sociales Inc Att.: Mme Claudine Toth 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	Région <u>06-06</u> Activité <u>8293 (10)</u> Affiliation <u>06*</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voire 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

Signature: **Pierratte David /ag** Date: **86-02-11**

Pour le commissaire général du travail

Pour renseignements: 425, St-Armand, Québec G1R 4Z1 - 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 - 875-4357

RECHERCHE

DE LA REGION DE MONTREAL (CSN)

3141 01 01

6 7 1 1 P - A-7-1 98

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

GARDERIE COOPERATIVE LE PETIT PRINCE

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES(EURS)

EN GARDERIE

DE LA REGION DE MONTREAL (CSN)

3141 01 01

86 FEB -4 11 49

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL
MONTREAL

DECLARATION DE PRINCIPE

Attendu que les femmes ont droit au travail;

Attendu que les enfants d'âge pré-scolaire ont droit à l'éducation:

Nous nous entendons pour revendiquer auprès du gouvernement, un réseau de garderie:

- 1) accessible en tout temps, à la fois dans les milieux de travail et dans les quartiers;
- 2)
 - un accès prioritaire aux locaux publics;
 - le financement des conditions de travail;
 - le financement des coûts relatifs au matériel pédagogique et à l'aménagement des locaux;
- 3) public, c'est-à-dire pour forcer le gouvernement à reconnaître l'évidence de sa responsabilité face à la prise en charge collective des enfants.

Attendu que ceux qui sont le plus à même d'assurer une qualité de service sont ceux-là même qui interviennent directement auprès des enfants, soit les parents et les travailleuses (eurs);

Attendu que les enfants ont droit à un service de qualité qui réponde à leurs besoins et leur assure le meilleur développement possible;

Attendu que les travailleuses (eurs) ont droit de contrôler leur travail;

Attendu que les parents ont droit de contrôler leur service;

Nous nous entendons sur le fait que la négociation des clauses normatives de la convention collective à la table régionale de négociation, composée de représentants parents des garderies et de représentantes du syndicat régional, permet d'assurer le maintien de notre contrôle dans nos rapports parents-travailleuses (eurs) et qu'ainsi nous nous inscrivons comme les seuls intervenants dans la gestion de nos garderies.

Et nous nous entendons pour assurer une qualité de service selon nos critères et ce par le contrôle de la gestion et de la pédagogie dans nos garderies.

Attendu que les travailleuses (eurs) en garderie accomplissent un travail éducatif d'intérêt public;

Attendu que ce travail n'est pas reconnu par le gouvernement comme étant un service public et que par conséquent leurs conditions de travail sont de loin inférieures à celles rencontrées dans le secteur public;

Attendu que les parents ne peuvent et ne veulent plus accepter de continuer à être tenus responsables des conditions de travail déplorables en garderie, ainsi que leurs répercussions sur les travailleuses (eurs), sur la qualité de services dispensés aux enfants et sur l'accessibilité même au service;

Attendu que la capacité des parents d'assumer les hausses de tarifs qui permettraient aux garderies de maintenir la qualité des services tout en donnant des conditions de travail décentes aux travailleuses (eurs) en garderie, est à son plafonnement;

Nous nous entendons pour reconnaître les travailleuses (eurs) en garderie comme travailleuses (eurs) du secteur public.

1-1-09

Période de probation

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

1--10

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,

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
- 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(euse) 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, quel qu'il soit, 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 travailleur(euse)s. Seul le syndicat local est habilité à désigner ces représentants.
- 5-1-12 Tous les travailleurs(euses) membres de la coopérative 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 local, où les deux (2) parties se rencontrent et proposent à leur instance respective l'entente qui en résulte. La partie "garderie" négociant au nom du C.A. et de l'assemblée générale devra être représentée par un (1) parent élu et la directrice.
 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 mettra à la disposition conjointe des travailleurs et du syndicat un local ou un espace réservé exclusivement aux travailleurs et au syndicat conjointement.

