

NOM

No.

07612-5

8283

C.A.E.	8283	NO.CONV.	76125
AFFIL.	6	NB.EMPL.	12
EMP.COUV.	0	ET.GEOD.	2014 30
PERS.VIS.	6	NO.ACC.	Q21586002

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

<b>Objet</b>	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	<b>Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances</b>	<b>Q 21586-02</b>
<b>Date</b>	Signature: 82-11-15 Réception: 82-12-02	<b>Durée</b>	Du: 82-06-01 Au: 85-05-31
			<b>Nombre de salariés régis par la convention collective</b> 12

<b>Association</b>	<b>Employeur</b>
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Travailleuses et travailleurs de Garderies de la région de Québec (CSN)</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Garderie Coopérative Saint-Jean Baptiste 550, Saint-Amable Québec, Qc G1R 2G1</b>

**Unité de négociation**

<b>Région</b>	<b>03-03</b>	<b>Activité</b>	<b>8283-10</b>	<b>Affiliation</b>	<b>CSN(1)</b>
---------------	--------------	-----------------	----------------	--------------------	---------------

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

**Remarques**

**DEPOSANT: X**  
**Fédération des Affaires Sociales Inc.**  
**155 est, Boul. Charest**  
**Québec, Qc**  
**G1K 3G6**

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>PA L...</i>	Date <b>82-12-09</b>

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

**FAS**



**CSN**

FÉDÉRATION DES AFFAIRES SOCIALES INC. 32 DEC -2 15 56

155 EST, BOUL. CHAREST, QUÉBEC, QUÉ. G1K 3G6

(418) 647-5739 - 647-5740

Québec, le 29 novembre 1982.

CERTIFIÉE L 6425983

Ministre du Travail et de la  
Main d'Oeuvre,  
Ministère du Travail et de la  
Main d'Oeuvre,  
Hôtel du Gouvernement,  
Québec, P.Q.



SUJET: Dépôt de la convention collective  
intervenue entre LA GARDERIE COOPERATIVE  
ST-JEAN BAPTISTE et LE SYNDICAT DES TRA-  
VAILLEUSES ET TRAVAILLEURS EN GARDERIE  
DE LA REGION DE QUEBEC ( SECTION ST-  
JEAN BAPTISTE)

Monsieur le Ministre,

Vous trouverez ci-inclus, pour dépôt selon la loi,  
cinq (5) copies de la convention collective intervenue entre les par-  
ties susmentionnées et les mémoires d'entente s'y rattachant.

Cette convention, pour une durée de trois (3) ans,  
entre en vigueur le 1er juin 1982 et se termine le trente et un (31)  
mai 1985, et couvre environ douze (12) salarié-e-s.

Espérant le tout à votre satisfaction, je demeure,

Bien à vous,

BERNARD FAUTEUX, conseiller syndical.

BF/np

82 DEC -2 15 56

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE:

LA GARDERIE COOPERATIVE ST-JEAN BAPTISTE

ET:

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS  
EN GARDERIE DE LA REGION DE QUEBEC (SECTION  
ST-JEAN BAPTISTE)

1982 - 1985

---

## TABLE DES MATIERES

## CHAPITRE I

DISPOSITIONS CONCERNANT LES PARTIES ET LA CONVENTION:

P. 3

- A- Définition;
- B- Champ d'application;
- C- Droits syndicaux;
- D- Libertés;
- E- Comité de relations de travail;
- F- Déductions de cotisations syndicales;
- G- Libérations pour activités syndicales;
- H- Utilisation des locaux de la garderie;
- I- Dispositions générales;
- J- Procédures de règlements de griefs;
- K- Procédures d'arbitrage.

## CHAPITRE II

DISPOSITIONS CONCERNANT LES TACHES ET LA SECURITE D'EMPLOI:

P. 11

- A- Engagement;
- B- Tâches;
- C- Charges de travail;
- D- Permanence;
- E- Ancienneté;
- F- Surplus de personnel;
- G- Fermeture et réouverture;
- H- Congédiement;
- I- Démission.

## CHAPITRE III

DISPOSITIONS CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL:

P. 20

- A- Rémunération;
- B- Congés fériés;
- C- Congés de maladie;
- D- Vacances annuelles.

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS CONCERNANT LES ABSENCES AUTORISEES:

P. 24

- A- Absences avec traitement;
- B- Absences sans traitement;
- C- Congés de maternité;
- D- Congés de paternité.

## CHAPITRE I

## DISPOSITIONS CONCERNANT LES PARTIES ET LA CONVENTION

A- DEFINITIONS

Interprétation

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

Garderie

Garderie

La Garderie coopérative St-Jean Baptiste.

Syndicat

Syndicat

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs en garderie de la région de Québec (section St-Jean Baptiste)

Travailleur

Travailleur

Tout salarié au sens du Code du Travail et au sens de la présente convention, tout salarié qui participe à l'accomplissement des tâches prévues.

Travailleur permanent

Travailleur permanent

Tout travailleur couvert par le certificat d'accréditation qui a accompli les tâches décrites au chapitre II B durant trois (3) mois et qui a été reconnu permanent.

Travailleur temporaire

Travailleur temporaire

Tout travailleur couvert par le certificat d'accréditation et qui n'a pas acquis le statut de permanent.

Travailleur remplaçant

Travailleur remplaçant

Travailleur engagé pour un temps déterminé pour remplacer un travailleur absent ou pour faire face à un surcroît de travail.

Engagement à temps plein

Engagement à temps plein

Engagement garantissant un temps de travail de vingt-huit (28) ou trente-cinq (35) heures par semaine pour les moniteurs et de vingt-cinq (25) heures par semaine pour le cuisinier.

Engagement à temps partiel

Engagement à temps partiel

Engagement garantissant un minimum de quatorze (14) heures et demi ( $\frac{1}{2}$ ) par semaine. Cet engagement est d'une durée maximale d'un an, soit du 1er juin, ou de la date d'engagement, au 31 mai suivant. Le contrat de tous les travailleurs permanents à temps partiel, à l'emploi de la garderie en date du 31 mai se renouvelle automatiquement pour l'année de travail suivante.

Note

Aux contrats à temps plein, à temps partiel et de remplaçants, sont rattachées toutes les tâches inscrites au Chapitre II.

Congédiement

Congédiement

Mesure disciplinaire dont l'effet est de mettre fin, pour cause, au contrat d'un travailleur.

Annulation de contrat

Annulation de contrat

Mesure dont l'effet est de mettre fin, en tout temps, au contrat d'un travailleur temporaire ou remplaçant, pour toute raison valable, sur recommandation du comité d'évaluation. Dans un tel cas, le comité d'évaluation doit justifier, par écrit sa recommandation.

Non réengagement

Non réengagement

Mesure par laquelle la garderie ne renouvelle pas le contrat d'un travailleur temporaire.

