

NOM

NO

07775-0

C.A.E. 8999 NO.CONV. 77750
AFFIL. 6 NB.EMPL. 10
EMP.CDUV. 5 ET.GEOD. 20400 30
PERS.VIS. 0 NO.ACC. Q23614002
DATE ENR.850123

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

07775-0

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	Q 23614-02
Date	Signature 84-07-06	Réception 84-07-11	Durée	Du 84-06-03	Au 87-06-03	Nombre de salariés régis par la convention collective 10

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des moniteurs, monitrices, instructeurs, instructrices en conduite automobile de la Région de Québec 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant L'École de Conduite de l'Automobile et Touring Club du Québec 1425, de la Montagne Montréal, Qc H3G 2R7 Att: M. Bélanger
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>03-03</u> Activité <u>8999 (10)</u> Affiliation <u>CSN (1)</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques

ET. VISE: 2600, Boul. Laurier, C.P. 9600
Sainte-Foy, Qc G1V 4K8

Ancien nom: Ecole de conduite du Club Automobile Q-21547-02

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>A. Tremblay</i>	Date 84-11-08

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

RECHERCHE

QUEBEC
(QUEBEC) GIK 3G6

84 JUN 11 11:36

QUEBEC, JUIN 1984

Q-21547-02

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE: L'ECOLE DE CONDUITE DE L'AUTOMOBILE ET
TOURING CLUB DU QUEBEC
2600 BOUL. LAURIER
SAINTE-FOY
(QUEBEC) GIV 2LI

ET: LE SYNDICAT DES MONITEURS-TRICES, INSTRUCTEURS-TRICES
EN CONDUITE AUTOMOBILE DE LA REGION DE QUEBEC (CSN)
155 BOUL. CHAREST EST
QUEBEC
(QUEBEC) GIK 3G6

'84 ADU 22 11:53

Cme

PAR MESSENGER

'84 JUI 11 11:36

QUEBEC, JUIN 1984

I N D E X

<u>ARTICLES</u>		<u>PAGES</u>
1	DEFINITIONS-----	1
2	DISPOSITIONS GENERALES-----	3
3	REGIME SYNDICAL-----	6
4	CATEGORIES DE SALAIRES-----	9
5	ANCIENNETE-----	11
6	MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE-----	14
7	DISTRIBUTION DU TRAVAIL ET HORAIRE-----	18
8	SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL-----	20
9	SALAIRES ET AVANTAGES-----	21
10	VACANCES-----	24
11	CONGES FERIES-----	26
12	CONGES SPECIAUX-----	28
13	MESURES DISCIPLINAIRES-----	31
14	PROCEDURE DE GRIEF-----	32
15	ASSURANCES-----	35
16	DIVERS-----	36
LETTRE D'ENTENTE		
	allocation de déplacement pour permis d'extention	38
LETTRE D'ENTENTE		
	sur les heures d'ouverture de l'Ecole	39
LETTRE D'ENTENTE		
	supplémentaire concernant M. Réjean Morency	40
FORMULE D'ADHESION		
		41
LETTRE D'ENTENTE		
	Prolongation de la durée de la convention	42
LETTRE D'ENTENTE		
	Utilisation des véhicules automobiles pour les repas	43
LISTE D'ANCIENNETE		
		44

ARTICLE 1DEFINITIONS

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 de L'Automobile et Touring Club du Québec, située au 2600 boulevard Laurier, Sainte-Foy (Québec).

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 15 janvier 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 2DISPOSITIONS GENERALES

2.01

A) 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.

B) Durée de la convention

La présente convention collective entre en vigueur le 3 juin 1984 et le demeure - - - - jusqu'au 3 juin 1986 ou 3 juin 1987 si la lettre d'entente ci-jointe est signée par les parties avant le 1er septembre 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, 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 qu'une seule de ces personnes à la fois peut travailler régulièrement dans l'Ecole. A cette fin, l'Employeur avise le Syndicat du nom de son représentant.

2.09

Non-discrimination

Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte, harcèlement et discrimination exercés par l'Employeur, le Syndicat ou leurs représentants respectifs, contre un salarié à cause de sa couleur, de son origine ethnique, de son sexe, de sa langue, de sa nationalité, de sa condition ou origine sociale, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son état civil, de son âge, de son handicap, de ses orientations sexuelles, ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

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 3REGIME 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.