5-5-03 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 dix (10) ----- 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 dix (10)----- jours de calendrier ou cinq (5) --- 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 dix (10) ----- 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 le syndicat, 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 la 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 d'un ou plus d'un titre d'emploi.

6-2-02 Pour procéder à la création d'un poste fusionné, la garderie doit avoir l'accord du syndicat.

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

...11

- 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. Toutefois, pour les remplacements d'une journée, la travailleuse à temps partiel qui travaille ordinairement dans le local où le remplacement doit avoir lieu, aura priorité sur ce remplacement si sa disponibilité exprimée sur la liste de rappel correspond au remplacement à faire.
- 6-3-04 Le travailleur qui comble un poste temporairement dépourvu de son titulaire doit avoir un avis de sept (7) jours de calendrier avant la fin d'un remplacement de deux (2) mois et plus.
- 6-3-05 Le travailleur occasionnel qui comble un poste temporairement dépourvu de son titulaire de plus de trois (3) mois, a les mêmes avantages que le travailleur à temps partiel.
- 6-4-00 Liste de rappel
- 6-4-02 La liste de rappel comprend les travailleurs(euses) mis-à-pied, les travailleurs(euses) à temps partiel qui ont exprimé leur disponibilité par écrit, ainsi que les travailleurs(euses) occasionnel(le)s. Tout changement dans les disponibilités doit être exprimé par écrit à la garderie.
- Tout travailleur(euse) 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(e) travailleur(euse) inscrit(e) sur la liste de rappel qu'en autant que sa disponibilité exprimée correspond au remplacement à effectuer et en autant que le (la) travailleur(euse) n'a pas déjà travaillé durant la journée visée par ce rappel.
- 6-4-03.1 Après cinq (5) non-disponibilités consécutives, le(la) travailleur(euse) sur la liste de rappel doit réévaluer avec la garderie sa disponibilité exprimée.
- 6.4-03.2 Un(e) travailleur(euse) qui n'est pas disponible pendant une période de moins de douze (12) mois, doit en aviser par écrit la garderie. Pour être réinscrit(e) sur la liste de rappel, le(la) travailleur(euse) 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 par 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) Le salarié détenteur d'un poste à temps partiel qui exprime sa disponibilité à temps complet pour la liste de rappel peut accepter d'effectuer tout remplacement de poste jusqu'à concurrence de temps complet, auquel cas, son poste devient temporairement dépourvu de son titulaire et comblé selon les dispositions précédentes.
- f) 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, à l'exception du contrat de service existant à la signature de convention.

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 un (1) représentant-parent de la garderie et la directrice.

La sélection est basée sur les critères suivants:

- 1) Posséder une connaissance minimale des techniques appropriées au titre d'emploi postulé, proposé et rédigé par ledit comité de sélection.
- 2) Respecter (être en accord) avec le fonctionnement démocratique 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(euses) 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 ainsi que toutes tâches connexes.

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. Elle prépare la liste des achats nécessaires et la soumet à la direction. 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 et effectue toute tâche connexe.

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 dresse la liste des achats nécessaires. Elle peut participer aux réunions d'équipe des travailleurs(euses). 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 et effectue toute tâche connexe.

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 quatre-vingt-dix (90) jours calendrier. Cependant, si au terme de cette période, le salarié n'a pas accompli quarante-cinq (45) jours de travail, sa période probation est prolongée jusqu'à ce qu'il ait accompli quarante-cinq (45) 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 un (1) représentant-parent de la garderie et la directrice.

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 maximale 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 congédiement.
- Quand le comité ne s'entend pas il y a congédiement automatique.
- 9-2-04 Dans les trente(30) jours précédant l'expiration de la période 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 ouvrables suivant son adoption.
- 9-2-06 La garderie entérine la recommandation du comité d'évaluation et la fait parvenir au-à la travailleur-euse concerné-e, au-à la délégué-e de la section et au syndicat au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception par la garderie de la justification écrite du comité d'évaluation.
- 9-2-07 Tous-toutes les travailleurs-euses dont le nom apparaît à l'annexe "B" sont permanents.
- 9-3-01 Ancienneté
- 9-3-01 Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent au-à la salarié-e à temps complet et au-à la salarié-e à temps partiel. Le-la salarié-e à temps partiel et le-la travailleur-euse occasionnel-le 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.

