

NO

21887-02.

NOM

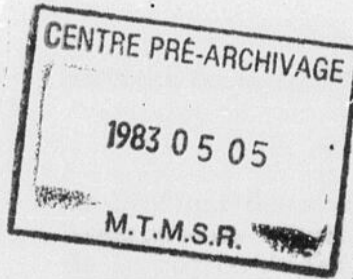
Institut de Sécurité des  
Automobilistes Inc.

12-066

Q-21887-02 LL

12 OCT 20 11:18

CANADA  
PROVINCE DE QUEBEC



ARBITRAGE DE DIFFEREND

SURVENU

ENTRE: INSTITUT DE SECURITE DES  
AUTOMOBILISTES INC.,  
7920, boulevard Henri-Bourassa,  
Charlesbourg, P.Q.

ET: LE SYNDICAT DES MONITEURS-TRICES,  
INSTRUCTEURS-TRICES EN CONDUITE AUTOMOBILE  
DE LA REGION DE QUEBEC (CSN)  
155 est, boulevard Charest  
Québec, P.Q.

DECISION ARBITRALE

CLAUDE GRENIER, ARBITRE SYNDICAL  
JEAN-PIERRE BOUSSIERES, ARBITRE PATRONAL  
JEAN SEXTON, PRESIDENT

QUEBEC, SEPTEMBRE 1982



NO DOSSIER: Q-21887-02 SA 82 10 213  
DATE DEPOT: 82-10-20

Institut de sécurité des automobilistes Inc.

et

Le Syndicat des moniteurs-trices,  
instructeurs-trices en conduite automobile  
de la région de Québec (CSN)

Arbitrage de différend

La composition du présent conseil d'arbitrage de première convention collective fut complétée par la nomination de son président, suite à une entente entre les parties, par le ministre du Travail, de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, le 6 mai 1982. Ce conseil d'arbitrage était composé de monsieur Claude Grenier, arbitre syndical, de monsieur Jean-Pierre Bussières, arbitre patronal et de Jean Sexton, président.

Les auditions du présent différend eurent lieu à Québec les 14 juin et 18 août 1982. Monsieur Michel Paquet a remplacé madame Hélène Choquette à titre de procureur syndical et Me Claude Côté agissait comme procureur de l'employeur.

Le conseil d'arbitrage n'a pas eu à se prononcer sur l'ensemble de la convention collective. Le présent conseil d'arbitrage fut saisi d'un document représentant la convention collective entre les parties susmentionnées à l'exception d'une clause, à savoir le deuxième alinéa de l'article 6.06.

Article 6.06, 2e alinéa

A l'intérieur de l'article 6 de la présente convention collective traitant des mouvements de main-d'oeuvre et de l'affichage de postes vacants, le syndicat désirait faire inscrire au deuxième alinéa de l'article 6.06 le texte suivant:

"Nonobstant le paragraphe précédent, l'employeur tient compte prioritairement de toute candidature provenant d'un membre du Syndicat des moniteurs-trices, instructeurs-trices en conduite automobile de la région de Québec (CSN)".

Cette demande syndicale est basée sur la préférence à donner aux membres du présent syndicat, qui est un syndicat à section et plus spécifiquement aux membres de ce syndicat qui sont en mise à pied.

L'employeur se refuse à accéder à cette demande prétendant que l'embauche appartient entièrement à l'employeur et qu'il n'y a aucun précédent à cet effet dans le secteur concerné.

Considérant qu'il s'agit ici d'une première convention collective;

Considérant que la présente demande syndicale ne se retrouve dans aucune autre convention collective dans le secteur concerné dans la région de Québec;

Considérant qu'une personne mise à pied par une autre école de conduite que la présente possède en soi un avantage de marché par la compétence qu'il y a acquise et par l'expérience obtenue;

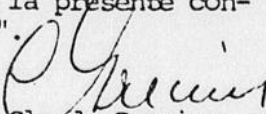
Considérant cependant qu'il y a lieu de favoriser la circulation d'information quant aux postes vacants à l'intérieur du marché du travail des moniteurs et des instructeurs en conduite automobile;

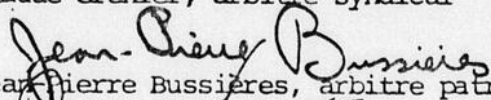
Considérant la preuve testimoniale et documentaire soumise;

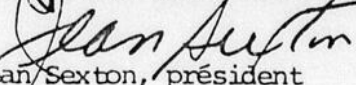
Considérant les représentations des procureurs des deux parties et après avoir sur le tout délibéré à Québec le 20 septembre 1982, ce conseil est unanimement d'avis que le deuxième alinéa de l'article 6.06 de la convention collective devra se lire comme suit:

Article 6.06, 2e alinéa

"L'employeur informe par écrit le syndicat de tout poste vacant ou nouvellement créé conformément au paragraphe 6.02 de la présente convention collective".

  
Claude Grenier, arbitre syndical

  
Jean-Pierre Bussières, arbitre patronal

  
Jean Sexton, président

Québec, le 30 septembre 1982

CONVENTION COLLECTIVE

CONCLUE

ENTRE:

INSTITUT DE SECURITE DES  
AUTOMOBILISTES INC.,  
7920, boulevard Henri Bourassa,  
Charlesbourg, P.Q.

ET:

LE SYNDICAT DES MONITEURS-TRICES,  
INSTRUCTEURS-TRICES EN CONDUITE AUTOMOBILE  
DE LA REGION DE QUEBEC (CSN),  
155 est, boulevard Charest,  
Québec, P.Q.

ARTICLE 1

DEFINITIONS

Dans la présente convention, les expressions et termes suivants signifient:

1.01

Syndicat

Le Syndicat des moniteurs-trices, instructeurs-trices en conduite automobile de la région de Québec (CSN).

1.02

Employeur

L'Ecole de conduite "Institut de Sécurité des Automobilistes Inc.", dont le siège social est au 7920, boulevard Henri Bourassa, Charlesbourg, P.Q.

1.03

Les parties

L'Ecole et le Syndicat.

1.04

Salarié

Tout salarié au sens du Code du Travail couvert par le certificat d'accréditation émis le 25 février 1981 en faveur du Syndicat des moniteurs, monitrices, instructeurs, instructrices en conduite automobile de la région de Québec (CSN).

1.05

Grief

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

1.06

Semaine normale de travail

La semaine normale de travail s'étend du lundi au samedi inclusivement.

1.07

Leçon pratique

Une période de soixante (60) minutes consécutives consacrées à l'enseignement pratique de la conduite d'un véhicule routier, avec un véhicule d'enseignement conforme aux exigences du code de la sécurité routière et de ses règlements.

1.08

Leçon théorique

Une période de cinquante (50) minutes consécutives consacrées à l'enseignement des connaissances théoriques et pratiques nécessaires à la conduite d'un véhicule routier.

1.09

Mise à pied

Aux fins de la présente convention collective, "mise à pied" s'entend d'une cessation de travail d'un salarié pour plus de sept (7) jours de calendrier consécutifs en raison de manque d'ouvrage ou d'une réduction des opérations normales de l'entreprise.

ARTICLE 2

DISPOSITIONS GENERALES

2.01

But de la convention

Le but de la présente convention est de déterminer les conditions de travail des salariés ainsi que leur santé et leur bien-être et de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent survenir entre l'Employeur et les salariés régis par les présentes.

La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 3 juin 1984.

Une fois expirée, la convention collective demeure en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

2.02

Reconnaissance syndicale

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le représentant exclusif des salariés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat par le Ministère du travail de la province de Québec.