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 une (1) semaine 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 fournit à l'Employeur la liste des membres de son conseil exécutif ainsi que le nom du représentant local.
- De plus, le Syndicat désigne 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 sans solde en vertu du présent article accumule son ancienneté.

ARTICLE 4CATEGORIES 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 intruscteurs-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 réguliersSalariés à temps complet

a) Sont considérés comme des salariés à temps complet les salariés qui assurent à l'Employeur une disponibilité de quarante-quatre (44) heures par semaine à l'intérieur des heures d'opération de l'école.

En outre, les salariés à temps complet, doivent avoir obtenu un tel poste au moment de l'embauche ou par suite d'un affichage.

En date de la signature de la présente convention, sont considérés comme des salariés réguliers à temps complet, les salariés dont les noms apparaissent sous cette catégorie à la liste d'ancienneté faite conformément à l'article 5.07, et annexée à la présente convention collective.

Salariés à temps partiel

b) Tout salarié qui assure à l'Employeur une disponibilité minimale de vingt (20) heures par semaine. Le salarié à temps partiel doit avoir obtenu un tel poste au moment de son embauche ou par suite d'un affichage.

En date de la signature de la présente convention, sont considérés comme des salariés à temps partiel, les salariés dont les noms apparaissent sous cette catégorie à la liste d'ancienneté, conformément à l'article 5.07

4.02
(suite)

c) Sous réserve de l'article 5.06, le salarié à temps complet ou à temps partiel ne perdra pas son statut s'il n'effectue pas le nombre d'heures pour lesquelles il a été disponible, 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 d'en faire.

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.

4.04

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 5ANCIENNETE

- 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 Le salarié continue d'accumuler l'ancienneté dans les cas suivants:
- a) pendant une absence due à la maladie ou un accident jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois consécutifs, ou trente-six (36) mois consécutifs dans le cas d'un accident de travail survenu chez l'Employeur;
 - b) pendant un congé maternité, conformément aux dispositions des articles 12.05 à 12.09 et pendant un congé d'adoption prévu par la loi,
 - c) pendant les congés, absences ou libérations prévues 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 vingt-quatre (24) mois consécutifs ou plus;
- d) lorsqu'il est absent pour maladie pour une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs ou plus, ou pour un accident de travail pour une période de trente-six (36) mois consécutifs ou plus;
- e) lorsqu'il s'absente du travail pour plus de cinq (5) jours ouvrables 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 février et ensuite le 15 juillet, l'Employeur affiche pour une période de quinze (15) jours ouvrables une nouvelle liste d'ancienneté calculée au 31 décembre précédent dans le premier cas et au 30 juin précédent dans le deuxième cas. En même temps, l'Employeur transmet copie de cette liste au Syndicat et à chaque salarié. 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.

ARTICLE 6MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVREAffichage

- 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.

6.08

a) Si malgré l'alinéa précédent d'autres mises à pied sont nécessaires, 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.

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 l'Ecole 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.

6.09

Si malgré les dispositions des clauses 6.07 et 6.08 a) l'Employeur doit effectuer des mises à pied parmi les salariés réguliers à temps complet, il 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;

6.09
(suite)

- 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; -ou-
- l'Employeur a spécifié au salarié la période de temps pour laquelle il était rappelé au moment du rappel au travail.

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 quatre (4) 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.

6.13
(suite)

b) Un salarié ainsi rappelé a deux (2) jours ouvrables pour confirmer son retour au travail et un maximum de sept (7) jours 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, d'accident, d'absence prévue à la convention, de raison de force majeure dont la preuve lui incombe ou si l'Employeur ne peut rejoindre l'employé, auquel cas les dispositions des articles 5.05 et 5.06 s'appliquent

d) Lorsqu'un salarié est empêché de revenir au travail pour l'un ou l'autre des motifs prévus au paragraphe c) précédent, 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 7DISTRIBUTION 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.
- 7.03 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 8SANTE 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 l'Ecole. 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 L'Employeur cédulera des réunions d'information pour les salariés auxquelles ces derniers pourront assister sans solde. L'Employeur convient de céduler ces rencontres de façon à éviter le plus possible la perte de travail pour les salariés concernés.
- 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 de 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 9SALAIRES ET AVANTAGES

