

DÉPÔT

Dépôt N°:

8 6 0 4 1 5 5

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

09795-6

<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-15364-01
Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
84-05-08	86-04-01		34-04-01	87-03-31	7

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syn. des Employés du Centre de Formation Populaire 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Centre de Formation Populaire 1750 rue St-Denis Montréal, Qué H2X 3K6 <i>842-2548-</i>
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Féd. des Employés de Services Publics Inc - CSN Att.: M. Réal Daoust 1601 Ave Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	E.V.: Centre de Formation Populaire 1750 rue St-Denis, Montréal Région <u>06-C6</u> Activité <u>8994 (10)</u> Affiliation <u>12*</u>

dépôt n'est pas conforme au le(s) point(s) (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

Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est: Société de Recherche et d'Action Sociale. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	36-04-18

renseignements

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

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

RECHERCHE

Pour la période du 1er avril 1984
au 31 mars 1987

3141 01 01

15364-01

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE CENTRE DE FORMATION POPULAIRE

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYE-E-S DU

CENTRE DE FORMATION POPULAIRE

'86 AVR - 1 14 11

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

Pour la période du 1er avril 1984
au 31 mars 1987

3141 01 01

Le Centre de formation populaire, comme employeur, et le Syndicat des employé-e-s du Centre de formation populaire s'entendent pour affirmer qu'il n'y a pas d'intérêts systématiquement opposés entre les deux parties.

Il y a des intérêts complémentaires: d'une part, le Centre de formation populaire se définit comme un instrument de formation au service du mouvement ouvrier de par ses orientations et sa pratique de formation; d'autre part, les employé-e-s qui y travaillent sont ceux qui, au jour le jour, font en sorte que le C.F.P. soit cet instrument. Tous deux ont en commun le fait d'endosser la déclaration de principes et la constitution du C.F.P. dûment approuvées par leurs assemblées générales respectives.

Les employé-e-s ont cependant des intérêts particuliers qu'ils peuvent faire valoir par leur syndicat. Les propositions avancées par le syndicat, qu'il s'agisse de salaires, de conditions de travail ou de modalités relatives à la gestion du Centre, doivent se situer dans le cadre général défini par le Centre de formation populaire dans sa déclaration de principes et sa constitution.

Les deux parties reconnaissent également la nécessité pour les employé-e-s de conditions de vie (salaires, conditions de travail, organisation du travail...) aptes à favoriser le militantisme et non la promotion personnelle.

ARTICLE 1 - DEFINITIONS

- 1.01 "Employeur" désigne le Centre de formation populaire.
- 1.02 "Syndicat" désigne le Syndicat des employé-e-s du Centre de formation populaire.
- 1.03 "Employé-e" désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'employeur moyennant rémunération.
- 1.04 "Employé-e permanent" désigne l'employé-e qui a complété sa période de probation.
- 1.05 "Employé-e permanent à temps plein" désigne l'employé-e engagé comme tel pour effectuer régulièrement une tâche équivalente à une semaine normale de travail.
- 1.06 "Employé-e permanent à temps partiel" désigne l'employé-e engagé comme tel pour effectuer régulièrement une tâche précise équivalente à toute fraction d'une semaine normale de travail.
- 1.07 "Employé-e temporaire" désigne l'employé-e engagé comme tel, soit pour remplacer un-e employé-e permanent absent, soit pour effectuer un travail déterminé au cours d'une période de moins de six (6) mois fixée au moment de l'engagement.
- 1.08 "Probation" désigne la période de 90 jours de calendrier pendant laquelle tout nouvel-le employé-e est à l'essai. Toutefois, si au cours de cette période, l'employé-e n'a pas accompli 60 jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'il ait accompli 60 jours de travail. Tous les congés payés en vertu des dispositions de la présente convention sont considérés comme des jours de travail.
- 1.09 "Ancienneté" désigne le temps passé au service de l'employeur comme employé-e permanent ou temporaire.
- 1.10 "Grief" désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

