

**DÉPÔT**

Dépôt N°: **8 6 0 5 2 1 9**

Je certifie attester que le Commissaire Général du Travail a reçu  
 ce dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

**099259**

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> Première convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		<b>M-27337-01</b>
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	<b>86-04-15</b>	<b>86-05-14</b>		<b>86-04-15</b>	<b>86-12-31</b>	<b>15</b>

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Travailleuses (eurs) de Garderie de Montréal (CSN)</b> 1601 rue Delorimier Montréal, Québec H2K 4N5	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Garderie La Eachette Inc.</b> 1755 René Laennec Vimont, Laval, Québec H7M 3L8
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Fédération des Affaires Sociales Inc.</b> Att: Adriana Volpato 1601 rue Delorimier Montréal, Québec H2K 4N5	Région <u>06-06</u> Activité <u>8283(10)</u> Affiliation <u>1</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11
 Voir au verso pour les codes

**Remarques**

Prenez note que votre convention a une durée de moins d'une année de la date de signature au 31 décembre 1986 Ce qui vient à l'encontre de l'article 65 anciennement 53 du "Code du Travail"

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

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

**3141 01 01**

05 MAI 14 13 05

MINISTÈRE DU TRAVAIL

27337-01

CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE ENTRE

LA GARDERIE LA CACHETTE INC.

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES) EN  
GARDERIE DE LA REGION DE MONTREAL (CSN)

3141	01	01
------	----	----

'86 MAI 14 13 05

BUREAU DU COMMISSAIRE  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

Article 1-0.00 DEFINITION DES TERMES

Article 1-1.01 GARDERIE LA CACHETTE INC., L'EMPLOYEUR

1755 boul. René Laennec  
Vimont, Laval  
H7M 3L9

Article 1-1.02 SYNDICAT

Syndicat des Travailleuses(eurs) <sup>en</sup> de Garderie de la région de  
Montréal (CSN) *Ch.P.*

1601 rue Delorimier  
Montréal  
H2K 4M5

Article 1-1.03 SALARIE

Toute personne comprise dans l'unité d'accréditation travaillant pour l'employeur moyennant rémunération. Ce terme comprend également le salarié libéré pour activités syndicales selon l'article 13-1.00 de la présente convention.

Article 1-1.04 SALARIE REGULIER A TEMPS COMPLET

Désigne tout salarié qui travaille habituellement le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi et dont les services sont retenus sur une base régulière et pour une période indéterminée.

Article 1-1.05 SALARIE REGULIER A TEMPS PARTIEL

Salarié qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi et dont les services sont retenus sur une base régulière et pour une période indéterminée. Le salarié à temps partiel qui travaille occasionnellement le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi conserve son statut de salarié à temps partiel.

Article 1-1.06 SALARIE OCCASIONNEL

Salarié dont les services sont retenus sur une base temporaire et pour une période déterminée pour les motifs énoncés à l'article 14-1.11.

Article 1-1.07 SALARIE EN PROBATION

Le salarié nouvellement embauché est soumis à une période de probation de quatre cent vingt (420) heures. ~~Cependant, si au terme de cette période, le salarié n'a pas accompli quatre cent vingt (420) heures de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'il ait accompli effectivement quatre cent vingt (420) heures de travail.~~ *Ch.P.*

Le salarié en probation a droit à tous les avantages de la présente convention. Cependant, il n'a pas droit au recours de la procédure de grief lorsque l'employeur met fin à son emploi.

- Article 1-1.08      PERIODE D'INITIATION ET D'ESSAI  
 Période de familiarisation, d'introduction et d'information relative aux tâches qui seront dévolues au salarié dans son poste.
- Article 1-1.09      SALAIRE DE BASE  
 La rémunération à laquelle un salarié a droit selon son échelon dans l'échelle de son titre d'emploi, telle qu'elle apparaît à l'article 29-1.00.
- Article 2-1.00      CHAMP D'APPLICATION
- Article 2-1.01      CHAMP D'APPLICATION  
 La présente convention s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation.
- Article 3-1.00      OBJET
- Article 3-1.01      OBJET  
 La présente convention a pour objet d'établir des relations ordonnées entre les parties, de déterminer les conditions de travail des salariés visés par l'unité d'accréditation et de favoriser le règlement des problèmes de relations de travail.
- Article 4-1.00      DISPOSITIONS GENERALES
- Article 4-1.01      DISPOSITIONS GENERALES  
 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la garderie, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exerceront directement, ou indirectement des menaces, contraintes, discrimination ou distinction injustes contre un salarié à cause de sa race, de son origine ethnique ou sociale, de sa nationalité, de ses croyances, de son sexe, de son état de grossesse, de son orientation sexuelle, de sa situation parentale, de ses liens parentaux de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap ou de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou impose la présente convention ou la loi.
- Article 4-1.02      L'employeur traite ses salariés avec justice et le syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.
- Article 4-1.03      L'employeur prend les mesures nécessaires pour prévenir les accidents et assurer la sécurité sur les lieux du travail.
- Article 5-1.00      RECONNAISSANCE

Article 5-1.01

RECONNAISSANCE

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.

Article 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.

Article 5-1.03

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celle 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.

Article 5-1.04

Sous-contrats

La garderie s'engage à ne pas recourir au travail à forfait ou à sous-contrat si cela a pour effet d'enlever ou de réduire le travail actuellement accompli par les travailleurs couverts par la présente convention collective.

Article 6-1.00

DROITS SYNDICAUX

Article 6-1.01

DOSSIER DU SALARIE

- a) Sur demande au représentant de la garderie, un salarié seul ou accompagné du représentant syndical, peut consulter son dossier personnel.
- b) Le dossier personnel du salarié comprend:
  - Le formulaire de demande d'emploi ou curriculum vitae;
  - Le contrat individuel de travail ou le formulaire d'embauche;
  - Copie des diplômes et attestations d'études ainsi que les documents relatifs à l'expérience acquise et/ou reconnue;
  - Toute autorisation de déductions;
  - Les demandes de transfert et avis de nomination;
  - Les rapports disciplinaires et les avis de mesure disciplinaire;
  - Copie du ou des rapports d'évaluation;
  - Copie de l'avis de départ (démission);
  - Copie des avis d'accidents de travail;
  - Copie des demandes d'absence avec ou sans solde;

27701-01 (19404-01)

CONVENTION COLLECTIVE

---

INTERVENUE

---

ENTRE:-

LA GARDERIE:

BOTTINE FILANTE INC.,  
6970 Rue Christophe Colomb,  
Montréal. Qué -

d'une part,

ET:

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

d'autre part.

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

.../...

'86 JUL -7 13 51

BUREAU DU COMMISSAIRE  
GENERAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

T A B L E            D E S            M A T I E R E S

A R T I C L E S

P A G E S

DECLARATION DE PRINCIPE .....	1 & 2
1) <u>IDENTIFICATION DES PARTIES ET BUT</u> <u>DE LA CONVENTION COLLECTIVE</u> .....	3
A- Les parties	
B- But de la convention	
2) <u>DEFINITIONS</u> .....	4
A- Travailleuse (ou salariée, ou employée)	
B- Travailleuse à temps complet	
C- Travailleuse à temps partiel	
D- Travailleuse occasionnelle	
E- Poste de travail	
F- Poste fusionné	
3) <u>CHAMP D'APPLICATION</u> .....	5 & 6
A- Juridiction	
B- Interprétation du certificat d'accréditation	
C- Agent négociateur	
D- Ententes particulières	
E- Modifications à la convention collective	
F- Sous-contrats	
4) <u>DISPOSITIONS GENERALES</u> .....	7
A- Féminisation des textes	
B- Non-discrimination	
C- Liberté pédagogique	
D- Droits acquis	
5) <u>GESTION DE LA GARDERIE</u> .....	8-9-10
A- Droits de la direction	
B- Fonctionnement co-gestionnaire	
C- Equipe de travail	
D- Rôle	
E- Réunions	
F- Mode de décision	
G- Comité de relations de travail	
6) <u>REGIME SYNDICAL</u> .....	11 & 12
A- Obligation d'adhésion au syndicat	
B- Adhésion des nouvelles travailleuses	
C- Exception à la règle	
D- Déductions des cotisations syndicales	
E- Cas litigieux	
F- Informations fournies au syndicat	

