

21443-01



01 JUN 10 9 25

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DE METIER CSN

E T

AVIRON QUEBEC INC.

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLES</u>	<u>PAGES</u>
1 DEFINITIONS-----	1
2 RECONNAISSANCE SYNDICALE-----	4
3 DROITS DE LA DIRECTION-----	5
4 SECURITE SYNDICALE-----	6
5 COTISATION SYNDICALE-----	8
6 AFFICHAGE ET REUNIONS SYNDICALES-----	9
7 ACTIVITES SYNDICALES-----	10
8 COMITE DES RELATIONS DU TRAVAIL (CRT)-----	12
9 ANCIENNETE-----	15
10 ENGAGEMENT - PERMANENCE - MISE A PIED - MISE EN DISPONIBILITE - RAPPEL-----	17
11 MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE-----	21
12 SUSPENSION - CONGEDIEMENT - MESURES DISCIPLINAIRES-----	22
13 REMUNERATION-----	24
14 MODIFICATION DES STRUCTURES OU FERMETURE DE AVIRON QUEBEC-----	26
15 HYGIENE - SANTE ET SECURITE-----	27
16 PROCEDURE ET REGLEMENT DE GRIEFS-----	28
17 CONGES DE MALADIE-----	30
18 RESPONSABILITE CIVILE ET ACCIDENTS DE TRAVAIL-----	31
19 INVALIDITE PARTIELLE-----	32
20 CONGES SOCIAUX-----	33
21 REGIMES D'ASSURANCE-----	36
22 CHARGE D'ENSEIGNEMENT-----	37
23 DIVERS-----	39
ANNEXE "A" - SALAIRE ANNUEL ET VACANCES POUR LES NOUVEAUX ENSEIGNANTS	
ANNEXE "B" - CONTRAT	

ARTICLE 1 - DEFINITIONS

- 1.01 Dans la présente convention, les mots ci-après définis ont le sens précis qui leur est attribué. Les mots non spécifiquement définis sont interprétés suivant leur sens usuel.
- 1.02 Syndicat: le syndicat des enseignants de métier CSN.
- 1.03 Employeur: Aviron Québec Inc.
- 1.04 Les parties: l'employeur et le syndicat.
- 1.05 FNEQ: Fédération nationale des Enseignants québécois CSN.
- 1.06 Convention: la présente convention collective de travail.
- 1.07 Salarié: tout salarié visé par le certificat d'accréditation engagé par l'employeur, soit pour enseigner régulièrement, soit pour occuper une autre fonction.
- 1.08 Enseignant à temps complet: tout salarié engagé par contrat annuel par l'employeur pour dispenser les 3/4 ou plus de la charge d'enseignement au sens de la convention.
- 1.09 Enseignant à temps partiel: tout salarié engagé par contrat par l'employeur pour donner moins de 3/4 de la charge prévue pour un enseignant à temps complet.
- 1.10 Employé à temps complet: tout salarié engagé par l'employeur pour effectuer par contrat tout travail autre que l'enseignement, à temps complet.

- 1.11 Employé à temps partiel: tout salarié engagé par contrat par l'employeur pour effectuer à temps partiel tout travail autre que l'enseignement.
- 1.12 Année d'engagement: période de douze mois prévue dans le contrat individuel de travail durant laquelle le salarié est à l'emploi de l'employeur.
- 1.13 Année d'enseignement: Selon le cours; cependant, il y aura pour les vacances d'été un arrêt à partir du 1er juillet.
- 1.14 Congé d'études: congé de perfectionnement accordé par l'employeur à un salarié pour parfaire ses connaissances; pendant la durée de ce congé, tous les droits prévus à la convention collective pour l'employé sont préservés.
- 1.15 Mise à pied: mesure qui vise à ne pas renouveler le contrat individuel d'un salarié à temps complet non permanent, ~~pour réduction des opérations~~. La mise à pied ne peut jamais être interprétée comme une mesure disciplinaire.
- 1.16 Mise en disponibilité: mesure qui vise à ne pas renouveler le contrat d'un salarié permanent pour réduction des opérations. La mise en disponibilité ne peut jamais être interprétée comme une mesure disciplinaire.

- 1.17 Non-renouvellement: mesure qui vise à mettre fin, à son expiration, au contrat individuel d'un salarié non permanent.
- 1.18 Congédiement: mesure disciplinaire dont l'effet est de mettre fin au contrat individuel d'un salarié.
- 1.19 Jour ouvrable: du lundi au vendredi, à l'exception des jours fériés prévus à la convention collective ou décrétés tels par les autorités civiles.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul représentant des salariés visés par le certificat d'accréditation aux fins de la négociation et de l'application de la convention collective.
- 2.02 La convention collective prévaut sur les règlements fait par l'employeur.
- 2.03 Toute entente entre un salarié et l'employeur, y compris le contrat, n'est valable que si le syndicat ne la conteste pas dans les sept (7) jours de la réception d'une copie de l'entente ou du contrat.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'employeur de gérer, de diriger, d'administrer l'entreprise et la main-d'oeuvre. Tout droit ou responsabilité non limité par les textes de la présente convention collective est de son ressort exclusif. Il est entendu que les droits de gérance seront exercés en accord avec les dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE

4.01 Tout nouvel enseignant doit devenir et demeurer membre du syndicat comme condition du maintien de son emploi.

Il doit payer l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par le syndicat, dès son entrée en service chez l'employeur.