- 9-3-02 Le (la) salarié(e) peut exercer son droit d'ancienneté en regard de tous les emplois compris dans l'unité de négociation conformément aux règles prévues dans la présente convention collective.
- 9-3-03 L'ancienneté s'exprime en années et jours de calendrier, ainsi qu'en heures travaillées.
- 9-3-04 L'ancienneté du(de la) salarié(e) 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.
- 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 (e) salarié(e) 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 1/231 d'année d'ancienneté. Pour les salariés bénéficiant d'une troisième(3e) semaine de congé annuel, chaque jour de travail équivaut à 1/266 d'année d'ancienneté. Pour les salarié(e)s bénéficiant d'une quatrième (4e) semaine de congé annuel, chaque jour de travail équivaut à 1/221 d'année d'ancienneté.
- 9-3-06 En aucun cas, le (la) salarié(e) 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 rang d'ancienneté de chaque travailleur.

- 9-3-08 Le-la travailleur-euse 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-de la travailleur-euse sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.
- 9-3-10 Le-la travailleur-euse 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 pendant les douze (12) premiers mois
 - d) Absence pour accident de travail ou maladie occupationnelle reconnue comme telle par un médecin compétent au choix du-de la travailleur-euse.
 - e) Absence pour accident ou maladie autre que accident de travail ou maladie occupationnelle pendant les douze (12) 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-de la travailleur-euse dans les cas suivants:
- a) Durant une absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle du treizième (13e) 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 par du-de la travailleur-euse ou du syndicat ou confirmée par une sentence arbitrale
 - e) Durant un congé de maternité ou paternité à partir du treizième (13e) mois.
- 9-3-12 Le-la travailleur-euse perd son ancienneté dans les cas suivants:
- a) Lors d'un congédiement non contesté par le-la travailleur-euse 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 après consultation auprès du 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, en cas de fermeture définitive.
- 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.

CHAPITRE 10

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

10-1-00

Congé personnel

10-1-01

Au 1er avril de chaque année ou à la date d'entrée en service, la garderie porte au crédit de chacun(e) des travailleur(euses) à temps plein à son emploi, une banque de jours de congés personnels à raison de huit (8) jours par année. Ces jours sont monnayés à tous les ans. Si un(e) travailleur(euse) 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 de congé personnel.

10-1-02

En cas de départ, le réajustement des jours de congés personnels sera effectué sur le dernier versement au prorata du nombre de mois effectivement travaillés.

10-1-03

Le(la) salarié(e) occasionnel(e), au lieu d'accumuler des jours de congé personnels comme prévu au paragraphe 10-1-01, reçoit à chaque paie :

8/231 de son salaire s'il a droit à deux(2) semaines de vacances;

8/226 de son salaire s'il a droit à trois(3) semaines de vacances;

8/221 de son salaire s'il a droit à quatre (4) semaines de vacances.

10-1-04

Le(la) salarié(e) partiel(le) accumule des jours de congés personnels comme prévu au paragraphe 10-1-01, de la façon suivante :

8/233 de ses heures travaillées s'il a droit à deux (2) semaines de vacances;

8/226 de ses heures travaillées s'il a droit à trois (3) semaines de vacances;

8/221 de ses heures travaillées s'il a droit à quatre (4) semaines de vacances.

10-2-00 Congés fériés

10-2-01 La garderie accorde aux travailleurs(euses) à temps complet onze (11) jours fériés payés 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(la) travailleur(euse) ne le perd pas.

