

No.

18535-09

NOM

École de Conduite Langou.

185-35-09(

'84 MAR -9 15 53

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE CE 29<sup>e</sup> JOUR DE NOVEMBRE 1983



ENTRE:

ECOLE DE CONDUITE LAUZON LTEE., corps politique dûment constitué en vertu des lois de la province de Québec et ayant sa principale place d'affaires au 1600, rue Berri, suite 4 à Montréal, Province de Québec

ci-après appelé: "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, ayant son siège social au 30, rue Duchesne à St-Gérard de Magella, Province de Québec

ci-après appelée: "Le Syndicat"

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, classifier, 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) établir, mettre en application et modifier des règlements, des politiques, des directives et des pratiques à être observés 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 SYNDICAL 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 dollars (15,00\$) comme droit d'entrée en plus de la cotisation syndicale.

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 cet 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 cotisation syndicale.

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" X 24").

- 5.04 Le syndicat peut afficher sur ces tableaux tout avis de convocation 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.
- 5.06 A l'occasion de rencontres patronales-syndicales ou de négociation, l'employeur aura la responsabilité de fournir le local pour ces rencontres.

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 computés 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 assujetti 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.

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 celle-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 Syndicat et cinquante pour cent (50%) par l'employeur.
- 6.11 Les parties conviennent de s'en référer aux arbitres qui suivent s'ils sont disponibles: M. Jean-Guy Dulude, M. Jean-Guy Clément, M. Roland Tremblay.

#### 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 dû à son poste; ce qui signifie qu'il sera le dernier à être mis à pied et le premier rappelé.

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 ne donne que 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.

7.05 L'ancienneté se calcule en heures effectivement travaillées avec un minimum de mille deux cents (1 200) heures et plus par année ou neuf (9) mois de travail par année en cas de mise à pied.

7.06 a) Pour acquérir des droits d'ancienneté le nouveau salarié doit avoir terminé une période de probation de sept cent vingt (720) heures de travail accomplies dans des semaines consécutives. La date d'ancienneté correspondra au troisième mois précédant la date où le salarié termine sa période de probation.

- b) Le salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:
- a) Lorsqu'il est en congé avec salaire prévu à la présente convention, à moins qu'il ne soit autrement spécifié;
  - b) lorsqu'il est en congé de maternité;
  - c) lorsqu'il réintègre son emploi par suite de l'annulation par un arbitre d'une mesure disciplinaire;
  - d) lorsqu'il est absent du travail par suite d'une maladie ou d'un accident jusqu'à concurrence de dix-huit (18) mois consécutifs autre qu'un accident de travail.

7.07 Le salarié perd son ancienneté et tous les droits qui y sont rattachés lorsque:

- a) il quitte volontairement son emploi;
- b) il est congédié pour cause;
- c) il est absent de son travail pour une cause d'accident ou de maladie pour une période excédant dix-huit (18) mois consécutifs, sauf en cas d'accident de travail; l'ancienneté cesse toutefois de s'accumuler lorsque l'absence pour cause d'accident ou de maladie excède six (6) mois;
- d) lorsqu'il est absent plus de trois (3) jours consécutifs de travail sans avis ou raison valable;
- e) lorsqu'il fait défaut d'aviser l'employeur conformément aux termes de l'article 8.04 de la présente convention collective;
- f) à la suite d'une mise à pied de plus de douze (12) mois consécutifs.

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 quarante-huit (48) heures pour donner sa réponse et un maximum de cinq (5) jours pour se présenter au travail.

A 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 (40) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs.
- b) Toutefois, ils seront libres de travailler en sus de quarante (40) 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 (40) 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 (40) 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.
- 9.05 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.

- 9.06 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 <sup>21 novembre</sup> ~~31 octobre~~ 1983 le taux horaire d'un moniteur sera de neuf dollars et vingt-cinq (9,25\$) l'heure effectivement travaillée.
- 11.02 A compter du <sup>21 novembre</sup> ~~31 octobre~~ 1983 l'employeur convient d'établir 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 31 octobre 1983 l'employeur convient de réajuster à chaque trois (3) mois, ~~à la hausse ou à la baisse~~, 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.