4.02 Aboli.

4.03 Aboli.

4.04 Aboli.

4.05 Si le syndicat requiert les services d'un représentant de l'extérieur, l'employeur consent à ce que le syndicat puisse le recevoir durant les heures normales de travail.

4.06

Aboli.

5.01

L'emploi sur débits à charge syndicale dans le cadre des salaires, l'annulation de la contribution syndicale faite par le syndicat et verser les sommes déduites au syndicat à la fin de chaque mois. Ces sommes sont accompagnées d'une liste des salariés, comportant les noms des salariés, leur adresse (une (1) fois par année en octobre), le salaire mensuel total, le montant prélevé. L'employeur indique sur la liste les causes des modifications, s'il y a lieu.

5.02

Les formules ci-dessus 7.01 et 7.02 indiquent le montant déduit de salaire à charge de l'association syndicale.

ARTICLE 5 - COTISATION SYNDICALE

- 5.01 L'employeur déduit à chaque paie, des gains de chacun des salariés, l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par le syndicat et remet les sommes déduites au syndicat à la fin de chaque mois. Ces sommes sont accompagnées d'une liste des salariés, comportant les noms des salariés, leur adresse (une (1) fois par année en octobre), le salaire mensuel total, le montant prélevé. L'employeur indique sur la liste les causes des modifications, s'il y a lieu.
- 5.02 Les formules d'impôt T-4 et TP-4 indiquent le montant déduit du salaire à titre de cotisation syndicale.

ARTICLE 6 - AFFICHAGE ET REUNIONS SYNDICALES

- 6.01 Le syndicat a droit d'afficher sur un tableau prévu à cet effet et fourni par l'employeur dans la salle des professeurs toute information concernant les activités syndicales de l'unité d'accréditation. Le syndicat peut distribuer à ses membres tout document syndical dans la salle des professeurs.
- 6.02 L'employeur met gratuitement à la disposition exclusive du syndicat un classeur dans la salle des professeurs. La salle des professeurs est munie de l'équipement nécessaire, soit: chaises, table de travail et le téléphone. Les communications interurbaines qui ne sont pas autorisées par l'Institut sont à la charge des salariés ou du syndicat, suivant le cas.
- 6.03 Le syndicat a le droit de tenir des réunions dans la salle des professeurs en dehors des heures de travail et ce, jusqu'à 17.00 heures du lundi au jeudi, et jusqu'à 15.00 heures le vendredi. Cependant, seul un représentant de la FNEQ (CSN) peut y assister comme représentant de l'extérieur de l'unité d'accréditation.

ARTICLE 7 - ACTIVITES SYNDICALES

- 7.01 Le représentant du syndicat, sans perte de traitement et sur les heures de travail,
- peut accompagner un salarié convoqué par l'employeur pour des raisons disciplinaires, si le salarié le désire;
  - peut accompagner un salarié chez l'employeur lors de discussions relatives à des griefs, si le salarié le désire;
  - rencontre un salarié concernant les conditions de travail prévues ou non à la convention collective, si le cas est urgent et s'il est impossible de le rencontrer hors des heures de travail, après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur. Cette rencontre doit se tenir dans les vingt-quatre (24) heures.
  - L'employeur libère sans perte de traitement au moins un représentant du syndicat pour la négociation et la conciliation de la convention collective.
- 7.02 Le représentant du syndicat, le ou les salariés requérants ou les témoins, ceux-ci suivant les exigences de l'arbitre, sont libérés sans solde pour participer aux séances d'arbitrage. Ils doivent aviser l'employeur dans un délai raisonnable.

7.03 Un salarié désigné par le syndicat au Congrès de la CSN ou au Congrès du conseil central de sa région ou au Conseil fédéral de la FNEQ obtient jusqu'à un maximum de sept (7) jours ouvrables par année, sans solde. Cependant, ce congé ne peut excéder trois (3) jours consécutifs.

7.04 Tout salarié libéré pour activités syndicales, avec ou sans solde, conserve tous ses droits.

ARTICLE 8 - COMITE DES RELATIONS DU TRAVAIL (CRT)

- 8.01 Le comité des relations du travail (CRT) est un comité permanent regroupant les parties. Il a pour fonction de tenter de régler toute question ou litige relatif à l'application et à l'interprétation de la convention collective et aux conditions de travail prévues ou non.
- 8.02 Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la convention collective, chaque partie nomme ses deux représentants plus un substitut et en informe l'autre par écrit. Le mandat est d'une durée d'un (1) an et est renouvelable. Un représentant demeure en fonction tant qu'il ne démissionne pas ou qu'il n'est pas révoqué par son mandant. Chaque partie peut s'adjoindre un conseiller après en avoir avisé l'autre dans un délai raisonnable.
- 8.03 Le CRT se réunit à la demande écrite de l'une ou l'autre des parties et l'employeur convoque individuellement les représentants des parties. Le CRT doit se réunir au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables de la réception d'une telle demande. Toutefois, pendant les vacances, le CRT ne peut être convoqué sans l'accord des parties.
- 8.04 Pour se réunir valablement, le comité doit comprendre au moins deux représentants de chacune des parties. Chaque partie détient un vote. Le huis-clos du CRT n'est possible qu'à la demande du salarié ou après entente entre les parties.

