

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	81-03-07	81-03-10		81-03-07	83-03-31	3

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Frat. des instructeurs moniteurs en conduite d'automobile du Québec 7705 boul Gouin Est Montréal, Qué. H1B 2A2	<input type="checkbox"/> Déposant Ecole de Conduite Lanson Langelier Ltée 6585 rue Sherbrooke Est Montréal, Qué. H1H 1C4

Unité de négociation

Montréal, H1H 1C4

"Les instructeurs et les moniteurs, salariés mi-temps du code du travail, excepté les employés de bureau."

Région	Activité	Affiliation
2-A	899 (10)	10

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Bureau de Services Syndical Inc  
Attn: Johannes Brunner  
7705 boul Gouin Est  
Montréal, Qué.  
H1B 2A2

Pour le commissaire général du travail

Signature: *[Signature]* Date: 81-04-10

Pour renseignements

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

003(080)

COPIE 4

ci-après appelée: "La Fraternité"

PARTIE DE DEUXIEME PART

ATTESTENT QUE:

Les parties aux présentes conviennent comme suit:

'81 MAR 10 13 31

*MA*

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE CE 7<sup>e</sup> JOUR DE Mars 1981

**PAR MESSENGER**

ENTRE:

ECOLE DE CONDUITE LAUZON LANGELIER LTEE, corps politique  
dûment constitué en vertu des lois de la province de Québec et  
ayant sa principale place d'affaires au 6385 Sherbrooke est,  
Montréal, H1N 1C4

ci-après appelée: "L'employeur"

PARTIE DE PREMIERE PART

ET:

FRATERNITE DES INSTRUCTEURS MONITEURS EN CONDUITE AUTOMOBILE  
DU QUEBEC, Association professionnelle légalement constituée  
en vertu de la Loi des Syndicats Professionnels conjointement  
avec le BUREAU DE SERVICE SYNDICAL INC., ayant son siège  
social situé au 7705 est boulevard Gouin Montréal, Province de  
Québec, H1E 2A2,

ci-après appelée: "La Fraternité"

PARTIE DE DEUXIEME PART

ATTESTENT QUE:

Les parties aux présentes conviennent comme suit:

ARTICLE - 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la présente convention est de maintenir et de promouvoir des relations harmonieuses entre l'employeur et les salariés, de définir des conditions de travail pour lesdits salariés et de prévoir une méthode de règlement des griefs pouvant surgir pendant sa durée.
- 1.02 La Fraternité, en sa qualité de représentant des salariés, reconnaît que le bon fonctionnement et le déroulement efficace et continu des opérations de l'entreprise constituent des objectifs dont il est nécessaire de tenir compte dans l'application et dans l'interprétation de la présente convention.
- 1.03 Toute disposition de cette convention qui peut ou pourrait entrer en conflit avec une loi fédérale, provinciale ou municipale, présente ou future, un arrêté en conseil, un décret ayant juridiction en semblable matière, deviendra nulle et sans effet, sans invalider pour autant les autres dispositions de cette convention.

ARTICLE - 2 - DEFINITIONS

- 2.01 Leçon pratique: une période n'excédant pas soixante (60) minutes consécutives consacrée à l'enseignement pratique de la conduite d'un véhicule-automobile, dans un véhicule d'enseignement conforme aux exigences du Code de la route et de ses règlements.

Leçon théorique: une période n'excédant pas cinquante (50) minutes consécutives consacrée à l'enseignement des connaissances théoriques et pratiques nécessaires à la conduite d'un véhicule-automobile. Une telle leçon doit être donnée dans un local dûment approuvé selon les exigences du Code de la route et de ses règlements.

- 2.02 Les parties à la présente convention collective reconnaissent toutefois que toute réglementation du Gouvernement du Québec ayant pour effet de modifier les définitions de "leçon pratique" et de "leçon théorique" prévues dans les deux (2) paragraphes précédents aura primauté sur celle-ci. Une telle modification ne pourra toutefois affecter la base de calcul du salaire versé à un salarié durant la présente convention collective.

ARTICLE - 3 - CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 3.01 La présente convention s'applique à tous les salariés au sens du Code du travail couverts par l'accréditation émise par le Ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre.
- 3.02 L'employeur reconnaît que le Syndicat est dûment accrédité par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail et qu'il est le seul agent autorisé à négocier une convention collective de travail pour tous les salariés au sens du Code du travail visés par ledit certificat d'accréditation.
- 3.03 Aucune entente particulière relative aux conditions de travail des salariés ne peut être conclue entre un ou des salariés et l'employeur, à moins que l'employeur n'en ait donné avis au Syndicat.

ARTICLE - 4 - DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 La Fraternité reconnaît le droit de l'employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.
- 4.02 Sous réserve de stipulations contenues dans la présente convention collective, la Fraternité reconnaît également à l'employeur les droits résiduels de la gérance et, sans restreindre la généralité de ce qui précède, reconnaît que les fonctions suivantes sont réservées à la direction:

- a) maintenir l'ordre et l'efficacité;
- b) Embaucher, promouvoir, rétrograder, classier, transférer assigner à des quarts de travail, accorder des permis d'absence, mettre à pied, rappeler au travail, suspendre ainsi que congédier ou autrement discipliner pour cause, sujet aux droits d'un salarié ayant complété sa période de probation telle que décrite ci-après de loger un grief conformément à la procédure ci-après déterminée, lorsqu'il prétend avoir été congédié ou autrement discipliné sans cause;
- c) déterminer la nature et le travail à être accompli, l'équipement, les méthodes et techniques de travail, les standards de quantité et de qualité, les cédules d'opérations, les heures de travail;
- d) Etablir, mettre en application et modifier des règlements, des politiques, des directives et des pratiques à être observée par les salariés.

4.03 A moins de stipulations expresses ou contraires contenues dans la présente convention collective, l'exercice de toutes les autres prérogatives et fonctions demeureront celles de l'employeur.

ARTICLE - 5 - REGIME SYNDICALE ET PREROGATIVES SYNDICALES

- 5.01 a) Tous les salariés couverts par la présente convention devront comme condition du maintien de leur emploi continu devenir et demeurer membre en règle du syndicat et autoriser leur employeur à déduire sur leur paie un montant équivalent à la cotisation syndicale.

Tous les nouveaux salariés doivent comme condition d'emploi autoriser l'employeur à déduire sur leur paie un montant équivalent à la cotisation syndicale après avoir complété quarante (40) heures de travail consécutives ou non. Une fois la période de probation terminée ils doivent autoriser leur

employeur à déduire sur leur paie la somme de quinze (15) dollars comme droit d'entrée en plus de la cotisation syndicale.

Sur demande du syndicat accrédité et ce pour la durée de la présente convention collective de travail l'employeur s'engage à faire remise des sommes perçues de la façon suivante:

- a) un chèque à l'ordre de Bureau de Service Syndical Inc. (B.S.S.), 7705 boul. Gouin est, Montréal, Québec, H1E 2A2, représentant huit dollars (8,00\$) par mois par membre pour la première année de la convention collective de travail, de la cotisation syndicale et dix dollars (10,00\$) de droit d'entrée de tous nouveaux membres.

Ce chèque doit être posté avant le quinze (15) du mois suivant pour lequel des déductions ont été faites.

- b) Un autre chèque à l'ordre de la Fraternité des instructeurs, moniteurs en conduite automobile du Québec, 7705 est boulevard Gouin, Montréal, Québec, H1E 2A2, représentant cinq dollars (5,00\$) droit d'entrée pour tous nouveaux membres et deux dollars (2,00\$) par mois par membre pour la première année de la convention collective de travail.

L'employeur s'engage à faire la perception conformément au contrat de service intervenu entre la Fraternité et le Bureau de Service Syndical et de faire les remises en conséquences.

Tout changement de la cotisation syndicale prend effet au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception par l'employeur d'une résolution à cette effet de la Fraternité.

- 5.01 b) Si au moment de la signature de la convention collective. L'instructeur est aussi le propriétaire de la franchise ou un cadre de la Compagnie, celui-ci pourra continuer à exercer ses fonctions sans devenir membre du syndicat ni payer de cotisations syndicales.

Cette provision s'appliquera aussi dans le cas de la vente de la franchise à un propriétaire-instructeur.