2.03

Entente particulière

Aucune entente particulière sur des sujets prévus à la présente convention conclue entre l'Employeur, un salarié ou des salariés ne peut être considérée comme valable à moins d'être ratifiée par le Syndicat.

2.04

Droits de la direction

Le Syndicat 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.

2.05

Règles d'interprétation

a) Les dispositions de cette convention seront lues et interprétées dans leur ensemble. Cependant, la nullité d'une clause ou d'une partie de clause contraire aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public n'entraînera pas la nullité de la convention mais seulement de ladite clause ou partie de clause qui sera alors considérée comme non existante.

b) Aux fins de la présente convention collective, à moins que le contexte ne s'y oppose, l'usage du genre masculin inclut le genre féminin.

2.06

Modification

L'Employeur et le Syndicat, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment amender la présente convention. Cependant, de tels amendements doivent être consignés par écrit et signés par les parties.

2.07

Lettres d'entente

Toutes les lettres d'entente ou annexes mentionnées à la présente convention sont partie intégrante de la présente convention collective et sont arbitrables.

2.08

Juridiction

a) La présente convention régit tous les salariés de l'Ecole tels que définis à l'article 1.04.

b) Sous réserve de toutes dispositions à l'effet contraire, aucun travail normalement effectué par les salariés régis par la présente convention ne peut être fait par des personnes non régies par la présente convention.

c) Nonobstant les dispositions du paragraphe b) précédent, les employés cadres, l'Employeur, ses officiers ou ses représentants, ou les propriétaires de la compagnie, peuvent en tout temps exécuter de tels travaux dans leur entreprise. Cependant, il est entendu que le nombre de telles personnes travaillant régulièrement dans l'entreprise ne doit pas excéder deux (2) par Employeur.

Non-discrimination

Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte et discrimination par l'Employeur, le Syndicat ou leurs représentants respectifs, contre un salarié à cause de sa race, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, sa langue, son ascendance nationale ou ethnique, sa condition ou son origine sociale, ses opinions politiques, son handicap, son orientation sexuelle, ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi, dans la mesure où ce que ci-haut prévu n'empêche pas le salarié d'accomplir normalement ses fonctions.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les exigences requises pour accomplir les tâches d'une fonction est réputée non discriminatoire.

ARTICLE 3

REGIME SYNDICAL

3.01 Sous réserve de l'article 63 du Code du Travail, tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat pendant toute la durée de la présente convention collective.

Tout salarié non membre du Syndicat à la signature doit le devenir dans les trente (30) jours de la signature de la convention.

3.02 a) Tout nouveau salarié embauché après la date de la signature des présentes doit, comme condition d'embauche et de maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pendant toute la durée de la présente convention collective.

b) Cependant, l'Employeur ne peut être tenu de congédier un salarié pour le seul motif que le Syndicat l'a refusé comme membre ou l'a expulsé de ses rangs.

c) A cette fin, l'Employeur s'engage à faire remplir la formule apparaissant à l'annexe "A" de la convention dont copie doit être retournée, dès sa signature, au Syndicat.

3.03 L'Employeur retient sur la paie de chaque salarié toute cotisation fixée par le Syndicat ou un montant équivalent à celui-ci et en fait la remise au trésorier du Syndicat, dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant celui au cours duquel les déductions ont été effectuées.

De plus, sur réception d'un avis écrit d'au moins dix (10) jours ouvrables, l'Employeur prélève toute cotisation supplémentaire ou spéciale décidée par l'assemblée générale du Syndicat.

3.04 Avec chaque remise, l'Employeur fournit au Syndicat un état détaillé de la perception mentionnant les noms des salariés pour lesquels des déductions ont été faites, leur catégorie d'emploi, le montant gagné, le montant de retenues syndicales effectuées, et le cas échéant, la date de mise à pied ou de rappel au travail d'un salarié.

3.05 Les formules d'impôt T-4 et TP-4 indiquent le montant déduit du salaire à titre de cotisation syndicale.

3.06 L'Employeur perçoit de tout nouveau salarié le droit d'entrée fixé par le Syndicat et il en fait la remise au Syndicat avec le rapport mensuel suivant la date d'embauche.

3.07 L'Employeur convient de mettre à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage d'une dimension de 2 X 2 pieds afin d'y afficher les avis suivants:

1. Avis d'élection, résultats d'élection, nomination d'officiers;
2. Avis de réunions, d'assemblées ou de congrès;
3. Avis d'activités sociales ou récréatives;
4. Avis de motion.

Tout autre document ne pourra être affiché à moins d'avoir reçu l'approbation de l'Employeur.

3.08 Libérations

Pour les séances de négociation ou de conciliation pour le renouvellement de la convention collective, l'Employeur convient de libérer sans solde un (1) salarié désigné par le Syndicat. Le Syndicat doit aviser l'Employeur du nom du salarié désigné au moins deux (2) semaines avant le début des négociations, afin de permettre à l'Employeur de pourvoir à son remplacement à l'occasion des séances de négociations ou de conciliation.

3.09 L'Employeur libère sans solde un salarié désigné par le Syndicat pour participer à toute activité ou réunion du Syndicat ou des organismes syndicaux auxquels il est affilié. Telle demande doit être formulée par écrit au moins sept (7) jours ouvrables à l'avance et indiquer le motif et la durée de l'absence. En vertu des articles 3.08 et 3.09, l'Employeur ne peut être tenu de libérer plus d'un salarié à la fois.

- 3.10 Pour toutes fins relatives à l'application de la convention collective et aux enquêtes à faire sur les griefs, le représentant du Syndicat peut rencontrer hors les heures de cours tout salarié couvert par le certificat d'accréditation, l'Employeur ou son représentant autorisé.
- 3.11 Sur demande écrite du Syndicat, l'Employeur rencontre les représentants autorisés du Syndicat sur toute question relative à l'interprétation et l'application de la convention collective dans les cinq (5) jours d'une telle demande.
- 3.12 Le Syndicat fournir à l'Employeur la liste des membres de son conseil exécutif ainsi que le nom du représentant local.
- De plus, le Syndicat désigne pour chaque succursale de l'école un (1) délégué local dont il communique le nom à l'Employeur. En aucun temps ce délégué local est autorisé à agir pour ou au nom du Syndicat aux fins d'application des articles 2.03 et 2.06, si ce n'est pour la réception ou transmission de tout document ou copie de document à remettre à l'une des parties.
- L'Employeur fournit au Syndicat le nom de la ou les personnes habilitées à le représenter et agir en son nom.
- 3.13 Conformément aux dispositions de la clause 5.05 c), tout salarié libéré en vertu du présent article accumule son ancienneté.

ARTICLE 4

CATEGORIES DE SALARIES

4.01

Pour les fins de la présente convention, les parties reconnaissent deux groupes de salariés(ées):

1. les moniteurs-trices: un(e) moniteur-trice est un(e) salarié(e) qui donne des leçons pratiques au volant d'un véhicule routier et qui détient un permis émis à cette fin;
2. les instructeurs-trices: un(e) instructeur-trice est un(e) salarié(e) qui donne des leçons théoriques ou pratiques de conduite de véhicule routier et qui détient un permis à cette fin.

4.02

Statut des salariés réguliers

Salariés à temps complet

a) Sont considérés comme des salariés à temps complet les salariés qui assurent à l'Employeur une disponibilité minimale de quarante-quatre (44) heures par semaine à l'intérieur des heures d'opération de l'école et qui travaillent effectivement au cours d'au moins vingt-six (26) semaines dans l'année et effectuent au cours de cette période un minimum de mille quarante (1040) heures.

Pour être considéré comme un salarié à temps complet, un salarié doit avoir obtenu un tel poste au moment de son embauche ou par suite d'un affichage, avoir travaillé le nombre d'heures minimum prévues au paragraphe précédent et maintenir sa disponibilité.