- 8.05 Le procès-verbal d'une réunion du CRT doit être adopté et signé par les parties au plus tard à la réunion suivante; le procès-verbal ne doit contenir que les "attendu", les propositions et, s'il y a lieu, les règlements, et dans le cas d'un non-renouvellement de contrat, les motifs complets et précis. Il est transmis par l'employeur au président du syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'adoption.
- 8.06 Le salarié dont ledit cas est discuté au CRT en est préalablement averti par écrit par l'employeur, ainsi que de la date, du lieu et de l'heure de la réunion, au moins cinq (5) jours ouvrables avant ladite réunion. Il peut être présent et être entendu à toutes les rencontres pour la discussion de son cas, s'il s'agit d'un problème disciplinaire.
- 8.07 Tout règlement intervenu au CRT entre les parties est final et lie les parties et le salarié. Toutefois, un tel règlement ne peut avoir pour effet de restreindre les droits du salarié tels que prévus à la convention collective, sauf si le salarié a lui-même signé l'entente avec l'employeur et le syndicat.
- 8.08 Avant de prendre une décision relative aux questions suivantes, l'employeur doit convoquer le CRT,
- a) Toute mise à pied ou mise en disponibilité,
  - b) Toute mesure disciplinaire, sauf le congédiement pour faute grave,

- 8.08 (suite) c) Le non-renouvellement du contrat d'un salarié non permanent,
- d) L'attribution des cours du soir aux professeurs.
- 8.09 Tout grief logé conformément à l'article 16 peut être soumis au CRT par l'employeur ou le syndicat.
- 8.10 Les réunions du CRT ne se tiennent pas pendant les heures d'enseignement.
- 8.11 Tout avis de l'employeur au syndicat doit être transmis de la manière suivante:
- par courrier recommandé à l'adresse du président du syndicat ou d'un représentant désigné par le syndicat;
  - ou remis en personne au président du syndicat ou au représentant désigné par le syndicat.
- 8.12 Le syndicat fait parvenir à l'employeur le nom des membres de l'exécutif du syndicat dès leur nomination.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

- 9.01 L'ancienneté de chaque salarié s'établira suivant la durée de service à l'emploi de l'employeur.
- a) Les mises à pied et mises en disponibilité pour les enseignants, les mises à pied pour les employés, les rappels au travail, l'attribution de nouveaux cours, se font suivant l'ancienneté.
- 9.02 Le calcul de l'ancienneté se fait de la manière suivante:
- a) Pour les enseignants: dix (10) mois d'enseignement valent une (1) année d'ancienneté; les enseignants qui enseignent moins de dix (10) mois voient leur charge d'enseignement évaluée au prorata.
- b) Pour les employés: l'ancienneté se calcule en jours, mois et années à compter de la date d'entrée en service.
- En aucun cas un salarié ne peut accumuler plus d'une (1) année d'ancienneté par année d'engagement.
- 9.03 Les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'employeur ne constituent pas une interruption de service.
- 9.04 Le salarié perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants:

9.04  
(suite)

- a) S'il quitte volontairement son emploi;
- b) S'il est congédié et que le congédiement est maintenu par une sentence arbitrale;
- c) S'il s'absente du travail sans raison valable et sans avertir l'employeur, par écrit ou par télégramme, pour une période de cinq (5) jours consécutifs.

9.05

L'employeur affichera dans les trente jours qui suivent la signature de la convention collective la liste d'ancienneté des enseignants et la liste d'ancienneté des employés. Chaque liste énumérera les noms des salariés ainsi que la date de leur entrée en service.

Durant les dix (10) premiers jours ouvrables d'affichage de cette liste, un salarié peut contester et faire corriger la liste.

A l'expiration de ces dix (10) jours ouvrables, la liste sera présumée exacte. Une liste révisée et à date sera affichée annuellement en mai.

9.06

Le non-renouvellement d'un enseignant non-permanent ne peut faire l'objet d'un grief.

ARTICLE 10 - ENGAGEMENT - PERMANENCE - MISE A PIED - MISE EN DIS-  
PONIBILITE - RAPPEL

---

10.01 Engagement

Le contrat d'engagement d'un salarié doit être fait par écrit sur une formule telle qu'annexée aux présentes et copie du contrat doit être transmise au syndicat dès sa signature.

10.02 L'employeur convient de soumettre le texte de la convention à tout nouveau salarié avant la signature de son contrat d'engagement.

10.03 Tout contrat d'un enseignant se renouvelle automatiquement,

- si cet enseignant est permanent et n'est pas touché par une réduction des opérations de l'Institut au sens de la clause 10.15;
  - si cet enseignant, tout en n'étant pas permanent, n'est pas touché par une réduction des opérations de l'Institut et voit son contrat renouvelé par l'employeur.
- a) Quand l'employeur refuse de renouveler le contrat ou d'accorder la permanence à un enseignant non permanent, l'employeur lui fait parvenir un avis par lettre recommandée au plus tard soixante (60) jours avant l'expiration de son contrat,

- 10.04 Tout enseignant peut démissionner pour l'année d'enseignement suivante moyennant un avis écrit donné à l'employeur au plus tard soixante (60) jours avant l'expiration de son contrat. Cependant, si un salarié démissionne après cette date, l'employeur ne retient pas son consentement de façon déraisonnable.