9.01

A compter du 3 juin 1984, les taux des salaires sont les suivants:

- a) Salaire horaire des moniteurs pour chaque heure travaillée:
- pour un salarié ayant une expérience de moins de cinq cents (500) heures de travail chez l'Employeur: huit dollars trente-sept (8,37\$);
 - pour un salarié ayant une expérience de cinq cents (500) à mille (1000) heures de travail chez l'Employeur: huit dollars quatre-vingt-quinze (8,95\$);
 - pour un salarié ayant une expérience de plus de mille (1000) heures de travail chez l'Employeur: neuf dollars cinquante-deux (9,52\$).

b) Le salaire horaire des instructeurs sera de dix-sept dollars soixante (17,60\$) 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

A compter du 3 juin 1985, les taux horaires définis en 9.01 seront majorés de quatre pour cent (4%).

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, le temps de transport excédent une demi-heure ($\frac{1}{2}$) par jour pour se rendre et revenir de l'endroit où se donne la leçon est rémunéré au taux horaire régulier du moniteur. Le temps du transport est préétabli par l'Employeur qui en avise le salarié concerné.

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 de trois (3) heures. 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 trois (3) 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'Ecole ou, s'il y a lieu, l'endroit où est dispensé le cours.

9.08

Les salariés sont payés à chaque deux (2) semaines, le jeudi, par chèque, pour le travail des semaines 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.

10.03

Le présent règlement s'applique à tous les salariés à temps plein et à temps partiel.

10.04 - Les salariés ont droit à des vacances annuelles payées. Le nombre de jours de vacances est déterminé par la période de la période de référence.

10.05 - Au lieu d'accumulation de vacances, les salariés ont droit à des vacances annuelles payées. Le nombre de jours de vacances est déterminé par la période de la période de référence. Les salariés ont le droit de choisir leur période de vacances en 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 le période de durée (12) mois comprise entre le premier août d'une année au 31 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 août et le 31 septembre, et l'employeur ne peut être tenu de libérer plus d'un (1) salarié à la fois.

ARTICLE 10VACANCES

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 5 ans:	2 semaines
5 ans à 6 ans:	3 semaines
6 ans à 7 ans:	3 semaines et un (1) jour
7 ans à 8 ans:	3 semaines et deux (2) jours
8 ans à 9 ans:	3 semaines et trois (3) jours
9 ans à 12 ans:	3 semaines et quatre (4) jours
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
(suite) 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 11CONGES FERIES

11.01

Les salariés à temps complet ayant complété leur période de probation bénéficient des jours de fêtes chômés et payés suivants:

Le Jour de l'An;
Le 2 janvier;
Le lundi de Pâques ou le 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
2e lundi d'octobre;
La veille de Noël;
Le Jour de Noël.

Tous les salariés à temps partiel ayant complété leur période de probation bénéficient 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.

ARTICLE 12CONGES 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: cinq (5) jours consécutifs à compter du décès; de son enfant, ou de sa mère ou de son père: trois (3) jours consécutifs entre le jour du décès et le lendemain des funérailles inclusive-ment.
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.
5. Un (1) jour en cas de déménagement (maximum de un (1) jour par année).

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, sauf pour le congé de déménagement qui est compensé suivant l'article 11.02 b).

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 de perfectionnement

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.

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 cinq cents (500) 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 13MESURES 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 14PROCEDURE 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 la connaissance 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 libération 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 15ASSURANCES

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.

ARTICLE 16DIVERS

16.01

Les membres de la famille immédiate d'un salarié régulier à temps complet (conjoint, enfant) qui désirent s'inscrire à un cours de conduite dispensé par l'école bénéficient de la gratuité totale du cours théorique. Pour les leçons pratiques lorsqu'elles sont données au conjoint ou au parent par le salarié concerné à l'extérieur des heures ouvrables, et ce, avec le consentement et la connaissance de l'Employeur, la personne ne paie que \$5.00 l'heure pour compenser l'usage de la voiture. Dans un tel cas aucune rémunération n'est versée au salarié en question.

16.02

Documentation

L'Employeur convient de garder disponibles des copies des lois et des documents pertinents au travail, pour que les salariés puissent les consulter sur les lieux de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à ^{Sainte-Foy} QUEBEC,

ce six (6) jour de juillet 1984.