- 5.02 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande à un Commissaire du travail de décider, au cours de la durée de la présente convention collective, si une personne est comprise ou non dans l'unité de négociation, l'employeur déduit une somme équivalente à la cotisation syndicale jusqu'à ce que jugement final intervienne dans l'instance et la remise est alors effectuée, soit au salarié, soit au syndicat, suivant les conclusions du Commissaire du travail.
- 5.03 L'employeur met à la disposition du syndicat, un tableau d'affichage, placé de telle sorte qu'il soit facilement et visuellement accessible à tout salarié. Ce tableau ne devra pas excéder vingt-quatre pouces par vingt-quatre pouces (24"x24").
- 5.04 Le syndicat peut afficher sur ces tableaux tout avis de convocations d'assemblées, d'élections ou de résultats d'assemblées ou d'élections ainsi que tout avis de congrès. Il peut également afficher tout autre document pourvu que l'employeur ait au préalable accordé son autorisation.
- 5.05 Des rencontres patronales-syndicales seront tenues régulièrement à tous les trois (3) mois ou au besoin à la demande de l'une ou l'autre des parties.

ARTICLE - 6 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

- 6.01 Dans la présente convention collective de travail, le terme "grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective, y compris toute mesure disciplinaire.
- 6.02 Tous les délais fixés dans le présent article seront calculés et comptés suivant les modalités prévues aux articles 134 a), b), c) et d) du Code du travail du Québec (S.R.Q. 1964, chap. 141 et amendements).

6.03 Tout salarié assujéti à la présente convention collective qui désire formuler un grief devra procéder de la façon ci-après décrite:

Première étape:

Tout grief doit être logé dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'occurrence ou la connaissance du fait qui donne lieu au grief. (maximum un mois)

Tout grief doit être fait par écrit et doit porter la signature du salarié concerné; il doit être remis au supérieur immédiat du salarié.

Le supérieur immédiat devra rendre sa réponse par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la soumission du grief.

Deuxième étape:

Si le supérieur immédiat fait défaut de répondre dans le délai ci-haut mentionné ou si la réponse ne règle par le problème, le salarié doit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse, transmettre le grief à la Direction par l'entremise de la Fraternité et/ou du Bureau de Service Syndical.

A défaut d'entente dans les dix (10) jours ouvrables suivants, l'une ou l'autre des parties peut procéder à l'arbitrage, à condition d'avoir avisé l'autre partie de son intention de procéder à l'arbitrage dans les dix (10) jours suivant l'expiration des délais prévus à la deuxième étape.

6.04 Les délais prévus aux étapes de grief sont de rigueur et le défaut de les respecter entraîne automatiquement la déchéance du droit réclamé.

6.05 Toute entente convenue à l'une ou l'autre des étapes lie les parties et est sans appel.

6.06 Tout grief portant sur un congédiement pourra être soumis directement à la deuxième étape.

- 6.07 A défaut d'entente sur la nomination d'un arbitre dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception par l'employeur de l'avis décrit à l'article précédent, l'arbitre est nommé par le Ministre du Travail conformément aux dispositions de l'article 88 du Code du travail.
- 6.08 La Fraternité reconnaît que l'employeur a le droit de loger un grief concernant toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective. Dans un tel cas, l'employeur soumettra ledit grief directement à la Fraternité dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de l'occurrence ou de la connaissance du fait qui donne lieu au grief, ce délai ne devant toutefois pas excéder six (6) mois de l'occurrence du fait donnant lieu au grief. Si, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief par la Fraternité, celui-ci ne rend pas de décision ou si sa décision est rejetée par l'employeur, alors l'employeur pourra soumettre le grief à l'arbitrage en transmettant au syndicat un avis écrit à son intention de porter le grief à l'arbitrage.
- 6.09 L'arbitre n'aura aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective, ni pour y substituer ou y ajouter quelque nouvelle disposition.
- 6.10 Le paiement des frais et honoraires de l'arbitre sera cinquante pour cent (50%) par le Bureau de Service Syndical et cinquante pour cent (50%) par l'employeur.

ARTICLE - 7 - ANCIENNETE

- 7.01 a) Pour les fins de la présente convention, les parties reconnaissent deux (2) groupes distincts de salariés, à savoir: les moniteurs et les instructeurs.

- b) Tout moniteur promu au poste d'instructeur conserve son ancienneté de moniteur dans tous les cas de mise-à-pied éventuelles pour des fonctions de moniteur.
- c) Rappel d'instructeur: ancienneté d'instructeur qui compte.
- d) Le délégué syndical possède une supra ancienneté de son poste.

7.02 Un moniteur est un salarié détenant un permis émis par le Ministère des Transports ou tout autre autorité gouvernementale et qui donne des leçons pratiques au volant d'un véhicule-automobile.

7.03 Un instructeur est un salarié détenant un permis émis par le Ministère des Transports ou par toute autre autorité gouvernementale et qui donne des leçons théoriques.

Un instructeur qui donne des leçons pratiques est considéré aux fins de la présente convention collective comme un moniteur.

7.04 Nonobstant ce qui précède, tout salarié à l'essai recevra, pendant la durée de sa période d'essai, un salaire inférieur de un dollar (1,00\$) l'heure au salaire prévu dans la présente convention collective pour les salariés ayant complété leur période d'essai. La présente disposition s'applique pendant la première année d'existence de la présente convention collective.

Cet écart sera de un dollar et vingt-cinq cents (1,25\$) l'heure pendant la deuxième année d'existence de la présente convention collective et de un dollar et cinquante cents (1,50\$) l'heure pendant la troisième année d'existence de la présente convention collective.

7.05 L'ancienneté se calcule en heures effectivement travaillées. Avec un minimum de 1500 heures et plus par année ou neuf (9) mois de travail par année en cas de mise à pied.

- 7.08 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, l'employeur établit et affiche, les deux (2) listes d'ancienneté établies distinctement pour d'une part, le groupe des moniteurs et d'autre part, le groupe des instructeurs.

ARTICLE - 8 - MISE A PIED

- 8.01 Aux fins de la présente convention collective, mise à pied (lay-off) s'entend d'une cessation de travail d'un salarié par manque d'ouvrage ou réduction des opérations normales de l'entreprise.
- 8.02 Sous réserve des conditions mentionnées dans les deux (2) paragraphes précédents, les mises à pied s'effectuent par ordre inverse d'ancienneté en commençant par le salarié ayant le moins d'ancienneté pourvu que les salariés les plus anciens aient les qualifications, l'expérience et les capacités normalement requises pour effectuer le travail à accomplir.
- 8.03 Les rappels au travail s'effectuent dans l'ordre inverse de celui établi à l'article précédent.
- 8.04 L'employeur effectue le rappel au travail en communiquant par téléphone, devant un représentant syndical, avec le salarié qui doit être rappelé.  
Ce dernier aura vingt-quatre (24) heures pour donner sa réponse et un maximum de cinq (5) jours pour se présenter au travail.  
À défaut de respecter ces délais, le salarié ainsi rappelé sera automatiquement considéré et réputé avoir renoncé à ses droits d'ancienneté.
- 8.05 Dans le cas de mise à pied, le salarié et la Fraternité seront avisés une semaine à l'avance. L'employeur s'engage à payer les salariés mis à pied conformément aux stipulations de la loi 126.

ARTICLE - 9 - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 a) La semaine normale de travail sera de quarante-quatre (44) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs.  
b) Toutefois, ils seront libres de travailler en sus de quarante-quatre (44) heures par semaine, à leur taux régulier de salaire. Mais la Compagnie ne sera pas tenue de payer et de faire travailler un salarié plus de quarante-quatre (44) heures par semaine.  
c) Tout salarié doit fournir et garantir une disponibilité de quarante (40) heures par semaine, réparties sur cinq (5) jours selon l'horaire disponible.
- 9.02 Tout salarié devra effectuer un minimum de deux mille deux cents (2,200) heures effectivement travaillées avant de pouvoir prétendre et réclamer du temps supplémentaire. Ces deux mille deux cents (2,200) heures doivent être effectuées sur une période d'une année, le terme année signifie ici année de calendrier.
- 9.03 Sous réserve de la disponibilité de quarante (40) heures que chaque salarié doit hebdomadairement fournir, tout salarié peut, avec le consentement de l'employeur, étaler les deux mille deux cents (2,200) heures qu'il doit effectivement travailler pendant une année de calendrier autrement qu'à raison de quarante-quatre (44) heures fixes par semaine.
- 9.04 L'aménagement de l'horaire d'un moniteur doit permettre à celui-ci de disposer d'une heure complète libre, non payée, par cinq (5) heures de leçon pratique.
- 9.06 L'aménagement de l'horaire d'un instructeur doit permettre à celui-ci de disposer d'une heure complète libre, non payée, par cinq (5) heures de leçon théorique.
- 9.05 Aucune disposition contenue dans le présent article ne peut ou ne doit être interprétée comme constituant une garantie en faveur d'un salarié d'un minimum annuel hebdomadaire d'heures de travail.