- 1.11 "Mésentente" désigne tout litige relatif à la détermination et à l'application des conditions de travail des employé-e-s, autre qu'un grief.
- 1.12 "Conjoint" désigne l'époux, l'épouse ou le (la) concubin(e) désigné(e) comme tel par l'employé-e au moment de son engagement. Tout changement survenu au cours de l'emploi doit être signalé par écrit à l'employeur.
- 1.13 "Urgence" désigne une situation reconnue comme telle par l'employeur et le syndicat.
- 1.14 "Conseil d'administration" désigne les officiers élu-e-s à ce titre selon le règlement de régie interne du Centre de formation populaire.
- 1.15 "Comité des relations de travail" désigne le comité élu par le conseil d'administration selon le règlement de régie interne du Centre de formation populaire.
- 1.16 "Coordonnateur-trice" désigne l'employé-e responsable de coordonner les activités des membres de l'équipe et d'assurer la liaison entre l'équipe, le conseil d'administration et le comité exécutif.
- 1.17 "Année" désigne la période comprise entre le 15 août et le 14 août de l'année suivante.

ARTICLE 2 - ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

- 2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de représenter tous les salarié-e-s visés par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du travail.
- 2.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, il appartient au commissaire-enquêteur d'interpréter le sens de ce texte et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à se prononcer sur cette interprétation.
- 2.03 La présente convention s'applique en son entier à tous les employé-e-s du Centre de formation populaire.

- 2.04 Toute entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, et toute entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention concernant un ou des employé-e-s doit faire l'objet d'une entente écrite entre le syndicat et l'employeur.

ARTICLE 3 - DOSSIER DES EMPLOYE-E-S

- 3.01 Sur les heures de bureau, un-e employé-e consulte sur demande son dossier, et ce, en présence d'un représentant-e syndical, s'il ou si elle le désire.
- 3.02 Ce dossier comprend:
- a) son curriculum vitae
 - b) son contrat d'engagement
 - c) toute autorisation de déduction
 - d) ou toute autre pièce ajoutée en vertu de l'article 3.03.
- 3.03 Aucun autre document ne peut être ajouté au dossier d'un-e employé-e sans le consentement du syndicat.

ARTICLE 4 - REGIME SYNDICAL

- 4.01 Tout employé-e membre en règle du syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviendront par la suite doivent maintenir leur adhésion au syndicat pour la durée de la convention comme condition du maintien de leur emploi.
- 4.02 Tout employé-e qui n'est pas membre du syndicat au moment de la signature de la présente convention collective doit le devenir dans les quinze (15) jours et maintenir son adhésion au syndicat pour la durée de la convention collective comme condition du maintien de son emploi.
- 4.03 Tout employé-e membre en règle du syndicat qui quitte le service et qui le reprend par la suite au cours de la même convention doit adhérer au syndicat et maintenir son adhésion pendant la durée de la dite convention comme condition du maintien de son emploi.

- 4.05 Tout-e nouvel-le employé-e doit devenir membre du syndicat dans les quinze (15) jours de calendrier de son embauche comme condition du maintien de son emploi.
- 4.06 Avant la signature de son contrat d'engagement, l'employeur doit remettre à tout-e nouvel-le employé-e une copie de la convention collective en vigueur.

ARTICLE 5 - RETENUE SYNDICALE

- 5.01 Le syndicat indique par avis écrit à l'employeur le montant de la cotisation syndicale. Cette cotisation est déduite à compter du moment fixé par le syndicat. Le montant de la cotisation peut être modifié en tout temps durant l'année.
- 5.02 L'employeur retient sur la paie de chaque employé-e la cotisation syndicale fixée par le syndicat et remet une fois par mois les sommes ainsi perçues au trésorier du syndicat. L'employeur fournit au syndicat, une fois par année en janvier, un état détaillé mentionnant les noms des employé-e-s cotisés et les montants ainsi retenus.
- 5.03 L'employeur remet au syndicat, dans un délai de trente (30) jours de calendrier suivant la signature de la convention, une liste de tous les employé-e-s visés par l'accréditation. Cette liste comprend les renseignements suivants: nom, statut, date d'embauche et ancienneté.
- 5.04 L'employeur transmet sur demande et ce dans un délai de dix (10) jours tout renseignement relatif à un-e employé-e (date d'embauche, statut, ...).