L'ECOLE DE CONDUITE DE
L'AUTOMOBILE ET TOURING
CLUB DU QUEBEC

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

R. B. Lafont

André Beaulieu

André Beaulieu

LETTRE D'ENTENTEAllocation 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	5,00\$
Dîner	7,50\$
Souper	9,00\$

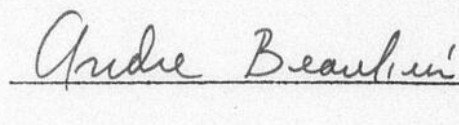
3. De plus, si le salarié régulier est requis de coucher à l'endroit où ont lieu les leçons, il reçoit, sur présentation d'une facture, un montant maximum de 38,00\$ pour défrayer son hébergement, sauf si l'Employeur prend les dispositions nécessaires pour faire les réservations et payer directement.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE à Québec Ste-Foy
ce *vingtième* jour de *juillet* 1984,

L'ECOLE DE CONDUITE DE
L'AUTOMOBILE ET TOURING
CLUB DU QUEBEC

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





LETTRE D'ENTENTE SUR LES HEURES D'OUVERTURE DE L'ECOLE

ENTRE: L'ECOLE DE CONDUITE DE L'AUTOMOBILE ET
TOURING CLUB DU QUEBEC

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 conduite 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 travaillant dans l'un ou l'autre des établissements n'assumeront aucun frais de stationnement.

Mr. Foy
à Québec, ce *6^e* EN FOI DE QUOI, les parties ont signé
jour de *juillet* 1984.

L'ECOLE DE CONDUITE DE
L'AUTOMOBILE ET TOURING
CLUB DU QUEBEC

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

R. Bergeron

André Beaulieu

LETTRE D'ENTENTE SUPPLEMENTAIRE CONCERNANT M. REJEAN MORENCY

Les parties signataires à la présente convention s'entendent pour permettre à M. Réjean Morency de donner le nombre de cours théoriques de conduite, qui sont nécessaires au maintien de son permis d'instructeur, selon la réglementation en vigueur.

En foi de quoi, les parties ont signé à ^{Dte-Foy} Québec,

ce 6 juillet 1984.

L'ECOLE DE CONDUITE DE
L'AUTOMOBILE ET TOURING
CLUB DU QUEBEC



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



BUREAUX DE LA CSN

QUÉBEC — 155 est. boul. Charest
G1K 3G6 (418) 647-5700

SUD-OUEST QUÉBÉCOIS
170 Champlain, C.P. 502, Valleyfield
J6T 1A8 (514) 371-5556

CÔTE-NORD

999, Comtois, Hébertville
G5C 2A5 (418) 589-2069

DRUMMONDVILLE — 451, Notre-Dame
J2B 2K9 (819) 478-8158

GASPÉSIE - ÎLES DE LA MADELEINE
165, ouest, rue Commerciale
Chandler, G0C 1K0 (418) 689-2294

