

08965-6

C.A.E. 6569 NO.CONV. 89656
AFFIL. 2 NB.EMPL. 5
EMP.CDUV. 2 ET.GEOG. 65420 63
PERS.VIS. 0 NO.ACC. M26964001
DATE ENR.850326

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 1 1 0 7

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 **089656**

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-26964-01	
Date	Signature 84-12-20	Reception 84-12-21	Durée	Du 84-12-20	Au 85-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 5

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union des Vendeurs d'Automobiles et Employés Auxiliaires TUA local 1974 1010 Ste-Catherine E. bureau 510 Montréal, QC. H2L 2G3	<input type="checkbox"/> Déposant Spinelli Toyota Division 1850-9315 Quebec Inc 561 boul. St-Joseph Lachine, QC. H8S 2K9
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Perrault, Fournier Avocats Att: Me Michel Fournier 2075 Université, ste 1210 Montréal, QC. H3A 2L1	Région <u>06-06</u> Activité <u>3939 (10)</u> Affiliation <u>10</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
Voir au verso pour les codes →

Remarques

- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: SPINELLI TOYOTA INC DIVISION DE 1850-9315 QUEBEC INC. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	85-01-17

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

RECHERCHE

26964-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

SPINELLI TOYOTA, DIVISION DE 1850-9315
QUÉBEC INC.,

située au 561, boul. St-Joseph, Ville de
Lachine, Québec, H8S 2K9,

ci-après appelée «L'EMPLOYEUR»,

ET:

L'UNION DES VENDEURS D'AUTOMOBILES ET
EMPLOYÉS AUXILIAIRES, LOCAL 1974,

détenant une charte de l'Union Internationale
des Travailleurs Unis de l'Alimentation et
du Commerce, F.A.T., C.O.I., C.T.C., F.T.Q.,

située au 1010 est, rue Ste-Catherine,
Suite 510, Ville de Montréal, Québec, H2L 2G3,

ci-après appelée «L'UNION»,

se terminant le 31 décembre 1985.

2062
MONTRÉAL
MESSAGER
H

84 DEC 21 12:10

SOMMAIREPAGE(S)

CLASSIFICATIONS ET DÉFINITIONS	1
ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	2
ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION	2
ARTICLE 3 - SÉCURITÉ SYNDICALE	2-3
ARTICLE 4 - AUCUNE DISCRIMINATION	3
ARTICLE 5 - AFFAIRES SYNDICALES	3
ARTICLE 6 - ANCIENNETÉ	4-5
ARTICLE 7 - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI	5
ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE GRIEFS	5-6
ARTICLE 9 - ARBITRAGE	6-7
ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL	7-8
ARTICLE 11 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	8
ARTICLE 12 - REPAS	8-9
ARTICLE 13 - RÉMUNÉRATION DES VENDEURS	9-12
ARTICLE 14 - DÉMONSTRATEURS	12-13
ARTICLE 15 - CONGÉ ANNUEL PAYÉ	13-14
ARTICLE 16 - CONGÉS FÉRIÉS	14
ARTICLE 17 - CONGÉS DE DEUIL ET AUTRES	15
ARTICLE 18 - PERMISSION D'ABSENCE	15
ARTICLE 19 - SÉCURITÉ ET SANTÉ	15
ARTICLE 20 - GRÈVE ET LOCKOUT	16
ARTICLE 21 - DURÉE DE LA CONVENTION	16