#### Permanence

- 10.05 Un enseignant acquiert la permanence soixante (60) jours avant l'expiration de son deuxième (2e) contrat annuel chez l'employeur, si l'employeur lui offre un nouveau contrat, ou si, ne pouvant lui offrir un nouveau contrat à cause de la réduction des opérations, il le met en disponibilité.
- 10.06 L'employeur garde à son emploi un enseignant permanent aussi longtemps que ce dernier peut assumer une charge d'enseignement, ou s'il accepte un emploi disponible dans une autre fonction pour laquelle il possède les qualifications normalement requises.
- Après entente avec l'employeur, un salarié peut devenir salarié à temps partiel et conserver ses droits et privilèges de salarié régulier, tout en étant payé au prorata du temps travaillé.

10.07 Aux fins de l'acquisition de la permanence, un enseignant peut accumuler plusieurs contrats à temps partiel.

10.08 Aucune mise à pied, aucune mise en disponibilité d'un enseignant ou d'un employé ne peut résulter de l'entrée en service d'une personne non couverte par l'unité d'accréditation.

Mise à pied - mise en disponibilité

10.09 Advenant la nécessité d'effectuer une réduction du nombre d'enseignants, soit parce que le nombre d'inscriptions est insuffisant ou que le MEQ refuse d'octroyer un permis, l'employeur fait parvenir un avis, au plus tard soixante (60) jours avant l'expiration du contrat, en commençant par l'enseignant le moins ancien pour le cours touché;

- D'abord chez les non-permanents: c'est une mise à pied, si l'enseignant en était à son premier contrat, ou une mise en disponibilité, si l'enseignant était à son deuxième contrat;
- Ensuite chez les permanents: c'est alors une mise en disponibilité: si un ou des enseignants ont la compétence pour enseigner un autre cours, l'em-

- 10.09 (suite) - ployeur offre le cours ou les cours disponibles en commençant par le plus ancien touché.

Rappel

- 10.10 Dès que l'employeur est en mesure d'offrir un emploi, il avise tous les salariés mis en disponibilité des cours disponibles et du travail disponible par courrier recommandé à la dernière adresse fournie par le salarié, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

Dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de l'avis et, dans tous les cas, dans les quinze (15) jours de l'expédition de la lettre, le salarié doit indiquer à l'employeur s'il accepte ou non de retourner travailler à l'Institut. Dans le cas où le salarié refuse ou ne répond pas, il demeure sur la liste de rappel.

L'employeur communique en même temps copies des avis de rappel et des réponses des enseignants au syndicat.

- 10.11 A partir de la date de sa mise en disponibilité, le salarié qui n'est pas rappelé au travail reste sur la liste d'ancienneté pendant deux (2) ans.

- 10.12 Un employé non-enseignant acquiert la permanence 24 mois après son embauche si l'employeur renouvelle son contrat et peut alors être mis en disponibilité à cause d'une réduction suffisante des effectifs.

- 10.13 Cependant, l'employeur peut mettre fin à tout contrat au cours des trois (3) premiers mois de ses deux (2) premiers contrats annuels.

ARTICLE 11 - MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

Aboli.

11.01

11.01 L'employeur ne peut suspendre les mesures disciplinaires prises par l'employeur d'abord l'avis préalable écrit, ensuite la suspension de trois (3) jours et enfin le licenciement.

11.02 En cas de faute grave, l'employeur convient qu'il ne peut pas faire une suspension avant d'avoir préalablement avisé par écrit le salarié de la suspension et d'une offense de même nature dans une autre année.

11.03

11.03 Dans tous les cas où il applique des mesures disciplinaires, l'employeur avise le salarié par écrit en expliquant les raisons qui ont motivé la mesure disciplinaire. Cette copie est transmise en même temps au syndic si son avis est nul.

11.04 Toute réclamation d'une décision de licenciement, le salarié peut faire parvenir à l'employeur sa décision écrite dans les deux (2) jours.

11.05

11.05 Les avis adressés au salarié au personnel libre d'initiative sont valables pendant 15 (quinze) jours de leur date d'émission. Ils sont alors détruits.

ARTICLE 12 - SUSPENSION - CONGEDIEMENT - MESURES DISCIPLINAIRES

- 12.01 Tout salarié qui se croit lésé par suite de l'application d'une mesure disciplinaire soumet un grief en suivant les procédures prévues dans cette convention.
- 12.02 Lorsque l'employeur décide d'appliquer des mesures disciplinaires, il convient d'employer d'abord l'avertissement écrit, ensuite la suspension de trois (3) jours et enfin le congédiement.
- a) Sauf en cas de faute grave, l'employeur convient qu'il ne procédera pas à une suspension avant d'avoir préalablement avisé par écrit le salarié au moins deux fois pour une offense de même nature, dans une même année.
- 12.03 Dans tous les cas où il applique des mesures disciplinaires, l'employeur avise le salarié par écrit en spécifiant les raisons qui ont motivé la mesure disciplinaire. Copie d'un tel avis est transmise en même temps au syndicat sinon l'avis est nul.
- Sur réception d'une décision de congédiement, le salarié peut faire parvenir à l'employeur sa démission écrite dans les cinq (5) jours.
- 12.04 Les avis adressés au salarié ne peuvent être utilisés contre lui après douze (12) mois de leur date d'émission. Ils sont alors détruits.