De plus, un tel statut peut également être acquis par un salarié à temps partiel qui remplit les exigences minimales de disponibilité ci-haut prévues et qui au cours d'une année a travaillé au moins mille quarante (1040) heures, sauf s'il a travaillé ce nombre d'heures dû au remplacement de salariés à temps complet absents.

(4.02)

Salariés à temps partiel

b) Tout salarié qui assure à l'Employeur une disponibilité minimum de vingt (20) heures par semaine et qui travaille effectivement au cours d'au moins vingt-six (26) semaines dans l'année et effectue au cours de cette période un minimum de cinq cent vingt (520) heures, ou tout salarié qui maintient une disponibilité minimum de quarante-quatre (44) heures par semaine sur une période de cinq (5) mois, soit mai à septembre, et effectue au cours de cette période un minimum de cinq cent vingt (520) heures.

Pour être considéré comme un salarié à temps partiel, un salarié doit avoir obtenu un tel poste au moment de son embauche ou par suite d'un affichage, travailler le nombre minimum d'heures prévues au paragraphe précédent, et maintenir sa disponibilité. Le nombre de salariés à temps partiel est établi en fonction des besoins de l'entreprise.

c) Une fois qu'un salarié a obtenu le statut de salarié à temps complet ou de salarié à temps partiel, conformément à a) ou b), il ne perd pas son statut si au cours d'une année subséquente, il n'effectue pas le nombre minimum d'heures et/ou de semaines prévues aux paragraphes a) ou b) en raison d'absence pour maladie, accident ou autre absence prévue à la convention ou si l'Employeur ne lui a pas donné l'occasion de faire le minimum d'heures prévues à ces paragraphes.

4.03

Période de probation

Tout salarié est considéré en probation tant qu'il n'a pas complété une période d'essai de quatre cent cinquante (450) heures effectivement travaillées dans une période de douze (12) mois.

Une fois sa période de probation complétée, son ancienneté est calculée rétroactivement à sa date d'embauche, sans toutefois pouvoir rétroagir de plus de douze (12) mois.

Tant qu'il n'a pas complété sa période de probation, le congédiement, la mise à pied ou le transfert d'un salarié en période de probation ne peut faire l'objet d'un grief. Une fois la période de probation terminée, le salarié est considéré comme étant régulier.

(4.02)

Salariés à temps partiel

b) Tout salarié qui assure à l'Employeur une disponibilité minimum de vingt (20) heures par semaine et qui travaille effectivement au cours d'au moins vingt-six (26) semaines dans l'année et effectue au cours de cette période un minimum de cinq cent vingt (520) heures, ou tout salarié qui maintient une disponibilité minimum de quarante-quatre (44) heures par semaine sur une période de cinq (5) mois, soit mai à septembre, et effectue au cours de cette période un minimum de cinq cent vingt (520) heures.

Pour être considéré comme un salarié à temps partiel, un salarié doit avoir obtenu un tel poste au moment de son embauche ou par suite d'un affichage, travailler le nombre minimum d'heures prévues au paragraphe précédent, et maintenir sa disponibilité. Le nombre de salariés à temps partiel est établi en fonction des besoins de l'entreprise.

c) Une fois qu'un salarié a obtenu le statut de salarié à temps complet ou de salarié à temps partiel, conformément à a) ou b), il ne perd pas son statut si au cours d'une année subséquente, il n'effectue pas le nombre minimum d'heures et/ou de semaines prévues aux paragraphes a) ou b) en raison d'absence pour maladie, accident ou autre absence prévue à la convention ou si l'Employeur ne lui a pas donné l'occasion de faire le minimum d'heures prévues à ces paragraphes.

4.03

Période de probation

Tout salarié est considéré en probation tant qu'il n'a pas complété une période d'essai de quatre cent cinquante (450) heures effectivement travaillées dans une période de douze (12) mois.

Une fois sa période de probation complétée, son ancienneté est calculée rétroactivement à sa date d'embauche, sans toutefois pouvoir rétroagir de plus de douze (12) mois.

Tant qu'il n'a pas complété sa période de probation, le congédiement, la mise à pied ou le transfert d'un salarié en période de probation ne peut faire l'objet d'un grief. Une fois la période de probation terminée, le salarié est considéré comme étant régulier.

Occasionnel

Tout employé embauché à l'occasion d'un surcroît temporaire de travail ou pour le remplacement de salariés absents pour maladie, accident ou autre motif, et tout salarié qui ne remplit pas les conditions normales pour l'obtention d'un statut défini à 4.02 a) ou b), est considéré comme occasionnel. Il est entendu que l'emploi d'un salarié occasionnel ne doit pas avoir pour effet d'occasionner la mise à pied ou empêcher le rappel au travail de salariés réguliers. L'occasionnel, nonobstant toute disposition à l'effet contraire, n'est pas couvert par la convention collective, sauf qu'il a droit au taux de salaire horaire prévu à l'article 6 pour sa catégorie d'emploi.

ARTICLE 5

ANCIENNETE

- 5.01 L'ancienneté signifie la durée de service d'un salarié chez l'Employeur, calculée suivant les dispositions du présent article.
- 5.02 Sujet à l'article 4.03, l'ancienneté de tout salarié est comptée rétroactivement à partir de la date du début de son service.
- 5.03 L'ancienneté se calcule en années et en jours de travail pour tous les salariés à temps partiel ou temps régulier. Huit (8) heures de travail équivaut à une (1) journée d'ancienneté, et deux cent soixante (260) jours d'ancienneté équivaut à une (1) année d'ancienneté.
- 5.04 L'aliénation, la concession totale ou partielle, la division, la fusion ou le changement de structure juridique de l'Employeur n'a aucun effet sur l'ancienneté du salarié.
- 5.05 L'ancienneté s'accumule dans les cas suivants:
- a) pendant une absence due à la maladie ou un accident jusqu'à concurrence de dix-huit (18) mois consécutifs, ou vingt-quatre (24) mois consécutifs dans le cas d'un accident de travail survenu chez l'Employeur;
  - b) pendant un congé maternité, conformément aux dispositions des clauses 12.05 à 12.09;
  - c) pendant les congés, absences ou libérations prévus à la présente convention collective à moins qu'il ne soit spécifié autrement.

Il est entendu qu'en aucun cas un salarié ne peut accumuler plus d'ancienneté qu'il en aurait autrement accumulé durant cette période, et l'ancienneté ne s'accumule que jusqu'au moment où il aurait normalement été mis à pied. Durant la période d'accumulation, le salarié accumule au même rythme qu'un salarié de même statut demeuré au travail ayant une ancienneté équivalente, et l'accumulation d'ancienneté doit permettre au salarié de maintenir son rang d'ancienneté qu'il avait au moment de son départ.

5.06

Un salarié perd son ancienneté et son emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- a) lorsque le salarié quitte volontairement son emploi;
- b) lorsque le salarié est congédié, sous réserve du droit du salarié de contester le congédiement par voie de grief;
- c) lorsqu'il est mis à pied pour une période de douze (12) mois consécutifs ou plus dans le cas d'un salarié ayant un (1) an ou moins d'ancienneté, ou dix-huit (18) mois consécutifs dans le cas d'un salarié ayant plus d'un (1) an d'ancienneté;
- d) lorsqu'il est absent pour maladie pour une période de dix-huit (18) mois consécutifs ou plus, ou pour un accident de travail pour une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs ou plus;
- e) lorsqu'il s'absente du travail pour plus de trois (3) jours consécutifs sans avis et sans explication raisonnables.