CLASSIFICATIONS ET DÉFINITIONS

- (a) Le mot «salarié» désigne un vendeur de véhicules à moteur et un vendeur de véhicules à moteur est défini comme toute personne employée dans un établissement engagé dans la vente ou la location à long terme de véhicules à moteur neufs ou usagés et qui est employée dans le but de vendre au détail et/ou louer à long terme de tels véhicules à moteur neufs ou usagés sous la direction de l'EMPLOYEUR et/ou de ses représentants.
- (b) Un salarié à l'essai est un salarié qui compte moins de soixante-quinze (75) jours travaillés au service de l'EMPLOYEUR dans la vente au détail et/ou la location à long terme de véhicules à moteur.
- (c) Un salarié régulier est un salarié qui a complété la période d'essai prévue à la clause (b).
- (d) Un vendeur de camions est un salarié qui vend au détail ou loue à long terme des camions exclusivement.
- (e) Le mot «camion» signifie un véhicule à moteur classifié comme véhicule commercial par Toyota Canada Inc. Tout salarié peut vendre ou louer à long terme tel camion.
- (f) Un vendeur de flottes est un salarié qui vend exclusivement des véhicules à moteur à des acheteurs de flottes.
- (g) Le mot «flotte» signifie un ensemble d'au moins cinq (5) véhicules à moteur appartenant à une même entreprise commerciale. Une vente de véhicules devant faire partie d'une flotte signifie toute vente ayant pour effet de porter le nombre de véhicules appartenant à une même entreprise commerciale à cinq (5) ou plus.
- (h) Le seul facteur déterminant pour différencier un véhicule à moteur neuf d'un véhicule à moteur usagé sera le rapport de vente de l'EMPLOYEUR au Bureau des Véhicules Moteurs de la Province de Québec.
- (i) Une commission doit être considérée comme gagnée sur livraison au comptant d'un véhicule à moteur ou encore après que l'acheteur ait signé tous les documents requis pour le financement et pour la livraison, lesquels documents doivent être approuvés officiellement par l'EMPLOYEUR, et après que la livraison physique et légale par le salarié soit terminée et définitive.
- (j) Les mots «vente réservée» (house deal) signifient la vente ou la location à long terme au détail d'un véhicule à moteur, incluant les flottes sauf celles de Budget Rent a Car, par toute personne autre qu'un salarié, tel que défini dans cette convention.

2/...

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 L'EMPLOYEUR reconnaît l'UNION comme le seul agent négociateur accrédité pour représenter, négocier et conclure une convention collective de travail au nom de tous les salariés de l'EMPLOYEUR décrits dans la décision du 17 novembre 1983 du Commissaire du travail, soit «tous les vendeurs à plein temps de véhicules à moteur neufs, usagés, camions, flotte et location, salariés au sens du Code du travail».
- 1.02 Dans cette convention, le mot «salarié» désigne un salarié visé par le certificat d'accréditation mentionné à la clause 1.01 et engagé dans la vente ou la location à long terme de véhicules à moteur neufs ou usagés.

ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'UNION reconnaît que l'EMPLOYEUR possède seul tous les droits de direction et plus particulièrement, le droit d'administrer et d'opérer son entreprise en accord avec ses engagements et responsabilités, d'administrer et de diriger le personnel de la façon la plus efficace possible, le tout sujet aux seules restrictions spécifiques imposées par cette convention.
- 2.02 L'EMPLOYEUR convient de ne pas exercer ses droits de direction d'une façon discriminatoire et l'exercice de ces droits sera soumis en tout temps à la procédure de griefs et d'arbitrage prévue dans cette convention.
- 2.03 Lorsque les besoins de l'entreprise exigent des changements aux conditions de travail des salariés prévues dans cette convention, l'EMPLOYEUR doit négocier ces changements avec l'UNION avant de les mettre en vigueur.

ARTICLE 3 - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié doit, comme condition de son emploi, devenir et demeurer membre en règle de l'UNION pendant la durée de cette convention.
- 3.02 L'EMPLOYEUR s'engage à prélever du salaire de tout salarié couvert par le certificat d'accréditation un montant égal à la cotisation syndicale déterminée par l'UNION et ce, dès la première paie du mois.
- 3.03 L'EMPLOYEUR remettra mensuellement à l'UNION le montant de ces prélèvements dans les quinze (15) jours ouvrables suivant le début du mois où les prélèvements ont été faits.
- 3.04 L'UNION devra aviser l'EMPLOYEUR par écrit du montant du prélèvement exigible en vertu de son statut et de tout changement apporté au montant de ce prélèvement.

.../3

3/...

- 3.05 L'EMPLOYEUR remettra mensuellement à l'UNION une liste des noms des salariés qui entrent dans ou quittent l'unité de négociation.
- 3.06 Les formules T-4 et TP-4 indiqueront le total des prélèvements effectués en vertu du présent Article.