10-2-03 Le(la) travailleur(euse) occasionnel(le) bénéficie des dispositions du présent article. Les congés fériés payés se calculent et se paient chaque semaine de la façon suivante :

11/231 de son salaire s'il a droit à deux (2) semaines de vacances;

11/226 de son salaire s'il a droit à trois (3) semaines de vacances;

11/221 de son salaire s'il a droit à quatre (4) semaines de vacances.

10-2-04 Le(la) travailleur(euse) à temps partiel bénéficie du présent article.

Les congés fériés se calculent ainsi :

11/231 de ses heures travaillées s'il a droit à deux (2) semaines de vacances;

11/226 de ses heures travaillées s'il a droit à trois (3) semaines de vacances;

11/221 de ses heures travaillées s'il a droit à quatre (4) semaines de vacances.

10-3-00 Congé annuel

Le(la) travailleur(euse) ayant moins d'un (1) an de service au 31 mars a droit à un (1) jour de congé payé pour chaque mois de service, jusqu'à concurrence de 10 jours. Le(la) travailleur(euse) ayant droit à moins de dix (10) jours de congés payés peut compléter jusqu'à concurrence de deux (2) semaines (quatorze (14) jours de calendrier) à ses frais.

Le(la) salarié(e) ayant un (1) an et plus de service au 31 mars a droit à deux (2) semaines de congé annuel payées ou 4% au plus avantageux pour le/la travailleur/travailleuse.

Après trois (3) ans de service, le(la) travailleur(euse) a droit à trois (3) semaines de congés payés ou 6% au plus avantageux.

Après huit (8) ans de service, le(la) travailleur(euse) a droit à quatre (4) semaines de congés payés ou 8% payé au plus avantageux pour le(la) travailleur(euse) soit en pourcentage ou en semaines.

- 10-3-02 Pour fins de calcul, le(la) travailleur(euse) embauché(e) entre le 1er et le 15e jour du mois inclusivement est considéré(e) 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.
- 10-03-04 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(la) salarié(e) pourra prendre ses vacances à l'extérieur de cette période, après entente entre les parties.
- 10-3-04.1 Les vacances ne sont pas cumulatives d'année en année et doivent être prises obligatoirement en temps.
- 10-3-05 Un(e) travailleur(euse) incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison de maladie, accident, accident de travail, libération syndicale, 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(la) travailleur(euse) 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(euses). 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(de la) travailleur(euse) occasionnel(le) se calcule et se paie de la façon suivante : deux pour cent (2%) du salaire pour chaque semaine de congé annuel auquel le(la) travailleur(euse) a droit, versé en même temps que la dernière paie précédant le départ en congé annuel.
- 10-3-08 Le(la) travailleur(euse) à temps complet reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il(elle) recevrait s'il(elle) était au travail. Elle est remise au (à la) travailleur(euse) avec la dernière paie qui précède son départ en congé annuel.
- Les retenues normalement faites sont effectuées sur le chèque de paie.

- 10-3-09 Le(la) travailleur(euse) a temps partiel reçoit une rémunération équivalente à la moyenne hebdomadaire des heures travaillées durant l'année de référence, et ce pour chaque semaine de congé annuel à laquelle il (elle) a droit.
- 10-3-10 Une liste des travailleurs(euses) indiquant la date d'entrée en service de chacun est annexée à la présente convention (Annexe E)
- 10-4-00 Congé sans solde
- 10-4-01 Après un(1) an de service, le(la) travailleur(euse) 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(la) travailleur(euse) 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 précédent. Pour obtenir ce congé, le(la) travailleur(euse) 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'appliquant 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 et ne s'accumule pas.
- 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- personnels
Les congés personnels 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 sur présentation du diplôme.

CHAPITRE 11-AVANTAGES SOCIAUX, CONGE DE MATERNITE

11-1-00

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) décès du conjoint de fait ou d'un enfant: cinq (5) jours;
- b) décès de grands-parents: un (1) jour;
- c) décès de père, mère, soeur, frère: trois (3) jours.