ARTICLE - 10 - INTERRUPTION DE TRAVAIL

- 10.01 La Fraternité et les salariés s'engagent, pendant la durée de la présente convention collective, à ne pas déclarer, ni participer, ni encourager d'aucune façon une grève, une cessation de travail, un ralentissement concerté de travail sous quelque forme que ce soit.
- 10.02 L'employeur et ses représentants s'engagent pendant la durée de la présente convention collective, à ne pas décréter de "lock-out".

ARTICLE - 11 - SALAIRES

- 11.01 A compter du *30 juillet 81* le taux horaire d'un moniteur sera de huit dollars (8,00\$) l'heure effectivement travaillée.
- 11.02 A compter du *21 juillet 81* l'employeur convient de majorer à un dollar vingt-cinq (1,25\$) l'heure effectivement travaillée l'indemnité du moniteur à titre de remboursement de l'essence consommée par le moniteur dans l'exercice de ses fonctions.
- 11.03 A compter du *15 oct 1980* l'employeur convient de réajuster à chaque trois (3) mois, soit les 30 septembre, 31 décembre, 31 mai et 30 juin, l'allocation d'essence payable au moniteur en lui versant par chèque un montant égal à l'augmentation du coût d'un litre d'essence pour toute automobile de la classe Fairmont, Aspen ou supérieure.

Pour toute automobile de classe inférieure (Omni, Colt ou autres), ce réajustement correspondra à un montant représentant huit dixième (0.8) de l'augmentation du coût du litre d'essence. Pour toute automobile (manuelle) ce réajustement correspondra à un montant représentant neuf dixième (0.9) de l'augmentation du litre d'essence.

Ce réajustement sera payable au moniteur pour chaque heure effectivement travaillée depuis la date de la dernière augmentation du coût d'un litre d'essence jusqu'à l'avènement de la plus rapprochée de quatre (4) dates mentionnées dans le premier paragraphe de la présente disposition.

La date d'augmentation effective du coût d'un litre d'essence sera celle à laquelle la compagnie Pétrocanada mettra effectivement en vigueur une augmentation du coût d'un litre d'essence. Cette date servira de point de départ du calcul du réajustement dû en raison d'une augmentation du coût d'un litre d'essence.

Le réajustement payable en raison d'une augmentation du coût d'un litre d'essence sera calculé sur la base du coût d'un gallon impérial d'essence (4.56 litres) du type "sans plomb ordinaire".

11.04 A compter du 21 juillet 1980 le taux horaire d'un instructeur sera majoré de soixante-quinze cents (0,75\$) par heure effectivement travaillée.

11.05 L'augmentation de salaire consentie aux employés pour la deuxième année de la présente convention collective sera de neuf pour cent (9%) au 1er août 1981 basé sur l'Indice des Prix à la Consommation publié par Statistiques Canada pour la province de Québec au 31 juillet 1981.

L'augmentation de la troisième année sera de huit pour cent (8%) au 1er juin 1982 basé sur l'Indice des Prix à la Consommation publié par Statistiques Canada pour la province de Québec au 31 mai 1982.

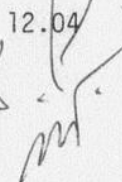
ARTICLE - 12 - VACANCES

12.01 La Compagnie accordera à ses salariés des vacances annuelles aux conditions suivantes:

Les salariés qui au premier janvier de l'année n'ont pas complété une (1) année de service continu pour la Compagnie, auront droit à une rémunération correspondante à quatre pour cent (4%) de leur paie depuis leur embauchage jusqu'à la dernière période de paie antérieure au 31 décembre de l'année précédente.

12.02 Les salariés qui au premier janvier de l'année, ont complété une (1) année de service continu pour la Compagnie, auront droit à deux (2) semaines de vacances payées à raison de quatre pour cent (4%) de la rémunération totale pour la période de douze (12) mois se terminant avec la dernière période de paie antérieure au 31 décembre de l'année précédente.

12.03 Les salariés qui au premier janvier de l'année, ont complété sept (7) années de service continu pour la Compagnie, auront droit à trois (3) semaines de vacances payées à raison de six pour cent (6%) de la rémunération totale pour la période de douze (12) mois se terminant avec la dernière période de paie antérieure au 31 décembre de l'année précédente.

 12.04 Les salariés qui au premier janvier de l'année, ont complété dix (10) années de service continu pour la Compagnie, auront droit à quatre (4) semaines de vacances payées à raison de huit pour cent (8%) de la rémunération totale pour la période de douze (12) mois se terminant avec la dernière période de paie antérieure au 31 décembre de l'année précédente.

12.05 La période de vacances sera fixée après entente entre les parties. Préférence dans le choix, avec un avis de soixante (60) jours de la Direction de la Compagnie sera accordée selon l'ancienneté du salarié.

- 12.06 Si les vacances sont pour une période de trois (3) semaines, ces trois (3) semaines ne seront pas nécessairement consécutives. Si la Compagnie l'exige, elle pourra demander au salarié de prendre deux (2) semaines de vacances à une date déterminée et le reste à une autre date. Toutefois, les stipulations de l'article 12.05 qui précède, s'appliqueront aux dates ainsi choisies.

ARTICLE - 13 - CONGES STATUTAIRES PAYES

- 13.01 Pour chacun des six (6) congés statutaires mentionnés ci-après:

LUNDI DE PAQUES	NOEL
SAINT-JEAN BAPTISTE	JOUR DE L'AN
FETE DE DOLLARD	FETE DU TRAVAIL

chaque salarié membre en règle du Syndicat recevra une somme équivalente à huit (8) heures à son taux régulier, ou la moyenne des heures des (2) deux dernières semaines maximum huit (8) heures, indexée la deuxième et la troisième année de la convention selon le pourcentage du salaire obtenu pour ces deux (2) années, et ceci aux conditions expresses suivantes:

- a) Que le salarié ait travaillé la dernière journée ouvrable complète de travail qui précède la fête, et
  - b) que le salarié ait travaillé la première journée ouvrable complète de travail qui suit la fête, et
  - c) que le salarié ne soit pas sur une mise à pied pour un total de vingt (20) jours ouvrables avant ou après la fête.
  - d) Les congés de Noël et du Jour de l'An ne sont pas sujets aux stipulations A et B et seront payés à tout salarié mis à pied à cette période conformément à 13.01 c).
- 13.02 Tous les salariés qui ne rencontrent pas les conditions expresses de l'article 13.01 ne seront pas rémunérés pour le congé statutaire excepté les salariés absents avec permission autorisée,

- 13.03 Tout salarié en période de probation sera régi par la loi 126.
- 13.04 Lorsqu'un jour de congé statutaire tombe pendant la période de vacance annuelle d'un salarié tel que défini à l'article 12, ce dernier recevra l'indemnité prévue à l'article 13.01. Le salarié pourra s'il le désire demander la remise de ce congé statutaire à une date ultérieure après entente avec la Compagnie qui pourra considérer cette demande. Dans le cas où la demande sera acceptée, le congé statutaire ainsi remis sera calculé selon l'article 13.01 dans la semaine où tombe la date ultérieure.

ARTICLE - 14 - GENERALITES

- 14.01 a) Le moniteur est responsable de la propreté de son véhicule et doit le faire laver, au frais de la compagnie, (intérieur-extérieur) au moins une (1) fois par semaine à l'endroit déterminé par la Compagnie.
- b) La Compagnie fournira à ses frais le lave-vitre nécessaire pour la conduite sécuritaire du véhicule.
- 14.02 La Compagnie s'engage à payer au moniteur toute cancellation faite dans un délai de moins de vingt-quatre (24) heures lorsque le moniteur aura pu collecter la somme due. De plus la Compagnie s'engage à faire tous les efforts possibles afin de faciliter la tâche au moniteur.
- 14.03 Un véhicule fourni par l'employeur ne peut être utilisé par le salarié qu'aux fins d'exécution de son travail et doit être remis à tout endroit déterminé par l'employeur.
- 14.04 Il incombe à chaque salarié de vérifier le niveau d'huile du moteur au début de chaque journée d'utilisation d'un véhicule. Il incombe de plus au salarié de s'assurer du bon état du véhicule et à ce qu'il ne manque pas d'huile à moteur, à défaut de quoi, il sera tenu responsable de tout dommage subi.