ARTICLE 4 - AUCUNE DISCRIMINATION

- 4.01 L'EMPLOYEUR et l'UNION conviennent de ne faire aucune discrimination à l'endroit d'un salarié sur la base de la race, de la couleur, du sexe, ou de la religion.

ARTICLE 5 - AFFAIRES SYNDICALES

- 5.01 Un représentant autorisé de l'UNION aura accès à l'établissement durant les heures de travail, aux fins de rencontrer le ou les salariés concernés, pour discuter de l'application de cette convention; il devra, au préalable, signaler sa présence à la direction de l'EMPLOYEUR.
- 5.02 Un délégué d'UNION pourra être élu ou désigné parmi les salariés de l'établissement pour représenter les salariés auprès de l'EMPLOYEUR. Ce délégué devra avoir acquis, au moment de son élection ou de sa désignation, au moins un (1) an d'ancienneté chez l'EMPLOYEUR.
- 5.03 Le délégué pourra obtenir une permission d'absence sans paie, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables par année de calendrier mais pas plus de trois (3) jours ouvrables à la fois, pour assister à des activités syndicales de l'UNION. L'UNION fera une demande écrite à cet effet au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence désirée.
- 5.04 Tout salarié élu à une fonction permanente de l'UNION et qui fait une demande préalable et écrite d'au moins trente (30) jours, peut obtenir une permission d'absence sans paie d'un maximum de six (6) mois, pourvu que l'EMPLOYEUR puisse raisonnablement se dispenser de ses services.
- 5.05 L'EMPLOYEUR convient qu'un espace raisonnable sera disponible pour l'usage de l'UNION afin d'afficher les avis concernant les activités syndicales de ses salariés. Tel avis ne pourra être affiché qu'après avoir reçu l'autorisation préalable du gérant des ventes ou de son représentant désigné. Telle autorisation ne sera pas refusée sans raison valable.
- 5.06 Il est convenu que le comité de négociation de l'UNION sera formé de permanents de l'UNION et d'un (1) salarié de l'établissement.
- 5.07 Le délégué d'UNION, qui a acquis trente (30) mois et plus d'ancienneté chez l'EMPLOYEUR, ne sera pas mis à pied aussi longtemps qu'il y aura du travail disponible pour lequel il soit qualifié.

ARTICLE 6 - ANCIENNETÉ

- 6.01 L'ancienneté d'un salarié sera calculée à compter de la date de son dernier embauchage et ne comptera qu'après qu'il aura complété sa période d'essai, telle que définie à la clause (b).
- 6.02 Le salarié à l'essai est régi par les dispositions de cette convention mais ne peut se prévaloir de celles qui concernent la procédure de griefs et d'arbitrage s'il est mis fin à son emploi, s'il est transféré ou s'il est déplacé.
- 6.03 L'ancienneté d'un salarié continue à s'accumuler pendant la période d'une permission d'absence prévue par cette convention.
- 6.04 Tout salarié perdra tous ses droits d'ancienneté, sans égard à ses années de service, pour les raisons suivantes:
- (a) s'il quitte volontairement son emploi;
 - (b) s'il est congédié pour juste cause;
 - (c) à défaut de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied, à moins que ce défaut de se rapporter au travail ne soit dû à la maladie ou à une autre cause justifiable, dont le fardeau de la preuve incombe au salarié; ce rappel devra être fait par lettre recommandée à la dernière adresse connue du salarié, avec copie adressée à l'UNION;
 - (d) s'il est mis à pied pour une période continue de plus de neuf (9) mois;
 - (e) s'il est absent pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans aviser son supérieur immédiat ou, ayant avisé son supérieur immédiat, sans fournir de raisons valables, dont le fardeau de la preuve lui incombe;
 - (f) s'il prend sa retraite ou s'il est mis à la retraite suivant une politique uniforme et constante de l'EMPLOYEUR.
- 6.05 Lorsque l'EMPLOYEUR procède à des mises à pied parmi ses salariés, il doit déterminer le nombre de salariés à être mis à pied. L'ancienneté sera le facteur déterminant pour identifier les salariés à être mis à pied, en commençant par le dernier salarié embauché et ainsi de suite jusqu'à ce que le nombre de salariés à être mis à pied soit atteint. Si la différence d'ancienneté entre un ou plusieurs salariés à être mis à pied et un ou plusieurs autres qui ne devrait(ent) pas l'être, suivant l'application du principe précité, est inférieure à douze (12) mois de calendrier, alors l'EMPLOYEUR pourra considérer le nombre de véhicules livrés par chacun des salariés concernés dans la période de douze (12) mois de calendrier précédant la mise à pied pour déterminer lequel sera ou lesquels seront mis à pied.