5.07

La liste d'ancienneté doit fournir les renseignements suivants:

- a) nom, prénom, adresse, numéro de téléphone;
- b) catégorie;
- c) ancienneté;
- d) date d'embauche;
- e) statut de moniteur ou d'instructeur.

5.08

Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention et par la suite, deux (2) fois par année, soit au plus tard le 1er mai et ensuite le 15 septembre, l'Employeur affiche pour une période de quinze (15) jours ouvrables une nouvelle liste d'ancienneté calculée au 28 février précédent dans le premier cas et au 31 août précédent dans le deuxième cas. En même temps, l'Employeur transmet copie de cette liste au Syndicat. Cette liste est faite conformément aux dispositions de la clause 5.07.

5.09

Pendant la période d'affichage, tout salarié peut demander une correction de cette liste. La demande de correction se fait par écrit à l'Employeur et copie de cette demande est transmise au Syndicat. L'Employeur avise le Syndicat de toute demande de correction acceptée.

5.10

Sujet à toute décision arbitrale pour un grief présenté par un salarié durant la période d'affichage ou par le Syndicat dans les cinq (5) jours suivant la fin de l'affichage et qui n'ont pas été réglés, une fois la période d'affichage terminée, la liste est considérée comme définitive et régit tous les mouvements de main-d'oeuvre jusqu'à ce qu'une nouvelle liste devienne officielle.

Lorsqu'un salarié perd son ancienneté après que la liste soit devenue officielle, l'Employeur raye son nom de la liste d'ancienneté et en avise le Syndicat.

Affichage

- 6.01 Avant de procéder à l'embauche de tout nouveau salarié ou à l'affichage d'un poste vacant, l'Employeur doit rappeler au travail, par ordre d'ancienneté, les salariés de la catégorie et du statut d'emploi concernés dont les noms apparaissent sur la liste de rappel au travail, à moins que les salariés concernés ne puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 6.02 Tout poste vacant ou nouvellement créé comme moniteur ou instructeur doit être affiché pendant cinq (5) jours ouvrables dans les locaux de l'Employeur. Copie est transmise au Syndicat ou à son représentant local.
- 6.03 Les salariés qui désirent postuler doivent le faire par écrit pendant la période d'affichage.
- 6.04 L'Employeur transmet la liste des candidatures reçues au Syndicat ou à son représentant local.
- 6.05 L'Employeur attribue le poste au salarié de son entreprise qui a le plus d'ancienneté à moins qu'il ne puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 6.06 Si aucun salarié ne postule ou si aucun des salariés ayant postulé ne satisfait aux exigences normales de la tâche, l'Employeur offre le poste à la personne de son choix.
- 6.07 Mise à pied

Sujet à ce que les salariés demeurant au travail puissent accomplir le travail à effectuer, avant de procéder à la mise à pied de tout salarié régulier à temps complet dans une catégorie d'emploi, l'Employeur convient d'abord de cesser de recourir à des occasionnels et mettre à pied des salariés à temps partiel, de façon à assurer en autant que possible la priorité de travail aux salariés à temps complet.

a) Lorsqu'il y a cependant lieu d'effectuer des mises à pied, l'Employeur procède au niveau de chacune des catégories de salariés et met à pied le salarié qui a le moins d'ancienneté à l'intérieur de la catégorie visée par la mise à pied, sujet à ce que les salariés demeurant au travail puissent remplir les exigences normales de la tâche.

b) A l'intérieur de la catégorie d'emploi concernée, il est entendu que l'Employeur procède d'abord à la mise à pied des salariés à temps partiel avant de procéder à la mise à pied des salariés à temps complet, sujet à ce que l'Employeur puisse assurer la bonne marche de ses opérations par le seul emploi des salariés à temps complet. Au niveau de chacune des catégories, le nombre de mises à pied est établi en fonction des besoins particuliers de chaque entreprise et de façon à ne pas favoriser un groupe plutôt qu'un autre.

c) Nonobstant les paragraphes a) et b) il est convenu que l'instructeur titulaire s'il est salarié de l'Ecole, a une ancienneté préférentielle sur tout autre salarié dans les cas de mise à pied, rappel au travail ou tout autre mouvement de main-d'oeuvre.

d) Dans l'établissement du nombre de mises à pied des moniteurs, l'Employeur convient de tenir compte du fait que dans la distribution du travail à accomplir, l'instructeur ou les instructeurs à temps complet qui demeurent au travail continuent d'effectuer du travail de moniteur de façon à compléter en autant que possible leur semaine normale de travail, et ce même s'il y a des moniteurs ayant plus d'ancienneté qu'eux qui sont mis à pied.

De plus, l'instructeur mis à pied dans sa catégorie d'emploi peut déplacer un moniteur en autant qu'il ait plus d'ancienneté que le moniteur et qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

e) De plus, lorsqu'une école offre des leçons de motocyclette, elle peut en tout temps garder à son emploi le salarié, le plus ancien, qualifié pour ce faire, indépendamment de l'ancienneté des autres salariés qui ne sont pas qualifiés pour effectuer tel travail.

6.09

Nonobstant les dispositions de la clause 6.08 a), dans le cas de mises à pied de salariés réguliers à temps complet, l'Employeur procède de la façon suivante:

- a) Il avise tous les salariés réguliers de la catégorie concernée du nombre de mises à pied qu'il entend faire;
- b) Dans un premier temps, il procède à la mise à pied sur une base volontaire, c'est-à-dire en demandant d'abord suivant l'ordre d'ancienneté aux salariés qui sont volontaires pour être mis à pied;
- c) Si personne ne s'est porté volontaire pour la mise à pied, ou si le nombre de volontaires est insuffisant, ou que certains salariés qui se sont portés volontaires doivent demeurer au travail pour assurer la bonne marche des opérations, parce que seuls compétents pour effectuer une partie des opérations, l'Employeur met alors à pied le ou les salarié(s) régulier(s) à temps complet ayant le moins d'ancienneté;
- d) Il est entendu que les salariés qui sont disposés à accepter d'être mis à pied sur une base volontaire, doivent en aviser l'Employeur par écrit dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'avis qui a été donné à tous les salariés réguliers.

6.10

Tout salarié régulier à temps complet mis à pied doit recevoir un préavis de mise à pied d'au moins cinq (5) jours ouvrables:

- sauf si la mise à pied est due à des circonstances hors du contrôle de l'Employeur;
- sauf si l'Employeur a spécifié au salarié la période de temps pour laquelle il était rappelé au moment du rappel au travail.

L'avis prévu à 6.09 a) tient lieu d'un tel préavis.

6.11

A défaut d'un tel avis lorsqu'il y est tenu ou s'il donne un préavis plus court, l'Employeur verse au salarié mis à pied une paie équivalente au nombre de jours de défaut, sur la base de la moyenne de salaire journalière des deux (2) semaines précédant la semaine au cours de laquelle la mise à pied a été effectuée.

6.12

Rappel au travail

Pour le rappel au travail, l'Employeur procède dans l'ordre inverse des mises à pied, c'est-à-dire en rappelant d'abord, par ordre d'ancienneté, dans chacune des catégories visées, les salariés à temps complet et ensuite, toujours par ordre d'ancienneté, les salariés à temps partiel, et ce, à moins que les salariés ainsi rappelés ne puissent remplir les exigences normales de la tâche.

6.13

a) L'Employeur procède au rappel des salariés en tentant d'abord de communiquer avec eux par téléphone, et en confirmant par la suite le rappel par télégramme ou par courrier certifié à leur dernière adresse connue.

b) Un salarié ainsi rappelé a vingt-quatre (24) heures pour confirmer son retour au travail et un maximum de cinq (5) jours ouvrables pour se présenter au travail.

c) A défaut de respecter ces délais, le salarié rappelé perd son ancienneté et son emploi, sauf s'il est empêché de revenir au travail pour cause de maladie ou accident, auquel cas les dispositions des articles 5.05 et 5.06 s'appliquent.

d) Lorsqu'un salarié est empêché de revenir au travail pour cause de maladie ou accident, il en avise l'Employeur au moment de son rappel, et une fois qu'il est apte à revenir au travail, il doit donner à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours avant son retour au travail.