- 14.05 Toute réparation ou achat doit être approuvé au préalable par la Compagnie.
- 14.06 Tout salarié qui doit s'absenter, pour quelque raison que ce soit doit en aviser son supérieur immédiat dans les plus brefs délais et en aucun cas, moins de une (1) heure avant le début de sa journée de travail.
- 14.07 La Compagnie se servira d'avis écrits pour avertir les salariés lorsqu'il y a lieu de prendre des mesures disciplinaires concernant les infractions portées à leur dossier et pour lesquelles ils ont reçu avertissement.
- 14.08 Un représentant syndical sera présent à toute entrevue faite par la compagnie relativement au rendement ou au comportement d'un salarié.
- 14.09 Les infractions suivantes entraînent le congédiement immédiat du salarié;
- a) vol, fraude ou tentative de vol ou de fraude.
  - b) destruction ou dommages volontaires causés à la propriété de la Compagnie.
  - c) ivresse ou drogue au volant.
  - d) conduite repréhensible et dommageable pour la réputation de la Compagnie.
  - e) Refus d'obéir à un ordre.
  - f) Cancellation sans raison valable et sans permission de leçons.
  - g) Deux (2) accidents responsables subis dans une période de douze (12) mois. Ceci lorsqu'il est seul au volant.
- 14.10 A) Les infractions suivantes entraînent la suspension automatique et immédiate d'un salarié, la durée d'une telle suspension étant laissée à la discrétion de la Compagnie qui tiendra compte de la gravité et de la répétition de la faute:

- a) toute contravention ou violation du Code de la Route ou des règlements regissant les Ecoles de Conduite (1563)
- b) retards
- c) absence non motivée et/ou non respect des délais pour aviser la Compagnie.

B) Tout salarié qui commet trois (3) des infractions mentionnées ci-haut pourra être automatiquement congédié, que ces trois (3) infractions soient de même nature ou non.

14.11 La Compagnie accordera une absence avec solde de douze heures par année au représentant syndical pour s'occuper de tout grief.

14.12 Assurance collective

Tous les salariés couverts par l'accréditation devront comme condition d'emploi après avoir complété la période de probation, joindre le plan d'assurance de la Compagnie. La prime sera payée cinquante pour cent (50%) par la Compagnie et cinquante pour cent (50%) par les salariés.

14.13 La Compagnie accordera une permission d'absence avec solde aux salariés élus par la Fraternité pour assister au congrès du B.S.S. une (1) fois l'an. Telle permission ne devant pas excéder deux (2) jours ouvrables. Cette permission d'absence devra être obtenue de la Compagnie au moins deux (2) semaines avant le départ de tels délégués pour la dite convention.

ARTICLE - 15 - ACCIDENTS DE TRAVAIL

15.01 En cas d'accident de travail si un salarié est obligé de s'absenter momentanément pour aller à la clinique ou à tout autre endroit en vue de recevoir des soins médicaux immédiats, il sera payé son taux horaire régulier pour le temps d'absence, pendant lequel il était cédulé.

- 15.02 Lorsqu'un salarié ayant subi un accident de travail doit s'absenter pendant les heures de travail afin de recevoir des soins appropriés et nécessités par la ou les blessures subie(s) lors de cet accident de travail, il doit au préalable obtenir une confirmation écrite du médecin traitant et avoir l'autorisation de la Compagnie.
- 15.03 Dans le cas d'un salarié victime d'un accident de travail, pour plus d'une journée, la Compagnie paiera un montant équivalent à l'indemnité payable pour la Commission de Santé et Sécurité au travail (CSST), non seulement pour la première semaine tel que prévu par la loi, mais pour toutes les semaines consécutives à condition que le salarié signe une cession de créance en faveur de la Compagnie suivant la formule de la Commission pour les montants ainsi avancés. Toute fausse déclaration de la part d'un salarié concernant un accident de travail ou une réclamation à cet effet pourra être sujette à congédiement immédiat. Si la commission de Santé et Sécurité au travail (CSST) juge que l'accident n'est pas occupationnel et refuse de payer, le salarié autorisera la Compagnie à déduire sur son salaire ou de son assurance-salaire les montants avancés.

ARTICLE - 16 - CONGES SOCIAUX

- 16.01 Tout salarié ayant complété sa période de probation avec la Compagnie aura droit à trois (3) jours de congés payés à condition que ces évènements surviennent un jour ouvrable pour le salarié:

Lors du décès de son conjoint, père, mère, un de ses enfants, frère, soeur.

16.02 Tout salarié ayant complété sa période de probation avec la Compagnie aura droit à un (1) jour de congé payé à condition que ces événements surviennent un jour ouvrable pour le salarié:

Lors du décès des beaux-parents, beau-frère, belle-soeur, ou grands-parents, à condition que le salarié assiste aux funérailles.

16.03 Tout salarié ayant complété sa période de probation avec la Compagnie aura droit à un (1) jour de congé payé à condition que ces événements surviennent un jour ouvrable pour le salarié concerné:

Lorsque l'épouse aura donné naissance à un enfant, ou à la sortie de la mère de l'hôpital.

16.04 Il est entendu et convenu qu'il s'agit ici que de parents liés par le dernier mariage reconnu officiellement et que tous les autres anciens parents alliés par mariage n'étant plus reconnus officiellement sont automatiquement exclus.

16.05 Pour fins de calcul aux articles 16.01, 16.02, 16.03 une journée de travail représente huit (8) heures ou la moyenne des deux (2) dernières semaines.  
Ces jours de congés spéciaux seront payés en autant que ces événements surviennent un jour ouvrable. Ces jours de congés spéciaux seront payés en autant que ces événements surviennent un jour ouvrable. Ces jours ne seront pas payés s'ils coïncident avec des jours de congés prévus dans cette convention. Les trois (3) jours de congés payés lors du mariage d'un salarié ne sont pas assujettis à cette clause.

#### ARTICLE - 17 - CONGES DE MATERNITE

17.01 La salariée enceinte ayant complété sa période de probation a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.

- 17.02 La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps, au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin, mais elle doit cesser de travailler à compter du début du septième (7ième) mois de sa grossesse c'est-à-dire quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier précédant la date probable de l'accouchement. La Compagnie se réserve toutefois le droit d'exiger l'arrêt de travail d'une salariée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.
- 17.03 La salariée doit reprendre son travail entre le quarante-cinquième (45ième) et le quatre-vingt-dixième (90ième) jour de calendrier suivant l'accouchement. Elle produit alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. En cas d'impossibilité de le faire, elle doit présenter un certificat de son médecin à cet effet.
- 17.04 Si la salariée ne revient pas au travail dans les délais prévus, elle perd à la date de son départ son ancienneté et son emploi.
- 17.05 Durant son congé de maternité, la salariée accumule son ancienneté.  
Si elle n'a pas repris son travail le quatre-vingt-dixième (90ième) jour de calendrier après l'accouchement parce qu'elle n'est pas apte à reprendre son travail régulier et elle présente alors et par la suite, sur demande de la Compagnie, un ou des certificats de son médecin attestant son incapacité à reprendre le travail, elle continue alors d'accumuler son ancienneté durant une période de dix-huit (18) mois à partir du quatre-vingt-dixième (90ième) jour suivant son accouchement. Après cette période de dix-huit (18) mois, elle perd son ancienneté.
- 17.06 Durant tout le temps que dure son absence, la Compagnie comble son poste temporairement à sa discrétion.

ARTICLE - 18 - DUREE DE LA CONVENTION

- 18.01 Les articles de cette convention entreront en vigueur et lieront les parties aux présentes à compter du *7 mars 1981* et demeureront en vigueur jusqu'au *31 mai 1983* inclusivement à moins qu'ils soient amendés, modifiés ou abrogés par consentement écrit des deux parties.
- 18.02 Les parties conviennent qu'elles peuvent par entente mutuelle, se rencontrer dans les six (6) mois précédant la fin de cette convention, pour y mettre fin dans le but de négocier et signer une autre convention.
- 18.03 Toute augmentation de salaire sera datée du lendemain de la date de la terminaison de la présente convention à moins d'une augmentation de salaire obtenue avant terme.

\* \* \* \* \*

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention, lecture  
faite à Montréal, Province de Québec, ce 7<sup>e</sup> JOUR DE MARS 1981

ECOLE DE CONDUITE LAUZON LANGELIER LTEE

Maunay  
Durocher

FRATERNITE DES INSTRUCTEURS MONITEURS EN CONDUITE AUTOMOBILE DU QUEBEC

Guy Payant  
René Fournier

BUREAU DE SERVICE SYNDICAL INC.