5/...

6.06 L'EMPLOYEUR s'engage à rappeler les salariés mis à pied, qui ont conservé leurs droits d'ancienneté, dans l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que le dernier salarié mis à pied sera le premier à être rappelé.

6.07 Dans les trente (30) jours de la signature de cette convention, l'EMPLOYEUR fournira à l'UNION une liste complète des salariés visés par le certificat d'accréditation, en y spécifiant leurs nom, adresse, fonction, date de dernier embauchage, date de naissance et numéro de sécurité sociale.

ARTICLE 7 - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

7.01 Lorsqu'il y a lieu pour l'EMPLOYEUR d'avertir un salarié officiellement, un avis écrit sera émis. L'avis sera rédigé en français. Une copie de cet avis sera remise au salarié concerné et une autre sera adressée à l'UNION dans les vingt-quatre (24) heures.

7.02 Sauf dans le cas d'une offense grave, un salarié régulier ne sera ni suspendu ni congédié s'il n'a pas reçu au préalable un avis écrit. Le délégué sera avisé de la suspension ou du congédiement d'un salarié.

7.03 Toute mesure disciplinaire imposée à un salarié est rayée de son dossier si elle n'est suivie d'aucune autre mesure disciplinaire dans une période de six (6) mois ou si elle est annulée par suite du recours à la procédure de griefs et d'arbitrage.

ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE GRIEFS

8.01 Il est convenu que l'EMPLOYEUR ou l'UNION ou tout salarié peut présenter des griefs dans le cas de mécontentements relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de cette convention, selon la procédure suivante:

8.02 PREMIÈRE ÉTAPE:

Dans les cinq (5) jours de l'événement qui a donné naissance au grief, le salarié accompagné, s'il le désire, de son délégué ou d'un représentant autorisé de l'UNION, doit présenter son grief par écrit au gérant des ventes ou à son représentant désigné. Le gérant des ventes rendra sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la présentation du grief. Si la décision du gérant des ventes n'est pas satisfaisante ou n'est pas rendue dans le délai accordé au gérant des ventes, le salarié doit référer son grief par écrit au gérant-général ou à son représentant désigné à la deuxième étape dans les cinq (5) jours suivants.

6/...

8.03 DEUXIÈME ÉTAPE:

Dans les cinq (5) jours de la référence à la deuxième étape, il y aura rencontre groupant le gérant-général ou son représentant désigné, le représentant autorisé de l'UNION, le salarié, et toute autre personne directement impliquée et dont la présence est jugée nécessaire par les parties. Le gérant-général ou son représentant désigné rend sa décision par écrit au représentant autorisé de l'UNION dans les cinq (5) jours ouvrables de la rencontre.

8.04 Tout salarié qui croit avoir été congédié injustement doit présenter son grief par écrit à la deuxième étape dans les cinq (5) jours de son congédiement.

8.05 Tout grief relatif aux taux de salaire doit être présenté à la deuxième étape dans les cinq (5) jours de l'événement qui a donné naissance au grief. Dans un tel cas, la décision devra spécifier, le cas échéant, la date d'entrée en vigueur du changement de taux de salaire.

8.06 L'EMPLOYEUR et l'UNION peuvent recourir à la procédure de griefs et d'arbitrage, en présentant le grief par écrit à la deuxième étape, dans les cinq (5) jours ouvrables de l'événement qui a donné naissance au grief. Les dispositions des Articles 8 et 9 sont alors lues et interprétées en faisant les changements nécessaires.