- 7) LIBERTE D'ACTION SYNDICALE .....13 & 14
- A- Utilisation des locaux
  - B- Local syndical
  - C- Tableau d'affichage
  - D- Représentantes syndicales
  - E- Congé pour activités syndicales
  - F- Libération pour fonction syndicale
- 8) ANCIENNETE ..... 15 & 16
- A- Définition
  - B- Principe général
  - C- Calcul de l'ancienneté
  - D- Cumul de l'ancienneté
  - E- Gel de l'ancienneté
  - F- Perte de l'ancienneté
  - G- Liste d'ancienneté
- 9) PROCEDURE D'EMBAUCHE & ACQUISITION DE LA PERMANENCE ....17 & 18
- A-Embauche du Personnel
  - B- Comité de sélection
  - C- Période de probation
  - D- Acquisition de la permanence
  - E- Procédure d'évaluation
- 10) MUTATIONS VOLONTAIRES ..... 19 & 20
- A- Affichage de postes
  - B- Candidatures
  - C- Attribution du poste
  - D- Période d'essai
- 11) MISES A PIED ..... 21 & 22
- A- Abolition de postes
  - B- Avis de mise à pied
  - C- Procédure de mise à pied
  - D- Certificat de cessation d'emploi
  - E- Procédure de rappel au travail
  - F- Fermeture de la garderie
  - G- Réouverture de la garderie
  - H- Indemnité de licenciement
- 12) REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE RAPPEL .....23-24-25
- A- Remplacement temporaire
  - B- Composition de la liste de rappel
  - C- Utilisation de la liste de rappel
  - D- Disponibilités exprimées
  - E- Exceptions à la règle
- 13) PROCEDURE DE GRIEF & ARBITRAGE .....26-27-28-29
- A- Définition du grief
  - B- Discussion préliminaire
  - C- Première étape: dépôt du grief
  - D- Deuxième étape: Comité des relations de travail
  - E- Troisième étape: arbitrage
  - F- Pouvoirs de l'arbitre
  - G- Sentence arbitrale
  - H- Frais d'arbitrage
  - I- Dispositions particulières (rédaction du grief/délai/démission contestée/Aveu signé/non-discrimination/

TABLE DES MATIERES (Suite -3-)

- 14) MESURES DISCIPLINAIRES ..... 30 & 31
- A- Progression
  - B- Délai de péremption
  - C- Dossier personnel
  - D- Fardeau de la preuve
- 15) SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL ..... 32
- A- Prévention
  - B- Indemnité
- 16) HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL ..... 33
- A- Durée du travail
  - B- Aménagement du temps de travail
  - C- Répartition des horaires
  - D- Période de repas et de repos
- 17) TEMPS SUPPLEMENTAIRE .....34
- A- Définition du temps supplémentaire
  - B- Répartition du temps supplémentaire
  - C- Rémunération du temps supplémentaire
  - D- Appel d'urgence
- 18) VACANCES .....35 & 36
- A- Durée des vacances
  - B- Période de référence
  - C- Période de prise des vacances
  - D- Choix des dates de vacances
  - E- Paie des vacances
- 19) CONGES FERIES ..... 37
- A- Enumération des congés fériés
  - B- Paiement du congé
  - C- Congé férié reporté
  - D- Travail un jour de congé férié
- 20) CONGES DE MALADIE .....38
- A- Banque de congés de maladie
  - B- Remboursement des congés non-utilisés
  - C- Certificat médical
  - D- Ajustement au départ
- 21) CONGES SOCIAUX .....39 & 40
- A- Enumération des congés sociaux (Décès/Mariage/Divorce/Déménagement/)
  - B- Droit aux congés sociaux
  - C- Assignation comme juré ou témoin
- 22) CONGE DE MATERNITE .....41-42-43-44
- A- Durée du congé de maternité
  - B- Cas spéciaux
  - C- Indemnité de congé de maternité
  - D- Préavis de départ en congé de maternité
  - E- Extension du congé de maternité
  - F- Retrait préventif et congés spéciaux
  - G- Maintien des avantages sociaux
  - H- Congé personnel relié à la maternité
  - I- Retour au travail

TABLE DES MATIERES (Suite -4-)

23)	<u>DROITS PARENTAUX</u> .....	45 & 46
	A- Congé de paternité	
	B- Congé pour adoption	
	C- Congé personnel relié à l'adoption ou à la paternité	
	D- Congé personnel relié à l'adoption ou à la paternité	
	E- Préavis de départ en congé d'adoption ou de paternité	
	F- Retour au travail	
24)	<u>CONGES DE PERFECTIONNEMENT</u> .....	47 & 48
	A- Formation professionnelle	
	B- Aide financière	
	C- Formation ou perfectionnement exigé par la garderie	
25)	<u>CONGES SANS SOLDE</u> .....	49 & 50
	A- Congé sans solde d'un mois ou mois	
	B- Congé sans solde de plus d'un mois (ancienneté/congé annuel/congé-maladie/)	
26)	<u>ASSURANCE-RESPONSABILITE &amp; ASSURANCE COLLECTIVE</u> .....	51 & 52
	A- Assurance-responsabilité de la garderie	
	B- Régime d'assurances collectives (vie/ass.salaire)	
	C- Coût du régime	
	D- Choix de l'assureur et administration du régime	
	E- Participation obligatoire	
	F- Informations sur les bénéficiaires en vigueur	
27)	<u>REMUNERATION</u> .....	53
	A- Salaires & classifications	
	B- Versement des salaires	
	C- Départ d'une travailleuse	
28)	<u>DISPOSITIONS DIVERSES</u> .....	54
	A- Annexes et lettres d'entente	
29)	<u>RETROACTIVITE</u> .....	55
	A- Droit à la rétroactivité	
	B- Calcul de la rétroactivité	
	C- Paiement de la rétroactivité	
30)	<u>DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE</u> .....	56
	A- Durée de la convention	
	B- Réouverture sur les clauses à incidence monétaire	
	<u>ANNEXE "A" (SALAIRES)</u> .....	57
	<u>ANNEXE "B" (TITRES D'EMPLOIS ET DESCRIPTION DES TACHES)</u> .....	58
	<u>ANNEXE "C" (RATIOS EN VIGUEUR A LA GARDERIE)</u> .....	59
	<u>ANNEXE "D" (LISTE D'ANCIENNETE)</u> .....	60
	(temps complet/partiel/occasionnel)	

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 garderies:

- 1) accessible en tout temps, à la fois dans les milieux de travail et dans les quartiers;
- 2) gratuit, réalisable par:
  - 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 services sont ceux-là mêmes 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 locale de négociation, composée de représentants parents de la garderie 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;

DECLARATION DE PRINCIPE (Suite -2-)

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.

../...

ARTICLE I.- IDENTIFICATION DES PARTIES ET BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE:-

1.01 LES PARTIES:

Les parties à la présente convention sont:

d'une part, la Garderie: BOTTINE FILANTE INC.,  
6970 Rue Christophe Colomb,  
sise au: .....  
à Montréal, Qué - .....  
.....

ci-après appelée l'Employeur, ou la Garderie,

et, d'autre part, le Syndicat des Travailleuses (eurs) en Garderie de Montréal, (C.S.N.) ayant son siège social:

au 1601 Rue DeLorimier, Montréal, ci-après appelé le Syndicat.

1.02 BUT DE LA CONVENTION:

Les présentes dispositions ont pour objet d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de favoriser de bonnes relations entre l'Employeur et les travailleuses, ainsi que de déterminer pour ces dernières les meilleures conditions de travail possibles, visant à promouvoir entre autres, leur sécurité, leur bien-être et leur satisfaction au travail.