- 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 au chap. 10 de la présente convention.
- 11-1-04 Le travailleur 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.
- 11-1-05 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.
- 11-1-06 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.
- 11-1-07 Le travailleur siégeant comme juré pendant sa période de vacances peut reporter les jours de vacances non utilisés.
- 11-1-08 Dans des circonstances exceptionnelles et pour un maximum de cinq (5) jours ouvrables, le travailleur peut bénéficier d'un congé sans solde pour se rétablir d'un problème psychologique et émotif grave.
- 11-1-09 Tout enfant d'un salarié qui fréquente la garderie bénéficie d'un taux à demi-tarif.

11-2-00

Congé de maternitéSECTION 1

11-2-01

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.

11-2-02

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

11-2-03

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.

11-2-04

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

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.

11-2-05

La salariée a droit de recevoir, pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire et l'allocation de naissance donnée par le gouvernement provincial, au début du congé de maternité.

11-2-06

Durant ce congé de maternité et les extensions prévues au paragraphe 11-2-07 de la présente section, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance-vie;
- assurance collective 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.

11-2-07

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.

11-2-08

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.

11-2-09

L'Employée doit faire parvenir à la garderie, 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.

11-2-09
(suite)

La salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité à moins de prolonger celui-ci selon la procédure prévue au paragraphe 11-2-19. La salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent 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.

11-2-10

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.

CONGES SPECIAUX A L'OCCASION DE LA GROSSESSE

SECTION 11

Affectation provisoire et congé spécial

11-2-11

Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou son enfant à naître, la salariée enceinte peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de son 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.

Autres congés spéciaux

11-2-12

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 huitième (8e) semaine précédant la date prévue de l'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 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;

11-2-13

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 11-2-06, en autant qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 11-2-10 de la section 1. La salariée visée à l'un ou l'autre des alinéas a), b), c), du paragraphe 11-2-12 peut se prévaloir des

bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire.

AUTRES CONGES PARENTAUX

SECTION III

Congé de paternité

11-2-14 Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de trois (3) 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

11-2-15 Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également en vertu de la présente convention. Ce congé doit se situer après la prise en charge de l'enfant. Ce congé est sans solde.

11-2-16 Congés sans solde

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, en vertu de la présente convention, bénéficier du congé sans solde à moins que ce congé ne soit partagé sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

11-2-17 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 deux conjoints peut, en vertu de la présente convention, bénéficier du congé sans solde à moins que ce congé ne soit partagé sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

11-2-18 Au cours du congé sans solde, le salarié ou la salariée accumule son ancienneté pour une période de douze (12) mois. Il ou elle peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables, s'il ou elle en fait la demande au début du congé et s'il ou elle 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

11-2-19 Les périodes de congés visées aux paragraphes 11-2-16, 11-2-17 de la présente section sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

11-2-20 Le salarié doit faire parvenir à la garderie, au cours de la deuxième semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

Le salarié doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci selon la procédure prévue au paragraphe 11-2-19.

Le salarié qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent 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.

11-2-21 Le salarié qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins quinze (15) jours avant son retour.

11-2-22 Le salarié qui prend le congé pour adoption prévu au paragraphe 12-2-15 de la présente section bénéficie des avantages prévus au paragraphe 12-2-06 en autant qu'il y ait normalement droit, et au paragraphe 11-2-10 de la section 1.

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 représentant(s) du syndicat, 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 Tous(toutes) les salarié(e)s, à l'exception du directeur et du secrétaire exécutif, font partie de l'équipe de travail.

13-1-02 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.

13-1-03 Les travailleurs doivent participer aux activités de l'équipe de travail.

13-1-04 Dix (10) fois par année, l'équipe de travailleurs(euses) bénéficie d'une libération avec solde d'un maximum de trois (3) heures, dans le but de tenir des réunions permettant la planification des activités de la garderie.

13-1-05 L'équipe de travail de la garderie détermine la répartition des libérations prévues à l'article 13-1-04 du présent chapitre.