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

Le réajustement en raison d'une augmentation ~~ou d'une diminution~~ 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 31 octobre 1983 le taux horaire d'un instructeur sera établi à un taux minimum de quatorze dollars (14,00\$). De plus, lorsque le nombre d'élèves sera supérieur à trente (30) en moyenne calculée deux fois par année soit, du 1er janvier au 30 juin et du 1er juillet au 31 décembre, la compagnie remettra aux instructeurs une somme équivalente à la moitié de l'économie réalisée par heure.

11.05 Lorsque la compagnie augmentera le prix de vente de ses cours, quatre-vingt pour cent (80%) de l'augmentation sera alloué à la pratique et vingt pour cent (20%) à la théorie.

Les moniteurs recevront trente-cinq pour cent (35%) de l'augmentation du prix comme augmentation de salaire.

Les instructeurs seront à ce moment assujettis à l'article 11.04.

11.06 *les paies seront revues avant le jeudi midi de chaque semaine*

*Handwritten signatures and initials, including "M.M.", "R.B.", and "A.L.".*

*Large handwritten signature and initials, including "A.L.", "M.M.", and "R.B.".*

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 six (6) 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 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.

12.05 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 sept (7) congés statutaires mentionnés ci-après:

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

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 deux (2) 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) sauf si l'employé a déjà pris les vacances auxquelles il a droit à une autre période de l'année.

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, aux 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 du 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. Un moniteur qui effectuera deux mille (2 000) heures de travail par année pourra louer l'automobile pour usage personnel.

- 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. Les avis seront retirés du dossier de l'employé douze (12) mois de travail après la date de l'infraction.
- 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 Tout employé participant à une rencontre convoquée par l'employeur sera rémunéré au taux régulier pour la durée de ladite rencontre.
- 14.10 Le syndicat pourra convoquer quatre (4) rencontres par année de ses membres à l'heure du souper en avisant la compagnie à l'avance. La compagnie s'assurera que les employés ainsi convoqués n'aient pas de leçon prévue à cette heure.
- 14.11 La Compagnie accordera une absence avec solde de douze (12) heures par année au représentant syndical pour s'occuper de tout grief. *(que ces heures soient prises ou non)*

*AL*  
*M.M.*  
*[Signature]*

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.

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 événements surviennent un jour ouvrable pour le salarié:

Lors du décès de son conjoint, père, mère, un de ses enfants, frère, soeur (conjoint incluant compagne ou compagnon vivant sous le même toit; enfants incluant les enfants reconnus légalement).

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 ne seront pas payés s'ils coïncident avec des jours de congés prévus dans cette convention.

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

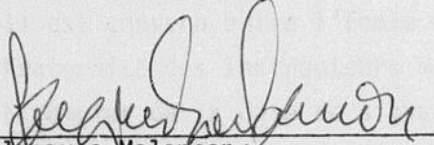
18.01 Les articles de cette convention entreront en vigueur et lieront les parties aux présentes à compter du 1er juin 1983 et demeureront en vigueur jusqu'au 31 ~~juillet~~<sup>juin</sup> 1984 inclusivement à moins qu'ils soient amendés, modifiés ou abrogés par consentement écrit des deux parties.

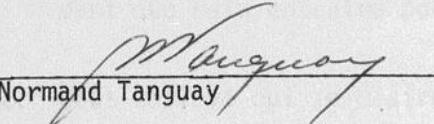
18.02 Les parties conviennent qu'elles peuvent par entente mutuelle, se rencontrer dans les six (6) mois précédant la fin de cette convention, pour y mettre fin dans le but de négocier et signer une autre convention.