12.05

L'employeur convient de ne tenir aucun autre dossier disciplinaire sur le salarié que celui constitué par les avis écrits communiqués au salarié en vertu du présent article.

12.06

Les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 1941 à 1944, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 1945 à 1947, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 1948 à 1950, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 1951 à 1953, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 1954 à 1956, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 1957 à 1959, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 1960 à 1962, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 1963 à 1965, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 1966 à 1968, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 1969 à 1971, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 1972 à 1974, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 1975 à 1977, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 1978 à 1980, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 1981 à 1983, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 1984 à 1986, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 1987 à 1989, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 1990 à 1992, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 1993 à 1995, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 1996 à 1998, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 1999 à 2001, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 2002 à 2004, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 2005 à 2007, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 2008 à 2010, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 2011 à 2013, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 2014 à 2016, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 2017 à 2019, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 2020 à 2022, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 2023 à 2025, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 2026 à 2028, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 2029 à 2031, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 2032 à 2034, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 2035 à 2037, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 2038 à 2040, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 2041 à 2043, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 2044 à 2046, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 2047 à 2049, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 2050 à 2052, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 2053 à 2055, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 2056 à 2058, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 2059 à 2061, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 2062 à 2064, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 2065 à 2067, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 2068 à 2070, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 2071 à 2073, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 2074 à 2076, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 2077 à 2079, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 2080 à 2082, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 2083 à 2085, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 2086 à 2088, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 2089 à 2091, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 2092 à 2094, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 2095 à 2097, les salaires des salariés de l'industrie de la chaussure de 2098 à 2100.

1941	11,200.00
1942	11,500.00
1943	11,800.00
1944	12,100.00
1945	12,400.00
1946	12,700.00
1947	13,000.00
1948	13,300.00
1949	13,600.00
1950	13,900.00

12.07

Le salaire à temps partiel est rémunéré suivant son échelle au prorata de sa charge.

Les salariés qui sont en cours de nuit sont rémunérés à raison de \$40.00 par soir.

12.08

Les salariés bénéficient d'une augmentation salariale de 10% par an pour l'année 1941.

ARTICLE 15 - REMUNERATION

13.01 Les salaires des nouveaux enseignants, pour la période de septembre 1980 à août 1981, sont fixés par l'expérience et la scolarité selon les échelles apparaissant à l'annexe A.

13.02 Pour la même période, de septembre 80 à août 1981, les enseignants dont les noms suivent reçoivent les salaires suivants:

MM. Fournier	\$16,200.00
Harvey	15,000.00
Picard	12,600.00
Dugal	16,200.00
Champoux	15,900.00
Michaud	14,400.00

13.03 L'enseignant à temps partiel est rémunéré suivant son expérience au prorata de sa charge.

Tout enseignant qui donne un cours le soir est rémunéré à raison de \$40.00 par soir.

13.04 Les employés bénéficieront d'une augmentation salariale de dix (10%) pour cent pour l'année 80-81.

- 13.05 Le salaire du salarié à temps complet est payable en vingt-quatre (24) versements égaux, le 15 et à la fin de chaque mois.
- 13.06 Le salaire devant être versé un jour férié est payé le jour ouvrable précédant le jour férié.
- 13.07 Advenant une erreur sur la paie, l'employeur s'engage à corriger cette erreur au moment du versement de la paie suivante.
- 13.08 Le chèque de paie contient au moins les informations suivantes:
- a) nom et prénom du salarié
  - b) date et période de paie
  - c) salaire régulier brut
  - d) rémunération additionnelle
  - e) détail des déductions
  - f) paie nette
  - g) déductions pour fins de régime.
- 13.09 Indexation
- Les salaires sont ajustés au coût de la vie au 1er septembre 1981 de la manière suivante:
- Le pourcentage d'augmentation constaté pour l'année de septembre 80 à septembre 1981 fourni par l'IPC fédéral pour le Québec est ajouté au salaire annuel pour le 1er septembre 1981.
- L'ajustement se fait au plus tard à la dernière paie de septembre 1981 et la rétroactivité au premier septembre est alors versée.

ARTICLE 14 - MODIFICATION DES STRUCTURES OU FERMETURE DE AVIRON QUEBEC

- 14.01 L'employeur s'engage à respecter, dans la mesure du possible, les conditions de travail et de sécurité, au minimum, à respecter les principes, lois, normes et règlements établis par les autorités municipales, provinciales et fédérales.
- 14.02 L'employeur s'engage à verser au salarié tout supplément spécial qui sera appelé de porter à la demande de l'employeur, de selon les exigences des normes et règlements promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.
- 14.03 Les vêtements spéciaux fournis par l'employeur conformément au présent article demeurent la propriété de l'employeur et leur remplacement se fait sur remise du vieux vêtement sauf en cas de force majeure.
- 14.04 L'entretien des vêtements spéciaux prévus au présent article est à la charge de l'employeur.
- 14.05 L'employeur s'engage à chercher à se procurer les services d'enseignement exigés par le Ministère de l'Éducation pour tous les professeurs à son emploi.