6.14

Procédure particulière pour les salariés à temps complet

De plus, dans le cas des salariés à temps complet, l'Employeur procède d'abord sur une base volontaire, c'est-à-dire que s'il ne procède pas au rappel de tous les salariés à temps complet, les salariés ayant le plus d'ancienneté ont le choix de ne pas être rappelés, en autant que l'Employeur puisse se passer de leurs services, auquel cas l'Employeur requiert les autres salariés à temps complet suivant l'ordre inverse de la mise à pied et en tenant compte de la capacité pour remplir les exigences normales de la tâche.

Si un salarié qui aurait eu le privilège d'être rappelé préfère demeurer mis à pied, il ne pourra revenir au travail que lorsqu'il y aura de nouveaux rappels au travail.

ARTICLE 7

DISTRIBUTION DU TRAVAIL ET HORAIRE

7.01

L'Employeur distribue le travail de façon aussi équitable que possible en tenant compte des facteurs suivants:

- le nombre de cours à donner;
- les besoins exprimés par les élèves;
- les disponibilités des salariés;
- les disponibilités de l'équipement.

7.02

a) Tout salarié régulier s'engage à fournir par écrit les heures de disponibilité prévues à 4.02 selon le statut qui est le sien.

b) Compte tenu du fait qu'une partie importante des opérations s'effectue le soir et le samedi, et que la répartition du travail doit permettre en autant que possible aux salariés à temps complet d'effectuer une semaine normale de travail, lorsque les disponibilités exprimées par les salariés à temps complet ne permettent pas de rencontrer les exigences des opérations, l'Employeur peut requérir les salariés dans l'ordre inverse de l'ancienneté d'assurer et d'assumer une disponibilité les soirs et le samedi. Dans le cas des salariés à temps partiel, l'Employeur peut déterminer au moment de l'embauche les périodes minimales au cours desquelles il requiert leur disponibilité.

7.03

A moins qu'ils n'y renoncent expressément, l'aménagement de l'horaire des salariés réguliers doit permettre à ceux-ci de disposer de:

- a) une (1) heure complète pour le dîner entre 11:30 heures et 13:30 heures;
- b) une (1) heure complète pour souper entre 17:00 heures et 19:00 heures.

7.04

Dans la distribution du travail et l'établissement des horaires, l'Employeur convient, compte tenu des principes énoncés à 7.01, de permettre en autant que possible aux salariés réguliers à temps complet d'effectuer leur semaine normale de travail, pour ensuite distribuer le reste du travail aux salariés à temps partiel par ordre de leur ancienneté, n'ayant recours à des occasionnels que dans les cas prévus à l'article 4.04.

Il est entendu, que dans la distribution du travail, l'Employeur permet, en autant que possible, aux instructeurs de compléter leur semaine normale de travail avec du travail de moniteur, et ce, nonobstant l'ancienneté de ceux-ci.

7.05

Dans le cas où l'Employeur exige du salarié qu'il cédule lui-même ses élèves, il peut requérir du salarié qu'il lui remette copie de cette cédule de travail et apporter à cette cédule des corrections après discussion avec le salarié lorsqu'il y a incompatibilité de la disponibilité du salarié, de l'élève ou de l'équipement.

7.06

Aucune disposition du présent article ou de la présente convention ne peut ou ne doit être interprétée comme constituant une garantie pour le salarié d'un nombre minimal d'heures de travail hebdomadaires ou annuelles.

ARTICLE 8

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

8.01 L'Employeur convient de prendre les moyens pour assurer la sécurité et santé des travailleurs sur les lieux de travail ainsi que dans les véhicules de la compagnie. A cette fin, il s'engage notamment à fournir aux salariés des véhicules propres, en bon état selon les normes mises de l'avant par les autorités gouvernementales.

8.02 Tout salarié doit aviser par écrit l'Employeur sans délai de toute défectuosité qu'il constate sur un véhicule de l'Employeur.

8.03 Tout salarié est tenu d'assister aux réunions fixées par l'Employeur et concernant son travail, et ceci sans solde sauf si le total des heures consacrées à ces réunions excède quatre (4) heures dans un mois, auquel cas l'excédent de quatre (4) heures est payé au taux régulier.

8.04 Les parties s'entendent pour former un comité paritaire de sécurité composé au minimum d'un (1) représentant de l'Employeur et un (1) représentant des salariés.

Ce comité se réunira lorsque nécessaire sur demande l'une ou l'autre des parties.

Sauf s'il s'agit d'un cas d'urgence, la partie qui convoque la réunion devra donner au moins une (1) semaine d'avis à l'autre partie, et il est entendu que la réunion se tiendra en dehors des heures de travail des représentants impliqués.

ARTICLE 9

SALAIRES ET AVANTAGES

9.01

A compter de la signature:

a) Le salaire horaire des moniteurs sera pour chaque heure travaillée:

- pour un salarié ayant une expérience de moins de cinq cents (500) heures de travail chez l'Employeur: sept dollars vingt-cinq (\$7.25);
- pour un salarié ayant une expérience de cinq cents (500) à mille (1,000) heures de travail chez l'Employeur: sept dollars soixante-quinze (\$7.75);
- pour un salarié ayant une expérience de plus de mille (1,000) heures de travail chez l'Employeur: huit dollars vingt-cinq (\$8.25).

b) Le salaire horaire des instructeurs sera de seize dollars (\$16.00) l'heure pour chaque heure de cours théorique.

Lorsqu'un instructeur donne des leçons pratiques ou effectue tout autre travail de moniteur, il est rémunéré au taux horaire du moniteur.

9.02

Au 3 juin 1983 les taux horaires définis en 9.01 seront majorés de dix pour cent (10%).

9.03

Sont considérées comme des heures travaillées toutes et chacune des heures suivantes:

- a) Où le salarié donne une leçon théorique ou pratique de conduite automobile à un élève de l'école;
- b) Où le salarié donne l'entraînement pratique à un nouveau moniteur en dehors des heures qu'il donne à un élève;
- c) Prévues par l'Employeur à l'horaire de travail, et qui ont été annulées dans un délai de moins de vingt-quatre (24) heures, sauf si l'annulation est due à des cas fortuits ou de force majeure (tempête, bris mécanique, etc...), ou qu'il était possible au moniteur de prévoir qu'il serait empêché de donner un cours cédulé;
- d) Dans le cas d'une leçon donnée en vertu d'un permis d'extension, lorsque tel permis est à l'extérieur du Québec métropolitain, le temps de transport pour se rendre et revenir de l'endroit où se donne la leçon est rémunéré au taux horaire régulier du moniteur.

9.04

Aucun moniteur ne subit de préjudice dû au retard d'un élève à sa leçon de pratique de conduite automobile.

A moins d'avis contraire, le moniteur doit demeurer disponible durant toute l'heure où l'élève est cédulé. Le moniteur doit dans tous les cas tenter de rejoindre l'élève en retard.

Dans les cas de panne ou accident, l'Employeur paie le temps perdu par le salarié jusqu'à concurrence d'un maximum d'une (1) heure. Il est entendu que le salarié doit dans de tels cas aviser l'Employeur dès que possible, et lorsque possible prendre les dispositions nécessaires pour régler rapidement le problème.