ARTICLE 6 - DROIT DE REUNION ET AFFICHAGE

- 6.01 Le syndicat a le droit de tenir, sans frais pour le syndicat, des réunions d'ordre syndical dans les locaux de l'employeur.
- 6.02 Un tableau sera mis à la disposition du syndicat pour l'affichage d'avis.

ARTICLE 7 - LIBERTE D'ACTION SYNDICALE

- 7.01 Les délégué-e-s du syndicat peuvent, sur avis du syndicat à l'employeur, s'absenter de leur travail sans perte de traitement pour participer aux réunions des instances auxquelles le syndicat est affilié.
- 7.02 Le requérant, le représentant syndical et les témoins à un arbitrage sont libérés sans perte de traitement pour le temps jugé nécessaire par le syndicat.
- 7.03 Pour l'obtention d'un congé sans solde pour un employé appelé, par une instance syndicale électorale d'une façon permanente (trois mois au minimum et un an au maximum), le syndicat doit en faire la demande par écrit à l'employeur au moins trente (30) jours ouvrables à l'avance et lui fournir les détails concernant la nature et la durée probable de l'absence.
- 7.04 Dans le cas de l'article 7.03, le congé sans solde est renouvelable sur demande pour autant que l'employé-e continue d'occuper une fonction électorale.
- 7.05 Pendant la durée d'un tel congé, l'employé-e accumule son ancienneté et conserve ses droits acquis à la date de son départ.
- 7.06 Cependant, si l'employé-e désire reprendre son emploi, il donne à l'employeur un préavis de 60 jours de calendrier.
- 7.07 A son retour, l'employé-e réintègre les fonctions qu'il-elle occupait à son départ ou des fonctions similaires.
- 7.08 Toutes les autres modalités relatives à l'obtention d'un tel congé sont à déterminer, dans chacun des cas, par le syndicat et l'employeur.
- 7.09 L'employeur permet l'utilisation des ressources du secrétariat et de l'imprimerie pour les besoins de fonctionnement du syndicat.

ARTICLE 8 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET DES MESENTENTES

8.01 Dans les cas de griefs ou de mésestentes concernant les conditions de travail des employé-e-s, l'employeur et le syndicat conviennent de se conformer aux procédures prévues aux clauses 8.02 à 8.07 inclusive-ment.

8.02 Tout employé-e accompagné du représentant syndical de son choix a le loisir, avant de soumettre un grief ou une mésestente de tenter de régler son problème avec l'employeur. A défaut d'entente, l'employé-e peut soumettre son grief ou sa mésestente selon la procédure suivante:

a) Première étape

Tout employé-e qui se croit lésé, soumet par écrit son grief ou sa mésestente au comité des griefs du syndicat, lequel l'étudie, fait l'enquête requise durant les heures de travail si nécessaire, et décide du genre d'action et des moyens à prendre pour résoudre le grief ou la mésestente.

b) Deuxième étape

Le grief ou la mésestente que le syndicat juge à propos de formuler, est soumis par écrit au Comité des relations de travail.

Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date du dépôt du grief ou de la mésestente, l'employeur ou son représentant reçoit les délégués du syndicat.

c) Troisième étape

Si le grief ou la mésestente n'est pas réglé à l'étape précédente, l'employeur doit aviser par écrit le syndicat de sa décision dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la date de son entrevue avec les délégué-e-s du syndicat. A défaut d'une réponse, dans les délais prévus, ou si la décision de l'employeur n'est pas acceptée par le syndicat, ce dernier peut soumettre le grief ou la mésestente à l'arbitrage selon la procédure indiquée aux dispositions de l'article 9.

- 8.03 Les délais déterminés à la clause 8.02 peuvent être modifiés après entente écrite entre le syndicat et l'employeur.
- 8.04 Nonobstant toute disposition contraire, le syndicat a le loisir de soumettre directement à l'arbitrage tout grief ou mécontentement relatifs au traitement et aux conditions de travail. En ce cas, les deuxième et troisième étapes de la procédure de grief ne s'appliquent pas.
- 8.05 Une erreur technique dans la formulation du grief n'affecte pas sa validité.
- 8.06 L'employeur et le syndicat peuvent d'un commun accord, par entente écrite, déroger à la présente procédure.
- 8.07 Aucun aveu signé par un employé-e ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage, à moins que le dit aveu n'ait été signé en présence du représentant du syndicat.