Lucien Tremblay

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	81-03-07	81-03-10		81-03-07	83-03-31	3

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Frat. des instructeurs moniteurs en conduite d'automobile du Québec 7705 boul Gouin Est Montréal, Qué. H1B 2A2	<input type="checkbox"/> Déposant Ecole de Conduite Lanson Langelier Ltée 6585 rue Sherbrooke Est Montréal, Qué. H1H 1C4

Unité de négociation

Montréal, H1H 1C4

"Les instructeurs et les moniteurs, salariés mi-temps du code du travail, excepté les employés de bureau."

Région	Activité	Affiliation
2	899 (10)	10

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Bureau de Services Syndical Inc  
 Att: Johannes Brunner  
 7705 boul Gouin Est  
 Montréal, Qué.  
 H1B 2A2

Pour le commissaire général du travail

Signature: *[Signature]* Date: 81-04-10

Pour renseignements

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

003(080)

COPIE 4

ci-après appelée: "La Fraternité"

PARTIE DE DEUXIEME PART

ATTESTENT QUE:

Les parties aux présentes conviennent comme suit:

'81 MAR 10 13 31

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE CE 7<sup>e</sup> JOUR DE Mars 1981

**PAR MESSENGER**

ENTRE:

ECOLE DE CONDUITE LAUZON LANGELIER LTEE, corps politique  
dûment constitué en vertu des lois de la province de Québec et  
ayant sa principale place d'affaires au 6385 Sherbrooke est,  
Montréal, H1N 1C4

ci-après appelée: "L'employeur"

PARTIE DE PREMIERE PART

ET:

FRATERNITE DES INSTRUCTEURS MONITEURS EN CONDUITE AUTOMOBILE  
DU QUEBEC, Association professionnelle légalement constituée  
en vertu de la Loi des Syndicats Professionnels conjointement  
avec le BUREAU DE SERVICE SYNDICAL INC., ayant son siège  
social situé au 7705 est boulevard Gouin Montréal, Province de  
Québec, H1E 2A2,

ci-après appelée: "La Fraternité"

PARTIE DE DEUXIEME PART

ATTESTENT QUE:

Les parties aux présentes conviennent comme suit:

ARTICLE - 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la présente convention est de maintenir et de promouvoir des relations harmonieuses entre l'employeur et les salariés, de définir des conditions de travail pour lesdits salariés et de prévoir une méthode de règlement des griefs pouvant surgir pendant sa durée.
- 1.02 La Fraternité, en sa qualité de représentant des salariés, reconnaît que le bon fonctionnement et le déroulement efficace et continu des opérations de l'entreprise constituent des objectifs dont il est nécessaire de tenir compte dans l'application et dans l'interprétation de la présente convention.
- 1.03 Toute disposition de cette convention qui peut ou pourrait entrer en conflit avec une loi fédérale, provinciale ou municipale, présente ou future, un arrêté en conseil, un décret ayant juridiction en semblable matière, deviendra nulle et sans effet, sans invalider pour autant les autres dispositions de cette convention.

ARTICLE - 2 - DEFINITIONS

- 2.01 Leçon pratique: une période n'excédant pas soixante (60) minutes consécutives consacrée à l'enseignement pratique de la conduite d'un véhicule-automobile, dans un véhicule d'enseignement conforme aux exigences du Code de la route et de ses règlements.

Leçon théorique: une période n'excédant pas cinquante (50) minutes consécutives consacrée à l'enseignement des connaissances théoriques et pratiques nécessaires à la conduite d'un véhicule-automobile. Une telle leçon doit être donnée dans un local dûment approuvé selon les exigences du Code de la route et de ses règlements.

- 2.02 Les parties à la présente convention collective reconnaissent toutefois que toute réglementation du Gouvernement du Québec ayant pour effet de modifier les définitions de "leçon pratique" et de "leçon théorique" prévues dans les deux (2) paragraphes précédents aura primauté sur celle-ci. Une telle modification ne pourra toutefois affecter la base de calcul du salaire versé à un salarié durant la présente convention collective.

ARTICLE - 3 - CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 3.01 La présente convention s'applique à tous les salariés au sens du Code du travail couverts par l'accréditation émise par le Ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre.
- 3.02 L'employeur reconnaît que le Syndicat est dûment accrédité par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail et qu'il est le seul agent autorisé à négocier une convention collective de travail pour tous les salariés au sens du Code du travail visés par ledit certificat d'accréditation.
- 3.03 Aucune entente particulière relative aux conditions de travail des salariés ne peut être conclue entre un ou des salariés et l'employeur, à moins que l'employeur n'en ait donné avis au Syndicat.

ARTICLE - 4 - DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 La Fraternité reconnaît le droit de l'employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.
- 4.02 Sous réserve de stipulations contenues dans la présente convention collective, la Fraternité reconnaît également à l'employeur les droits résiduels de la gérance et, sans restreindre la généralité de ce qui précède, reconnaît que les fonctions suivantes sont réservées à la direction:

- a) maintenir l'ordre et l'efficacité;
- b) Embaucher, promouvoir, rétrograder, classier, transférer assigner à des quarts de travail, accorder des permis d'absence, mettre à pied, rappeler au travail, suspendre ainsi que congédier ou autrement discipliner pour cause, sujet aux droits d'un salarié ayant complété sa période de probation telle que décrite ci-après de loger un grief conformément à la procédure ci-après déterminée, lorsqu'il prétend avoir été congédié ou autrement discipliné sans cause;
- c) déterminer la nature et le travail à être accompli, l'équipement, les méthodes et techniques de travail, les standards de quantité et de qualité, les cédules d'opérations, les heures de travail;
- d) Etablir, mettre en application et modifier des règlements, des politiques, des directives et des pratiques à être observée par les salariés.

4.03 A moins de stipulations expresses ou contraires contenues dans la présente convention collective, l'exercice de toutes les autres prérogatives et fonctions demeureront celles de l'employeur.

ARTICLE - 5 - REGIME SYNDICALE ET PREROGATIVES SYNDICALES

- 5.01 a) Tous les salariés couverts par la présente convention devront comme condition du maintien de leur emploi continu devenir et demeurer membre en règle du syndicat et autoriser leur employeur à déduire sur leur paie un montant équivalent à la cotisation syndicale.

Tous les nouveaux salariés doivent comme condition d'emploi autoriser l'employeur à déduire sur leur paie un montant équivalent à la cotisation syndicale après avoir complété quarante (40) heures de travail consécutives ou non. Une fois la période de probation terminée ils doivent autoriser leur

employeur à déduire sur leur paie la somme de quinze (15) dollars comme droit d'entrée en plus de la cotisation syndicale.

Sur demande du syndicat accrédité et ce pour la durée de la présente convention collective de travail l'employeur s'engage à faire remise des sommes perçues de la façon suivante:

- a) un chèque à l'ordre de Bureau de Service Syndical Inc. (B.S.S.), 7705 boul. Gouin est, Montréal, Québec, H1E 2A2, représentant huit dollars (8,00\$) par mois par membre pour la première année de la convention collective de travail, de la cotisation syndicale et dix dollars (10,00\$) de droit d'entrée de tous nouveaux membres.

Ce chèque doit être posté avant le quinze (15) du mois suivant pour lequel des déductions ont été faites.

- b) Un autre chèque à l'ordre de la Fraternité des instructeurs, moniteurs en conduite automobile du Québec, 7705 est boulevard Gouin, Montréal, Québec, H1E 2A2, représentant cinq dollars (5,00\$) droit d'entrée pour tous nouveaux membres et deux dollars (2,00\$) par mois par membre pour la première année de la convention collective de travail.

L'employeur s'engage à faire la perception conformément au contrat de service intervenu entre la Fraternité et le Bureau de Service Syndical et de faire les remises en conséquences.

Tout changement de la cotisation syndicale prend effet au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception par l'employeur d'une résolution à cette effet de la Fraternité.

- 5.01 b) Si au moment de la signature de la convention collective. L'instructeur est aussi le propriétaire de la franchise ou un cadre de la Compagnie, celui-ci pourra continuer à exercer ses fonctions sans devenir membre du syndicat ni payer de cotisations syndicales.

Cette provision s'appliquera aussi dans le cas de la vente de la franchise à un propriétaire-instructeur.

