

NOM

NO

06110-1

C.A.E. 8999 NO.CONV. 61101
AFFIL. 11 NB.EMPL. 4
EMP.COV. 5 ET.GEOD. 65260 63
PERS.VIS. 0 NO.ACC. M19630001
DATE ENR. 840206

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 1 1 1 9 9

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

06/10-1

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19630-01
Date	Signature 83-10-11	Reception 83-10-13	Durée	Du 83-10-01	Au 86-09-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 4

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Frat. Des Instructeurs moniteurs en conduite automobile du Québec 7705 est Boul. Gouin Montréal, Québec H1E 2A2	<input type="checkbox"/> Déposant Ecole de Conduite Lauzon (Ahunt-sic) Ltée 10725 rue Millen Montréal, Québec H2C 2E6

Unité de négociation

Tous les instructeurs et moniteurs, salariés au sens du Code du Travail.

Région	06-06	Activité	3999 (10)	Affiliation	10
---------------	-------	-----------------	-----------	--------------------	----

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: Bureau de service Syndical Inc.
 Att: Johanne Bruneau
 7705 est Boul. Gouin
 Montréal, Québec
 H1E 2A2

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Odette McMullen /ms	83-11-15

Pour renseignements

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

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

19630-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

83 OCT 13 14:09

ms

INTERVENUE CE 11^e JOUR DE oct 1983

BCGT
MONTREAL
MEMORANDUM

ENTRE:

ECOLE DE CONDUITE LAUZON AHUNTSIC LTEE, corps politique dument
constitué en vertu des Lois de la province de Québec et ayant
sa principale place d'affaires au 10725 Millen, Montréal,
Québec, H2C 2E6

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 conjointement
avec le BUREAU DE SERVICE SYNDICAL INC., ayant son siège
social situé au 7705 est boulevard Guin, Montréal, Québec,
H1E 2A2,

ci-après appelée: "La Fraternité"

PARTIE DE DEUXIEME PART

ATTESTENT QUE:

Les parties aux présentes conviennent comme suit:

- 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 Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre.
- 3.02 L'employeur reconnaît que la fraternité est dûment accréditée par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail et que le Bureau de Service Syndical Inc. 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 à la fraternité.

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) Etablir, mettre en application et modifier des règlements, des politiques, des directives et des pratiques à être observées 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 de la fraternité 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 à compter du 1er octobre 1983 la somme de douze dollars et vingt-cinq cents (12,25\$) en monnaie canadienne par mois par membre de cotisation pour la première année de la convention collective de travail et par la suite indexée au même pourcentage que le pourcentage d'augmentation obtenu pour les salariés et ce d'une façon irrévocable pour la durée de la convention.

Tout salarié doit payer sa cotisation syndicale après avoir complété quarante (40) heures de travail consécutives ou non dans un mois. Une fois la période de probation terminée il doit autoriser son employeur à déduire sur sa paie la somme de quinze dollars (15,00\$) en monnaie canadienne 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 du Bureau de Service Syndical Inc. (B.S.S.), posté à ses bureaux au 7705 est boul. Gouin, Montréal, Québec, H1E 2A2, avant le quinze (15) du mois suivant le mois pour lequel les déductions ont été faites représentant dix dollars (10,00\$) de droit d'entrée pour tous les nouveaux salariés et à compter du 1er octobre 1983 dix dollars et vingt-cinq cents (10,25\$) en monnaie canadienne de cotisation par mois par membre pour la première année de la convention collective de travail et par la suite indexée au même pourcentage que le pourcentage d'augmentation obtenu pour les salariés.

Tel chèque doit être accompagné d'une liste indiquant les noms des nouveaux salariés, le montant du droit d'entrée et de la cotisation, les noms des salariés qui ont quitté ou ont été congédiés et les noms des cotisants indiquant clairement le total des droits d'entrée et cotisations pour lesquels les déductions ont été faites.

- b) Un autre chèque à l'ordre de Fraternité des Instructeurs-Moniteurs en conduite automobile du Québec et remis au trésorier de la fraternité représentant cinq dollars (5,00\$) en monnaie canadienne de droit d'entrée pour tous les nouveaux salariés et deux dollars (2,00\$) en monnaie canadienne par mois par membre ou tout autre montant désigné par la fraternité.

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

- 5.01 B) Si au moment de la signature de la convention collective, l'instructeur et/ou moniteur et aussi le propriétaire ou actionnaire de la franchise ou un cadre de la compagnie, celui-ci pourra continuer à exercer ses fonctions sans devenir membre de la fraternité 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 à la fraternité, suivant les conclusions du Commissaire du Travail.
- 5.03 L'employeur met à la disposition de la fraternité, 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 La fraternité 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 mécontentement 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 au Code du Travail du Québec.