Il est entendu que l'Employeur ne compense en aucune façon le temps perdu, lorsque la panne est due uniquement à la négligence ou la faute du salarié.

9.05

a) Si le véhicule fourni par l'école et normalement utilisé par le salarié n'est pas en état de fonctionner au moment où le salarié se présente au travail pour se servir dudit véhicule pour donner une leçon, et qu'il n'a pas été prévenu de ne pas se présenter au travail, l'Employeur s'engage à fournir un autre véhicule au salarié ou à défaut, payer les heures cédulées cette journée jusqu'à concurrence d'un maximum de deux (2) heures.

b) Lorsque l'Employeur n'est pas en mesure de fournir un autre véhicule au salarié et que le bris est pour une durée de plus d'une (1) journée, s'il y a encore au travail des salariés du même statut ayant moins d'ancienneté que le salarié concerné, ou des salariés à temps partiel ou occasionnels dans le cas où le bris affecte un salarié à temps complet utilisant un véhicule de même type, l'Employeur convient alors de transférer le véhicule au salarié concerné. Dans un tel cas, l'Employeur n'est pas tenu aux dispositions des articles 9.03 c) ou 9.05 a) vis-à-vis l'employé finalement affecté.

9.06

Il est entendu que tous les actes relatifs à la réparation et l'entretien d'un véhicule automobile de l'école sont du ressort et de la responsabilité exclusifs de l'Employeur et qu'en aucun cas, celui-ci ne pourra exiger du salarié qu'il s'occupe lui-même de faire réparer ou entretenir le véhicule de l'école. Cependant, le salarié est tenu de faire les vérifications d'usage des niveaux d'huile, pression des pneus, etc..

- 9.07 Sauf disposition à l'effet contraire ou entente, l'Employeur convient qu'il n'imposera pas aux salariés d'aller chercher ou reconduire les élèves à leur domicile et que conséquemment le point de départ et de retour de toutes et chacune des leçons pratiques dispensées par un salarié sera l'école ou, s'il y a lieu, la succursale de l'école où il est affecté.
- 9.08 Les salariés sont payés le jeudi de chaque semaine par chèque, pour le travail de la semaine se terminant le jeudi précédent.
- 9.09 Toute erreur de plus de \$30.00 faite sur la paie d'un salarié doit être corrigée dans un délai d'une (1) journée ouvrable du moment où l'erreur est signalée par le salarié ou le Syndicat à l'Employeur ou son représentant. Pour une erreur de moins de \$30.00, elle doit être corrigée à la paie suivante.
- 9.10 Compte tenu de la répartition particulière des heures de travail, aux fins du temps supplémentaire l'étalement des heures de travail se fait sur une base annuelle, et il est entendu que l'Employeur n'est tenu de payer du taux supplémentaire, soit taux et demi du taux régulier, que dans les cas où il exige d'un salarié qu'il effectue plus de 2,200 heures de travail dans une année de calendrier, ou lorsqu'un salarié est tenu de travailler un jour de congé férié prévu à l'article 11.04 de la présente convention.

ARTICLE 10

VACANCES

- 10.01 Aux fins du présent article l'expression "service continu" signifie la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié maintient son ancienneté chez l'Employeur et se calcule à compter du moment où le salarié a acquis son ancienneté.
- 10.02 a) Au premier mai de l'année en cours, les salariés à temps complet ont droit suivant leurs années de service continu au nombre de semaines de vacances payées suivantes:
- 1 an à 7 ans: 2 semaines;
  - 7 ans à 12 ans: 3 semaines;
  - 12 ans et plus: 4 semaines.
- b) Dans le cas des salariés à temps partiel, ils ont droit lorsqu'ils ont un (1) an ou plus de service continu à deux (2) semaines de vacances.
- 10.03 Le pourcentage de rémunération pour chaque semaine de vacances auxquelles un salarié a droit est de deux pour cent (2%) de ses gains bruts de la période comprise entre le 30 avril de l'année en cours et le premier mai de l'année précédente.
- Le salarié qui, au premier mai de l'année en cours, n'a pas un (1) an de service continu a droit à un congé annuel payé d'une (1) journée par mois de travail jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours ouvrables. Tel salarié reçoit une rémunération pour ses vacances équivalant à quatre pour cent (4%) de ses gains bruts de la période de référence.
- 10.04 a) Aux fins d'application du paragraphe précédent, le choix des dates de vacances se fait en mars de chaque année à partir d'une cédule de vacances préparée par l'Employeur. Les salariés sont invités à choisir leur période de vacances un par un par ordre d'ancienneté en commençant par le plus ancien. Priorité dans le choix des vacances est d'abord accordée aux employés à temps complet.
- La période de prise de vacances s'étend dans la période de douze (12) mois comprise entre le premier mai d'une année au 30 avril de l'année suivante. Toutefois, un salarié ne peut choisir plus de deux (2) semaines de vacances dans la période comprise entre le premier mai et le 15 septembre, et l'Employeur ne peut être tenu de libérer plus d'un (1) salarié à la fois.

- (10.04) b) Le salarié mis à pied qui n'a pas été rappelé au 15 juin de l'année de sa mise à pied reçoit alors, par courrier recommandé, la paie de vacances à laquelle il a normalement droit en vertu de la clause 10.03, et ses vacances sont réputées alors avoir été prises durant la période de mise à pied.
- 10.05 Nonobstant ce qui précède, un salarié peut, s'il le désire, choisir de prendre des vacances annuelles en périodes non consécutives. Dans un tel cas, les périodes doivent être d'un minimum d'une (1) semaine.
- 10.06 Toutefois, lorsqu'un salarié se marie durant la période comprise entre le 1er mai et le 15 septembre, il a priorité dans le choix de ses vacances sur les autres salariés en autant qu'il avise l'Employeur de la date de son mariage avant le 1er février de l'année en cours.
- 10.07 La rémunération de vacances est remise sur un chèque distinct de la paie régulière.

ARTICLE 11

CONGES FERIES

11.01

Les salariés à temps complet ayant complété leur période de probation bénéficient, s'il s'agit d'un jour ouvrable, des jours de fêtes chômés et payés suivants:

Le Jour de l'An;  
Le 2 janvier;  
Le Lundi de Pâques ou Vendredi Saint;  
La Fête de Dollard ou de la Reine;  
La Fête Nationale;  
Le 1er juillet;  
La Fête du Travail;  
Le Jour de l'Action de Grâces  
ou 2ième lundi d'octobre;  
Le Jour de Noel.

Tous les salariés à temps partiel ayant complété leur période de probation bénéficient, s'il s'agit d'un jour ouvrable, des jours de fêtes chômés et payés auxquels ils ont droit en vertu de la Loi des normes du travail et ses règlements.

11.02

a) Pour être rémunéré un tel jour chômé et férié, un salarié doit avoir travaillé le jour précédant et le jour suivant ce jour, à moins d'être en absence autorisée ou pour raison de maladie ou mise à pied, auxquels cas il doit avoir travaillé au moins une (1) journée dans les cinq (5) jours précédant la fête.

b) Pour chaque jour férié et payé auquel il a droit, un salarié reçoit une indemnité égale à dix pour cent (10%) du salaire qu'il a reçu au cours des deux (2) semaines précédant ce jour férié.

11.03

Un salarié qui, sur demande de l'Employeur, accepte de travailler un jour de fête est payé pour chacune des heures travaillées à temps et demi en plus du paiement de sa journée de fête.

Toutefois, si un salarié travaille à sa demande, il est alors rémunéré au taux régulier.

11.04

Si l'un des congés fériés prévus à 11.01 survient un jour où l'employé est normalement en vacances et qu'il aurait eu autrement droit à ce congé, ce congé est alors reporté au jour ouvrable qui suit ou qui précède, après entente entre le salarié et l'Employeur ou son représentant.