Mise en disponibilité

Mise en disponibilité

Mesure dont l'effet est de mettre fin, en tout temps, au contrat d'un travailleur permanent pour cause d'un surplus de personnel.

Mise à pied

Mise à pied

Mesure dont l'effet est de mettre fin, en tout temps, au contrat d'un travailleur temporaire ou remplaçant pour cause d'un surplus de personnel.



les documents, ordres du jour, procès-verbaux et rapports des travaux des comités, à l'exception des rapports des comités formés pour les fins des négociations collectives avec des employés de la garderie.

Droits de gestion

- 6 Sous réserve des dispositions de la convention, il est du ressort de la garderie de gérer, diriger et administrer ses affaires et d'exercer les pouvoirs qui lui sont conférés par sa charte et ses statuts.  
La garderie reconnaît que les amendements qui peuvent être apportés aux statuts ne doivent pas modifier les termes de la convention.

Représentants

- 7 Lorsque la garderie forme un comité, où sont invités à siéger des travailleurs de la garderie, sauf dispositions contraires à la présente convention, seul le syndicat est habilité à les désigner.

#### D- LIBERTES

Discrimination

- 8 Ni la garderie, ni le syndicat n'exerceront ni directement, ni indirectement de contraintes, menaces, discriminations ou distinctions injustes contre un travailleur à cause de sa race, de son origine ethnique, de sa nationalité, de son origine sociale, de son âge, de son état civil, de ses croyances, de son sexe, d'un handicap physique, de ses opinions, de ses actions politiques, de l'exercice de ses libertés pédagogiques, de sa langue ou de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation qui lui reconnaît ou impose la présente convention collective la loi.

Libertés pédagogiques

- 9 Pour ce qui est de l'exercice des libertés pédagogiques, celles-ci doivent tenir compte des recommandations du comité pédagogique. En cas de mésentente importante entre le comité pédagogique et les travailleurs, le différend sera référé, dans les meilleurs délais, à l'assemblée générale des parents 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".

#### E- COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL

Formation du comité

- 10 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention, les parties forment un comité de relations de travail composé de deux (2) représentants de chacune des parties. Un représentant demeure membre du comité tant que son succes-

seur n'est pas désigné. Au cas où un travailleur siégeant sur le comité est impliqué dans un conflit, le syndicat devra prévoir un remplaçant provisoire.

Rencontre

- 11 En tout temps, une partie peut demander, par écrit, à l'autre partie, en lui faisant part des motifs de la demande, une rencontre sur toute question relative aux conditions de travail. Cette rencontre doit se tenir dans les quinze (15) jours de la réception de la demande. Toute entente écrite intervenue suite à une telle rencontre lie les parties et modifie les conditions de travail selon les termes l'entente.

Recours à l'assemblée générale

- 12 En cas de mésentente au sein du comité, l'une ou l'autre des parties peut référer à l'assemblée générale et ce, sans préjudice aux procédures de règlements de griefs.

F- DEDUCTIONS DES COTISATIONS SYNDICALES

Cotisation

- 13 La garderie prélève, sur le traitement de chaque travailleur à contrat, un montant égal à la cotisation fixée par le syndicat. Les sommes ainsi perçues sont remises au syndicat au plus tard dans les quinze (15) jours qui suivent la fin du mois pour lequel lesdites sommes ont été perçues.

Avis

- 14 Pour les fins de l'article 13, le montant de la cotisation syndicale correspond au taux qui est indiqué à la garderie, par écrit, par le syndicat. Cet avis doit parvenir à la garderie au moins quinze (15) jours avant la date de la première retenue.

G- LIBERATIONS POUR ACTIVITES SYNDICALES

Activités syndicales

- 15 Tout travailleur peut s'absenter, sans perte de traitement mais avec remboursement par le syndicat, si cette absence l'empêche d'être présent à une activité prévue pour lui à l'horaire, afin de participer à des activités syndicales officielles, pourvu que la demande soit faite, sauf exception quarante-huit (48) heures à l'avance, et que l'absence ne porte pas un préjudice grave à sa tâche et à la bonne marche de la garderie. Toutefois, l'ensemble des membres du syndicat bénéficient, sur une base annuelle, de dix (10) jours de libération pour activités syndicales sans perte de salaire, avec remboursement à la garderie par le syndicat de chacun des jours ainsi utilisés à un taux équivalent à la moitié du salaire du ou des travailleurs ainsi libérés.

convention collective	16 Les parties s'entendent pour libérer, sans perte de traitement, ni remboursement par le syndicat, l'équivalent d'un travailleur trois (3) jours ouvrables en vue de la préparation ou de la négociation de la prochaine convention collective. Cette libération peut être demandée à compter de trois (3) mois précédant l'expiration de l'actuelle convention collective.
H- <u>UTILISATION DES LOCAUX DE LA GARDERIE</u>	17 Le syndicat a droit de tenir des réunions pour les travailleurs et toute réunion impliquant le syndicat dans les locaux de la garderie. Cette utilisation est sans frais et est conforme aux procédures en vigueur à la garderie coopérative St-Jean Baptiste.
I- <u>DISPOSITIONS GENERALES</u>	
Conditions maintenues	18 Durant l'année de la convention, soit du 1er juin au 31 mai, au cours de laquelle le syndicat acquiert le droit à la grève ou la garderie acquiert le droit au lock-out conformément au Code du Travail, la garderie et le syndicat se conforment aux dispositions de la présente convention.
Nullité	19 La nullité d'une clause de cette convention n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de la convention en son entier.
Impression	20 Le texte de la convention est imprimé aux frais de la garderie. Elle en assure la distribution à chaque travailleur à contrat plus un qu'elle remet au syndicat.
J- <u>PROCEDURES DE REGLEMENTS DE GRIEFS</u>	
Grief	21 Toute mésentente relative à l'interprétation et à l'application de la convention collective, sauf stipulations contraires dans la présente convention, constitue un grief.
Délai	22 Lorsqu'un travailleur ou le syndicat désire formuler un grief, il doit le faire dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance du fait dont le grief découle. Toutefois, aucun grief ne peut être formulé après un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.