ARTICLE 9 - ARBITRAGE

- 9.01 A défaut d'une réponse dans les délais prévus à la clause 8.02, troisième étape, ou si la décision de l'employeur n'est pas acceptée par le syndicat, ce dernier doit aviser par écrit l'employeur de sa décision de soumettre le grief à l'arbitrage.
- 9.02 Le syndicat et l'employeur doivent s'entendre pour nommer un arbitre dans un délai de dix (10) jours ouvrables à partir de l'expédition de l'avis d'arbitrage prévu à la clause 9.01. A défaut d'entente, le syndicat soumet la demande de nomination d'un arbitre au ministre du travail selon les dispositions prévues au Code du travail.
- 9.03 L'arbitre doit rendre une décision dans les soixante (60) jours de calendrier suivant la fin de l'audition du grief.
- 9.04 L'arbitre éventuellement chargé d'adjuger sur le bien-fondé d'un grief à toute latitude pour maintenir ou rejeter le grief en tout ou en partie.

- 9.05 Dans tout cas de grief ou mésentente, l'arbitre a les pouvoirs nécessaires pour établir une compensation ou rétablir un droit ou un privilège, partiellement ou totalement.
- 9.06 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs qui lui sont soumis en suivant l'esprit et la lettre de la présente convention. L'arbitre n'a aucune juridiction pour ajouter à, soustraire de, modifier ou amender la présente convention de quelque façon que ce soit.

ARTICLE 10 - ENGAGEMENT

- 10.01 Tout-e employé-e est engagé par contrat d'une durée déterminée.
- 10.02 Les employé-e-s permanents sont engagés par contrat annuel se terminant le 14 août. Sous réserve de l'article 11 et de la clause 24.05 de la présente convention, ce contrat se renouvelle automatiquement à moins que l'une des parties n'avise l'autre avant le 1er mai de l'année en cours de son intention de ne pas renouveler le dit contrat.
- 10.03 La sélection des candidat-e-s employé-e-s permanents ou temporaires est faite par un comité de sélection formé par l'employeur et consultatif auprès de lui. Le comité est composé de trois membres dont un désigné par le syndicat.
- 10.05 L'employeur doit prendre sa décision quant au choix de la personne après avoir pris connaissance de la recommandation du comité de sélection.
- 10.06 L'employeur fournit au syndicat, dans un délai de dix (10) jours, à compter de la date d'embauche, un avis écrit indiquant la date d'embauche, le statut et le salaire de tout-e nouvel-le employé-e.

10.07 Le comité de relation de travail est responsable de convoquer et d'animer le comité conjoint d'évaluation.

a) Tout-e employé-e, avant qu'il ne termine sa probation, doit passer devant un comité conjoint d'évaluation composé des membres du CRT et du comité de sélection l'ayant choisi (moins la personne désignée par le syndicat).

Le quorum est de trois (3) personnes sur les cinq (5) membres de ces comités.

b) L'évaluation se fait en confrontant les tâches à faire et les critères de sélection à la réalité de travail de l'employé-e.

c) Le comité conjoint d'évaluation soumet au conseil d'administration une proposition de permanence ou une proposition d'extension de la probation pour une période maximale de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier, ou une proposition de congédiement. C'est le conseil d'administration qui prend la décision. Le syndicat a droit de grief sur la décision.

d) Si l'employeur a négligé de faire l'évaluation de l'employé-e avant la fin de sa période de probation, l'employé-e reçoit automatiquement sa permanence.

ARTICLE 11 - CONGEDIEMENT ET NON-RENGAGEMENT

11.01 Les employé-e-s permanent-e-s ne peuvent être congédiés ou non-rengagés que pour cause, sous réserve de la clause 24.05.

11.02 Cependant, avant de congédier un-e employé-e, l'employeur doit donner un avis d'au moins vingt (20) jours de calendrier au syndicat qui peut faire des représentations.

11.03 L'employé-e congédié ou non-rengagé qui désire obtenir les raisons de son congédiement ou de son non-rengagement doit loger cette demande dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de l'avis qu'il est congédié ou non-rengagé.