8.07 Tous les délais précités, pour la présentation d'un grief à chaque étape, sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre les représentants autorisés des parties. Si le grief n'est pas présenté à chaque étape dans le délai spécifié, il est considéré comme abandonné.

8.08 Il est convenu que tout salarié qui présente un grief ne sera pas ennuyé de ce fait.

ARTICLE 9 - ARBITRAGE

9.01 Si la décision d'une partie à la deuxième étape, en vertu de la clause 8.03, n'est pas satisfaisante ou n'est pas rendue dans le délai accordé, la partie poursuivante pourra référer le grief à l'arbitrage en donnant un avis écrit à l'autre partie dans les quinze (15) jours ouvrables suivants. À défaut de telle référence à l'arbitrage dans ce délai, le grief est considéré comme abandonné.

9.02 Les parties auront alors dix (10) jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'un arbitre unique et à défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties pourra s'adresser au Ministre du Travail, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, pour obtenir la désignation d'un arbitre unique.

9.03 L'arbitre est investi des pouvoirs et obligations prévus au Code du travail et il devra rendre sa décision dans les soixante (60) jours de la dernière audition.

7/...

- 9.04 L'arbitre n'aura aucune juridiction pour amender de quelque façon que ce soit toute disposition de cette convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de rendre quelque décision qui vienne en conflit avec les dispositions de ladite convention.
- 9.05 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention sera finale et liera les parties.
- 9.06 Chaque partie paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL

- 10.01 (a) Les heures normales d'ouverture de l'établissement seront de 09:00 heures à 21:00 heures.
- (b) Cependant, dans la période entre la St-Jean Baptiste et la Fête du Travail, les heures normales d'ouverture de l'établissement seront, le vendredi, de 09:00 heures à 18:00 heures.
- 10.02 (a) La semaine normale de travail pour tout salarié du département des voitures neuves sera du lundi au vendredi inclusivement, suivant les heures de devoir à la salle de montre cédulées ci-après.
- (b) Les heures de devoir de chaque salarié du département des voitures neuves à la salle de montre seront cédulées de la façon suivante:

PREMIÈRE CÉDULE:

Lundi : 09:00 heures à 21:00 heures
Mardi : 13:00 heures à 21:00 heures
Mercredi: 09:00 heures à 21:00 heures
Jeudi : 15:00 heures à 21:00 heures
Vendredi: 09:00 heures à 21:00 heures

DEUXIÈME CÉDULE:

Lundi : 13:00 heures à 21:00 heures
Mardi : 09:00 heures à 21:00 heures
Mercredi: 15:00 heures à 21:00 heures
Jeudi : 09:00 heures à 21:00 heures
Vendredi: 09:00 heures à 21:00 heures

TROISIÈME CÉDULE:

Lundi : 09:00 heures à 21:00 heures
Mardi : 15:00 heures à 21:00 heures
Mercredi: 09:00 heures à 21:00 heures
Jeudi : 13:00 heures à 21:00 heures
Vendredi: 09:00 heures à 21:00 heures

QUATRIÈME CÉDULE:

Lundi : 09:00 heures à 21:00 heures
Mardi : 09:00 heures à 21:00 heures
Mercredi: 13:00 heures à 21:00 heures
Jeudi : 09:00 heures à 21:00 heures
Vendredi: 15:00 heures à 21:00 heures