- 5.02 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande à un Commissaire du travail de décider, au cours de la durée de la présente convention collective, si une personne est comprise ou non dans l'unité de négociation, l'employeur déduit une somme équivalente à la cotisation syndicale jusqu'à ce que jugement final intervienne dans l'instance et la remise est alors effectuée, soit au salarié, soit au syndicat, suivant les conclusions du Commissaire du travail.
- 5.03 L'employeur met à la disposition du syndicat, un tableau d'affichage, placé de telle sorte qu'il soit facilement et visuellement accessible à tout salarié. Ce tableau ne devra pas excéder vingt-quatre pouces par vingt-quatre pouces (24"x24").
- 5.04 Le syndicat peut afficher sur ces tableaux tout avis de convocations d'assemblées, d'élections ou de résultats d'assemblées ou d'élections ainsi que tout avis de congrès. Il peut également afficher tout autre document pourvu que l'employeur ait au préalable accordé son autorisation.
- 5.05 Des rencontres patronales-syndicales seront tenues régulièrement à tous les trois (3) mois ou au besoin à la demande de l'une ou l'autre des parties.

ARTICLE - 6 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

- 6.01 Dans la présente convention collective de travail, le terme "grief" signifie toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective, y compris toute mesure disciplinaire.
- 6.02 Tous les délais fixés dans le présent article seront calculés et comptés suivant les modalités prévues aux articles 134 a), b), c) et d) du Code du travail du Québec (S.R.Q. 1964, chap. 141 et amendements).

- 6.03 Tout salarié assujéti à la présente convention collective qui désire formuler un grief devra procéder de la façon ci-après décrite:

Première étape:

Tout grief doit être logé dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'occurrence ou la connaissance du fait qui donne lieu au grief. (maximum un mois)

Tout grief doit être fait par écrit et doit porter la signature du salarié concerné; il doit être remis au supérieur immédiat du salarié.

Le supérieur immédiat devra rendre sa réponse par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la soumission du grief.

Deuxième étape:

Si le supérieur immédiat fait défaut de répondre dans le délai ci-haut mentionné ou si la réponse ne règle par le problème, le salarié doit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse, transmettre le grief à la Direction par l'entremise de la Fraternité et/ou du Bureau de Service Syndical.

A défaut d'entente dans les dix (10) jours ouvrables suivants, l'une ou l'autre des parties peut procéder à l'arbitrage, à condition d'avoir avisé l'autre partie de son intention de procéder à l'arbitrage dans les dix (10) jours suivant l'expiration des délais prévus à la deuxième étape.

- 6.04 Les délais prévus aux étapes de grief sont de rigueur et le défaut de les respecter entraîne automatiquement la déchéance du droit réclamé.
- 6.05 Toute entente convenue à l'une ou l'autre des étapes lie les parties et est sans appel.
- 6.06 Tout grief portant sur un congédiement pourra être soumis directement à la deuxième étape.

- 6.07 A défaut d'entente sur la nomination d'un arbitre dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception par l'employeur de l'avis décrit à l'article précédent, l'arbitre est nommé par le Ministre du Travail conformément aux dispositions de l'article 88 du Code du travail.
- 6.08 La Fraternité reconnaît que l'employeur a le droit de loger un grief concernant toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective. Dans un tel cas, l'employeur soumettra ledit grief directement à la Fraternité dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de l'occurrence ou de la connaissance du fait qui donne lieu au grief, ce délai ne devant toutefois pas excéder six (6) mois de l'occurrence du fait donnant lieu au grief. Si, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief par la Fraternité, celui-ci ne rend pas de décision ou si sa décision est rejetée par l'employeur, alors l'employeur pourra soumettre le grief à l'arbitrage en transmettant au syndicat un avis écrit à son intention de porter le grief à l'arbitrage.
- 6.09 L'arbitre n'aura aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective, ni pour y substituer ou y ajouter quelque nouvelle disposition.
- 6.10 Le paiement des frais et honoraires de l'arbitre sera cinquante pour cent (50%) par le Bureau de Service Syndical et cinquante pour cent (50%) par l'employeur.

ARTICLE - 7 - ANCIENNETE

- 7.01 a) Pour les fins de la présente convention, les parties reconnaissent deux (2) groupes distincts de salariés, à savoir: les moniteurs et les instructeurs.

- b) Tout moniteur promu au poste d'instructeur conserve son ancienneté de moniteur dans tous les cas de mise-à-pied éventuelles pour des fonctions de moniteur.
- c) Rappel d'instructeur: ancienneté d'instructeur qui compte.
- d) Le délégué syndical possède une supra ancienneté de son poste.

7.02 Un moniteur est un salarié détenant un permis émis par le Ministère des Transports ou tout autre autorité gouvernementale et qui donne des leçons pratiques au volant d'un véhicule-automobile.

7.03 Un instructeur est un salarié détenant un permis émis par le Ministère des Transports ou par toute autre autorité gouvernementale et qui donne des leçons théoriques.

Un instructeur qui donne des leçons pratiques est considéré aux fins de la présente convention collective comme un moniteur.

7.04 Nonobstant ce qui précède, tout salarié à l'essai recevra, pendant la durée de sa période d'essai, un salaire inférieur de un dollar (1,00\$) l'heure au salaire prévu dans la présente convention collective pour les salariés ayant complété leur période d'essai. La présente disposition s'applique pendant la première année d'existence de la présente convention collective.

Cet écart sera de un dollar et vingt-cinq cents (1,25\$) l'heure pendant la deuxième année d'existence de la présente convention collective et de un dollar et cinquante cents (1,50\$) l'heure pendant la troisième année d'existence de la présente convention collective.

7.05 L'ancienneté se calcule en heures effectivement travaillées. Avec un minimum de 1500 heures et plus par année ou neuf (9) mois de travail par année en cas de mise à pied.

- 7.08 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, l'employeur établit et affiche, les deux (2) listes d'ancienneté établies distinctement pour d'une part, le groupe des moniteurs et d'autre part, le groupe des instructeurs.

ARTICLE - 8 - MISE A PIED

- 8.01 Aux fins de la présente convention collective, mise à pied (lay-off) s'entend d'une cessation de travail d'un salarié par manque d'ouvrage ou réduction des opérations normales de l'entreprise.
- 8.02 Sous réserve des conditions mentionnées dans les deux (2) paragraphes précédents, les mises à pied s'effectuent par ordre inverse d'ancienneté en commençant par le salarié ayant le moins d'ancienneté pourvu que les salariés les plus anciens aient les qualifications, l'expérience et les capacités normalement requises pour effectuer le travail à accomplir.
- 8.03 Les rappels au travail s'effectuent dans l'ordre inverse de celui établi à l'article précédent.
- 8.04 L'employeur effectue le rappel au travail en communiquant par téléphone, devant un représentant syndical, avec le salarié qui doit être rappelé.  
Ce dernier aura vingt-quatre (24) heures pour donner sa réponse et un maximum de cinq (5) jours pour se présenter au travail.  
À défaut de respecter ces délais, le salarié ainsi rappelé sera automatiquement considéré et réputé avoir renoncé à ses droits d'ancienneté.
- 8.05 Dans le cas de mise à pied, le salarié et la Fraternité seront avisés une semaine à l'avance. L'employeur s'engage à payer les salariés mis à pied conformément aux stipulations de la loi 126.

ARTICLE - 9 - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 a) La semaine normale de travail sera de quarante-quatre (44) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs.
- b) Toutefois, ils seront libres de travailler en sus de quarante-quatre (44) heures par semaine, à leur taux régulier de salaire. Mais la Compagnie ne sera pas tenue de payer et de faire travailler un salarié plus de quarante-quatre (44) heures par semaine.
- c) Tout salarié doit fournir et garantir une disponibilité de quarante (40) heures par semaine, réparties sur cinq (5) jours selon l'horaire disponible.
- 9.02 Tout salarié devra effectuer un minimum de deux mille deux cents (2,200) heures effectivement travaillées avant de pouvoir prétendre et réclamer du temps supplémentaire. Ces deux mille deux cents (2,200) heures doivent être effectuées sur une période d'une année, le terme année signifie ici année de calendrier.
- 9.03 Sous réserve de la disponibilité de quarante (40) heures que chaque salarié doit hebdomadairement fournir, tout salarié peut, avec le consentement de l'employeur, étaler les deux mille deux cents (2,200) heures qu'il doit effectivement travailler pendant une année de calendrier autrement qu'à raison de quarante-quatre (44) heures fixes par semaine.
- 9.04 L'aménagement de l'horaire d'un moniteur doit permettre à celui-ci de disposer d'une heure complète libre, non payée, par cinq (5) heures de leçon pratique.
- 9.06 L'aménagement de l'horaire d'un instructeur doit permettre à celui-ci de disposer d'une heure complète libre, non payée, par cinq (5) heures de leçon théorique.
- 9.05 Aucune disposition contenue dans le présent article ne peut ou ne doit être interprétée comme constituant une garantie en faveur d'un salarié d'un minimum annuel hebdomadaire d'heures de travail.