- |   |    |  |
|---|----|--|
| Dépôt   | 23 | Tout grief est soumis par écrit au président du conseil d'administration.  |
| Contenu du grief                              | 24 | Tout grief doit contenir un résumé sommaire des faits et le correctif requis et ce, sans préjudice de toute autre réclamation.   |
| Convocation du comité de relations de travail | 25 | Immédiatement après la soumission du grief, la garderie doit convoquer le comité des relations de travail qui doit se réunir dans les dix (10) jours ouvrables afin de tenter de trouver une solution. A défaut de quoi, la garderie reconnaît faire droit de grief.   |
| Arbitrage                                     | 26 | Si, suite à la rencontre prévue à l'article 25, le syndicat juge la réponse de la garderie insatisfaisante, il peut soumettre le grief à l'arbitrage, selon la procédure prévue.   |
| Fardeau de la preuve                          | 27 | Dans le cas de griefs traitant de mesures disciplinaires soumis à l'arbitrage, le fardeau de la preuve (sans limite de poids) incombe à la garderie.   |
| Maintien des conditions de travail            | 28 | 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.<br>Le travailleur ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété par le fait d'être impliqué dans un grief. |
| Vice de forme                                 | 29 | Aucun grief ne doit être rejeté pour vice de forme.  |
| Amendement                                    | 30 | Un grief peut être amendé à condition que l'amendement n'ait pas pour effet de changer la nature du grief. Si un tel amendement est soumis dans les cinq (5) jours ouvrables précédant la date d'audition, la garderie obtient, sur demande, une remise.   |

#### K- PROCEDURES D'ARBITRAGE

- |          |    |   |
|----------|----|---|
| Arbitres | 31 | Lorsque le syndicat veut soumettre un grief à l'arbitrage, il doit, dans les soixante (60) jours qui suivent la rencontre prévue à l'article 25, donner un avis écrit à cet effet à la garderie et au premier arbitre de la liste suivante: |
|----------|----|---|

René Boudreau  
 Marcel Filteau  
 Sylvain Gagné  
 Gilles Gaumont  
 Raymond Bluteau

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 et ainsi de suite.

Tribunal d'arbitrage

32 Les parties peuvent convenir de constituer un tribunal d'arbitrage au lieu d'avoir recours à un arbitre. Dans un tel cas, le grief est entendu et décidé par un tribunal d'arbitrage formé de trois (3) personnes. Le syndicat désigne son arbitre dans sa demande d'arbitrage; dans les dix (10) jours de la réception de la demande, la garderie désigne son arbitre. Les deux (2) arbitres ainsi désignés choisissent parmi les arbitres énumérés à l'article 31 le président du tribunal d'arbitrage dans un délai de quinze (15) jours.

Convocation des parties

33 L'arbitre ou le tribunal ainsi désigné convoque les parties pour l'audition, dans les plus brefs délais possibles. Les parties ne peuvent se faire représenter par un avocat.

Instruction du grief

34 L'arbitre ou le tribunal procède, en toute diligence, à l'instruction du grief, selon la procédure et la preuve qu'il juge appropriée. Toutefois, l'arbitre doit entendre le litige à fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'il puisse disposer de cette objection sur le champ.

Séances publiques

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

Décision

36 L'arbitre ou le tribunal décide des griefs conformément à la loi et aux dispositions de la présente convention; il ne peut, ni la modifier, ni y ajouter ou en soustraire quoi que ce soit. Dans le cas d'une mesure disciplinaire, l'arbitre ou le tribunal d'arbitrage peut se prononcer en maintenant ou en annulant la décision de la garderie, ou de toute autre manière jugée juste et équitable.

Délais

37 La décision de l'arbitre ou du tribunal lie les parties et doit être exécutée dans les plus brefs délais et avant l'expiration du délai prévu à ladite décision.

Réclamation monétaire	38	Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, l'arbitre ou le tribunal 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 ou le tribunal détermine qu'il y a eu intérêt à être versé, le taux dudit intérêt sera celui normalement exigé à une caisse populaire locale pour un emprunt personnel du même montant à compter de la date où ces sommes étaient exigibles.
Décision provisoire	39	En tout temps avant sa sentence finale, l'arbitre ou le tribunal peut rendre toute décision provisoire qu'il croit juste et utile.
Frais	40	Chaque partie paie ses frais d'arbitrage.
Forme	41	L'arbitre ou le tribunal doit rendre sa décision par écrit dans les quinze (15) 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 II		<u>DISPOSITIONS CONCERNANT LES TACHES ET LA SECURITE D'EMPLOI</u>
A- <u>ENGAGEMENT</u>		
Affichage	42	Lorsqu'un poste est vacant ou disponible, la garderie procède à un affichage au tableau d'affichage du syndicat. Lorsqu'un ou plusieurs travailleurs postule(nt), celui qui a le plus d'ancienneté a priorité en autant qu'il remplisse les conditions inhérentes au poste offert. Est aussi concerné par cet article le travailleur temporaire.
Modalités	43	Si dans les dix (10) jours suivant l'affichage, le poste n'est pas comblé, la garderie procède selon les modalités ci-après. En tout temps, le délai peut être inférieur à dix (10) jours si le syndicat y consent par écrit.
Formule	44	L'engagement se fait par écrit selon la formule d'engagement annexée.
Comité de sélection	45	Dans les cas autres que celui prévu à l'article 43, la garderie ne peut procéder à l'engagement d'un candidat sans recommandation favorable du comité de sélection; ce comité est formé de quatre (4) personnes, soit deux (2) travailleurs nommés par le syndicat et deux (2) membres nommés par le conseil d'administration. La sélection est

basée sur les critères établis par le comité de sélection.

Engagement du remplaçant

46 Le travailleur remplaçant est engagé pour accomplir les tâches et le temps de travail du travailleur permanent ou temporaire qu'il remplace. Pour un remplacement excédant une durée d'un (1) mois, un contrat doit être signé entre la garderie et le remplaçant, ce contrat doit prévoir une période d'essai et une évaluation par le comité d'évaluation.

Formule

47 L'engagement se fait par écrit, selon la formule d'engagement annexée.

## B- TACHES

Tâches des moniteurs

48 Dans l'exercice de ses fonctions, l'équipe des moniteurs:

- a) assume une présence constante auprès du groupe d'enfants;
- b) élabore un programme d'activités pour les enfants;
- c) tient à jour l'inventaire du matériel disponible;
- d) élabore la liste des achats nécessaires;
- e) s'assure que chaque travailleur assiste aux réunions de l'équipe des travailleurs;
- f) l'équipe des travailleurs délègue un représentant au Regroupement garderie provincial conditionnellement à l'affiliation de la garderie à cet organisme;
- g) tient le registre de présence des enfants;
- h) communique au besoin ou à la demande avec les parents sur, entre autres, les matières suivantes:
  - 1) le comportement de l'enfant;
  - 2) le besoin matériel de l'enfant;
  - 3) le fonctionnement général de la garderie.
- i) voit au bon déroulement des repas et collations et procède au service auprès des enfants;
- j) voit à ce que l'horaire-type de la journée soit affiché à la garderie;
- k) effectue les tâches reliées à cet horaire;
- l) accueille et entraîne le nouveau personnel ou les remplaçants;
- m) présente un rapport des journées pédagogiques au comité pédagogique.