ARTICLE 2.- DEFINITIONS:-2.01 TRAVAILLEUSE (ou SALARIEE ou EMPLOYEE):

Toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'Employeur, moyennant rémunération. Ce terme comprend également la travailleuse bénéficiant d'un congé prévu à la présente convention ou autrement autorisé par l'Employeur.

2.02 TRAVAILLEUSE A TEMPS COMPLET:

Toute travailleuse qui accomplit le nombre d'heures prévues à son titre d'emploi (semaine normale de travail) et dont les services sont retenus sur une base régulière et pour une période indéterminée.

2.03 TRAVAILLEUSE A TEMPS PARTIEL:

Toute travailleuse qui accomplit un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi (semaine normale de travail) et dont les services sont retenus sur une base régulière et pour une période indéterminée. Une travailleuse à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de travailleuse à temps partiel.

2.04 TRAVAILLEUSE OCCASIONNELLE:

Toute travailleuse dont les services sont retenus pour remplacer une travailleuse absente, pour faire face à un surcroît temporaire de travail et/ou pour exécuter tout travail de nature inhabituelle ou exceptionnelle, d'une durée inférieure à trois (3) mois, ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

2.05 POSTE DE TRAVAIL:

Poste de travail désigne une affectation de travail identifiée par les tâches prévues à l'un ou l'autre des titres d'emploi couverts par la présente convention collective.

2.06 POSTE FUSIONNE:

Poste fusionné désigne une affectation de travail identifiée par les tâches de plus d'un titre d'emploi.

Pour procéder à la création d'un poste fusionné, la garderie et le syndicat doivent s'entendre au préalable sur la description de tâches du poste fusionné.

## Article 6-1.02

Utilisation des locaux

Le syndicat peut tenir des réunions sans frais dans les locaux de la garderie en autant que faire se peut.

La garderie mettra à la disposition conjointe des travailleurs et du syndicat un espace réservé pour ranger la documentation et les dossiers syndicaux.

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

## Article 6-1.03

Comité de travail

Lorsque la garderie forme un comité de travail les travailleurs sont invités à y déléguer au moins un (1) représentant avec droit de parole et droit de vote.

## Article 6-1.04

Equipe de travail

Tous les travailleurs réguliers à temps complet et à temps partiel forment l'équipe de travail dont le rôle est de participer à la mise en application des politiques et à la planification des activités de la garderie. A moins de raison sérieuse, tous les travailleurs sont tenus de participer aux réunions de l'équipe de travail.

Une (1) fois par mois, de septembre à mai de chaque année, une réunion de l'équipe de travail et de la coordonnatrice a lieu en dehors des heures régulières de travail. Les travailleurs sont rémunérés, à temps régulier et pour un minimum de deux (2) heures, afin d'y participer. Les dates de réunion sont déterminées par l'équipe de travail et la coordonnatrice.

## Article 7-1.00

DROITS DE LA DIRECTION

## Article 7-1.01

DROITS DE LA DIRECTION

Le syndicat reconnaît le droit de l'employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

## Article 8-1.00

MESURES DISCIPLINAIRES

## Article 8-1.01

MESURES DISCIPLINAIRES

L'employeur qui congédie ou suspend un salarié doit, dans les quatre (4) jours subséquents de calendrier, informer par écrit le salarié des raisons et des faits qui ont provoqué le congédiement ou la suspension.

L'employeur avise par écrit le syndicat de tout congédiement ou de toute suspension dans le délai prévu au paragraphe précédent.

- Article 8-1.02      Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après un (1) an de sa commission à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année (12 mois). A l'expiration de cette période, tout avis de mesure disciplinaire ou de reprimande est retiré du dossier.
- Article 8-1.03      La décision d'imposer un congédiement ou une suspension est communiquée dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les trente (30) de la connaissance par l'employeur de tous les faits pertinents liés à cet incident.
- Le délai de trente (30) jours prévu à l'alinéa précédent ne s'applique pas si la décision d'imposer un congédiement ou une suspension résulte de la répétition de certains faits ou d'un comportement chronique du salarié.
- Article 8-1.04      Un arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'un travailleur et la valeur dudit consentement.
- Article 8-1.05      Aucun aveu signé par un salarié ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage à moins qu'il ne s'agisse:
1. d'un aveu signé devant un représentant dûment autorisé du syndicat;
  2. d'un aveu signé en l'absence d'un représentant dûment autorisé du syndicat mais non dénoncé par écrit par le salarié dans les sept (7) jours qui suivent la signature.
- Article 9-1.00      REGIME SYNDICAL
- Article 9-1.01      REGIME SYNDICAL
- Tout salarié, membre en règle du syndicat au moment de la signature de la présente convention et sous 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.
- Article 9-1.02      L'employeur informe tout nouveau salarié qu'il doit devenir membre du syndicat dans les quinze (15) jours de la date d'entrée en service comme condition du maintien de son emploi et son adhésion doit être faite selon la formule prévue à cet effet par le syndicat.
- Article 9-1.03      Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le syndicat l'aurait expulsé de ses cadres. Cependant, ledit salarié reste soumis aux stipulations de la retenue syndicale
- Article 10-1.00      PROCEDURES DE REGLEMENTS DE GRIEFS

Article 10-1.00 PROCEDURES DE REGLEMENTS DE GRIEFS

En vue de régler dans le plus bref délai possible tout grief ou mésentente concernant les conditions de travail des salariés pouvant survenir pendant la durée de la présente convention, le syndicat et l'employeur conviennent de se conformer à la procédure suivante:

Article 10-1.01 Le salarié devrait discuter de tout problème relatif à ses conditions de travail avec la coordonnatrice de la garderie.

Article 10-1.02 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.

Article 10-1.03 Tout salarié seul ou accompagné d'un (1) représentant du syndicat, dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance 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 coordonnatrice de la garderie.

Les délais de trente (30) jours et de six (6) mois, selon le cas sont de rigueur.

Les griefs sont signés par le salarié concerné ou, à son défaut, par le représentant syndical qui peut alors déposer le grief. Dans ce dernier cas, le salarié en est informé.

Article 10-1.04 La date du dernier fait dont un grief découle sert de point de départ pour le calcul du délai de six (6) mois.

Article 10-1.05 L'employeur et le syndicat doivent se rencontrer dans les vingt (20) jours de la date du dépôt du grief, dans le but d'en faire l'examen et d'y trouver une solution satisfaisante.

S'il n'y a pas de réponse écrite de la part de l'employeur dans les dix (10) jours suivant le délai des vingt (20) premiers jours pour la rencontre ou si la réponse est insatisfaisante, ou que la rencontre n'a pu avoir lieu, le salarié ou le syndicat selon le cas, doit soumettre son grief à l'arbitrage dans les six (6) mois de la date du dépôt du grief.

A défaut, par le syndicat de signifier à l'employeur l'avis susmentionné dans les six (6) mois du dépôt du grief celui-ci est considéré comme ayant été retiré.

Si la rencontre n'a pu avoir lieu dans les vingt (20) jours de la date du dépôt du grief, elle devra être tenue, à la demande de l'employeur ou du syndicat, avant l'audition du grief en arbitrage.

Nonobstant les dispositions de l'alinéa précédent, les délais sont de rigueur.