Toutefois, le salarié qui le désire peut monnayer ce congé selon les modalités prévues à 11.02 a).

11.04

Si l'un des congés fériés prévus à 11.01 survient un jour où l'employé est normalement en vacances et qu'il aurait eu autrement droit à ce congé, ce congé est alors reporté au jour ouvrable qui suit ou qui précède, après entente entre le salarié et l'Employeur ou son représentant.

Toutefois, le salarié qui le désire peut monnayer ce congé selon les modalités prévues à 11.02 a).

ARTICLE 12

CONGES SPECIAUX

12.01

Tout salarié qui a un (1) an d'ancienneté bénéficie d'un congé sans perte de salaire dans les cas suivants:

1. A l'occasion du décès de son conjoint, de son enfant, de son père ou de sa mère: trois (3) jours consécutifs entre le jour du décès et le lendemain des funérailles inclusivement.
2. A l'occasion du décès de son frère ou de sa soeur, son beau-père ou sa belle-mère: un (1) jour, soit le jour des funérailles, en autant qu'il y assiste.
3. Un (1) jour à l'occasion de la naissance de son enfant.

De plus, sur demande du salarié concerné, l'Employeur accorde un congé sans solde de quatre (4) jours consécutifs. Dans un tel cas, le salarié doit aviser l'Employeur de son intention de prendre un tel congé au moment de son départ.

4. Un (1) jour à l'occasion du mariage du salarié.

De plus, dans tous les cas de la prise d'un des congés prévus ci-haut, le salarié avise l'Employeur ou son représentant dès que possible. Il est entendu que pour le salarié qui se prévaut de l'un ou l'autre des jours prévus ci-haut l'Employeur comble la perte de salaire des jours de travail perdus suivant les heures cédulées.

12.02

Sur demande du salarié, l'Employeur accorde une (1) journée de congé sans solde à l'occasion du décès des grands-parents d'un salarié, et ce pour lui permettre d'assister aux funérailles.

12.03

Les jours de congés prévus à 12.01 ne s'additionnent pas aux autres jours de congés prévus à cette convention.

12.04

Congés sans solde

Sur demande du salarié faite au moins un (1) mois à l'avance, l'Employeur accorde au salarié ayant accumulé deux (2) ans d'ancienneté ou plus, un permis d'absence sans solde pour lui permettre de suivre des cours de perfectionnement ayant un rapport direct avec sa tâche de moniteur ou d'instructeur. L'Employeur ne peut être tenu de libérer en vertu du présent paragraphe plus d'un salarié à la fois.

Congé de maternité

12.05

La salariée enceinte ayant complété sa période de probation a droit à un congé de maternité sans solde de dix-huit (18) semaines selon les dispositions de la Loi sur les normes minimales de travail. Elle doit toutefois produire un certificat médical attestant de la grossesse et de la date probable de l'accouchement.

12.06

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 huitième (8ième) mois de sa grossesse, c'est-à-dire soixante (60) jours de calendrier précédant la date probable de l'accouchement.

12.07

a) La salariée doit reprendre son travail à l'expiration du congé prévu à la clause 12.05. 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.

b) si elle n'a pas repris son travail le quatre-vingt-dixième (90ème) jour de calendrier après l'accouchement parce qu'elle n'est pas apte à reprendre son travail régulier, elle présente alors, sur demande de l'Employeur, un ou des certificats de son médecin attestant son incapacité à reprendre le travail. Elle continue cependant d'accumuler son ancienneté pour une période de douze (12) mois, suivant l'expiration du congé prévu à la clause 12.05. Après cette période, elle perd son ancienneté et son emploi.

- 12.08 Au terme du congé prévu à l'article 12.05, la salariée qui le désire peut prolonger son congé pour une durée additionnelle de six (6) mois. Ce congé est sans solde, et la salariée n'accumule pas d'ancienneté. La salariée doit aviser l'Employeur au moins un (1) mois, avant la date prévue pour son retour au travail, si elle entend se prévaloir de cette disposition, et indiquer alors la durée du congé et la date de retour. Si la salariée n'est pas de retour à la date prévue, elle perd son ancienneté.
- 12.09 Durant tout le temps que dure son absence, l'Employeur comble son poste temporairement conformément aux dispositions des articles 4 et 6.

#### Congés de maladie

- 12.10 Les salariés réguliers à temps complet accumuleront une (1) journée de congé maladie pour sept cents (700) heures de travail, jusqu'à concurrence d'un maximum de trois (3) jours de congé maladie par année de calendrier.
- 12.11 Le salarié qui a droit à un congé de maladie est rémunéré suivant les dispositions de l'article 11.02 b) lorsqu'il utilise tel congé maladie ou pour la moitié du montant lorsqu'il n'utilise qu'une demi-journée (1/2) et ce, jusqu'à épuisement des congés maladie accumulés.
- 12.12 Le salarié peut monnayer sa caisse de congé maladie au moment de son départ ou à sa retraite au taux alors en vigueur et sur la base de huit (8) heures du taux de salaire de moniteur par journée de maladie.
- Il est cependant entendu qu'un salarié peut accumuler les congés de maladie jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6). Lorsqu'un salarié a accumulé six (6) congés maladie, les congés supplémentaires qu'il peut par la suite accumuler lui sont payés par l'Employeur au terme de l'année concernée.

ARTICLE 13

MESURES DISCIPLINAIRES

- 13.01 L'Employeur peut réprimander, suspendre ou congédier un salarié pour un motif juste et suffisant.
- 13.02 Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire, soit une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement, il doit confirmer par écrit la mesure disciplinaire au salarié et transmettre une copie au Syndicat. L'avis de mesure disciplinaire indique les motifs de la mesure disciplinaire concernée.
- 13.03 Les mesures disciplinaires sont sujettes à la procédure de grief.
- 13.04 Dans le cas d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 13.05 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié est retiré du dossier du salarié lorsqu'il s'est écoulé douze (12) mois sans inscription d'une autre infraction de même nature. Dans le calcul de cette période de douze (12) mois, seuls sont comptés les mois au cours desquels un salarié a effectivement travaillé.
- 13.06 Après avoir pris rendez-vous avec l'Employeur, un salarié peut consulter son dossier disciplinaire. Il peut, s'il le désire, être accompagné d'un représentant du Syndicat.

ARTICLE 14

PROCEDURE DE GRIEF

- 14.01 C'est le ferme désir des parties de régler dans les plus brefs délais possible tout désaccord, litige ou mésentente pouvant survenir de l'interprétation ou de l'application de la présente convention collective.
- 14.02 Tout grief est soumis et réglé conformément aux dispositions du présent article.
- 14.03 Tout grief peut être logé par un salarié, un groupe de salariés ou le Syndicat.
- 14.04 Les parties conviennent toutefois que tout salarié ou groupe de salariés qui se croit lésé peut avant de présenter un grief, discuter du cas avec son supérieur immédiat.
- 14.05 Première étape: Soumission du grief  
Tout salarié, groupe de salariés ou le Syndicat désirant présenter un grief doit le soumettre par écrit à l'Employeur ou à son représentant dans les quinze (15) jours ouvrables de l'occurrence des faits qui ont donné lieu au grief.
- 14.06 Deuxième étape: Réponse de l'Employeur  
L'Employeur ou son représentant autorisé dispose alors de quinze (15) jours pour faire connaître sa réponse par écrit au salarié, au groupe de salariés ou au Syndicat qui a logé le grief. Copie de la réponse de l'Employeur est transmise au Syndicat.
- 14.07 Troisième étape: Soumission du grief à l'arbitrage  
Dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'expiration des délais prévus à la clause 14.06, si l'Employeur n'a pas répondu au grief ou si la réponse est jugée insatisfaisante, le Syndicat peut recourir à l'arbitrage en avisant l'Employeur par écrit de son désir de soumettre le grief à l'arbitrage.
- 14.08 Nonobstant les clauses 14.05, 14.06 et 14.07, dans tous les cas de suspension ou de congédiement, un grief peut être soumis directement à l'arbitrage dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'imposition d'une telle mesure et après une (1) rencontre entre les parties.