## Tâches du cuisinier

- 49 Dans l'exercice de ses fonctions, le cuisinier:
- a) élabore et affiche des menus hebdomadaires;
  - b) veille à l'approvisionnement en marchandise, en quantité appropriée et de bonne qualité, tout en respectant un budget économique;
  - c) prépare les repas ainsi que les collations, en tenant compte des besoins des enfants et des exigences d'une bonne alimentation;
  - d) sert les repas avec l'aide des autres travailleurs de la garderie;
  - e) participe au repas, en ayant un comportement éducatif;
  - f) veille à la propreté des places de travail, des accessoires de cuisine et de la vaisselle, avec l'aide des autres travailleurs en ce qui concerne la vaisselle;
  - g) maintient un inventaire suffisant;
  - h) conserve les lieux d'entreposage, comprenant les frigidaires ainsi que les marchandises, en bon état de propreté et de salubrité;
  - i) garde le matériel de travail en bon ordre et avise le conseil d'administration de toute insuffisance ou défectuosité;
  - j) donne les instructions nécessaires aux remplaçants.
  - k) s'assure que chaque travailleur assiste aux réunions de l'équipe des travailleurs;
  - l) délègue avec les moniteurs un représentant au Regroupement garderie provincial conditionnellement à l'affiliation de la garderie à cet organisme.

## Temps partiel

- 50 Les travailleurs à temps partiel ont la responsabilité de se coordonner entre eux afin d'assurer la continuité de leur travail.

C- CHARGE DE TRAVAIL

## Semaine de travail

- 51 a) Pour le moniteur à temps complet, la durée de la semaine de travail est de vingt-huit (28) ou trente-cinq (35) heures, réparties respectivement sur quatre (4) ou cinq (5) jours, du lundi au vendredi, à raison de sept (7) heures par jour entre sept heures trente (7:30) et dix-huit (18) heures comprenant une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) de repos. La durée

de la semaine de travail (vingt-huit (28) ou trente-cinq (35) heures) doit être fixée pour une période d'au moins un an.

b) L'équipe des moniteurs dispose annuellement de 320 heures de libération, pour la préparation des rencontres avec les parents, de l'élaboration d'activités, et de l'élaboration de tous points de discussion en rapport avec les enfants, et ce réparties régulièrement de septembre à mai.

Horaire

52 En cas de difficultés dans l'application de l'horaire, les travailleurs en informent le comité de relations de travail qui tente de remédier à la situation.

Temps partiel

53 Le moniteur à temps partiel travaille un minimum de quatorze (14) heures, réparties du lundi au vendredi. Si un travailleur à temps plein désire changer son statut pour un temps partiel, la garderie doit accéder à sa demande, à moins de raisons sérieuses qui en retarderaient l'acceptation. Au cas où plusieurs demandes seraient faites en même temps, le travailleur ayant le plus d'ancienneté a priorité.

54 Le nombre de moniteurs à temps partiel doit être inférieur au nombre de moniteurs à temps plein.

Ratio

55 Le moniteur est responsable d'une moyenne de 6.9 enfants inscrits par jour.  
Dans l'éventualité d'augmentation du nombre d'enfants, la garderie doit consulter les travailleurs et former un comité paritaire de parents et de moniteurs qui fera rapport à l'assemblée générale.

Cuisinier

56 Pour le cuisinier, la durée de la semaine de travail est de vingt-cinq (25) heures, réparties sur cinq (5) jours du lundi au vendredi, à raison de cinq (5) heures par jour, soit de neuf (9) heures à quatorze (14) heures. Une période de repos de quinze (15) minutes par jour est accordée au cuisinier. Elle fait partie des cinq (5) heures de travail prévues à l'article et ne doit pas être prise à l'heure des repas.

D- PERMANENCE

Statut de permanent

57 Le travailleur temporaire obtient le statut de permanent si, suite à une recommandation favorable du comité d'évaluation, ladite recommandation est entérinée par le conseil d'administration. Si un travailleur remplaçant à contrat est engagé comme permanent, sa durée de remplacement continu sera déduite de son temps de probation.

Travailleurs permanents

58 Tous les travailleurs dont le nom apparaît à l'ANNEXE C sont permanents.

Comité d'évaluation

59 Il est composé de deux (2) représentants des travailleurs et de deux (2) représentants du conseil d'administration. Il évalue le rendement d'un travailleur temporaire au terme d'un temps de service de trois (3) mois. Le comité doit prévoir une rencontre avec les autres travailleurs. Le comité d'évaluation jouit d'un plein pouvoir d'appréciation.

Date de la réunion

60 Le comité d'évaluation doit tenir trois (3) rencontres avec le travailleur concerné dans les délais suivants:

- un (1) mois après le début de la période de probation;
- deux (2) mois après et;
- deux (2) mois et demi ( $\frac{1}{2}$ ) après.

Recommandation du Comité

61 A sa troisième rencontre, le comité d'évaluation transmet, avec justification écrite au conseil d'administration, l'une ou l'autre des recommandations suivantes:

- la reconnaissance de la permanence;
- le non renouvellement du contrat.

Délais

62 La recommandation écrite du comité d'évaluation doit parvenir au conseil d'administration dans les cinq (5) jours suivants.

Décision du conseil

63 La décision du conseil d'administration doit parvenir au travailleur concerné au plus tard cinq (5) jours avant l'expiration du contrat de probation. Cette décision n'est pas soumise à la procédure de griefs et d'arbitrage, mais le travailleur concerné peut convoquer le comité de relations de travail.

E- ANCIENNETE

Ancienneté

64 Le conseil d'administration ne peut revenir sur la décision du comité d'évaluation qu'en cas d'erreur manifeste. Dans le cas où le conseil d'administration n'entérinerait pas la recommandation du comité d'évaluation, il devra faire parvenir une justification écrite au syndicat. Le travailleur ou le syndicat peut convoquer le comité des relations de travail.

Liste

65 L'ancienneté se compte à partir de la date du début de l'emploi et s'exprime en année, mois et jour, selon le cas. La notion d'ancienneté s'applique au travailleur permanent.

Temps de service

66 Une liste d'ancienneté est annexée à la présente convention collective (ANNEXE B) manifestant le rang d'ancienneté de chaque travailleur.

67 La notion de temps de service s'applique aux travailleurs temporaires;

- au moment où le travailleur acquiert sa permanence, son temps d'ancienneté est rétroactif à la date du début de l'emploi.

Régime d'ancienneté

68 L'ancienneté continue de s'accumuler:

a) durant une absence due, soit à un accident de travail, soit à une maladie industrielle reconnue comme telle par la commission des accidents du travail ou par un médecin compétent;

b) durant un congé de perfectionnement;

c) durant un congé de maternité couvert par la présente convention;

d) durant une période de mise en disponibilité;

e) durant un congé de maladie;

f) durant toute absence acceptée par la garderie.