- Article 10-1.06 Si plusieurs salariés collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé, le syndicat ou les salariés concernés peuvent collectivement se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage.
- Article 10-1.07 L'avis de grief doit énoncer sommairement les faits qui en sont à l'origine et ce, sans préjudice. Le grief peut être amendé à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet de changer la nature du grief.
- Article 10-1.08 Le syndicat et l'employeur peuvent convenir conjointement par écrit de prolonger ou de raccourcir les délais prévus à cet article. Toutes les décisions écrites agréées entre les parties sont finales et exécutoires.
- Article 11-1.00 ARBITRAGE DES GRIEFS
- Article 11-1.01 ARBITRAGE DES GRIEFS  
Si la procédure de grief n'a pas donné de solution satisfaisante, l'une ou l'autre partie peut exiger que le grief ou mécontentement concernant les conditions de travail des salariés soit entendu en arbitrage dans les délais prévus au paragraphe 10-1.04 en communiquant par écrit à la partie adverse une demande à cet effet.
- Article 11-1.02 Les parties procèdent devant un arbitre unique. Les parties s'entendent sur le choix de l'arbitre.
- Article 11-1.03 A défaut d'entente sur le choix de l'arbitre unique, l'une ou l'autre des parties demande au Ministère du Travail de nommer d'office l'arbitre unique à même la liste annotée d'arbitres du Conseil consultatif du Travail et de la Main d'oeuvre.  
L'arbitre ainsi désigné convoque les parties.
- Article 11-1.04 L'arbitre unique doit rendre sa décision écrite et motivée dans les soixante (60) jours de la fin de l'enquête et audition.
- Article 11-1.05 L'arbitre unique possède les pouvoirs qu'accorde le Code du travail au tribunal d'arbitrage constituée pour régler les griefs.
- Article 11-1.06 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.
- Article 11-1.07 Dans tous les cas de grief portant sur une mesure disciplinaire ou un congédiement, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.
- Article 11-1.08 En aucune circonstance, l'arbitre unique n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.

Article 11-1.09 Dans les cas de mesure disciplinaire ou de congédiement, si un grief est soumis à un arbitre unique, cet arbitre peut:

- a) réintégrer ledit salarié avec leur compensation;
- b) maintenir la mesure disciplinaire ou le congédiement;
- c) rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer s'il y a lieu, le montant de la compensation ou des dommages auxquels un salarié injustement traité pourrait avoir droit.

Article 11-1.10 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.

Article 11-1.11 Les frais et honoraires de l'arbitre unique sont défrayés à part égale entre l'employeur et le syndicat.

Article 11-1.12 Si, à la suite d'une décision arbitrale impliquant le paiement d'une somme d'argent indéterminée dans la sentence, il y a contestation sur le montant, le quantum en sera fixé par l'arbitre unique qui a entendu le grief, ou, en cas de décès, démission, incapacité ou refus d'agir de cet arbitre, par un autre arbitre choisi conformément à la convention collective.

La décision revêt un caractère exécutoire et lie les parties.

Article 11-1.13 Toutefois, dans tous les cas, l'arbitre unique ne peut accorder une rétroactivité de plus de six (6) mois de la date du dépôt du grief.

Article 11-1.14 Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre unique peut toutefois, de son chef ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.

Article 12-1.00 RETENUES SYNDICALES

Article 12-1.01 RETENUES SYNDICALES

La garderie retient pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque salarié, la cotisation syndicale fixée par le syndicat ou un montant égal à celle-ci, et en fait remise dans les quinze (15) premiers jours de la fin de la période comptable, au secrétaire 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.

Article 12-1.02 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.

Article 12-1.03 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 les noms et les dates des départs.

Article 13-1.00 LIBERATIONS POUR ACTIVITES SYNDICALES

Article 13-1.01 LIBERATIONS POUR ACTIVITES SYNDICALES

Le syndicat fournit à l'employeur dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, la liste des représentants du syndicat. Il communique également à l'employeur toute modification à cette liste dans les vingt (20) jours de calendrier de la modification.

Article 13-1.02 La garderie libère, sans perte de salaire deux (2) travailleurs désignés par le syndicat aux fins d'assister à toutes les séances de négociations qui auront lieu durant les heures de travail et ayant trait au renouvellement de la convention collective.

Il est cependant convenu que les séances de négociations se tiendront de préférence en dehors des heures de travail afin de minimiser les coûts relatifs aux négociations.

Article 13-1.03 Un délégué désigné par le syndicat peut s'absenter de son travail, sans solde (maximum dix (10) jours par année) afin de participer à des activités syndicales. Ces libérations seront limitées à un maximum de dix (10) jours par année.

Article 13-1.04 Pour bénéficier des absences prévues à 13-1.03, le syndicat transmet à l'employeur, au moins dix (10) jours à l'avance une demande écrite à cet effet.

Cette demande doit contenir le nom pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée et le lieu de l'activité syndicale justifiant la demande.

Dans les cas où, pour une raison imprévisible ou urgente, le délai de dix (10) jours de calendrier prévu pour les libérations pour activités syndicales ne peut être respecté, le syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis de dix (10) jours n'a pas été respecté.

- Article 13-1.05 Le salarié appelé par la centrale avec laquelle son syndicat est affilié, à exercer une fonction syndicale d'une façon permanente (trois (3) mois au minimum) conserve son ancienneté et ses droits à la date de son départ mais il ne reçoit ni n'acquiert de la part de l'employeur aucun salaire et bénéfice.
- Le syndicat doit demander par écrit au moins vingt-et-un (21) jours à l'avance ce congé sans solde et fournir à l'employeur les détails que celui-ci juge utiles.
- Article 13-1.06 S'il s'agit d'une fonction non électorale, le salarié doit faire son choix dans un délai de quinze (15) mois à compter de sa libération. Ce délai expiré, il ne peut exiger de revenir au service de l'employeur et il est considéré comme ayant donné sa démission.
- Article 13-1.07 Dans le cas d'une fonction électorale, le congé sans solde est renouvelable automatiquement d'année en année, en autant que le salarié continue d'occuper cette fonction.
- Article 13-1.08 Le salarié qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions mentionnées au paragraphe 13-1.06 et 13-1.07 doit donner à l'employeur un préavis d'au moins trente (30) jours.
- Article 13-1.09 Au retour du salarié exerçant une fonction syndicale suivant les modalités ci-haut prévues, l'employeur reprend ce salarié à l'emploi qu'il occupait habituellement au moment du début de son congé.
- Article 13-1.10 Les représentants du syndicat peuvent rencontrer les représentants de la garderie sur rendez-vous. Ils peuvent également, durant les heures de travail rencontrer les salariés de la garderie sur les lieux de travail, dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail. Les salariés concernés et le délégué syndical de la garderie ne subissent aucune perte de salaire. Ces rencontres ne doivent avoir pour effet de perturber les activités de la garderie.
- Article 13-1.11 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.
- Article 13-1.12 Aux fins d'application du présent article, le salarié libéré de son travail, sans perte de salaire, reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.
- Article 14-1.00 NOTION DE POSTE, POSTE FUSIONNE, POSTE DEPOURVU TEMPORAIREMENT DE SON TITULAIRE, LISTE DE RAPPEL
- Article 14-1.01 NOTION DE POSTE
- Poste désigne une affectation de travail indentifiée par les attributions de l'un des titres d'emploi prévus à l'article 28-1.00 et aux ententes annexées à la convention et touchant des titres d'emploi.

Article 14-1.02

POSTE FUSIONNE

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

Article 14-1.03

Le salarié n'est pas tenu d'accepter plus d'un poste. Cependant, l'employeur peut créer des postes fusionnés pourvu que ces postes soient compatibles et de même ordre et que les circonstances régulières font que les tâches de plus d'un poste peuvent être accomplies sans surcharge de travail par un seul salarié.

Article 14-1.04

L'employeur informe le syndicat, par écrit, trente (30) jours à l'avance de son intention de procéder à la création d'un poste fusionné.

Article 14-1.05

Au terme du délai prévu au paragraphe précédent, l'employeur procède à l'affichage du poste fusionné conformément aux dispositions prévues à l'article 16-1.00.

Article 14-1.06

Le syndicat peut contester par grief la création d'un poste fusionné durant la période mentionnée à l'article 14-1.04.

En cas de contestation du syndicat, l'employeur soumet le cas à l'arbitrage et l'arbitre, nommé selon la procédure d'arbitrage, doit l'entendre prioritairement à tout autre grief.

La décision de l'employeur n'est applicable que lorsque l'arbitre en a décidé.