18.03 Les parties conviennent que les conditions de travail contenues dans la présente convention collective continueront de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

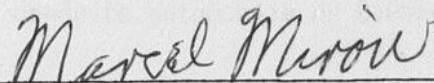
Les parties ont signé ce 29<sup>ième</sup> jour du mois de novembre 1983.

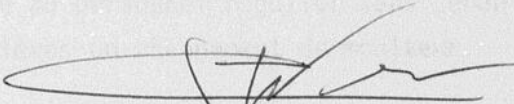
POUR LA COMPAGNIE

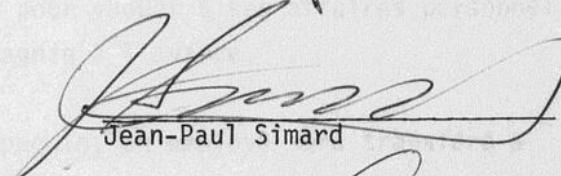
  
Jacques Melançon

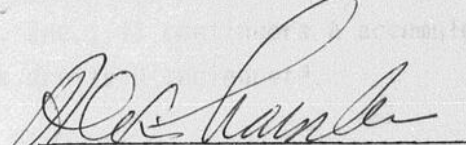
  
Normand Tanguay

POUR LE SYNDICAT

  
Marcel Miron

  
Michel Gastou

  
Jean-Paul Simard

  
Alexis Lambiris

\_\_\_\_\_  
Emilien Lambert

  
Richard Boulerice

Annexe à la convention collective de travail intervenue le 29 jour de novembre 1983 entre ECOLE DE CONDUITE LAUZON LTEE. et la FRATERNITE DES INSTRUCTEURS MONITEURS EN CONDUITE AUTOMOBILE DU QUEBEC

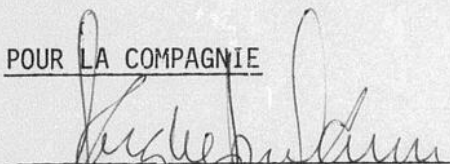
LETTRE D'ENTENTE

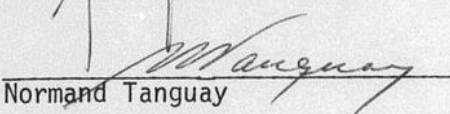
Il est convenu entre l'Ecole de Conduite Lauzon Ltée. (Palais) et la Fraternité des Instructeurs Moniteurs en conduite automobile du Québec, à compter de la date de signature, que:

1. Le travail sera alloué en priorité au personnel régulier sans cependant que cela entraîne pour les élèves un changement de moniteur.
2. Tout employé qui le désire, pourra bénéficier de cinq (5) jours de congé sans solde annuellement pour vaquer à ses affaires personnelles pourvu qu'il en avise la compagnie à l'avance.
3. Lorsqu'à la demande de la compagnie, un employé sera transféré à l'Auto-Ecole Internationale A.B.C. Inc., il continuera à accumuler ses heures pour l'obtention de ses droits d'ancienneté.

Les parties ont signé ce 29<sup>ième</sup> jour du mois de novembre 1983.

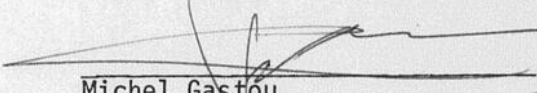
POUR LA COMPAGNIE

  
Jacques Melançon

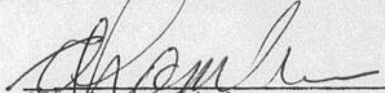
  
Normand Tanguay

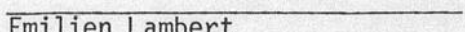
POUR LE SYNDICAT

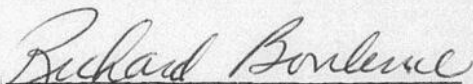
  
Marcel Miron

  
Michel Gastou

  
Jean-Paul Simard

  
Alexis Lambiris

  
Emilien Lambert

  
Richard Boulterice