13-1-06 En sus les dispositions de l'article 13-1-04 lorsqu'un salarié est tenu par l'employeur de participer à une réunion, l'employeur le paye pour la durée de cette réunion et ce jusqu'à un maximum de 3 heures.

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 de trente-cinq (35) heures pour un-e travailleur-euse à temps complet.
Pour le-la salarié-e de soir, le nombre d'heures hebdomadaire de travail est de 40 heures.
- 14-1-02 L'équipe de travail de concert avec la direction répartit les horaires de chaque travailleur et en informe la garderie par écrit.
- 14-1-03 Le-la travailleur-euse bénéficie à l'intérieur de son horaire, de deux (2) pauses-café d'une durée de quinze (15) minutes et d'une période de une (1) heure pour dîner par jour. L'heure du dîner n'est pas payé sauf exception agréée par la direction.
- 14-1-04 La garderie s'engage à créer le plus de postes à temps complet possible et d'engager des travailleurs-euses 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 quarante-quatre (44) heures par semaine ou 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-e travailleur-euse à temps complet, la garderie doit faire appel dans la mesure du possible, au-à la travailleur-euse 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-euses à temps partiel, le temps supplémentaire s'applique au-delà de quarante-quatre (44) heures par semaine.
- 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 1985 au 31 mars 1986 le taux horaire du titre d'emploi est celui apparaissant à l'annexe "D"
- 15-1-02 Par la suite, les salaires des travailleurs sont renégociés annuellement à la période définie par la garderie.
- 15-1-03 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 15-1-01 selon les nouveaux taux.
- 15-1-04 Le versement du salaire s'effectue à toutes les semaines et porte sur les jours effectivement travaillés ou considérés comme tel, sauf entente contraire entre les parties.
- 15-1-05 Si un versement échoit un jour férié ou chômé, le versement est distribué le jour ouvrable précédent.
- 15-1-06 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.
- 15-1-07 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.

15-1-08 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.

15-1-09 Le-la travailleur-euse qui est rappelé-e pour effectuer du travail, après avoir quitté la garderie, est rémunéré-e à temps double et demi. Chaque fraction d'heures est comptée pour une (1) heure.

CHAPITRE 16- DEMISSION

16-1-01 Tout-e travailleur-euse peut mettre fin à son contrat moyennant un avis écrit d'au moins quinze (15) jours.

CHAPITRE 17- DROITS ACQUIS

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

CHAPITRE 18- LES ASSURANCES

18-1-01 La garderie défraie 50% des coûts du régime individuel actuel. Tout-e employé-e voulant se prévaloir du régime familial devra défrayer 100% des coûts additionnels.

CHAPITRE 19- RATIO

19-1-01 Le ratio^{est} la proportion entre le nombre de membres du personnel de la garderie et le nombre d'enfants qui y sont reçus .

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

3-12 mois	1/5
1- 2 ans	1/5
2- 3 ans	1/6.5
3- 4 ans	1/8
4- 5 ans	1/8

19-1-02 Par mesure de sécurité, en aucun temps un-e travailleur-euse 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 31 mars 1987. Toutefois, les dispositions qui y sont contenues garderont effet jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

20-1-02 Les ententes annexées à la présente convention en font partie intégrale.

20-1-03 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 à 5-6-11 inclus (libérations syndicales);
- le chapitre 10, jusqu'à 10-4-00 exclusivement
- le chapitre 11, au complet
- l'article 13-1-04
- l'article 13-1-05
- l'article 14-1-03
- l'article 15-1-01
- l'article 19-1-01

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 texte le requerrera, tout mot écrit au genre masculin comprend le genre féminin et vice-versa.

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, après avoir lu, les parties ont signé
à Langueux, ce 19 décembre 1985

[Signature]

Marie Guignere

Jocelyne Allard

Rosalinde Hasik

pour la Garderie

JC Fagnier
pour le Syndicat

ANNEXE A

FORMULE D'ENGAGEMENT

Par la présente, la Garderie Coopérative Le Petit Prince, ici représentée par la Directrice, engage comme employé-e: _____ .
Et cet engagement prend effet à compter du _____ .