Article 14-1.07

POSTE TEMPORAIREMENT DEPOURVU DE SON TITULAIRE

La garderie comble les postes temporairement dépourvus de leurs titulaires en tenant compte des besoins et du respect des ratios en vigueur à la garderie.

Article 14-1.08

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;
- congé de perfectionnement avec ou sans solde;
- période d'affichage prévue à l'article 16-1.01 comprenant la période d'essai;
- congés sociaux;
- congés sans solde.

Article 14-1.09 Le poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas affiché, la garderie se sert de la liste de rappel pour le combler.

Article 14-1.10 LISTE DE RAPPEL

La liste de rappel comprend les salariés mis à pied, les salariés à temps partiel et les salariés occasionnels qui ont exprimé leur disponibilité par écrit. Tout changement dans les disponibilités doit être exprimé par écrit à la garderie.

Tout salarié peut démissionner de son poste avec un avis de vingt (20) jours ouvrables pour s'inscrire sur la liste de rappel, auquel cas, il conserve son ancienneté.

Article 14-1.11 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 à l'article 28-1.00 (inférieure à trois (3) mois, sauf entente entre les parties) ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

Article 14-1.12 La garderie n'est tenue de rappeler un salarié inscrit sur la liste de rappel qu'en autant que sa disponibilité exprimée correspond au remplacement à effectuer.

Article 14-1.13 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 salarié peut être inscrit pour plus d'un (1) titre d'emploi.
- b) Les salariés 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 et que leur candidature ait été retenue par le comité de sélection.
- c) Le rappel se fait par téléphone et le salarié est tenu de se présenter au travail immédiatement, dans la mesure où les circonstances du rappel rencontrent la disponibilité exprimée préalablement.
- d) Si le salarié refuse, le suivant est rappelé et ainsi de suite.
- e) Dans le cas où il est prévu que la durée de l'absence du titulaire peut excéder trente (30) jours, l'employeur qui décide de combler de façon complète, partielle et/ou interrompue le poste temporairement dépourvu de son titulaire, avant de le faire, s'engage à donner par ordre d'ancienneté, à l'intérieur de la garderie, une assignation temporaire à un salarié régulier à temps partiel pouvant répondre aux exigences normales du poste temporairement dépourvu de son titulaire. Il est entendu qu'une telle assignation temporaire ne peut entraîner plus d'une mutation dans la garderie. Le salarié bénéficiant d'une telle mutation, lors de sa réintégration à son ancien poste, reprend le salaire qu'il avait lorsqu'il occupait ce poste.

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

Article 15-1.00

ENGAGEMENT - FIN D'EMPLOI

Article 15-1.01

A l'engagement du salarié par la garderie, celle-ci doit lui préciser par écrit les points suivants:

- a) son statut: salarié régulier à temps complet, salarié régulier à temps partiel, salarié occasionnel;
- b) son titre d'emploi;
- c) son traitement, sa classe et son échelon à la date d'entrée en fonction;
- d) la date effective d'entrée en fonction.

Article 15-1.02

A l'engagement, la garderie fournit au salarié une copie de la présente convention. De même, le salarié doit fournir les preuves de ses qualifications et de son expérience. A défaut pour le salarié de pouvoir fournir ces preuves, il remettra à la garderie une attestation assermentée à cet effet.

Article 15-1.03

Le salarié peut mettre fin à son emploi en tout temps moyennant un avis écrit remis à la garderie, au moins (20) jours ouvrables avant son départ.

Article 16-1.00

MUTATION VOLONTAIRE

Article 16-1.01

Tout poste vacant ou nouvellement créé, visé par le certificat d'accréditation, doit être affiché à l'endroit habituel durant une période d'au moins cinq (5) jours ouvrables.

Cet affichage se fait au tableau prévu par l'employeur à cet effet ou à tout autre endroit convenu entre les parties.

Article 16-1.02

Dans le cas où l'affichage ne se fait pas immédiatement, l'employeur fournit au syndicat, sur demande, les raisons de cette situation.

Article 16-1.03

L'avis affiché suivant les dispositions de la clause 16-1.01 contient les indications suivantes:

- 1) titre d'emploi, le libellé et statut selon la convention;
- 2) période d'affichage;
- 3) exigences suivantes: - la formation académique;  
- l'expérience;  
- les aptitudes.

lesquelles doivent être pertinentes et en relation avec le poste.

Article 16-1.04 Tout salarié soit personnellement ou par l'intermédiaire d'un salarié désigné par lui à cet effet a le droit durant la période précitée de présenter sa candidature, suivant la politique établie par la garderie.

Ce salarié peut avant de solliciter le poste, prendre connaissance de la liste des candidats à l'endroit déterminé par la politique de la garderie.

Article 16-1.05 L'employeur accorde le poste par ancienneté en autant que le candidat répond aux exigences normales de la tâche.

Article 16-1.06 L'employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la fin de la période d'affichage et ce, pour une durée de dix (10) jours. L'employeur avise par écrit le salarié de sa nomination en même temps qu'il affiche ladite nomination. Il transmet une copie de l'avis d'affichage, une liste des candidatures et une copie de la nomination au représentant du syndicat.

Article 16-1.07 Le salarié auquel le poste est attribué en vertu de la clause 16-1.06 a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours de travail. Au cours de cette période, le salarié peut réintégrer son ancien poste de son plein gré ou, il le doit, à la demande de l'employeur et ce, sans préjudice aux droits acquis de son ancien poste; dans le cas d'un salarié temporaire, il peut retourner à la liste de rappel de son plein gré ou, il le doit, à la demande de l'employeur et ce, sans préjudice aux droits acquis sur cette liste.

Si le salarié réintègre son poste à la demande de l'employeur, le salarié peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage. Le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

Article 17-1.00 ANCIENNETE

Article 17-1.01 Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent au salarié à temps complet, au salarié à temps partiel et au salarié occasionnel. Le salarié à temps partiel et le salarié occasionnel acquièrent 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.

Article 17-1.02 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.

Article 17-1.03 L'ancienneté s'exprime en années et jours de calendrier.

- Article 17-1.04 L'ancienneté du salarié à temps partiel et occasionnel est calculée 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.
- Article 17-1.05 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 et occasionnel, 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  $\frac{365}{235} = 1.55$  jour d'ancienneté.
- Article 17-1.06 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.
- Article 17-1.07 Une liste d'ancienneté apportera à l'annexe A de la présente convention collective.
- Article 17-1.08 Le salarié peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée.
- Article 17-1.09 Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en service du salarié sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.
- Article 17-1.10 Le salarié 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 selon les dispositions de la Loi des accidents de travail.
  - e) Absence pour accident ou maladie autre que l'accident de travail ou maladie occupationnelle ci-haut mentionnée pendant les vingt-quatre (24) premiers mois.
  - f) Toutes autres absences prévues dans la présente convention collective ou autorisées par la garderie.
- Article 17-1.11 L'ancienneté cesse de s'accumuler mais demeure au crédit du salarié dans les cas suivants:
- a) Durant une absence pour accident ou maladie autre que l'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 de plus de trente (30) jours de calendrier consécutifs

- c) Lors d'une suspension non contestée de la part du salarié ou du syndicat ou confirmée par une sentence arbitrale.

Article 17-1.12 Le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:

- a) Mise à pied excédant vingt-quatre (24) mois
- b) Lors d'un congédiement non contesté par le salarié ou le syndicat ou confirmé par une sentence arbitrale
- c) Lors d'une absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle après le trente-sixième (36e) mois d'absence.
- d) Démission volontaire de la garderie.

Article 17-1.13 Le salarié à temps partiel bénéficie des dispositions du paragraphe 17-1.10 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.

Article 18-1.00 MISE A PIED

Article 18-1.01 La présente section s'applique à un salarié mis à pied à cause d'un surplus de personnel.

Article 18-1.02 Toute décision de la garderie concernant une réduction du nombre de postes dans la garderie doit être entérinée par le conseil d'administration de la garderie.