ARTICLE - 10 - INTERRUPTION DE TRAVAIL

- 10.01 La Fraternité et les salariés s'engagent, pendant la durée de la présente convention collective, à ne pas déclarer, ni participer, ni encourager d'aucune façon une grève, une cessation de travail, un ralentissement concerté de travail sous quelque forme que ce soit.
- 10.02 L'employeur et ses représentants s'engagent pendant la durée de la présente convention collective, à ne pas décréter de "lock-out".

ARTICLE - 11 - SALAIRES

- 11.01 A compter du *30 juillet 81* le taux horaire d'un moniteur sera de huit dollars (8,00\$) l'heure effectivement travaillée.
- 11.02 A compter du *21 juillet 81* l'employeur convient de majorer à un dollar vingt-cinq (1,25\$) l'heure effectivement travaillée l'indemnité du moniteur à titre de remboursement de l'essence consommée par le moniteur dans l'exercice de ses fonctions.
- 11.03 A compter du *15 oct 1980* l'employeur convient de réajuster à chaque trois (3) mois, soit les 30 septembre, 31 décembre, 31 mai et 30 juin, l'allocation d'essence payable au moniteur en lui versant par chèque un montant égal à l'augmentation du coût d'un litre d'essence pour toute automobile de la classe Fairmont, Aspen ou supérieure.

Pour toute automobile de classe inférieure (Omni, Colt ou autres), ce réajustement correspondra à un montant représentant huit dixième (0.8) de l'augmentation du coût du litre d'essence. Pour toute automobile (manuelle) ce réajustement correspondra à un montant représentant neuf dixième (0.9) de l'augmentation du litre d'essence.

Ce réajustement sera payable au moniteur pour chaque heure effectivement travaillée depuis la date de la dernière augmentation du coût d'un litre d'essence jusqu'à l'avènement de la plus rapprochée de quatre (4) dates mentionnées dans le premier paragraphe de la présente disposition.

La date d'augmentation effective du coût d'un litre d'essence sera celle à laquelle la compagnie Pétrocanada mettra effectivement en vigueur une augmentation du coût d'un litre d'essence. Cette date servira de point de départ du calcul du réajustement dû en raison d'une augmentation du coût d'un litre d'essence.

Le réajustement payable en raison d'une augmentation du coût d'un litre d'essence sera calculé sur la base du coût d'un gallon impérial d'essence (4.56 litres) du type "sans plomb ordinaire".

11.04 A compter du 21 juillet 1980 le taux horaire d'un instructeur sera majoré de soixante-quinze cents (0,75\$) par heure effectivement travaillée.

11.05 L'augmentation de salaire consentie aux employés pour la deuxième année de la présente convention collective sera de neuf pour cent (9%) au 1er août 1981 basé sur l'Indice des Prix à la Consommation publié par Statistiques Canada pour la province de Québec au 31 juillet 1981.

L'augmentation de la troisième année sera de huit pour cent (8%) au 1er juin 1982 basé sur l'Indice des Prix à la Consommation publié par Statistiques Canada pour la province de Québec au 31 mai 1982.

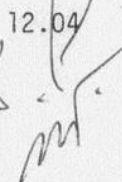
ARTICLE - 12 - VACANCES

12.01 La Compagnie accordera à ses salariés des vacances annuelles aux conditions suivantes:

Les salariés qui au premier janvier de l'année n'ont pas complété une (1) année de service continu pour la Compagnie, auront droit à une rémunération correspondante à quatre pour cent (4%) de leur paie depuis leur embauchage jusqu'à la dernière période de paie antérieure au 31 décembre de l'année précédente.

12.02 Les salariés qui au premier janvier de l'année, ont complété une (1) année de service continu pour la Compagnie, auront droit à deux (2) semaines de vacances payées à raison de quatre pour cent (4%) de la rémunération totale pour la période de douze (12) mois se terminant avec la dernière période de paie antérieure au 31 décembre de l'année précédente.

12.03 Les salariés qui au premier janvier de l'année, ont complété sept (7) années de service continu pour la Compagnie, auront droit à trois (3) semaines de vacances payées à raison de six pour cent (6%) de la rémunération totale pour la période de douze (12) mois se terminant avec la dernière période de paie antérieure au 31 décembre de l'année précédente.

 12.04 Les salariés qui au premier janvier de l'année, ont complété dix (10) années de service continu pour la Compagnie, auront droit à quatre (4) semaines de vacances payées à raison de huit pour cent (8%) de la rémunération totale pour la période de douze (12) mois se terminant avec la dernière période de paie antérieure au 31 décembre de l'année précédente.

12.05 La période de vacances sera fixée après entente entre les parties. Préférence dans le choix, avec un avis de soixante (60) jours de la Direction de la Compagnie sera accordée selon l'ancienneté du salarié.

- 12.06 Si les vacances sont pour une période de trois (3) semaines, ces trois (3) semaines ne seront pas nécessairement consécutives. Si la Compagnie l'exige, elle pourra demander au salarié de prendre deux (2) semaines de vacances à une date déterminée et le reste à une autre date. Toutefois, les stipulations de l'article 12.05 qui précède, s'appliqueront aux dates ainsi choisies.

ARTICLE - 13 - CONGES STATUTAIRES PAYES

- 13.01 Pour chacun des six (6) congés statutaires mentionnés ci-après:

LUNDI DE PAQUES	NOEL
SAINT-JEAN BAPTISTE	JOUR DE L'AN
FETE DE DOLLARD	FETE DU TRAVAIL

chaque salarié membre en règle du Syndicat recevra une somme équivalente à huit (8) heures à son taux régulier, ou la moyenne des heures des (2) deux dernières semaines maximum huit (8) heures, indexée la deuxième et la troisième année de la convention selon le pourcentage du salaire obtenu pour ces deux (2) années, et ceci aux conditions expresses suivantes:

- a) Que le salarié ait travaillé la dernière journée ouvrable complète de travail qui précède la fête, et
  - b) que le salarié ait travaillé la première journée ouvrable complète de travail qui suit la fête, et
  - c) que le salarié ne soit pas sur une mise à pied pour un total de vingt (20) jours ouvrables avant ou après la fête.
  - d) Les congés de Noël et du Jour de l'An ne sont pas sujets aux stipulations A et B et seront payés à tout salarié mis à pied à cette période conformément à 13.01 c).
- 13.02 Tous les salariés qui ne rencontrent pas les conditions expresses de l'article 13.01 ne seront pas rémunérés pour le congé statutaire excepté les salariés absents avec permission autorisée,

- 13.03 Tout salarié en période de probation sera régi par la loi 126.
- 13.04 Lorsqu'un jour de congé statutaire tombe pendant la période de vacance annuelle d'un salarié tel que défini à l'article 12, ce dernier recevra l'indemnité prévue à l'article 13.01. Le salarié pourra s'il le désire demander la remise de ce congé statutaire à une date ultérieure après entente avec la Compagnie qui pourra considérer cette demande. Dans le cas où la demande sera acceptée, le congé statutaire ainsi remis sera calculé selon l'article 13.01 dans la semaine où tombe la date ultérieure.

ARTICLE - 14 - GENERALITES

- 14.01 a) Le moniteur est responsable de la propreté de son véhicule et doit le faire laver, au frais de la compagnie, (intérieur-extérieur) au moins une (1) fois par semaine à l'endroit déterminé par la Compagnie.
- b) La Compagnie fournira à ses frais le lave-vitre nécessaire pour la conduite sécuritaire du véhicule.
- 14.02 La Compagnie s'engage à payer au moniteur toute cancellation faite dans un délai de moins de vingt-quatre (24) heures lorsque le moniteur aura pu collecter la somme due. De plus la Compagnie s'engage à faire tous les efforts possibles afin de faciliter la tâche au moniteur.
- 14.03 Un véhicule fourni par l'employeur ne peut être utilisé par le salarié qu'aux fins d'exécution de son travail et doit être remis à tout endroit déterminé par l'employeur.
- 14.04 Il incombe à chaque salarié de vérifier le niveau d'huile du moteur au début de chaque journée d'utilisation d'un véhicule. Il incombe de plus au salarié de s'assurer du bon état du véhicule et à ce qu'il ne manque pas d'huile à moteur, à défaut de quoi, il sera tenu responsable de tout dommage subi.