- 11.04 Sur demande écrite et personnelle de tel employé-e, l'employeur doit lui donner par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la demande, les raisons qui motivent sa décision de le-la congédier ou de ne pas le-la rengager.
- 11.05 Tout tel-le employé-e qui se croit lésé dans ses droits à la suite d'un congédiement ou d'un non-renouvellement peut soumettre son grief directement à l'arbitrage, à la condition de le faire dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réception des raisons de son congédiement ou de son non-renouvellement.

ARTICLE 12 - ANCIENNETÉ

- 12.01 Pour l'employé-e à temps plein, l'ancienneté s'exprime en années et en nombre de jours de calendrier à compter de la date d'entrée en service de l'employé-e. Pour l'employé-e à temps partiel, l'ancienneté se calcule de la même façon que pour l'employé-e à temps plein mais au prorata des jours travaillés.
- 12.02 L'employé-e peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée.
- 12.03 L'employeur fournit au syndicat, une fois par année en janvier, une liste indiquant l'ancienneté de tous les employé-e-s.
- 12.04 L'ancienneté continue de s'accumuler:
- a) durant une absence pour maladie ou accident sauf stipulation contraire,
 - b) durant un congé pour activités syndicales,
 - c) durant un congé parental,
 - d) durant les congés sociaux,
 - e) durant les congés fériés,
 - f) durant les vacances.
- 12.05 L'ancienneté cesse de s'accumuler mais reste au crédit de l'employé-e
- a) durant un congé sans solde,
 - b) durant une période de non-renouvellement n'excédant pas un an.

- 12.06 L'employé-e perd son ancienneté dans les cas suivants:
- a) abandon volontaire;
 - b) non-rengagement définitif ou congédiement non contesté ou confirmé par un tribunal d'arbitrage;
 - c) absence pour maladie ou accident excédent 12 mois.
- 12.07 L'ancienneté de l'employé-e temporaire demeure à son crédit pour une période d'un an après l'expiration de son contrat.
- 12.08 L'ancienneté prévaut pour déterminer l'ordre de mise-à-pied s'il y a lieu.

ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL

- 13.01 La semaine normale de travail est de 28 heures.
- 13.02 La semaine de travail peut être prolongée s'il y a urgence.
- 13.03 Cependant, l'employé-e qui est appelé à travailler pendant plus de 28 heures durant une semaine pourra soustraire ces heures de travail supplémentaires dans les six semaines qui suivent ou dans les deux (2) semaines qui précèdent.

ARTICLE 14 - CONGES FERIES ET PAYES

- 14.01 L'employeur reconnaît et observe durant l'année les congés fériés et payés suivants:
- le Vendredi Saint
 - Le Lundi de Pâques
 - La fête internationale des travailleurs:
le 1er mai
 - La fête de Dollard
 - La Saint-Jean-Baptiste
 - La Confédération
 - La Fête du travail
 - L'Action de Grâce
 - La période comprise entre le 23 décembre et le 3 janvier inclusivement

- Le 8 mars
- Trois (3) congés mobiles au choix de l'employé-e fixés sur avis à l'employeur.

Lorsqu'un ou plusieurs jour(s) de congés fériés tombent durant les vacances de l'employé-e, il a le droit à ces congés qu'il ajoute à ses jours de vacances.

Lorsqu'un jour de congé tombe un samedi ou un dimanche ce congé est reporté au lundi suivant.

ARTICLE 15 - VACANCES

- 15.01 Tout-e employé-e a droit chaque année à six (6) semaines de vacances calculées au prorata du temps travaillé pendant l'année en cours, dont quatre (4) sont prises obligatoirement entre la mi-juin et la fin août, et décidée avant le 15 mai, cela à moins d'entente spéciale entre le syndicat et l'employeur.
- 15.02 Le syndicat décide de la date des deux (2) autres semaines de vacances des employé-e-s, chaque année, et en avise l'employeur deux semaines à l'avance.
- 15.03 La rémunération des vacances est remise à chaque employé-e en même temps que la paie qui précède son départ pour ses vacances.
- 15.04 L'employé-e a droit, à chaque période de cinq (5) ans de service, en plus de son congé annuel, à une période de congé additionnel de deux (2) semaines; l'employé-e a droit après trois (3) ans de service, en plus de son congé annuel, à une période de congé additionnel d'une (1) semaine.