14.09

Choix de l'arbitre

A défaut par les parties de s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les dix (10) jours suivant l'expiration du délai prévu à 14.07, le Syndicat doit demander au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de nommer un arbitre en transmettant une demande à cet effet dans les cinq (5) jours ouvrables suivants. Copie de cette demande est transmise à l'Employeur.

14.10

Pouvoirs de l'arbitre

L'arbitre est maître de la preuve et de la procédure de tout grief. Cependant, l'arbitre n'a pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention. Les dispositions de la convention collective lient l'arbitre et il n'a pas le pouvoir de rendre une décision contraire aux dispositions de la présente convention collective.

14.11

Sentence arbitrale

Les parties conviennent de procéder promptement afin que l'arbitre puisse entendre le grief, délibérer et rendre sa décision aux parties dans les soixante (60) jours suivant son acceptation d'agir comme arbitre ou dans le cas où il est nommé par le Ministre, dans les soixante (60) jours de sa nomination. La décision de l'arbitre est finale et lie les parties en cause. Les parties peuvent de consentement, extentionner les délais accordés à l'arbitre en vertu de la présente clause.

14.12

Tout salarié dont la présence est requise pour l'audition devant l'arbitre pourra s'absenter de son travail. Toute délibération faite en vertu de la présente clause sera à la charge de la partie requérante. Le salarié visé s'absente sans perte d'ancienneté.

14.13

Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à part égale entre les parties.

14.14

Sous réserve de la clause 14.08 ou à moins d'accord écrit entre les parties, les délais prévus au présent article sont de rigueur.

14.15

Dans le cas de grief porté à l'arbitrage à la suite de mesure disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de :

- a) maintenir, annuler ou modifier la décision de l'Employeur;
- b) maintenir ou réintégrer un salarié dans tous ses droits et avec pleine compensation;
- c) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris de déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation à laquelle un salarié injustement traité a droit.

14.16

Il est entendu qu'en aucun cas un remboursement de salaire ne peut être supérieur au salaire qu'aurait effectivement gagné un salarié n'eut été de sa suspension ou de son congédiement, et ce en tenant compte de ce qu'il a pu gagner ailleurs, sauf les prestations d'assurance-chômage qui pourraient être remboursables.

ARTICLE 15

ASSURANCES

15.01

L'Employeur convient de maintenir en vigueur, pour la durée de la convention, le plan d'assurance actuellement en vigueur dans son entreprise suivant les mêmes conditions et modalités.

Le plan d'assurance ne s'applique qu'aux salariés réguliers à temps complet lorsqu'ils travaillent pour l'Employeur et est obligatoire pour ceux-ci. L'Employeur paie cinquante pour cent (50%) du coût de la prime, l'employé payant l'autre partie. L'Employeur s'engage à déduire de la paie du salarié sa contribution au régime d'assurance.

15.02

Il est expressément convenu que la contribution de l'employé est appliquée en priorité sur les régimes d'assurance salaire et maladie dont il défraie le coût en entier. Lorsqu'un salarié est mis à pied ou s'absente autrement du travail, les assurances autres que l'assurance salaire demeurent en vigueur durant trente (30) jours.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé  
à Québec, ce                    jour de  
1982.

INSTITUT DE SECURITE DES  
AUTOMOBILISTES INC.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
LE SYNDICAT DES MONITEURS-TRICES,  
INSTRUCTEURS-TRICES EN CONDUITE  
AUTOMOBILE DE LA REGION DE  
QUEBEC (CSN)

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

LETTRE D'ENTENTE

Allocation de déplacement  
pour permis d'extension

Il est entendu entre les parties que lorsque l'Employeur demande et obtient un permis d'extension, les salariés réguliers et/ou occasionnels qui sont requis pour dispenser de telles leçons reçoivent en plus de leur salaire horaire de base et des primes s'il y a lieu:

1. Une allocation équivalente au temps requis aller-retour pour se rendre à l'endroit désigné pour l'Employeur.

Le point de départ est le bureau ou siège social de l'Employeur où est normalement affecté le salarié.

Cette allocation est basée sur le taux horaire du moniteur (article 9.03 d).

2. Une allocation-repas si l'endroit où doit se rendre le salarié est situé dans un rayon de plus de 40 km du bureau ou siège social de l'Employeur.

Une telle allocation est versée au salarié régulier ou occasionnel selon les barèmes maximum suivants et sur présentation d'un reçu:

Déjeuner	\$4.00
Dîner	\$6.00
Souper	\$7.00

3. De plus, si le salarié régulier est requis de coucher à l'endroit où ont lieu les leçons, il reçoit, sur présentation d'une facture, un montant maximum de \$30.00 pour défrayer son hébergement, sauf si l'Employeur prend les dispositions nécessaires pour faire les réservations et payer directement.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE à  
ce jour de 1982.

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

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

LETTRE D'ENTENTE SUPPLEMENTAIRE  
A LA CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE

ENTRE:                   INSTITUT DE SECURITE DES  
                          AUTOMOBILISTES INC.

ET:                      LE SYNDICAT DES MONITEURS-TRICES,  
                          INSTRUCTEURS-TRICES EN CONDUITE  
                          AUTOMOBILE DE LA REGION DE QUEBEC  
                          (CSN)

1.                      Les heures d'ouverture des écoles de con-  
duite sont de 8:00 heures à 22:00 heures, du lundi au  
vendredi inclusivement, et 8:00 heures et 17:00 heures  
le samedi.

2.                      Les salariés à temps complet n'assumeront  
aucun frais de stationnement.

à Québec, ce                   EN FOI DE QUOI, les parties ont signé  
                                  jour de                           1982.

INSTITUT DE SECURITE DES  
AUTOMOBILISTES INC.

LE SYNDICAT DES MONITEURS-  
TRICES, INSTRUCTEURSTRICES  
EN CONDUITE AUTOMOBILE DE  
LA REGION DE QUEBEC (CSN)

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

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



**FORMULE D'ADHÉSION  
APPLICATION FOR MEMBERSHIP**

Nom  
Name \_\_\_\_\_  
(lettres majuscules S.V.P. - Block letters)

Adresse  
Address \_\_\_\_\_

Tél.: \_\_\_\_\_ Postal  
Code  
Postal \_\_\_\_\_

Département  
Department \_\_\_\_\_

Je soussigné(e) donne librement mon adhésion au  
I, the undersigned, hereby freely ad here to

Je m'engage à en observer les statuts, règlements et décisions ainsi qu'à payer la cotisation fixée par le syndicat. J'ai payé une cotisation syndicale de \$2.00 et j'ai signé.  
I pledge myself to observe the statutes bylaws and decisions of the unions as well as to pay the dues fixed by the union. I have paid a \$2.00 union dues and I have signed.

Date \_\_\_\_\_ 19 \_\_\_\_\_

X \_\_\_\_\_  
Signature

\_\_\_\_\_  
Témoin-Witness

**REÇU — RECEIPT**

Reçu de  
Received from \_\_\_\_\_

la somme de \$2.00 en paiement d'une cotisation syndicale.  
the sum of \$2.00 of union dues.

Signatuté \_\_\_\_\_ Date \_\_\_\_\_