- 6.03 Tout salarié assujetti à la présente convention collective qui désire formuler un grief doit 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 pas 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 Inc.

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 peut 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 100 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 la décision ou si sa décision est rejetée par l'employeur, alors l'employeur pourra soumettre le grief à l'arbitrage en transmettant à la fraternité 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 des 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, dans les cas de mise à pied et de rappel.

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 et vingt-cinq cents (1,25\$) 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.
- 7.05 L'ancienneté se calcule en heures effectivement travaillées ou en disponibilité. Avec un minimum de 1200 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 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'elle 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; l'ancienneté cesse toutefois de s'accumuler lorsque l'absence pour cause d'accident ou de maladie excède six (6) mois;

- 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) si le salarié est sur une mise à pied de six (6) mois consécutifs et plus.

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 de 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 sauf en ce qui a trait à la langue française de façon à respecter les exigences de la loi 101.

- 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 ou par lettre recommandée à la dernière adresse laissée par le salarié à l'employeur.

Ce dernier aura vingt-quatre (24) 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 le syndicat 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, les salariés 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 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 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) A compter du 12 octobre 1983 le taux horaire d'un moniteur sera de huit dollars (8,00\$) l'heure effectivement travaillée. A compter du 12 octobre 1984 le taux horaire sera de huit dollars et quarante-huit cents (8.48\$) l'heure effectivement travaillée. A compter du 12 octobre 1985 le taux horaire sera de huit dollars et quatre-vingt-dix cents (8.90\$) l'heure effectivement travaillée.
- b) A compter du 12 octobre 1983 le taux horaire d'un instructeur sera de douze dollars (12,00\$) l'heure effectivement travaillée. A compter du 12 octobre 1984 le taux horaire

sera de douze dollars et soixante-douze cents (12,72\$) l'heure effectivement travaillée. A compter du 12 octobre 1985 le taux horaire sera de treize dollars et trente-six cents (13.36\$) l'heure effectivement travaillée.

11.02 A compter du 12 octobre 1983 l'employeur convient de payer au moniteur la somme de un dollar et vingt-cinq cents (1,25\$) l'heure pour la consommation d'essence. A compter du 12 octobre 1984 l'employeur convient de payer la somme de un dollar et trente-cinq cents (1,35\$) l'heure et à compter du 12 octobre 1985 l'employeur convient de payer la somme de un dollar et quarante-deux cents (1,42\$) l'heure.

11.03 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 la fin de chaque journée de travail à tout endroit déterminé par l'employeur.

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 cinq (5) 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 l'employeur l'exige, il 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 12.04 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
ST-JEAN BAPTISTE	JOUR DE L'AN
FETE DE DOLLARD	FETE DU TRAVAIL
	ACTION DE GRACE

Chaque salarié membre en règle de la fraternité 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, 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 13.01c).
- 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 l'employeur qui pourra considérer cette demande. Dans le cas où la demande soit 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 un endroit déterminé par la compagnie.
 - b) La compagnie fournira à ses frais le lave-vitre nécessaire pour la conduite sécuritaire du véhicule.

- 14.02 a) 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.
- b) Dans les cas de cancellation faites par le moniteur le moniteur devra remettre à ses frais la leçon cancellée si l'élève l'exige.
- 14.03 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.
- 14.04 Toute réparation ou achat doit être approuvé au préalable par l'employeur.
- 14.05 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.
- 14.06 L'employeur 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, toutefois les salariés instructeurs et moniteurs doivent être avisés par l'employeur de toutes infractions portées à leur dossier ainsi que de toutes plaintes écrites reçues d'un élève ou de toute autre source.
- 14.07 Un représentant syndical sera présent à toute entrevue faite par l'employeur relativement au rendement ou au comportement d'un salarié.

- 14.08 L'employeur accordera une absence avec solde de douze heures par année au représentant syndical pour s'occuper de tout grief.
- 14.09 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.
- 14.10 L'employeur accordera une permission d'absence, maximum un (1) délégué, avec solde au salarié élu 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 l'employeur au moins deux (2) semaines avant le départ du délégué pour la dite convention.
- 14.11 L'employeur s'engage à fournir une copie de convention collective de travail à chaque salarié et à en remettre 10 copies au Bureau de Service Syndical Inc.

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 par 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 l'employeur 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.
- 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:

- a) lorsque l'épouse aura donné naissance à un enfant, ou à la sortie de la mère de l'hôpital.
- b) lors du mariage religieux ou civil du salarié.

16.04 Il est entendu et convenu qu'il s'agit ici que des 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 (maximum 8 heures). Ces jours de congés sociaux 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 de 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 - PREAVIS ET CERTIFICAT DE TRAVAIL

- 18.01 Un salarié qui justifie chez le même employeur d'au moins trois (3) mois de service continu a droit à un préavis écrit avant son licenciement. Ce préavis est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un an de service continu, de deux semaines s'il justifie d'un an à cinq ans de service continu, de quatre semaines s'il justifie de cinq ans à dix ans de service continu et de huit semaines s'il justifie de dix ans de service continu ou plus. Le présent article ne s'applique pas dans le cas des cadres.