Le syndicat décide (comme en 15.02) de la date de ces semaines de vacances des employé-e-s et en avise l'employeur, deux (2) semaines à l'avance considérant qu'elles doivent être prises obligatoirement entre la mi-juin et la fin août, et décidée avant le 15 mai, cela à moins d'entente spéciale entre le syndicat et l'employeur.

ARTICLE 16 - CONGES SOCIAUX

16.01 L'employeur accorde à l'employé-e les jours de calendrier de congé suivants sans perte de traitement:

- cinq (5) jours à l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant;
- trois (3) jours à l'occasion du décès de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-père ou d'une belle-mère.
- un (1) jour à l'occasion du décès d'une belle-soeur, d'un beau-frère ou de grands-parents;
- trois (3) jours au maximum par année pour prendre soin d'un enfant malade.

Un jour supplémentaire est accordé pour les événements qui obligent un déplacement de plus de 300 milles aller et retour.

16.02 Pour des raisons personnelles, l'employé-e peut prendre des congés sans perte de traitement en autant que justifiés et autorisés par l'employeur.

ARTICLE 17 - CONGES POUR MALADIE

17.01 L'employé-e peut s'absenter sans perte de traitement en cas de maladie jusqu'à concurrence de 28 jours consécutifs.

ARTICLE 18 - CONGES PARENTAUX

18.01 Il est interdit à l'employeur de congédier une employée ou d'exercer à son endroit quelque discrimination pour cause de grossesse.

18.02 L'employée enceinte obtient, sur avis écrit adressé à l'employeur au moins 30 jours ouvrables avant son départ, un congé de maternité de 20 semaines. La répartition de ce congé, tant avant qu'après l'accouchement, appartient à l'employée.

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

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 93% (1) de son traitement hebdomadaire de base;
- b) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93% de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;
- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à 93% de son traitement hebdomadaire de base, et ce jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

La salariée qui n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage a droit de recevoir durant dix semaines une indemnité égale 100% de son traitement hebdomadaire de base.

- (1) 93%: ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, laquelle équivaut en moyenne à 7% de son traitement.

18.04 En cas d'interruption de grossesse, l'employée a droit à un (1) mois de congé payé.

18.05 Pendant le congé de maternité, l'employée continue d'accumuler son ancienneté, vacances et tous les autres avantages de la convention comme si elle était au travail.

- 18.06 L'employeur expédie, par courrier, à l'employée en congé de maternité les documents émis par lui à l'intention des employé-e-s.
- 18.07 L'employée a droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à un (1) an. Ce congé sans solde s'applique également à l'employé masculin.
- 18.08 L'employé-e doit aviser l'employeur au moins un (1) mois avant la date où il (elle) doit reprendre son travail.
- 18.09 A l'occasion de l'accouchement ou de l'interruption de grossesse de sa conjointe, l'employé a droit à un congé payé de dix (10) jours ouvrables.
- 18.10 L'employé masculin ou féminin a droit à un congé payé de 12 semaines en cas d'adoption.

ARTICLE 19 - ASSURANCE COLLECTIVE

- 19.01 L'employeur défraie entièrement les primes d'une assurance collective déterminée conjointement par l'employeur et le syndicat, comprenant une assurance-vie, une assurance-accident-maladie, une assurances-hospitalisation, une assurance-médicaments et une assurance-salaire ayant une charge familiale.

ARTICLE 20 - REMUNERATION

- 20.01 L'employé-e reçoit un salaire horaire de 13.60\$ à partir du 1er avril 1984 sous réserve de la clause 25.02.
- 20.02 L'employé-e permanent qui a une ou des personnes à charge (enfant ou conjoint) reçoit un supplément annuel selon le revenu familial calculé sur la base des rapports d'impôts et au prorata du nombre de semaines travaillées au CFP.

Revenu familial brut annuel: inférieur à 20,000.\$, supplément annuel par personne à charge de 326.\$; de 20,000.\$ à 25,000.\$, 170.\$ par personne à charge.