ARTICLE 15 - HYGIENE - SANTE ET SECURITE

- 15.01 L'employeur cherchera à maintenir, dans la mesure du possible, les meilleures conditions d'hygiène possibles, de santé et de sécurité au travail et s'engage, au minimum, à respecter les critères, lois, normes et règlements établis par les autorités municipale, provinciale et fédérale.
- 15.02 L'employeur fournit gratuitement au salarié tout vêtement spécial qu'il sera requis de porter à la demande de l'employeur, ou selon les exigences des normes et règlements promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.
- 15.03 Les vêtements spéciaux fournis par l'employeur conformément au présent article demeurent la propriété de l'employeur et leur remplacement se fait sur remise du vieux vêtement, sauf en cas de force majeure.
- 15.04 L'entretien des vêtements spéciaux prévus au présent article est à la charge de l'employeur.
- 15.05 L'employeur s'engage à chercher à se procurer les permis d'enseignement exigés par le Ministère de l'Éducation pour tous les professeurs à son emploi.

ARTICLE 16 - PROCEDURE ET REGLEMENT DE GRIEFS

- 16.01            Constitue un grief au sens de la présente convention toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.
- 16.02            Le ou les salariés ou le syndicat devront soumettre tout grief par écrit à l'employeur dans les vingt (20) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance de l'incident qui a donné lieu au grief.
- 16.03            L'employeur doit donner sa réponse par écrit à l'agent signataire du grief et au représentant du syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception du grief, ou dans les cinq (5) jours ouvrables après la tenue du CRT sur cette question.
- Si l'employeur ne répond pas dans les délais prévus, le grief est considéré valable et l'employeur doit faire suite au grief tel que présenté.
- 16.04            1. A défaut de règlement, le grief est porté à l'arbitrage par le ou les salariés ou le syndicat à l'expiration des délais prévus pour la réponse de l'employeur et pour la tenue du CRT sur cette question s'il y a lieu. Le délai maximum pour porter un grief à l'arbitrage est de trente (30) jours ouvrables après la réponse de l'employeur ou la réunion du CRT s'il y a lieu.

16.05 La décision de l'arbitre ne doit pas avoir pour effet de modifier, de changer ou de soustraire à cette convention collective.

La décision de l'arbitre est finale et exécutoire; elle lie les parties.

16.06 Les délais limités prescrits par le présent article peuvent être modifiés par entente mutuelle, écrite entre les parties; autrement ils sont de rigueur.

16.07 Lors de la journée d'audition, un (1) témoin et le plaignant peuvent être libérés sans solde pour participer à cette audition.

16.08 Les honoraires et frais de l'arbitre sont défrayés à part égale par l'employeur et le syndicat.

ARTICLE 17 - CONGES DE MALADIE

17.01 Tout salarié qui ne peut remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident, sauf dans les cas d'accident de travail, bénéficie d'un congé de maladie sans perte de gain, conformément aux dispositions du présent article.

17.02 Pour bénéficier du présent article, le salarié informe l'employeur de son absence dès la première journée.

Pour toute absence de trois (3) jours ouvrables, et moins, l'employeur accepte une déclaration du salarié établissant la cause de l'absence.

Si l'absence excède trois (3) jours ouvrables, l'employeur peut exiger que le salarié produise un certificat médical d'un médecin du choix du salarié, attestant cette incapacité de travailler.

Si l'absence excède dix (10) jours ouvrables, l'employeur peut exiger que le salarié se soumette à l'examen d'un médecin du choix de l'employeur, ce dernier défrayant les frais s'il y a lieu.

17.03 Le salarié à temps complet a droit à un crédit de douze (12) jours ouvrables de congés de maladie sans perte de salaire, par année d'engagement. Le salarié à temps partiel aura les mêmes droits au prorata de son temps de service.

ARTICLE 18 - RESPONSABILITE CIVILE ET ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 18.01 L'employeur s'engage à prendre fait et cause de tout salarié dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions et convient de n'exercer contre lui aucune réclamation à cet égard, sauf en cas de négligence grossière.
- 18.02 L'employeur ne tiendra pas responsable les enseignants du bris ou du vol du matériel de l'Institut par les étudiants.
- 18.03 Si un salarié est victime d'un accident de travail, l'employeur transmet au syndicat copie de la formule exigée par la Commission des accidents de travail pour lui faire part d'un accident.

ARTICLE 19 - INVALIDITE PARTIELLE

Aboli.

- 1) Le droit de congé annuel est maintenu à l'égard des salariés à temps complet et à temps partiel, à l'exception de ceux qui sont affectés à des travaux saisonniers ou à des travaux de caractère temporaire.
- 2) Le droit de congé annuel est maintenu à l'égard des salariés à temps complet, père, mère, conjoint et enfants, à l'exception de ceux qui sont affectés à des travaux saisonniers ou à des travaux de caractère temporaire.
- 3) Le droit de congé annuel est maintenu à l'égard des salariés à temps partiel, père, mère, conjoint et enfants, à l'exception de ceux qui sont affectés à des travaux saisonniers ou à des travaux de caractère temporaire.
- 4) Le droit de congé annuel est maintenu à l'égard des salariés à temps complet, père, mère, conjoint et enfants, à l'exception de ceux qui sont affectés à des travaux saisonniers ou à des travaux de caractère temporaire.
- 5) Le droit de congé annuel est maintenu à l'égard des salariés à temps partiel, père, mère, conjoint et enfants, à l'exception de ceux qui sont affectés à des travaux saisonniers ou à des travaux de caractère temporaire.
- 6) Le droit de congé annuel est maintenu à l'égard des salariés à temps complet, père, mère, conjoint et enfants, à l'exception de ceux qui sont affectés à des travaux saisonniers ou à des travaux de caractère temporaire.
- 7) Le droit de congé annuel est maintenu à l'égard des salariés à temps partiel, père, mère, conjoint et enfants, à l'exception de ceux qui sont affectés à des travaux saisonniers ou à des travaux de caractère temporaire.
- 8) Le droit de congé annuel est maintenu à l'égard des salariés à temps complet, père, mère, conjoint et enfants, à l'exception de ceux qui sont affectés à des travaux saisonniers ou à des travaux de caractère temporaire.