69 L'ancienneté cesse de s'accumuler mais demeure au crédit du travailleur:

a) durant l'exercice d'une charge publique;

b) durant un congé sans traitement autre que ceux prévus à la présente convention collective.

F- SURPLUS DE PERSONNEL

Application

- 70 L'ancienneté se perd:
- a) lors de la démission du travailleur;
  - b) lors du congédiement non contesté par le travailleur ou le syndicat ou confirmé par une sentence arbitrale.

71 La présente section s'applique à un travailleur permanent mis en disponibilité ou à un travailleur temporaire ou remplaçant à contrat mis à pied à cause d'un surplus de personnel.

Décision

72 Toute décision concernant une réduction temporaire du nombre de postes doit être entérinée par un vote majoritaire de l'assemblée générale.

Ordre

- 73 a) La mise à pied se fait d'après le temps de service par ordre croissant à partir de celui qui a le moins de temps de service à moins d'une entente contraire confirmée par écrit entre les travailleurs concernés.
- b) La mise en disponibilité se fait suivant le rang d'ancienneté à partir de celui qui a le moins d'ancienneté à moins d'une entente contraire confirmée par écrit entre les travailleurs concernés.

Avis

74 Le travailleur concerné par une réduction temporaire du nombre de postes devra être avisé par courrier recommandé au moins vingt (20) jours de calendrier avant la date de sa mise à pied ou de sa mise en disponibilité.

Délai réduit

75 Dans le cas 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 ou de mise en disponibilité peut être réduit à cinq (5) jours.

Indemnité

76 Lorsque la garderie décide de la mise en disponibilité ou de la mise à pied d'un ou de plusieurs travailleurs, l'employeur leur versera une somme équivalente à deux (2) semaines de travail.

Certificat

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

Rappel

78 Le rappel se fait suivant l'ordre inverse de celui de la mise en disponibilité ou de la mise à pied. Dans le cas d'un travailleur à contrat, la présente clause ne s'applique que si son contrat n'est pas échu.

Priorité

79 Conformément à l'article 78, tout travailleur mis à pied ou mis en disponibilité bénéficie d'un droit de rappel et une priorité de retour au travail sur tout candidat lorsqu'un poste devient vacant ou disponible.

Réponse

80 En cas de rappel, le travailleur doit répondre affirmativement dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'envoi d'une offre d'emploi, par courrier recommandé, à défaut de quoi il sera considéré comme ayant remis sa démission. L'envoi sera expédié à la dernière adresse signifiée par le travailleur.

G- FERMETURE ET REOUVERTURE

Avis et certificat

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

Priorité

82 En cas de réouverture, s'il n'y a pas eu de dissolution de la coopérative, les travailleurs en fonction à la fermeture gardent une priorité d'emploi. Dans le cas d'un travailleur à contrat, la présente clause ne s'applique que si son contrat n'est pas échu.

Délai d'avis réduit

83 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 ou de mise en disponibilité peut être réduit à cinq (5) jours.

Indemnité

84 Lorsque le conseil d'administration décide de la suspension temporaire des services de garde, le salaire des travailleurs leur est versé jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables.

85 En cas de fermeture définitive de la garderie, l'employeur versera aux travailleurs une somme équivalente à deux (2) semaines de travail.

H- CONGEDIEMENT

Cause

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

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

Rencontre de mise au point

- 87 Aucun congédiement ne peut intervenir sans qu'une rencontre de mise au point n'ait eu lieu entre le travailleur concerné et le comité d'évaluation.

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

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

- 88 Si dans les six (6) mois une deuxième rencontre de mise au point est rendue nécessaire par la même offense, le délai peut être réduit ou supprimé.

Avis

- 89 Le Conseil d'administration avise le travailleur concerné de son intention de le congédier par une lettre recommandée précisant les faits justifiant le congédiement. Un tel avis doit être communiqué dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les trente (30) jours de la connaissance par la garderie de tous les faits pertinents liés à cet incident.

Copie de cette lettre doit être transmise au syndicat. Seuls les faits en relation avec le contenu de cette lettre peuvent être mis en preuve par la garderie lors d'un arbitrage.

Réponse du travailleur

- 90 Le travailleur concerné a cinq (5) jours ouvrables pour convoquer une rencontre avec le comité de relations de travail, faute de quoi il est réputé accepter le congédiement.

Comité de relation  
de travail

91 Le comité de relations de travail doit rencontrer le travailleur au plus tard cinq (5) jours ouvrables après que celui-ci en a fait la demande. Le comité a la possibilité d'entériner la démarche du conseil d'administration, de la rejeter, ou de fixer tout délai nécessaire pour que le travailleur adopte les correctifs demandés.

Assemblée générale

92 Si le comité de relations de travail ne peut en arriver à une décision majoritaire, ou si le congédiement est approuvé, la décision finale revient à l'assemblée générale et ce, sans préjudice aux procédures de grief.

Avis officiel

93 Si l'assemblée générale entérine le congédiement, le conseil d'administration fait parvenir au travailleur un avis officiel de congédiement, conforme à l'article 89, dix (10) jours avant la date de cessation d'emploi.

I- DEMISSION

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

CHAPITRE III

DISPOSITIONS CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL

A- REMUNERATION

Salaire

95 Le salaire-horaire de chacun des travailleurs permanents est de \$9.68 de l'heure.

Indexation

96 Le salaire de tous les travailleurs doit être révisé aux six (6) mois, soit au premier du mois d'avril et au premier du mois d'octobre, selon l'indice d'augmentation du coût de la vie déterminé par Statistique-Canada.

L'indexation des travailleurs est garantie sous réserve de ce qui suit:

- 1) les parents et les travailleurs sont associés à part égale dans des actions revendicatrices relatives au maintien et à l'amélioration des garderies;
- 2) les parents et les travailleurs sont associés à part égale dans l'absorption des coûts d'indexation si la situation financière ne permet pas de l'accorder et si le principe 1) a été concrétisé.

L'indexation est garantie pour octobre 1982, avril 1983.

L'indexation d'octobre 1983, avril 1984, octobre 1984,

avril 1985 feront l'objet d'une renégociation à la lumière des principes énoncés plus haut et ce en septembre 1983.

## Remplaçants

- 97 Le salaire-horaire des travailleurs remplaçants est de \$7.75 de l'heure.  
Après trois mois continus de remplacement, le travailleur remplaçant obtient un salaire égal à celui des travailleurs réguliers.

## Versement

- 98 Le versement du salaire s'effectue à chaque jeudi avant quatorze (14) heures, pour la semaine précédente de travail. Tant et aussi longtemps que ce versement n'aura pas été effectué, la personne responsable du paiement sera privée du dessert servi ce jour-là.
- 99 Si un versement échoit un jour férié ou chômé, le versement est distribué le jour ouvrable précédent.