ARTICLE 21 - FRAIS DE REPAS, DE SEJOUR ET DE DEPLACEMENTS

- 21.00 L'employeur rembourse, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues par l'employé-e dans l'exercice de ses fonctions d'après les clauses 21.01 à 21.08 inclusivement.
- 21.01 Quand l'employé-e doit prendre un deuxième repas hors de chez lui à cause d'une activité du Centre de formation populaire, il (elle) peut réclamer le remboursement d'un repas selon le tarif établi.
- 21.02 Quand l'employé-e passe une seule journée en activité de formation, il (elle) peut réclamer le remboursement d'un repas si cette activité a lieu à Montréal et de deux repas si elle a lieu à l'extérieur de Montréal, selon le tarif établi.
- 21.03 Quand l'employé-e passe plus d'une journée consécutive en activité de formation, il (elle) peut réclamer le remboursement de tous ses repas pour ces journées selon le tarif établi.
- 21.04 Quant l'employé-e doit loger hors de chez lui pour une activité de formation, le Centre de formation populaire rembourse les frais encourus jusqu'à concurrence de \$45. dollars par jour, en plus des repas.
- 21.05 Tarif des repas: déjeuner \$3.50
 dîner \$8.00
 souper \$10.00
- 21.06 Quand l'employé-e doit utiliser son automobile soit parce que le transport en commun ne dessert pas directement le lieu d'activité, soit parce que le transport de matériel pédagogique est requis ou que le co-voiturage rend cette solution plus économique, le Centre de formation populaire rembourse les frais encourus à raison de \$0.20 par kilomètre.
- 21.07 Quand l'employé-e utilise son automobile en d'autres circonstances que celle prévues en 21.06, le Centre de formation populaire rembourse les frais encourus à raison de \$0.10 par kilomètre.

- 21.08 Les frais de transport en commun seront remboursés dans leur totalité.

ARTICLE 22 - CONGE SANS SOLDE

- 22.01 Avec l'autorisation du président ou à défaut d'un membre de l'exécutif, tout employé-e peut s'absenter pour participer à des activités de recherche, d'intérêt pour le CFP, et ce sans perte de traitement.

- 22.02 L'employé-e peut obtenir un congé sans solde, après un an de service au CFP. Pour obtenir un tel congé, l'employé-e (ou les employé-e-s soumet(tent) sa (leur) demande au comité des relations de travail dans un délai raisonnable.

- 22.03 Congé sans solde

Un tel congé sans solde peut être accordé à tout-e employé-e après entente écrite entre l'organisme, le syndicat et l'employé-e concerné, selon les modalités suivantes:

- 1) Etude et perfectionnement en accord avec son travail et conforme aux intérêts du Centre de formation populaire.

L'employé-e conserve son ancienneté dans le cas d'un congé sans solde pour étude et perfectionnement.

La durée du congé sans solde et toute autre modalité relative au perfectionnement doivent être déterminées lors de l'entente.

Dans tous les cas, l'employé-e a droit de retour sur le poste qu'il occupait à son départ ou des fonctions similaires.

Sont considérés comme perfectionnement:

- a) des cours, séminaires, activités ou expériences vécues à l'intérieur des cadres traditionnels de formation ou de perfectionnement;

- b) des activités ou expériences vécues hors des cadres traditionnels de formation et comportant des activités susceptibles

d'améliorer les services que l'employé-e rend au Centre de formation populaire.

- 2) Raisons personnelles: en tout temps un-e employé-e régulier peut obtenir un congé sans solde pour raisons personnelles non contraires aux intérêts du Centre de formation populaire et en tenant compte des nécessités du service selon les modalités suivantes:

a) avec maintien d'ancienneté et droit de retour sur son poste pour un congé d'une durée d'au plus deux (2) mois; un tel congé ne peut être demandé plus d'une fois aux deux (2) ans;

b) avec maintien d'ancienneté et avec droit de retour sur son poste pour un congé de plus de deux (2) mois mais d'une durée maximale d'un (1) an. Un tel congé ne peut être demandé plus d'une fois par trois (3) ans.

22.04 Modalités de retour en fonction

Dans tous les cas de congés sans solde de plus de quatre (4) mois, l'employé-e doit donner avis écrit d'au moins deux (2) mois précédant la date d'expiration de son congé.

22.05 Modalités d'acceptation des congés sans solde

On doit tenir compte de l'ancienneté pour déterminer l'ordre de la prise de congé, lorsque plusieurs employé-e-s demandent un congé sans solde.