- 14.05 Toute réparation ou achat doit être approuvé au préalable par la Compagnie.
- 14.06 Tout salarié qui doit s'absenter, pour quelque raison que ce soit doit en aviser son supérieur immédiat dans les plus brefs délais et en aucun cas, moins de une (1) heure avant le début de sa journée de travail.
- 14.07 La Compagnie se servira d'avis écrits pour avertir les salariés lorsqu'il y a lieu de prendre des mesures disciplinaires concernant les infractions portées à leur dossier et pour lesquelles ils ont reçu avertissement.
- 14.08 Un représentant syndical sera présent à toute entrevue faite par la compagnie relativement au rendement ou au comportement d'un salarié.
- 14.09 Les infractions suivantes entraînent le congédiement immédiat du salarié;
- a) vol, fraude ou tentative de vol ou de fraude.
  - b) destruction ou dommages volontaires causés à la propriété de la Compagnie.
  - c) ivresse ou drogue au volant.
  - d) conduite reprehensible et dommageable pour la réputation de la Compagnie.
  - e) Refus d'obéir à un ordre.
  - f) Cancellation sans raison valable et sans permission de leçons.
  - g) Deux (2) accidents responsables subis dans une période de douze (12) mois. Ceci lorsqu'il est seul au volant.
- 14.10 A) Les infractions suivantes entraînent la suspension automatique et immédiate d'un salarié, la durée d'une telle suspension étant laissée à la discrétion de la Compagnie qui tiendra compte de la gravité et de la répétition de la faute:

- a) toute contravention ou violation du Code de la Route ou des règlements regissant les Ecoles de Conduite (1563)
- b) retards
- c) absence non motivée et/ou non respect des délais pour aviser la Compagnie.

B) Tout salarié qui commet trois (3) des infractions mentionnées ci-haut pourra être automatiquement congédié, que ces trois (3) infractions soient de même nature ou non.

14.11 La Compagnie accordera une absence avec solde de douze heures par année au représentant syndical pour s'occuper de tout grief.

14.12 Assurance collective

Tous les salariés couverts par l'accréditation devront comme condition d'emploi après avoir complété la période de probation, joindre le plan d'assurance de la Compagnie. La prime sera payée cinquante pour cent (50%) par la Compagnie et cinquante pour cent (50%) par les salariés.

14.13 La Compagnie accordera une permission d'absence avec solde aux salariés élus par la Fraternité pour assister au congrès du B.S.S. une (1) fois l'an. Telle permission ne devant pas excéder deux (2) jours ouvrables. Cette permission d'absence devra être obtenue de la Compagnie au moins deux (2) semaines avant le départ de tels délégués pour la dite convention.

ARTICLE - 15 - ACCIDENTS DE TRAVAIL

15.01 En cas d'accident de travail si un salarié est obligé de s'absenter momentanément pour aller à la clinique ou à tout autre endroit en vue de recevoir des soins médicaux immédiats, il sera payé son taux horaire régulier pour le temps d'absence, pendant lequel il était cédulé.

- 15.02 Lorsqu'un salarié ayant subi un accident de travail doit s'absenter pendant les heures de travail afin de recevoir des soins appropriés et nécessités par la ou les blessures subie(s) lors de cet accident de travail, il doit au préalable obtenir une confirmation écrite du médecin traitant et avoir l'autorisation de la Compagnie.
- 15.03 Dans le cas d'un salarié victime d'un accident de travail, pour plus d'une journée, la Compagnie paiera un montant équivalent à l'indemnité payable pour la Commission de Santé et Sécurité au travail (CSST), non seulement pour la première semaine tel que prévu par la loi, mais pour toutes les semaines consécutives à condition que le salarié signe une cession de créance en faveur de la Compagnie suivant la formule de la Commission pour les montants ainsi avancés. Toute fausse déclaration de la part d'un salarié concernant un accident de travail ou une réclamation à cet effet pourra être sujette à congédiement immédiat. Si la commission de Santé et Sécurité au travail (CSST) juge que l'accident n'est pas occupationnel et refuse de payer, le salarié autorisera la Compagnie à déduire sur son salaire ou de son assurance-salaire les montants avancés.

ARTICLE - 16 - CONGES SOCIAUX

- 16.01 Tout salarié ayant complété sa période de probation avec la Compagnie aura droit à trois (3) jours de congés payés à condition que ces évènements surviennent un jour ouvrable pour le salarié:

Lors du décès de son conjoint, père, mère, un de ses enfants, frère, soeur.

16.02 Tout salarié ayant complété sa période de probation avec la Compagnie aura droit à un (1) jour de congé payé à condition que ces événements surviennent un jour ouvrable pour le salarié:

Lors du décès des beaux-parents, beau-frère, belle-soeur, ou grands-parents, à condition que le salarié assiste aux funérailles.

16.03 Tout salarié ayant complété sa période de probation avec la Compagnie aura droit à un (1) jour de congé payé à condition que ces événements surviennent un jour ouvrable pour le salarié concerné:

Lorsque l'épouse aura donné naissance à un enfant, ou à la sortie de la mère de l'hôpital.

16.04 Il est entendu et convenu qu'il s'agit ici que de parents liés par le dernier mariage reconnu officiellement et que tous les autres anciens parents alliés par mariage n'étant plus reconnus officiellement sont automatiquement exclus.

16.05 Pour fins de calcul aux articles 16.01, 16.02, 16.03 une journée de travail représente huit (8) heures ou la moyenne des deux (2) dernières semaines.  
Ces jours de congés spéciaux seront payés en autant que ces événements surviennent un jour ouvrable. Ces jours de congés spéciaux seront payés en autant que ces événements surviennent un jour ouvrable. Ces jours ne seront pas payés s'ils coïncident avec des jours de congés prévus dans cette convention. Les trois (3) jours de congés payés lors du mariage d'un salarié ne sont pas assujettis à cette clause.

#### ARTICLE - 17 - CONGES DE MATERNITE

17.01 La salariée enceinte ayant complété sa période de probation a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.

- 17.02 La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps, au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin, mais elle doit cesser de travailler à compter du début du septième (7ième) mois de sa grossesse c'est-à-dire quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier précédant la date probable de l'accouchement. La Compagnie se réserve toutefois le droit d'exiger l'arrêt de travail d'une salariée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.
- 17.03 La salariée doit reprendre son travail entre le quarante-cinquième (45ième) et le quatre-vingt-dixième (90ième) jour de calendrier suivant l'accouchement. Elle produit alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. En cas d'impossibilité de le faire, elle doit présenter un certificat de son médecin à cet effet.
- 17.04 Si la salariée ne revient pas au travail dans les délais prévus, elle perd à la date de son départ son ancienneté et son emploi.
- 17.05 Durant son congé de maternité, la salariée accumule son ancienneté.  
Si elle n'a pas repris son travail le quatre-vingt-dixième (90ième) jour de calendrier après l'accouchement parce qu'elle n'est pas apte à reprendre son travail régulier et elle présente alors et par la suite, sur demande de la Compagnie, un ou des certificats de son médecin attestant son incapacité à reprendre le travail, elle continue alors d'accumuler son ancienneté durant une période de dix-huit (18) mois à partir du quatre-vingt-dixième (90ième) jour suivant son accouchement. Après cette période de dix-huit (18) mois, elle perd son ancienneté.
- 17.06 Durant tout le temps que dure son absence, la Compagnie comble son poste temporairement à sa discrétion.

ARTICLE - 18 - DUREE DE LA CONVENTION

- 18.01 Les articles de cette convention entreront en vigueur et lieront les parties aux présentes à compter du *7 mars 1981* et demeureront en vigueur jusqu'au *31 mai 1983* inclusivement à moins qu'ils soient amendés, modifiés ou abrogés par consentement écrit des deux parties.
- 18.02 Les parties conviennent qu'elles peuvent par entente mutuelle, se rencontrer dans les six (6) mois précédant la fin de cette convention, pour y mettre fin dans le but de négocier et signer une autre convention.
- 18.03 Toute augmentation de salaire sera datée du lendemain de la date de la terminaison de la présente convention à moins d'une augmentation de salaire obtenue avant terme.

\* \* \* \* \*

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention, lecture  
faite à Montréal, Province de Québec, ce 7<sup>e</sup> JOUR DE MARS 1981

ECOLE DE CONDUITE LAUZON LANGELIER LTEE

Maunay  
Durocher

FRATERNITE DES INSTRUCTEURS MONITEURS EN CONDUITE AUTOMOBILE DU QUEBEC

Guy Lepage  
René Thériault

BUREAU DE SERVICE SYNDICAL INC.

Lucien Tremblay