Article 18-1.03 La mise à pied se fait par statut et par titre d'emploi 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 salariés concernés et approuvée par le syndicat. Le salarié ainsi mis à pied peut supplanter toute personne d'un autre statut et d'un autre titre d'emploi qui a moins d'ancienneté en autant qu'elle réponde aux exigences normales de la tâche.

Article 18-1.04 Le syndicat et le ou les salarié(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.

Article 18-1.05 Au moment du départ, la garderie doit émettre au salarié un certificat de cessation d'emploi et remettre toute(s) somme(s) due(s) à cette date.

Article 18-1.06 La garderie qui réintègre un salarié mis à pied dans ses fonctions, doit aviser le salarié par courrier recommandé à la dernière adresse signifiée par le salarié avec copie au syndicat.

Article 18-1.07 Sur réception de l'avis stipulé à l'article 18-1.06 le salarié a quinze (15) jours ouvrables pour répondre affirmativement, à défaut de quoi, il sera considéré comme ayant remis sa démission de la garderie.

Article 19-1.00 FERMETURE ET REOUVERTURE DE LA GARDERIE

Article 19-1.01 La garderie avise les salariés et le syndicat de toute fermeture éventuelle aussitôt cette fermeture envisagée et la date de la fermeture aussitôt cette date arrêtée au moins deux (2) mois avant cette date.

Article 19-1.02 En cas de réouverture, les salariés 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 salariés concernés et approuvée par le syndicat.

Article 19-1.03 Nonobstant les stipulations de la présente section, dans le cas d'une fermeture temporaire ou définitive ou d'une diminution du nombre d'enfants imputable à une décision ou à un événement de force majeure qui ne relève pas du contrôle de la garderie, le délai de mise à pied peut être réduit à cinq (5) jours ouvrables.

Article 20-1.00 TENEUR DU REGIME DE CONGES-MALADIE

Article 20-1.01 1) Accumulation maximum.

Tout salarié régulier à temps complet a droit à douze (12) jours ouvrables de congés-maladie par année de référence soit du 01/04 au 31/03. Ces congés sont non cumulatifs d'une année à l'autre.

2) Rythme d'accumulation.

Ces jours s'accumulent au rythme de un (1) jour ouvrable par mois de service complet.

L'accumulation est cependant suspendue durant les congés sans solde excédant trente (30) jours de calendrier.

3) Paiement.

La portion jusqu'à concurrence de six (6) jours ouvrables de congés-maladie non utilisés mais accumulés en vertu de l'article 20-1.01 2), est monnayée vers le 1er avril de chaque année ou lors du départ du salarié, et ce, au taux du salaire régulier.

4) Prestations de congés-maladie.

Les jours ouvrables de congés-maladie sont utilisables par le salarié incapable de se présenter au travail pour cause de maladie ou d'accident non occupationnel et ce, au taux du salaire régulier.

5) Anticipation

Cependant si un salarié doit s'absenter de son travail pour cause d'accident ou de maladie sans avoir à son crédit un nombre de jours suffisant pour couvrir la totalité de la durée de son absence, il peut alors utiliser par anticipation les jours de maladie qui lui restent à accumuler jusqu'au 31 mars de l'année de référence. Toutefois en cas de départ avant la fin de l'année de référence, il doit rembourser l'employeur, au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congé-maladie pris par anticipation et non encore acquis.

## Article 20-1.02

PRE-REQUIS A L'OBTENTION DES PRESTATIONS

Pour avoir droit aux prestations payables à titre de jours de maladie, le salarié informe sans délai l'employeur de sa maladie dès la première (1ère) journée de son absence et doit lui fournir promptement les pièces justificatives raisonnablement exigibles.

Si, en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, le salarié n'a pu aviser l'employeur sans délai et soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.

## Article 20-1.03

DECLARATION

L'employeur ou son représentant peut exiger une déclaration du salarié ou de son médecin traitant, sauf dans les cas où, en raison de circonstances, aucun médecin n'a été consulté. Toute absence de plus de trois (3) jours consécutifs doit être motivée par un billet du médecin.

L'employeur peut également faire examiner le salarié relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge du salarié.

De plus, compte tenu de l'accumulation des absences, si l'employeur le juge à propos, il peut vérifier et contrôler les dites absences au besoin.

## Article 20-1.04

DISPOSITIONS RELATIVES A L'ANCIEN SYSTEME DE CONGES CUMULATIFS EN MALADIE

Lors de la mise en vigueur du régime prévu à 20-1.00 tous les jours de congés-maladie accumulés par le salarié en vertu du système précédent et non utilisés ne sont pas perdus mais portés au crédit du salarié et monnayés au taux régulier selon le paragraphe 20-1.01 3).

## Article 20-1.05

Les salariés réguliers à temps partiels et les salariés occasionnels bénéficient des dispositions du présent article. Toutefois dans leur cas, les bénéficiaires du congé maladie sont payés de la manière prévue à l'article 29-1.02c

## Article 21-1.00

CONGES FERIES

- Article 21-1.01 L'employeur convient de reconnaître et d'observer durant une année onze (11) jours de congés fériés, et payés pour les salariés réguliers à temps complet incluant ceux institués ou à être institués par loi ou par décret gouvernemental.
- Sous réserve, des congés institués ou à être institués par la loi ou par décret gouvernemental, la liste de ces congés est déterminée par arrangement entre l'employeur et le syndicat et apparaît en annexe B.
- Article 21-1.02 Si le congé férié tombe pendant les vacances annuelles, le congé est reporté et le salarié ne le perd pas.
- Article 21-1.03 En plus des congés fériés établis à l'article 21-1.01, l'employeur accorde un congé flottant d'un (1) jour payé pour les salariés réguliers à temps complet.
- Ce jour flottant sera accordé par ancienneté et devra être pris entre les fêtes de Noël et du Jour de l'An.
- Article 21-1.04 Les salariés réguliers à temps partiel et les salariés occasionnels bénéficient des dispositions du présent article. Toutefois, dans leur cas, les bénéficiaires de congés fériés sont payés de la manière prévue à l'article 29-1.02c.
- Article 22-1.00 CONGE ANNUEL
- Article 22-1.01 Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de moins d'un an de service continu, a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison d'un jour ouvrable par chaque mois de service continu sans que la durée totale de ce congé excède deux (2) semaines.
- Article 22-1.02 Un salarié qui, à la fin d'une année de référence justifie d'un (1) an de service continu a droit à un congé annuel payé d'une durée de trois (3) semaines, dont deux (2) semaines continues.
- Article 22-1.03 Un salarié qui, à la fin de l'année de référence, justifie de cinq (5) ans de service continu a droit à un congé annuel payé d'une durée de quatre (4) semaines, dont deux (2) semaines continues.
- Article 22-1.04 Pour fins de calcul, le salarié embauché entre le 1er et le 15e jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un (1) mois complet de service.
- Article 22-1.05 La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.
- Article 22-1.06 Le congé annuel se prend de façon continue ou fractionnée au choix du salarié, une des périodes ayant au moins deux (2) semaines.

Article 22-1.07 La période située entre le 1er mai et le 1er octobre de chaque année sera considérée comme la période normale pour prendre ses vacances. Cependant, au moins deux (2) salariés pourront prendre leurs vacances à l'extérieur de cette période.

*Handwritten initials: M, P, S*  
 Pour les salariés qui désirent leurs vacances entre le 1er mai et le 15 octobre ils doivent exprimer leur choix avant le 15 avril 1985. Pour les salariés qui désirent prendre leur vacances entre le 15 octobre et le 30 avril doivent exprimer leur choix au moins un (1) mois à l'avance.

Article 22-1.08 Un salarié 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 salarié doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible.

Article 22-1.09 Le choix des dates de prise de vacances se fait par consensus entre les salariés. A défaut de consensus, ce choix s'effectue par ordre d'ancienneté.