ARTICLE 23 - COURS ET STAGES

23.01 Cours

Un-e employé-e peut suivre des cours dans la mesure où la fréquence, l'horaire et la durée de ces cours n'affectent pas les services.

a) un-e employé-e peut suivre des cours lui permettant de parfaire ses connaissances pouvant lui servir dans l'exécution de son travail et conforme aux intérêts du Centre de formation populaire.

Un-e employé-e qui désire se faire rembourser les frais de cours en fait la demande par écrit, en autant que possible, avec le début des cours.

Dès qu'une entente intervient, l'organisme rembourse à l'employé-e les frais de cours encourus.

b) un-e employé-e peut suivre des cours lui permettant de parfaire ses connaissances pouvant lui servir dans l'exécution d'un travail éventuel et conforme aux intérêts du Centre de formation populaire.

Un-e employé-e qui désire se faire rembourser les frais de cours en fait la demande par écrit, en autant que possible, avant le début des cours.

Dès qu'une entente intervient, l'organisme rembourse à l'employé-e 50% des frais de cours encourus.

23.02 Compte tenu des intérêts du Centre de formation populaire et des nécessités du service:

a) l'organisme libère, sans perte de salaire, tout-e employé-e qu'il choisit conjointement avec le syndicat pour participer à des stages liés au travail de l'organisme.

ARTICLE 24 - CONGES POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

24.01 L'employé-e qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin ne subit de ce fait aucune diminution de traitement.

24.02 L'employé-e qui agit comme témoin expert dans un procès ne reçoit que la différence entre son traitement régulier et l'indemnité à laquelle il a droit pour le temps où il agit comme tel, si telle indemnité est inférieure à son traitement.

ARTICLE 25 - GESTION ET ORGANISATION DU TRAVAIL

25.01 Le syndicat, par ses représentant-e-s au con-

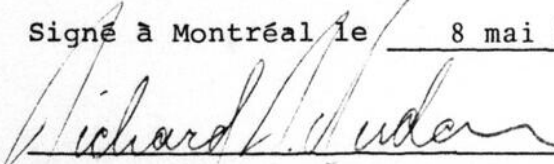
seil d'administration peut faire valoir ses positions sur tout problème relatif à la marche du Centre de formation populaire.

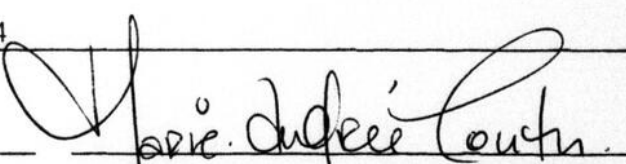
- 25.02 Le syndicat, par ses délégué-e-s, tend à régler avec le comité des relations de travail tout problème d'application de la convention collective. Si nécessaire, le syndicat va au conseil d'administration à l'item de l'ordre du jour relatif aux relations de travail.
- 25.03 Le-la coordonnateur-trice est désigné par le conseil d'administration du Centre de formation populaire, après consultation du syndicat.
- 25.04 Le-la coordonnateur-trice est syndiqué à part entière.
- 25.05 Tout changement administratif pouvant entraîner des modifications aux statuts des salarié-e-s et/ou des changements dans les heures de travail et/ou une réduction de la masse salariale et/ou l'abolition d'un ou plusieurs postes par suite d'une diminution des sources de financement et/ou d'une décision d'une instance du Centre de formation populaire devra faire l'objet d'une entente écrite entre le syndicat et l'employeur.

ARTICLE 25 -- DUREE DE LA CONVENTION

- 26.01 La présente convention collective couvre la période comprise entre le 1er avril 1984 et le 31 mars 1987.
- 26.02 En mars 1985 et en mars 86, les deux (2) parties conviennent de réouvrir les articles 13.01, 13.03, 20.01, 20.02 et 21.
- 26.03 Les parties s'entendent pour réouvrir en tout temps l'article 17.00.

Signé à Montréal le 8 mai 1984


POUR LE CENTRE DE FORMATION
POPULAIRE


POUR LE SYNDICAT DES EMPLOYE-E-S
DU CENTRE DE FORMATION POPULAIRE