ARTICLE 20 - CONGES SOCIAUX

20.01 Pendant les périodes où le salarié doit être disponible chez l'employeur, le salarié a droit, sur avis à l'employeur, à un congé sans perte de salaire et ce, pour les fins et périodes de temps suivantes:

- a) Le décès de son conjoint ou d'un enfant, père, mère, frère et soeur: cinq (5) jours consécutifs ouvrables répartis à sa discrétion;
- b) le décès de ses beau-père, belle-mère, demi-frère ou demi-soeur: trois (3) jours ouvrables consécutifs répartis à sa discrétion;
- c) le décès de ses beau-frère, belle soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère: un (1) jour ouvrable;
- d) le mariage du salarié: un (1) jour ouvrable;
- e) une (1) journée pour le déménagement et une seule fois par année;
- f) les formalités pour obtenir la citoyenneté canadienne: un (1) jour;
- g) les formalités pour obtenir son divorce: un (1) jour.

- 20.02 Dans les cas visés par les alinéas b) et c) de la clause 20.01, si l'événement a lieu à plus de deux cents milles (200) ou trois cent trente-huit (338) km de la résidence du salarié, celui-ci a droit à un (1) jour ouvrable additionnel.
- 20.03 Tout salarié qui en fait la demande, pour des raisons personnelles sérieuses, peut obtenir de l'employeur une autorisation écrite d'absence pour un maximum de cinq (5) jours ouvrables sans solde par année. Ce salarié peut cependant utiliser ses congés maladie pour couvrir ses pertes de salaire et de droits dues à cette absence.
- 20.04 Sur avis écrit, tout salarié permanent obtient un congé sans salaire pour fins d'étude d'une durée maximale de deux (2) ans. Les parties doivent s'entendre au CRT sur les modalités de retour du salarié.
- 20.05 Les salariés ont droit aux congés fériés rémunérés suivants, à moins qu'ils ne soient absents pour une raison non valable, la journée ouvrable précédant ou suivant ces congés:
- Noel: six (6) jours ouvrables;
  - Carnaval de Québec: un (1) jour ouvrable;
  - Vendredi Saint;
  - Lundi de Pâques;
  - Fête de la Reine
  - Fête nationale des Québécois;
  - Jour de la Confédération;
  - Fête du Travail;
  - Action de Grâce.
- Pour bénéficier d'un jour férié un salarié doit justifier soixante (60) jours de service continu dans l'entreprise et ne pas s'être absenté du travail sans autorisation de l'employeur ou sans raison valable, la veille ou le lendemain de ce jour.

20.06 Les employés ont droit à trois (3) semaines de vacances payées après cinq (5) ans d'ancienneté.

20.07 L'enseignant à temps complet a droit à huit (8) semaines consécutives de vacances rémunérées.

L'enseignant à temps partiel a droit à titre de vacances rémunérées à une partie de ces huit (8) semaines au prorata de sa charge d'enseignement.

Les enseignants dont les noms suivent ont droit à ces vacances:

MM. Fournier  
Harvey  
Picard  
Dugal  
Champoux  
Michaud

20.08 Les nouveaux enseignants ont droit aux périodes de vacances prévues à l'annexe A.

ARTICLE 21 - REGIMES D'ASSURANCE

Aboli.

Les employeurs et les salariés participeront au CRT  
d'assurance d'invalidité pour la vie et la fin  
de carrière pendant toute la durée de la période  
de travail. Les cotisations seront payées par l'employeur  
et le salarié, à parts égales, d'une part de

1) l'employeur et le salarié participeront au CRT  
d'assurance d'invalidité pour la vie et la fin  
de carrière pendant toute la durée de la période  
de travail. Les cotisations seront payées par l'employeur  
et le salarié, à parts égales, d'une part de

II) Le régime d'assurance comprend les activités suivantes :

- a) l'enseignement aux étudiants et la préparation des  
examens,
- b) la préparation des concours et autres épreuves  
avant l'entrée en service de dix ans,
- c) la surveillance des carrières et les concours,
- d) la surveillance des notes des élèves,
- e) l'entretien des locaux pendant les heures  
normales d'enseignement.

ARTICLE 22 - CHARGE D'ENSEIGNEMENT

22.01 La charge d'enseignement d'un enseignant comporte trois (3) heures d'enseignement ou d'activités, le matin et l'après-midi, coupées par une pause de quinze (15) minutes, le matin et l'après-midi, du lundi au jeudi. Les enseignants disposent d'une (1) heure pour dîner. Le vendredi, l'enseignant n'enseigne ou ne se livre à ses activités que pendant trois (3) heures, le matin, coupées d'une pause de quinze (15) minutes.