Article 22-1.10 Le salarié régulier à temps complet reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail. Elle est remise au salarié avec la dernière paie qui précède son départ en congé annuel ou selon le rythme régulier du versement des paies au choix du salarié.

Les retenues normalement faites sont effectuées sur le chèque de paie.

Article 22-1.11 Les salariés réguliers à temps partiel et les salariés occasionnels bénéficient des dispositions du présent article. Toutefois dans leur cas, les bénéficiaires du congé annuel sont payés de la manière prévue à l'article 29-1.02c.

Article 23-1.00 CONGE SANS SOLDE

Article 23-1.01 Après un (1) an de service, le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois à la condition qu'il en fasse la demande deux (2) semaines à l'avance

Le congé pourra être fractionné par tranche minimale d'une semaine.

Article 23-1.02 Le salarié comptant au moins cinq (5) ans de service obtient après entente avec l'employeur et une fois par période d'au moins cinq (5) ans, un congé sans solde dont la durée est de cinquante-deux semaines, incluant le congé sans solde prévu au paragraphe 23-1.01.

Ce congé devra être pris entre le 1er septembre d'une année et le 30 août de l'année suivante.

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

a) Ancienneté

Le salarié 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 son monnayés à la période prévue par la garderie au taux en vigueur à cette période. Le versement est fait au salarié à son retour de congé à moins d'entente particulière entre les parties.

Article 24-1.00 CONGE DE PERFECTIONNEMENT

Article 24-1.01 Tout salarié peut demander un congé de perfectionnement sans traitement; la demande est alors soumise au supérieur immédiat par le salarié au moins quatre (4) semaines à l'avance en précisant la durée de ce congé. Le supérieur immédiat juge alors de la pertinence de la demande et transmet sa décision au salarié.

Article 24-1.02 Une demande de congé de perfectionnement sans traitement ne peut être refusée sans motif valable.

Article 24-1.03 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.

Article 25-1.00 CONGES SPECIAUX

Article 25-1.01 Type et nombre de congés spéciaux

L'employeur accorde au salarié:

- 1) cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès du conjoint, d'un enfant;
- 2) trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, bru et gendre;
- 3) un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion du décès de sa belle-soeur, de son beau-frère et de ses grands-parents.

Lors de décès mentionné à la présente clause, le salarié a droit à une (1) journée additionnelle pour fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cent quarante et un (241) kilomètres et plus ou cent cinquante (150) milles et plus du lieu de résidence du salarié.

- Article 25-1.02      Début de l'absence  
 Les jours d'absence mentionnée à la clause 25-1.01 sont accordés à compter de la date de l'événement.
- Article 25-1.03      Salaire  
 Ces jours d'absence, dont il est fait mention aux clauses précédentes, sont payés au taux du salaire du salarié. Cependant, seuls les jours pendant lesquels le salarié devait travailler durant cette période d'absence sont payés en vertu du présent article.
- Article 25-1.04      Attestation des événements  
 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- Article 25-1.05      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.
- Article 26-1.00      CONGES DE MATERNITE
- Article 26-1.01      La salariée enceinte a droit à un congé de maternité non rémunéré d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve du paragraphe 26-1.03, 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.
- Article 26-1.02      La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.
- Article 26-1.03      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.
- Article 26-1-.04      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.
- Article 26-1.05      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.

Article 26-1.06 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues au paragraphe 26-1.13 de la présente section, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- accumulation de vacances;
- accumulation de l'ancienneté.

La salarié peut reporter au maximum trois (3) 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.

Article 26-1.07 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 salarié 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.

Article 26-1.08 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.

Article 26-1.09 L'employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédent 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 26-1.17. Au terme du congé de maternité, la salariée qui ne s'est pas présentée au travail, sauf pour raison valable, est présumée avoir démissionné de la garderie.

Article 26-1.10 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste.

Article 26-1.11 CONGES SPECIAUX A L'OCCASION DE LA GROSSESSE

Affectation provisoire et congé spécial

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 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,

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, ce congé se termine à la date prévue par la loi de la C.S.S.T.

Article 26-1.12 Durant le congé spécial prévu par le présent paragraphe, la salariée est régie, quant à son indemnité par les dispositions de la Loi sur la Santé et la Sécurité du Travail relatives au retrait préventif de la salariée enceinte ou de la salariée qui allaite.

Article 26-1.13 Autres congés spéciaux

La salariée a également droit à un congé spécial sans solde sous réserve de l'article 26-1.12 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 précédent la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur en vertu de ce paragraphe;
- 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 (20) semaine précédent la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestés par un certificat médical.

Article 26-1.14 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 26-1.06, en autant qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 26-1-.10. La salariée visée à l'un ou l'autre des alinéas a), b) et c) du paragraphe 26-1-13 peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie.

Article 26-1.15 AUTRES CONGES PARENTAUX

Congés de paternité

Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) 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.

- Article 26-1.16 Congés pour adoption
- Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives sans solde, pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après la date de prise en charge de l'enfant.
- Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé prévu au paragraphe précédent a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.
- Article 26-1.17 Congé sans solde
- Un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an 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.
- Article 26-1.18 Au cours du congé sans solde, le salarié ou la salariée accumule son ancienneté.
- A l'expiration de son congé sans solde, le salarié ou la salariée reprend son poste.
- Article 26-1.19 DISPOSITIONS DIVERSES
- La période de congé visée au paragraphe 26-1.18 de la présente section est accordée à la suite d'une demande écrite présentée au moins quatre (4) semaines à l'avance.
- Article 26-1.20 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 quatre (4) semaines avant son retour.
- Article 27-1.00 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL
- La semaine de travail se répartit du lundi au vendredi inclusivement.
- Article 27-1.01 La durée de la semaine normale de travail est de 35 heures pour un salarié régulier à temps complet.
- Horaires de travail
- Les horaires de travail sont établis conjointement par la directrice de la garderie et l'équipe de travail. A défaut d'entente, il est loisible à la directrice de fixer les horaires de travail mais elle devra alors tenir compte de la préférence exprimée et de l'ancienneté de chacun des travailleurs.
- Article 27-1.02 Le salarié bénéficie à l'intérieur de son horaire d'une période d'une (1) heure pour dîner par jour.

## Article 27-1.03

Tout travail exécuté en plus des heures de la semaine normale de travail, excluant le temps consacré aux réunions de l'équipe de travail et aux divers comités, entraîne une majoration de 50% du salaire horaire habituel que touche le salarié.

La garderie s'engage à créer et maintenir le plus de poste à temps complet possible à moins d'entente particulière avec le syndicat.

La garderie s'engage à favoriser toute solution susceptible d'éviter le recours aux heures brisées

## Article 28-1.00

TITRE D'EMPLOI ET ECHELLE DE SALAIREEducateur/éducatrice de la petite enfance:

Personne qui exerce des activités culturelles, intellectuelles, psychomotrices, artistiques propres à l'épanouissement des jeunes enfants. Elle assure également la surveillance et procure aux enfants les soins adéquats.

Echelon I :	\$ 260
Echelon II :	275
Echelon III:	290
Echelon IV :	305
Echelon V :	320
Echelon VI :	335

Aide de service:

Personne qui effectue le travail général d'entretien. Elle assure également la surveillance et procure aux enfants les soins adéquats.

Echelon I :	\$ 240
Echelon II :	255
Echelon III:	270
Echelon IV :	285
Echelon V :	300
Echelon VI :	315

## Article 29-1.00

REMUNERATIONSalariés réguliers à temps completa) Pour l'année 1985

Pour la période du 1er janvier 1985 au 31 décembre 1985, le salaire hebdomadaire de chaque titre d'emploi est celui prévu au contrat de travail précédant la signature de cette première convention collective.

Pour cette période, l'employeur s'engage à verser à chaque employé régulier à temps complet, un montant forfaitaire de \$ 520, à chacun à l'exception de Mme Céline Lacoursière, dernière employée entrée en service dont le forfaitaire a été fixé à \$ 180.

b) Pour l'année 1986

A compter du 1er janvier 1986, le salaire hebdomadaire de chaque titre d'emploi est celui prévu à l'article 28-1.00.