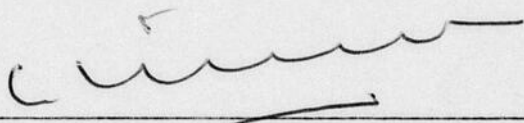
- 18.02 Sauf dans le cas de faute grave du salarié ou des cas fortuits, l'employeur qui omet de donner ce préavis doit verser au salarié au moment de son départ une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.
- 18.03 A l'expiration du contrat de travail, un salarié peut exiger que son employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi du début et de la fin de l'exercice de ces fonctions ainsi que du nom et de l'adresse de l'employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite du salarié.

ARTICLE - 19 - DUREE DE LA CONVENTION

- 19.01 Les articles de cette convention entreront en vigueur et lieront les parties aux présentes à compter du 1er octobre 1983 et demeureront en vigueur jusqu'au 30 septembre 1986 inclusivement à moins qu'ils soient amendés, modifiés ou abrogés par consentement écrit des deux parties.
- 19.02 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.
- 19.03 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 entente, à Montréal,
Ce 11^e jour de Octobre 1983

ECOLE DE CONDUITE LAUZON AHUNTSIC LTEE



J. Baudreault

FRATERNITE DES INSTRUCTEURS MONITEURS EN CONDUITE AUTOMOBILE DU QUEBEC

Jean Paul Gervais
JEAN PAUL GERVAIS

Pierre Dampousse

Pierre DAMPOUSSE

BUREAU DE SERVICE SYNDICAL INC.

LUCIEN TREMBLAY

DÉPÔT

61101

Dépôt N°:

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 type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19630-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	82-12-20	82-12-23				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Fraternité des Instructeurs moniteurs en conduite automobile du Québec 7705 est Boul. Gouin Montréal, Québec H1E 2A2	<input type="checkbox"/> Déposant Ecole de Conduite Lauzon (Ahunt-sic) Ltée 10725 rue Millen Montréal, Québec H2C 2E6

Unité de négociation

Entente Salaire horaire des moniteurs

Région	06-06	Activité	8999 (10)	Affiliation	10
--------	-------	----------	-----------	-------------	----

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: Bureau de Service Syndical Inc.
Att: Johanne Bruneau
7705 est Boul. Gouin
Montréal, Québec
H1E 2A2

Pour le commissaire général du travail

Signature

Rosette David

Date

83-02-04

Pour renseignements

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

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

m. s.

ENTENTE CONCERNANT LA CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LA
FRATERNITE DES INSTRUCTEURS ET MONITEURS EN CONDUITE
AUTOMOBILE DU QUEBEC ET L'ECOLE DE CONDUITE LAUZON
(AHUNTSIC) LTEE.

Ce mercredi, 14^{ième} jour de décembre 1982, il a été
convenu que:

- 1.- Dès le 4 janvier 1983, le salaire des moniteurs sera maintenu à 8,00\$ l'heure, que les cours soient donnés au 10726 rue Millen, Ahuntsic ou dans des institutions d'enseignement, et ceci jusqu'au renouvellement de la convention collective.
- 2.- L'allocation d'essence, sur une base horaire, sera de 2,25\$ et ceci, jusqu'au renouvellement de la convention collective, peu importe les augmentations des prix qui pourraient être décidées jusqu'à cette date.
- 3.- Si l'Ecole de conduite Lauzon (Ahuntsic) Ltée. ramène ses prix à 225,00\$ (automatique) et 275,00\$ (manuel), le salaire horaire des moniteurs sera porté à 8,72\$ l'heure et ceci jusqu'au renouvellement de la convention collective.
- 4.- Le salaire horaire des instructeurs, à compter du 4 janvier 1983, jusqu'au renouvellement de la convention collective, sera de 12,00\$ l'heure.
- 5.- Le salaire est payé chaque jeudi à midi.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé
ce 20^{ième} jour du mois de décembre 1982.

FRATERNITE DES INSTRUCTEURS
ET MONITEURS EN CONDUITE
AUTOMOBILE DU QUEBEC.

Par: x Alain Gauvreau
Alain Gauvreau
Représentant syndical

J. Baudreault
Témoïn

ECOLE DE CONDUITE LAUZON
(AHUNTSIC) LTEE.

Par: Guy Gicquel
Guy Gicquel
Président

x Linda Richard
Témoïn

[Signature]

BUREAU DE SERVICE SYNDICAL
LUCIEN TREMBLAY
Président

PAR MESSAGEUR
DEC 23 11 12
[Signature]

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL
MONTREAL