## Règlements de compte pacifiques

- 100 Dans le cas d'une cessation d'emploi, 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.
- 101 Dans le cas où le travailleur ne respecte pas le délai de démission prévu, la garderie peut remettre les sommes dues dans les trente (30) jours suivants l'avis de départ. Dans le cas d'un décès, les sommes dues doivent être remises à la succession.

## Travail supplémentaire

- 102 Tout travail effectué en dehors des heures et jours suivants, de sept heures trente (7:30) à dix-huit (18) heures inclus, du lundi au vendredi, est du travail supplémentaire. Le travail supplémentaire est fait par accord entre les travailleurs et la garderie.

## Tarif

- 103 Tout travail supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demis ( $1\frac{1}{2}$ ) le taux de salaire régulier, sauf pour les jours fériés et chômés où le taux double s'applique.

## Priorité

- 104 Le temps de remplacement et/ou le temps supplémentaire est offert en priorité au travailleur à temps partiel ayant travaillé le moins d'heures durant la semaine où ce travail est à effectuer.  
En cas d'égalité des heures de travail, le temps supplémentaire et/ou le temps de remplacement est offert en priorité au travailleur ayant le plus d'ancienneté.

B- CONGES FERIES

## Jours fériés

- 105 Les jours suivants sont des jours fériés payés pour les travailleurs.
- a) le Jour de l'An plus deux (2) jours déterminés après entente entre les parties;
  - b) le Vendredi Saint;
  - c) le lundi de Pâques;
  - d) Fête des travailleurs (1er mai);
  - e) Fête de Dollard (connu sur le nom Fête de la Reine) (21 mai);
  - f) la St-Jean-Baptiste (24 juin);
  - g) la Fête de la Confédération (1er juillet);
  - h) la Fête du Travail (1er lundi de septembre);
  - i) la Fête de l'Action de Grâces (en octobre);
  - j) le jour de Noël plus deux (2) jours déterminés après entente entre les parties.

## Report

- 106 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu de rien du tout coïncide avec le samedi ou le dimanche, il est reporté au lundi ou au vendredi.

## Compensation

- 107 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu de rien du tout précédent se situe pendant une période de congé payé d'un travailleur, le jour férié n'est pas compté comme un des jours de congé, cependant, il peut être pris soit en temps ou être monnayé après entente entre les parties.

C- CONGES DE MALADIE

## Acquisition

- 108 Au premier avril de chaque année ou à la date d'entrée en service, la garderie porte au crédit de chacun de ses travailleurs à temps plein à son emploi une banque de jours de congés de maladie à raison d'un (1) jour par mois de travail prévu. Si un employé débute son emploi dans le courant d'un mois, il se voit créditer, au prorata du temps prévu à faire dans ce mois selon son contrat, une fraction de journée de maladie.

- |                              |   |
|------------------------------|---|
| Fin de période               | 109 Les jours de congés de maladie non-utilisés sont monnayés au 31 mars de chaque année à concurrence de trois (3) jours quel que soit le nombre de mois travaillé pourvu qu'il soit égal ou supérieur à trois, ou sont reportés à ses prochaines vacances.  |
| Départ                       | 110 En cas de départ, les jours de congé de maladie accumulés et non utilisés sont réajustés sur le dernier versement et sont monnayés à concurrence de trois.  |
| Certificat médical           | 111 La garderie peut exiger de la part d'un travailleur absent pour cause de maladie un certificat médical attestant de la nature et de la durée de la maladie lorsque l'absence excède trois (3) jours. Ce certificat est aux frais de la garderie.  |
| Règlementation des absences  | 112 Dans tous les cas d'absences, le travailleur doit, dans la mesure du possible, prévenir le responsable du personnel au moins douze (12) heures à l'avance et compléter, à son retour, le formulaire d'absence présenté à l'ANNEXE E.<br><br>113 Dans le cas où le travailleur serait dans l'impossibilité de prévenir le responsable du personnel, dans le délai prévu à l'article 109, le remplacement doit s'effectuer dans les meilleurs délais. |
| D- <u>VACANCES ANNUELLES</u> |   |
| Principe                     | 114 Le travailleur permanent à l'emploi de la garderie bénéficie d'une (1) journée et deux tiers (2/3) de vacances payées par mois.   |
| Date                         | 115 Telles vacances doivent être prises à partir du 1er juin de l'année en cours au trente (30) août de la même année à moins d'entente contraire agréée par les deux (2) parties.  |
| Paiement                     | 116 Au départ des vacances, le travailleur reçoit les deux (2) chèques couvrant les deux (2) premières semaines des vacances. Les autres chèques sont datés normalement et donnés au travailleur à son départ.  |

- |                       |   |
|-----------------------|---|
| Report                | 117 Si un jour de fête férié et chômé coïncide avec un des jours ouvrables de la période de vacances, le congé est ajouté aux vacances ou reporté à une date ultérieure et ce, au choix du travailleur.   |
| Choix                 | 118 Le choix des dates de prise de vacances se fait par consensus entre les travailleurs. A défaut de consensus, ce choix s'effectue par ordre décroissant d'ancienneté selon une cédule préparée par le conseil d'administration après consultation des travailleurs.  |
| Congé sans traitement | 119 Le travailleur qui est à l'emploi de la garderie depuis moins d'un an peut ajouter un congé sans traitement à son congé annuel acquis en vertu de l'article 114 afin de bénéficier de vacances complètes.   |
| Départs               | 120 Les départs des moniteurs (travailleurs permanents) devront être espacés de deux (2) semaines après entente entre les parties.  |
| Compensation          | 121 Si au cours d'une période quelconque de congé annuel un travailleur se voit accorder un congé pour affaires relatives à la garderie, la période de congé annuel ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé annuel si le travailleur le désire et si l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure, soit monnayée                   |
| Prorata               | 122 Sauf dispositions contraires clairement exprimées, le calcul des avantages sociaux prévus à la présente convention pour les travailleurs permanents, les travailleurs temporaires et les travailleurs remplaçants, s'il y a lieu, s'effectue au prorata des jours payés. Au sens de la présente clause, une journée de travail équivaut à sept (7) heures de travail. |

#### CHAPITRE IV

##### A- ABSENCES AVEC TRAITEMENT

#### DISPOSITIONS CONCERNANT LES ABSENCES AUTORISEES

- 123 Le travailleur a droit à un congé sans perte de traitement dans les cas suivants:

Divorce	a) son mariage: deux (2) jours consécutifs y compris le jour du mariage après entente avec la garderie, le travailleur peut ajouter jusqu'à deux (2) semaines de congé sans solde;
Adoption	b) le mariage de ses père et mère, fils ou filles, le jour du mariage;
Décès	c) deux (2) jours d'absences dues aux démarches juridiques pour un divorce;
	d) à l'adoption d'un enfant, au baptême de son enfant ou à son inscription au registre civil: un (1) jour, à moins que le travailleur ne soit déjà dans un congé sans traitement;
Déménagement	e) sept (7) jours consécutifs dont le jour des funérailles, au décès d'un conjoint ou d'un enfant, le décès de ses père et mère, frères et soeurs;
Comparution en justice	f) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère: le jour de l'enterrement;
	g) lorsqu'il change le lieu de son domicile: un (1) jour (maximum un fois par an);
Cas spéciaux	h) l'employé appelé à se présenter comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause, ne doit subir aucune perte de traitement;
Maladie au travail	i) à l'occasion de tous démêlés avec la justice dans le cas d'actions communes agréées par le syndicat et par la garderie pour la revendication du droit aux garderies, le travailleur ne doit subir aucune perte de traitement;
	j) tout travailleur qui en fait la demande par écrit ou qui, en cas d'urgence après en avoir avisé l'employeur, en produit la justification écrite, a droit de s'absenter cinq (5) jours pour des raisons sérieuses sans perte de traitement après avoir eu l'approbation de la garderie. Un cas de refus ne peut donner lieu à une demande d'arbitrage;
	k) tout travailleur atteint d'une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail pourra s'absenter le temps nécessaire sans perte de salaire, au sens de la loi sur la santé et la sécurité au travail;

Travaux relatifs  
à la garderie

- 1) Tout travailleur invité à donner des conférences, assister à des causeries, participer comme représentant de la garderie à des travaux relatifs aux garderies pendant les heures de travail normales, peut bénéficier d'un congé payé s'il a obtenu au préalable l'autorisation du conseil d'administration. Un cas de refus ne peut donner lieu à l'arbitrage.

Tout travailleur qui a bénéficié d'un congé payé pour affaires relatives à la garderie, doit faire un compte-rendu de l'activité à laquelle il a participé, au conseil d'administration.

Congé de perfectionnement

- m) Tout travailleur peut obtenir un congé avec traitement lorsqu'il s'agit pour lui de se perfectionner dans son travail en garderie. Ce congé est demandé par le syndicat et doit être accepté par la garderie. Un cas de refus ne peut donner lieu à l'arbitrage mais peut être considéré par le comité des relations de travail.

A son retour, le travailleur a droit à son poste, l'ancienneté s'accumule pendant son absence. La garderie peut stipuler dans les conditions du congé une obligation pour le travailleur de rester à son service un temps déterminé et cette obligation pourra être accompagnée d'une pénalité.

B- ABSENCES SANS  
TRAITEMENT

Perfectionnement

- 124 a) Un travailleur ayant trois (3) ans d'ancienneté peut, sur demande du syndicat à la garderie et avec accord de celle-ci, obtenir un congé de perfectionnement pour acquérir des connaissances en rapport avec son travail en garderie. Ce congé ne peut durer plus de six (6) mois et le travailleur a droit à son poste à la fin du congé. Son ancienneté s'accumule pendant son absence.

Circonstances  
particulières

- b) Un travailleur a le droit de quitter son poste pour une durée maximale de trois (3) mois, lorsque cette absence est rendue nécessaire par certaines circonstances particulières. Son absence doit être acceptée par le syndicat et la garderie qui doit en être avisée au moins deux (2) semaines à l'avance sauf cas d'urgence. Ces conditions étant remplies, il a droit à son poste à la fin du congé et son ancienneté s'accumule pendant son absence.

Goût personnel

- c) Un travailleur peut, sur demande du syndicat à la garderie, obtenir un congé par goût personnel. La durée du congé est d'un (1) mois au maximum si le travailleur a un (1) an d'ancienneté et de six (6) mois au maximum si le travailleur a trois (3) ans d'ancienneté. L'accord de la garderie est automatique si la moitié ou plus des travailleurs restants ont au moins six (6) mois d'an-

cienneté. Pendant la période d'été, soit de juin à août inclusivement, le congé est automatique s'il reste au moins un travailleur permanent à la garderie.

## C- CONGE DE MATERNITE

### Maternité

125 En cas de maternité, le travailleur obtient après vingt-(20) semaines d'ancienneté, sur demande écrite adressée au moins un (1) mois avant son départ, un congé sans traitement d'une durée maximale de quatorze (14) mois qui lui permet de quitter temporairement son poste et lui donne droit, après la naissance de son enfant ou une interruption de grossesse de reprendre le poste qu'il détenait avant son départ.

126 A l'expiration d'un délai de cinq (5) mois, un travailleur a la faculté:

1- de retourner au travail;

2- de demeurer en congé pour une durée de neuf (9) mois au maximum.

Dans les deux (2) cas, le travailleur doit aviser la garderie dix (10) jours ouvrables à l'avance. A défaut d'un tel avis, le travailleur est réputé avoir choisi le congé maximum de quatorze (14) mois au total.

127 Un mois avant l'expiration dudit congé, la garderie fait parvenir un avis recommandé au travailleur. Si le travailleur ne fait pas connaître, dans un délai de dix (10) jours ouvrables précédant l'expiration du congé, son intention de retourner au travail, il sera considéré comme ayant remis sa démission.

128 Dans les dix (10) jours suivant le retour de son congé de maternité, le travailleur a droit au versement d'un montant d'argent équivalent à la prestation versée par l'assurance-chômage pendant deux (2) semaines si, au début de son congé de maternité, le travailleur étant à l'emploi de la garderie depuis plus d'un (1) an.

129 A son départ pour le congé de maternité, le travailleur reçoit son certificat de cessation d'emploi ainsi que toute(s) somme(s) due(s).

130 Dans de cas d'une adoption légale, les dispositions relatives au congé sans solde peuvent s'appliquer.

#### D- CONGÉ DE PATERNITE

Congé payé

131 Le travailleur peut bénéficier d'une semaine de congé payé au deux tiers (2/3) de son salaire pour les besoins directement rattachés à la naissance de son enfant, s'il vit sous le même toit que l'enfant et qu'il a reconnu la paternité de l'enfant.

Congé sans traitement

132 Aux mêmes conditions qu'à l'article précédent, un congé sans traitement peut s'appliquer au travailleur masculin ayant vingt (20) semaines d'ancienneté. Le congé est d'une durée maximale de neuf (9) mois. Le travailleur doit aviser la garderie au moins un (1) mois à l'avance et la demande doit comporter la durée totale de son congé.

Le syndicat ou la garderie peut s'opposer à cette demande s'il la considère abusive.

A l'expiration du congé s'appliquent les dispositions stipulées à l'article du congé de maternité.

Durée de la convention

133 La présente convention entre en vigueur le 1er juin 1982 et se termine le trente et un (31) mai 1985.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 15<sup>ième</sup> jour de novembre 1982.