1. L'employeur et le syndicat conviendront au CRT d'heures différentes pour le début et la fin des cours, de même que pour la durée de la période de dîner avant le début de chaque session, s'il y a lieu.

22.02 La charge d'enseignement comprend les activités suivantes:

- a) L'enseignement aux étudiants et la préparation afférente,
- b) La préparation des contrôles ou examens périodiques, d'étapes et de fin d'année,
- c) La surveillance des contrôles et les examens,
- d) La compilation des notes des élèves,
- e) Les entrevues avec les élèves pendant les heures normales d'enseignement,

22.02  
(suite)

- f) la participation aux réunions pédagogiques pendant les heures normales d'enseignement,
- g) faire ou faire exécuter par leurs étudiants en ateliers, du travail de production, de construction, d'installation et de services directement relié au programme d'étude et ce, pendant les heures normales d'enseignement, de même que des travaux de déménagement pour les cours de l'enseignant,
- h) faire ou faire faire le rangement, le déménagement et l'entretien de routine du matériel, de l'équipement et de l'outillage divers utilisés pendant les cours de l'enseignant et ce, pendant les heures normales d'enseignement,
- i) faire l'inventaire périodique de l'outillage, de l'équipement et du matériel de l'Institut à l'intérieur des heures normales d'enseignement.

22.03 L'employeur fournira aux salariés des services généraux adéquats aux fins de leur charge.

22.04 L'enseignant ne peut être tenu d'enseigner le soir.

22.05 L'enseignant doit aviser l'employeur dans un délai raisonnable des exigences de son cours.

ARTICLE 25 - DIVERS

- 25.01 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à un droit ou obligation de l'employeur, du syndicat ou des salariés, en vertu d'une loi applicable, présente ou future, fédérale, provinciale ou municipale.
- 25.02 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était nulle en regard des dispositions de la loi, les autres clauses de ladite convention ne seraient pas affectées par cette nullité.
- 25.03 La convention est en vigueur à compter du <sup>29 mai</sup>~~22 avril~~ 1981 jusqu'au 31 août 1982.
- 25.04 La convention n'a aucun effet rétroactif, sauf disposition contraire explicite.
- 25.05 Les résultats scolaires d'un élève ne peuvent être modifiés sans le consentement de l'enseignant, sauf dans des circonstances graves.
- 25.06 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention.
- 25.07 Après entente entre les parties, l'employeur s'engage à déduire à la source toute somme destinée à une institution d'épargne.
- 25.08 L'employeur s'engage à fournir à tous les salariés une place de stationnement, sans frais, pour le salarié près des lieux de travail.

25.09 Les dispositions relatives aux salaires et aux congés de maladie sont rétroactives au 1er septembre 1981 pour les employés suivants:

- MM. Fournier
- Harvey
- Picard
- Dugal
- Champoux
- Michaud

25.10 Le retour à un poste d'enseignant de M. Blouin ne peut avoir pour effet de déplacer ou remplacer M. Champoux.

25.11 La rétroactivité est payable en quatre (4) versements soit les 31 janvier, 15 février, 28 février et 15 mars 1981.

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec, ce 29 jour  
de ~~février~~ <sup>mai</sup> 1981 *a. f. s. d. #*

AVIRON QUEBEC INC.

LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTS  
DE METIER (CSN)

par:

*Allard*

par:

*Lucien Lussier*

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

SALAIRE ANNUEL ET VACANCES POUR LES NOUVEAUX ENSEIGNANTS  
(septembre 1980 - août 1981)

SALAIRES

Scolarité

années à Aviron	9 et moins	10/11	12/13	14/15	16/17
1	10,800	12,000	13,200	14,400	15,600
2	11,100	12,300	13,500	14,700	15,900
3	11,400	12,600	13,800	15,000	16,200
4	12,000	13,200	14,400	15,600	16,800

VACANCES

années à Aviron	semaines payées durant l'été
1	4
2	5
3	6
4	8

## CONTRAT ENTRE:

Aviron (Québec) Inc.  
270 est boul. Charest  
Québec  
(Québec) G1K 3H1

-ET-

M. Mme \_\_\_\_\_  
adresse \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(no d'assurance-sociale)

(ci-après appelé "l'employeur")

(ci-après appelé "le salarié")

- 1 - M. Mme est engagé(e) pour travailler au service d'Aviron (Québec) Inc., à partir du \_\_\_\_\_ jusqu'au \_\_\_\_\_.
- 2 - Le salarié ci-dessus nommé a reçu copie de la convention collective d'Aviron (Québec) Inc. dont fait partie intégrante ce contrat.
- 3 - Le salarié ci-dessus nommé est engagé pour travailler:
  - a) à temps plein \_\_\_\_\_
  - b) à temps partiel \_\_\_\_\_  
périodes de travail: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
  - c) le soir \_\_\_\_\_  
nombre de soirs/semaines: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 4 - Pour ses services, le salarié est rémunéré à raison de \$ \_\_\_\_\_ pour la durée de son contrat.

Signé ce \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_ à Québec.

\_\_\_\_\_  
Témoin

\_\_\_\_\_  
Salarié

\_\_\_\_\_  
Aviron (Québec) Inc.