Au 1er janvier 1986, les employés sont intégrés dans l'échelle de l'article 28-1.00, à l'échelon immédiatement supérieur à leur salaire au 31 décembre 1985.

## Article 29-1.02

Salariés réguliers à temps partiel et salariés occasionnelsa) Pour l'année 1985

Pour la période du 1er janvier 1985 au 31 décembre 1985, ces salariés sont payés au salaire horaire équivalent du salaire hebdomadaire de l'échelon "I" inscrit au contrat de travail précédant la signature de cette première convention collective.

Pour cette période un montant forfaitaire leur sera versé, calculé à \$ 0.35 l'heure travaillée. Ce montant forfaitaire tient lieu de la compensation versée pour tous les bénéfices marginaux payés accordés aux employés réguliers à temps complet tels; jours fériés, jours de congé annuel, jours de maladie, etc...

b) Pour l'année 1986

A compter du 1er janvier 1986, les salariés réguliers à temps partiel et les salariés occasionnels déjà à l'emploi de la garderie sont payés au salaire horaire équivalent du salaire hebdomadaire de \$ 275.

Les salariés réguliers à temps partiel et les salariés occasionnels engagés après le 1er janvier 1986, sont embauchés au taux minimal de l'échelle de salaire en vigueur.

c) Bénéfices marginaux

Pour tenir lieu de compensation, au titre des bénéfices marginaux payés accordés aux employés réguliers à temps complet tels, jours fériés, jours congé annuel, jours de maladie, etc..., le salaire hebdomadaire fixé 29-1.02 b), pour les employés réguliers à temps partiel ou les employés occasionnels sera majoré de 10%.

## Article 29-1.03

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 visée par l'augmentation.

## Article 29-1.04

Le versement du salaire s'effectue à toutes les deux (2) semaines, le mercredi suivant la fin de la période de paie.

## Article 29-1.05

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

## Article 29-1.06

Dans le cas d'une démission, la garderie doit remettre au salarié toute(s) somme(s) due(s) ainsi que le certificat de cessation d'emploi au moment du départ, en autant que le salarié ait respecté le délai d'avis prévu à la clause 15-1.03.

## Article 29-1.07

Dans le cas où le salarié ne respecte pas le délai de démission prévu à la clause 15-1.03, la garderie doit remettre les sommes dues au plus tard à la seconde période de paie suivant l'avis de départ.

Article 29-1.08

COÛTS ENCOURUS DANS L'EXERCICE DE LEUR FONCTION

La garderie s'engage à défrayer les coûts encourus par les travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions (sorties avec les enfants, etc...)

Article 30-1.00

DUREE DE LA CONVENTION

*am.P.*  
*M.P.*

La présente convention collective couvre les années 1985, 1986, ~~et 1987~~. Elle entre en vigueur au moment de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 1986. Toutefois, les dispositions qui y sont contenues gardent effet jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

*am.P.*

~~Les parties conviennent que les clauses à incidence monétaires seront renégociables à compter du 1er janvier 1987.~~

Les ententes annexées à la présente convention en font partie intégrale.

Article 31-1.00

REMARQUE PARTICULIERE

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 salariés.

EN FOI DE QUOI, après avoir lu, les parties ont signé à LADAN ce 15 avril 1986.

Deine Beullhar Georges Bevinger

Bernard Jills

Marie Josée Naud

Marcelle Lelin

René Gervais FAS-CCW

pour la Garderie

pour le Syndicat

-----

LETTRE D'ENTENTE

Concernant l'application du droit au congé annuel  
pour les salariés actuellement à l'emploi de la garderie.

Nonobstant les dispositions prévues aux articles 22-1.01, 22-1.02, 22-1.03, il est convenu entre les parties que les salariés actuellement à l'emploi de la garderie auront droit à une quatrième semaine de congé annuel de la manière ci-après établie:

A compter du 1er mai 1986:

8-82 Thérèse Desmarais  
8-82 Jacinthe Landry  
8-82 Ginette Parent

A compter du 1er mai 1987:

3-84 Dominique Brunet  
9-83 Marie-Josée Naud  
1-84 Agathe Quimper

A compter du 1er mai 1988:

1-85 Lucie Serrechia

A compter du 1er mai 1989:

8-85 Céline Lacoursière  
1-86 Francine Tousignant

EN FOI DE QUOI, après avoir lu, les parties ont  
signé à SACAB ce 15 mai, 1986.

Duine Beulleur . Agathe Quimper

Bernard Sills

Marie-Josée Naud

Manuelle Létour

Pierre Genois FAS-CSN

pour la Garderie

pour le Syndicat

-----



LISTE D'ANCIENNETEAU 28 FEVRIER 1986Salarié régulier à temps complet

Landry Jacinthe	3 ans 182 jours de calendrier
Desmarais Thérèse	3 ans 181 jours de calendrier
Parent Ginette	3 ans 180 jours de calendrier
Naud Marie-Josée	2 ans 180 jours de calendrier
Quimper Agathe	2 ans 54 jours de calendrier
Brunet Dominique	2 ans 6 jours de calendrier
Serrecchia Lucie	1 an 39 jours de calendrier
Lacoursière Céline	<sup>233</sup> <del>107</del> jours de calendrier <i>Qu P.</i>
Tousignant Francine	114 jours de calendrier <i>mjb</i>

Salarié régulier à temps partiel

De Muy Sylvie (1)	134 1/4 heures travaillées
-------------------	----------------------------

Salarié à temps occasionnel

Dupuis Ginette (2)	508 1/4 heures travaillées
Canuel Diane (1)	72 heures travaillées
Lemieux Christine	16 1/2 heures travaillées
Teasdale Andrée (1)	13 heures travaillées
Laurin Hélène	10 3/4 heures travaillées

(1) Salariée à soumettre à l'entrevue du Comité de sélection et à l'acceptation du Conseil d'administration.

(2) Salariée engagée à la condition suivante:

"elle devrait compléter sa formation si elle désirait aspirer à un poste à temps complet."

LISTE DES CONGES FERIES

1. Jour de l'An
2. Veille du Jour de l'an ou lendemain \*
3. Vendredi Saint
4. Lundi de Pâques
5. Fête de Dollard
6. St-Jean Baptiste
7. Confédération
8. Fête du travail
9. Actions de Grâces
10. Noël
11. Veille de Noël ou lendemain \*

\* Selon le congé établi dans le milieu de travail dans lequel opère la Garderie la Cachee.

## Lettre d'entente

Compte tenu de l'entente intervenue entre la Garderie et ses employés relativement au contenu d'une première convention collective de travail

Compte tenu, d'autre part, du souhait différent de chacune des parties quant à sa durée (le C.A. préférant une application du monétaire jusqu'en décembre 1986 et une application des aspects normatifs jusqu'en décembre 1987 alors que les employés préfèrent que l'ensemble de la convention vienne à échéance à la fin de décembre 1986.) ~~et~~

Compte tenu de la volonté de tous de parvenir à une entente qui satisfasse l'ensemble des intervenants et dispose des appréhensions de chacun quant au ~~maintien de la convention~~ maintien d'un climat d'entente et de collaboration qui puisse permettre la solution des problèmes récus en cours d'application de la convention.

Il est convenu que

- 1) la convention collective sera en vigueur jusqu'au 31 décembre 1986
- 2) les employés conviennent d'entreprendre son renouvellement sur la base des dispositions actuelles en limitant les changements ~~des~~ aspects normatifs de la convention aux problèmes d'application et/ou de clarifications ~~des~~ dispositions actuelles.
- 3) les dispositions monétaires seront également négociables à partir de la date d'échéance de la convention actuelle.

Mme Josée Land  
Ogode Quimper.  
René Gervais FA/CN

Jean-Paul  
Bernard Sills  
Manuelle Pelin  
Laval, 15 avril 1986