Les deux (2) parties conviennent de régir leur entente selon la convention collective en vigueur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Longueuil,

en ce _____ jour de _____ 19__ .

Directrice

Employé-e

Témoin: _____

ANNEXE "B"

(en date du 1er octobre 1985)

GARDERIE COOPERATIVE LE PETIT PRINCE

EMPLOYES A TEMPS PLEIN :

Liliane	BEAUREGARD
Sylvie	CHEVALIER
Colette	COLPRON
Suzanne	DUBE
Jean-Marc	GIGUERE
Monic	GIGUERE
Lucie	LAVOIE
Evelyn	LEVESQUE
Francine	MAHEUX
Roberte	POIRIER
Lynn	ROY

EMPLOYES A TEMPS PARTIEL :

Monique	BEAUCHEMIN
Lucienne	CAPLETTE
Linda	COLPRON
Chantal	DENIS
Germaine	DUQUETTE
Claire	GAGNON
Rollande	HASIK
Chantal	VEILLETTE

EMPLOYES A TEMPS OCCASIONNEL :

ANNEXE C

LISTE D'ANCIENNETE AU 01-10-85

<u>NOMS</u>	<u>ANS</u>	<u>JOURS</u>
Beauregard Liliane	12	218
Dubé Suzanne	12	142
Giguère Monic	12	4
Maheux Francine	8	185
Beauchemin Monique	8	150
Colpron Colette	8	23
Lévesque Evelyn	7	304
Hasik Rollande	7	53
Duquette Germaine	5	155
Roy Lynn	5	116
Lavoie Lucie	4	17
Chevalier Sylvie	3	273
Caplette Lucienne	3	30
Poirier Roberte	2	70
Giguère Jean-Marc	1	298
Colpron Linda	1	198
Gagnon Claire	1	18
Veillette Chantal		211
Denis Chantal		90
Sylvie Bélanger		25

ANNEXE D

ECHELLE DE SALAIRE

	<u>Edu. t. plein</u>	<u>Edu. t. partiel</u>	<u>Edu. t. occas.</u>
	6.73	6.22	5.98
0	7.00	6.47	6.22
1	7.28	6.73	6.47
2	7.57	7.00	6.73
3	7.87	7.28	7.00
4	8.19	7.57	7.28
5	8.52	7.87	7.57
6	8.86	8.19	7.87

ANNEXE E

DATE D'ENTREE EN SERVICE DES EMPLOYE-E-S

Beauchemin Monique	09-03-72
Beauregard Lilianne	09-03-72
Haski Rollande	17-08-72
Dubé Suzanne	16-02-73
Giguère Monic	02-07-73
Maheux Francine	29-03-77
Colpron Colette	27-06-77
Lévesque Evelyn	28-12-77
Duquette Germaine	10-10-77
Caplette Lucienne	01-02-79
Lavoie Lucie	01-06-79
Roy Lynn	25-03-80
Colpron Linda	25-06-81
Chevalier Sylvie	06-07-81
Gagnon Claire	19-07-82
Poirier Roberte	02-03-83
Giguère Jean-Marc	27-06-83
Veillette Chantal	12-03-84
Denis Chantal	07-01-85
Sylvie Bélanger	06-06-85

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LA GARDERIE COOPERATIVE
LE PETIT PRINCE,

d'une part,

ci-après appelée: L'Employeur,

ET:

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES (EURS)
EN GARDERIE DE MONTREAL (C.S.N.),

d'autre part,

ci-après appelé: Le Syndicat.

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

../...

I)

DROITS ACQUIS

1. Liliane Beauregard conserve son statut temps plein, même si elle ne travaille que trente heures (30) par semaine, et ce, jusqu'à la fin du mois de septembre 1986.