GRANBY — 371, St-Jacques
J2G 3N5 (514) 372-6830

OUTAOUAIS — 258, boul. St-Joseph, Hull
J8Y 3X8 (819) 771-7447

LANAUDIÈRE — 190, Montcairn, Joliette
J6E 5G4 (514) 759-0762

LAURENTIDES

34, Legault app. 1, St-Jérôme
J7Z 5K9 (514) 438-4196

NORD-OUEST QUÉBÉCOIS

544 - 3e Avenue Val d'Or
J9P 1S4 (819) 825-6137

SEPT-ÎLES — 619, rue Brochu
G4R 2X7 (418) 962-5571

BAS ST-LAURENT

124, Ste-Marie, Rimouski
G5L 4E3 (418) 723-7811

SAGUENAY - LAC ST-JEAN

200 est. Racine, Chicoutimi
G7H 1S1 (418) 549-9320

SHAWINIGAN — 442, rue Willow
G9N 1X2 (819) 536-4433

SHERBROOKE — 180, Acadie
J1H 2T3 (819) 563-6515

SOREL — 900, de l'Église, Tracy
J3R 3R9 (514) 743-5502

RICHELIEU - YAMASKA

2425, Dessaulles, St-Hyacinthe
J2S 2V2 (514) 774-5363

HAUT-RICHELIEU — 262, Foch, St-Jean
J3B 2B3 (514) 348-4965

THETFORD MINES

908, Labbe
G6G 2A8 (418) 338-3159

TROIS-RIVIÈRES — 550, St-Georges
G9A 2K8 (819) 378-5419

VICTORIAVILLE

100 est. boul. Jutras
G6P 4L5 (819) 758-6241

"La CSN est le fruit de la construction patiente et militante des générations de travailleurs(euses) qui nous ont précédés. Y appartenir et y militer, c'est poser un geste concret de solidarité et s'engager dans l'amélioration des conditions de travail et de vie de tous les travailleurs(euses)".



FORMULE D'ADHÉSION

Nom _____
(lettres mouées S V P.)

Adresse _____

Tél.: _____ Code Postal _____

N° Ass. Soc. _____

Département _____

Je soussigné(e) donne librement mon adhésion au

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.

Date _____ 19 _____

X _____
Signature

Témoin

REÇU

Reçu de _____

la somme de \$2.00 en paiement d'une cotisation syndicale.

Signature _____ Date _____

CA-352

LETRE D'ENTENTEPROLONGATION DE LA DUREE
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Les parties conviennent de prolonger la présente convention jusqu'au 3 juin 1987.

Au 3 juin 1986, les taux horaires, tel qui défini à l'article 9.02 de la présente convention, seront majorés de (5%).

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à

Ste Foy ce 21
jour de Avril 1984.

José L'Ated (Syndicat)

André Beaulieu

LETTRE D'ENTENTEUTILISATION DES VEHICULES
AUTOMOBILE POUR LES REPAS

L'employeur convient que les salariés cités plus bas peuvent lorsqu'ils travaillent utiliser le véhicule automobile pour aller prendre leurs repas. Il est cependant expressément convenu que ces salariés prennent alors leurs repas aux environs de l'endroit où ils travaillent.

NOMS

G. Turgeon

J. Buteau

C. Nicole

A. Beaulieu

V. Paradis

A. Julien

J. Morel

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ste-Foy
ce 6^e jour de Septembre 1984.

[Signature]

Andee Beaulieu

Jour L'ATEQ

(Syndical)

LISTE D'ANCIENNETEAUTO-ECOLE STE-FOY

G. Turgeon
204, de Boulogne
Neufchâtel - G2B 2R6
842-4093

Instructeur temps complet

Date d'entrée: 67-02-12 14 ans 99 jours 5 heures

J. Morel
815, Painchaud
Québec - G1S 4L6
688-1806

Instructeur temps complet

Date d'entrée: 73-04-02 7 ans 227 jours 1 heure

C. Nicole
975, de la Rivière
St-Jean-Chrysostome - G0S 2T0
839-7684

Instructeur temps complet

Date d'entrée: 75-03-11 7 ans 200 jours

A. Beaulieu
555, 63e rue est #3
Charlesbourg - G1H 1Y9
623-4922

Instructeur temps complet

Date d'entrée: 79-03-12 3 ans 226 jours 7 heures

A. Julien
260, des Lilas ouest #5
Québec - G1L 1B3
623-3520

Moniteur temps complet

Date d'entrée: 80-03-19 3 ans 174 jours 5 heures

V. Paradis
3245, Valombreuse
Ste-Foy - G1X 1E8
651-1029

Moniteur temps complet

Date d'entrée: 78-04-03 3 ans 163 jours

J. Buteau
377, boul. Blais est
Montmagny - GOR 1E0
259-7548 ou 653-5975

Moniteur temps complet

Date d'entrée: 80-03-27 2 ans 100 jours 7 heures

J. Louis Trudelle
125, Berthiaume
Québec - G1L 2A2
524-0033

Moniteur temps partiel

Date d'entrée: 77-03-02 1 an 214 jours 2 heures

J. Pierre Paquet
290, Place de Vinci
Beauport - G1C 4V3
661-4642

Instructeur temps partiel

Date d'entrée: 79-04-18 1 an 53 jours

G. Paquet
133, rue Bergeron
Québec - G1P 2W5
527-2411

Moniteur temps partiel

Date d'entrée: 81-04-21 1 an 7 jours 2 heures

Le 2 mars 1984