LA GARDERIE COOPERATIVE ST-JEAN  
BAPTISTE

par:

Marc Boutin

par:

Isabelle Usher

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS EN GARDERIE DE LA REGION DE QUEBEC (SECTION ST-JEAN BAPTISTE)

par:

Lise Leclerc, présidente

par:

Nancy Kipling

ANNEXE A

## FORMULE D'ENGAGEMENT DU PERSONNEL REGULIER

LA GARDERIE COOPERATIVE ST-JEAN BAPTISTE

Nom du travailleur:

Adresse:

Numéro de téléphone:

Numéro d'assurance-sociale:

Statut: temps complet:

temps partiel:

remplaçant:

en remplacement de:

Date d'engagement:

Date du contrat:

Date de la signature:

La garderie coopérative St-Jean Baptiste retient les services du travailleur pour accomplir les tâches du poste de décrites à l'article 48 de la convention collective intervenue entre elle et le syndicat représentant ses travailleurs aux conditions prévues à ladite convention collective.

Travailleur

Garderie

## ANNEXE B

## LISTE DES TRAVAILLEURS PAR ORDRE D'ANCIENNETE

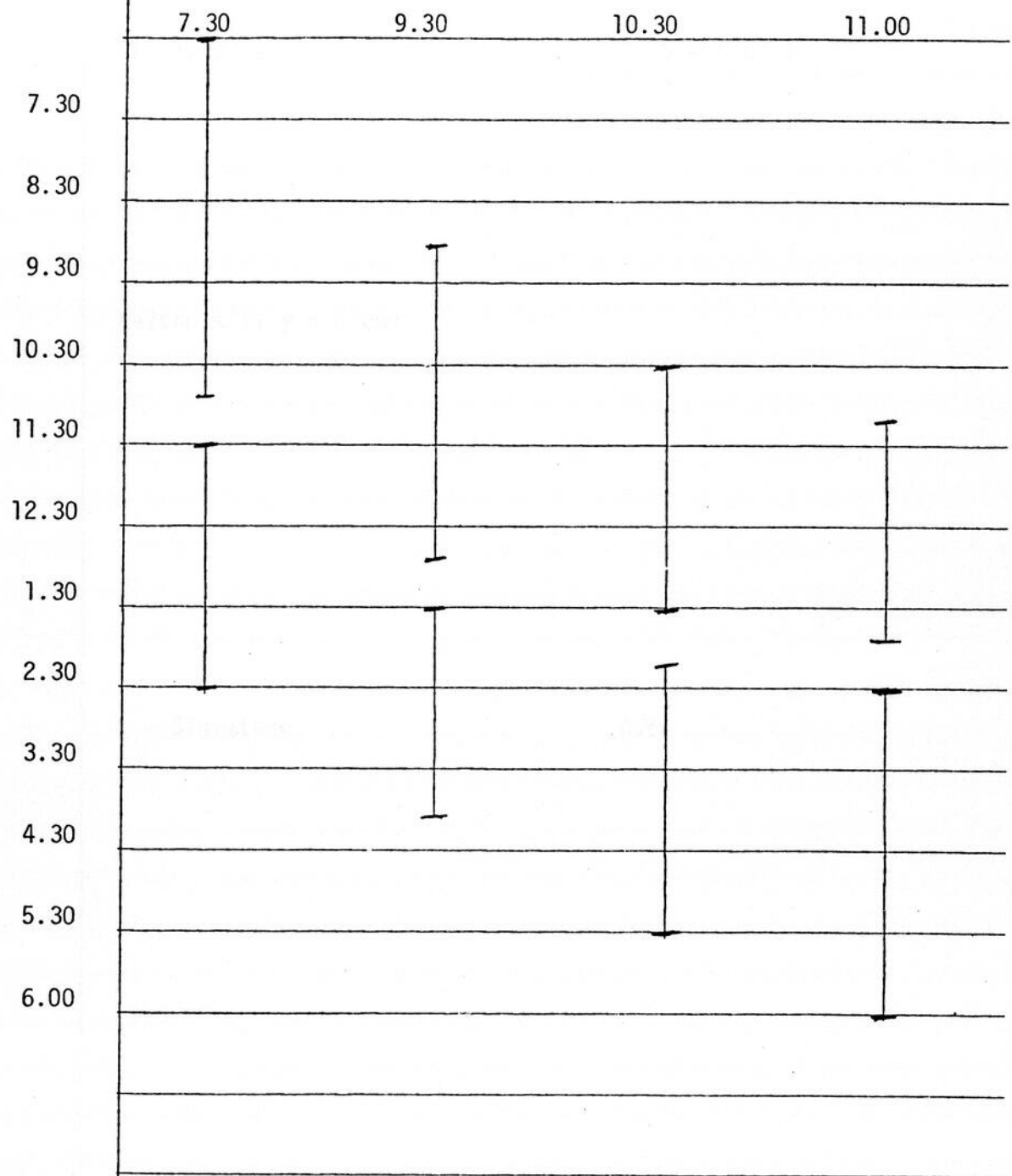
Date d'entrée en service

Marthe Carrier	1er juin 1978
Guy Dethurens	1er mai 1979
Elise Paradis	1er juin 1980
Louise Bédard	15 juin 1980
Nanay Kippling	1er juillet 1981
Sylvie Lecours	21 juin 1982

Ancienneté

Au premier juin 1982, l'ancienneté accumulée est de:

3 ans 10 mois	pour Marthe
3 ans	pour Guy
2 ans	pour Elise
1 an 11 mois	pour Louise
11 mois	pour Nancy
-----	pour Sylvie



ANNEXE D

## FORMULAIRE D'ABSENCES

Par la présente, je certifie avoir été absent(e) le

Raison s'il y a lieu:

Signature

Date

ANNEXE D

## FORMULAIRE D'ABSENCES

Par la présente, je certifie avoir été absent(e) le

Raison s'il y a lieu:

Signature

Date

Canada Post / Postes Canada  
Fee Paid / Droit payé  
Certified Mail / Poste certifiée

32 DEC -2 15 56

Canada Post / Postes Canada

L 6425983

Reference / Référence  
Dépôt conv. coll. Coop St-Jean

Received by / Reçu par  
*Henri Bélanger*  
Delivered by / Livré par  
*2 dec. 82*  
Date

Certified Mail / Poste certifiée

From / De  
Bernard Fautoux,  
F.A.S.  
155 boul. Charest est,  
Québec, P.Q.  
G1K 3G6

To / À  
Ministre du Travail et de la Main  
d'Oeuvre,  
Ministère du Travail et de la  
Main d'Oeuvre,  
Hôtel du Gouvernement,  
Québec, P.Q.

3 Addressee

Destinataire