2. Un (1) poste à temps plein est partagé entre deux éducatrices, soit :
 - Monique BEAUCHEMIN
 - et
 - Rollande HASIK

Au départ définitif de l'une des deux travailleuses, la travailleuse restante aura l'option de combler seule le poste ou encore de continuer à le partager à part égale avec une autre travailleuse. Elle bénéficiera d'une période de trente (30) jours pour exercer son option et le choix qu'elle fera sera final et définitif. Il est entendu que seules les deux travailleuses précitées pourront bénéficier de l'option, et au départ de ces dernières, le poste ne fera plus l'objet de quelque partage que ce soit.

En tout temps, Monique Beauchemin et Rollande Hasik sont payées selon l'échelle des travailleuses à temps complet.

En ce qui concerne le calcul de leurs avantages sociaux, leur situation sera assimilée à celle d'un travailleur à temps partiel.

3. RENOUVELLEMENT DU CONTRAT DE SERVICE :

Dans l'éventualité où le Conseil d'Administration de la garderie déciderait de ne pas renouveler le contrat de service signé avec Michel D'Orvilliers pour l'entretien de la garderie, les parties conviennent de réévaluer, conjointement s'il y a lieu de continuer à donner le service d'entretien à contrat.

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

19 CE JOUR DE décembre 1985.

LA GARDERIE COOPERATIVE
LE PETIT PRINCE

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES (EURS)
EN GARDERIE DE MONTREAL (C.S.N.)

Roberte
Jocelyne Allard

Marie Piquois
Billande Kasik
JC Magnier

DÉPÔT

97451

Dépôt N°:

--	--	--	--

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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-28275-01
Date	Signature: 86-05-06 Reception: 86-06-11	Durée: INTERVENIR	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleuses (eurs) en Garderie de Montréal - CSN 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Garderie Coopérative Le Petit Prince 520 rue Ste-Hélène Longueuil, Qué
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération des Affaires Sociales Inc Att.: Adriana Volpato 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	Région: 06-06 Activité: 8283 (10) Affiliation: 06*

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

ENTENTE: Annexe "DI" (échelle de salaires)

TRAV. A TEMPS COMPLET

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	86-06-20

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

003 (094)

	RECHERCHE	7.00	8.73
Trois (3) ans	7.87	7.28	7.00
Quatre (4) ans	8.19	7.57	7.28
Cinq (5) ans	8.52	7.87	7.57
Six (6) ans	8.86	8.19	7.87
Sept (7) ans	9.21	8.86	8.19

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT PRESENTES ONT SIGNE A MONTREAL,
ce... *sixième* ... jour de... *juin* ... 1986.

'86 JUN 11 14 23

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE: GARDERIE COOPERATIVE LE PETIT PRINCE,

ET: SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES (EURS)
EN GARDERIE DE MONTREAL (C.S.N.)

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

A compter du 1er Avril 1986, inclusivement, l'Annexe "D" (ECHELLE DE SALAIRES") s'appliquera comme suit:

ANNEXE "D"

ECHELLE DE SALAIRE

<u>ANNEES D'ANCIENNETE</u>	<u>TRAV.A TEMPS COMPLET</u>	<u>TRAV. A TEMPS PARTIEL</u>	<u>TRAV. OCCASIONNEL</u>
Période de probation	6.73	6.22	5.98
Moins d'un (1) an	7.00	6.47	6.22
Un (1) an	7.28	6.73	6.47
Deux (2) ans	7.57	7.00	6.73
Trois (3) ans	7.87	7.28	7.00
Quatre (4) ans	8.19	7.57	7.28
Cinq (5) ans	8.52	7.87	7.57
Six (6) ans	8.86	8.19	7.87
Sept (7) ans	9.21	8.86	8.19

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT PRESENTES ONT SIGNE A MONTREAL,
ce... *Sixième* ... jour de... *mi* ... 1986.

GARDERIE COOPERATIVE LE PETIT PRINCE

R. Boudelle
André Lacroix

SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES (EURS)
EN GARDERIE DE MONTREAL (C.S.N.)

Marie Giguère
Monique Beauchemin