- (c) Si, après la date de la signature de cette convention, l'EMPLOYEUR embauche un ou plusieurs salariés additionnels, soit un cinquième, sixième ou tout autre nombre de salariés, au département des voitures neuves, chaque salarié de ce département aura droit à un (1) soir de congé hebdomadaire, soit de 18:00 heures à 21:00 heures, à compter de la semaine qui suit l'entrée effective en fonction du cinquième salarié au département des voitures neuves. Le soir de congé hebdomadaire sera accordé lors de l'une des journées où le salarié concerné devrait, suivant sa cédule précitée, travailler de 09:00 heures à 21:00 heures.
- 10.03 (a) Outre les heures de devoir à la salle de montre prévues à la clause 10.02(b), tout salarié est tenu d'assister à toutes les rencontres de vendeurs convoquées par l'EMPLOYEUR, aux présentations de nouveaux modèles, aux rencontres avec le manufacturier convoquées par l'EMPLOYEUR et aux séminaires de ventes convoqués par le manufacturier et/ou l'EMPLOYEUR, le tout sans que les dispositions de l'Article 11 ne s'appliquent dans de tels cas.
- (b) Au surplus, tout salarié est tenu, sur demande de l'EMPLOYEUR, d'assister aux expositions et de travailler au Salon de l'Auto de Montréal, le tout sans que les dispositions de l'Article 11 ne s'appliquent dans de tels cas, mais dans ces cas, le salarié reçoit, pour chaque samedi ou dimanche où il assiste à une exposition ou est assigné audit Salon, une indemnité forfaitaire de soixante-quinze dollars (\$75.00) s'il travaille toute la journée normale de travail.

ARTICLE 11 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 11.01 Le seul travail supplémentaire qui pourra faire l'objet des dispositions du présent Article sera le travail qui aura, au préalable, été requis et autorisé par écrit par l'EMPLOYEUR.
- 11.02 Les heures de travail effectuées par un salarié, en dehors de sa semaine normale de travail, lors d'un dimanche ou lors d'un congé férié, lui seront remises en nombre équivalent d'heures de congé autorisé, après entente entre le salarié concerné et le gérant des ventes ou son représentant désigné.

ARTICLE 12 - REPAS

- 12.01 (a) Le salarié, dont les heures de devoir à la salle de montre se situent entre 09:00 heures et 21:00 heures, aura droit à une période non rémunérée d'une (1) heure pour le dîner et à une période non rémunérée d'une (1) heure pour le souper.

- (b) Le salarié, dont les heures de devoir à la salle de montre se situent entre 13:00 heures et 21:00 heures ou entre 15:00 heures et 21:00 heures, aura droit à une période non rémunérée d'une (1) heure pour le souper.
- (c) Cependant, en ce qui concerne les vendredis compris dans la période entre la St-Jean Baptiste et la Fête du Travail, le salarié, dont les heures de devoir à la salle de montre se situent entre 09:00 heures et 18:00 heures, aura droit à une période non rémunérée d'une (1) heure pour le dîner mais n'aura droit à aucune période pour le souper, et le salarié, dont les heures de devoir à la salle de montre se situent entre 15:00 heures et 18:00 heures, n'aura droit à aucune période pour le souper.
- (d) Cependant, dans le cas où les dispositions de la clause 10.02(c) s'appliqueraient, le salarié, dont les heures de devoir à la salle de montre se situent entre 09:00 heures et 18:00 heures, aura droit à une période non rémunérée d'une (1) heure pour le dîner mais n'aura droit à aucune période pour le souper.
- (e) Le salarié doit aviser le gérant des ventes ou son représentant désigné avant de quitter la salle de montre pour sa période de dîner ou de souper.
- (f) Il doit y avoir un minimum de cinquante pour cent (50%) des salariés de l'équipe en devoir, dans la salle de montre pendant toute période de repas.

ARTICLE 13 - RÉMUNÉRATION DES VENDEURS

13.01 Le salarié reçoit un salaire hebdomadaire de base de cent dollars (\$100.00).

13.02 Le salarié est payé chaque jeudi pour la semaine de travail se terminant le vendredi précédent.

13.03 Le salarié reçoit de l'EMPLOYEUR une copie de la liste des prix des pièces et accessoires.

13.04 VÉHICULES À MOTEUR NEUFS:

(a) La commission devra être calculée au pourcentage de profit brut établi ci-après.

(b) Le profit brut, dans le cas d'un véhicule à moteur neuf, s'entend de la différence entre d'une part, le prix de vente, et d'autre part, le total formé par le prix coûtant du véhicule à la date de sa livraison, les équipements et/ou accessoires, le «pad» et les frais de transport et de préparation.

(c) (1) Le «pad» sera, pour les modèles suivants, de:

Tercel	:	\$150.00
Corolla	:	\$150.00
Camions	:	\$150.00
Van commerciale:		\$150.00
BJ Land Cruiser:		\$200.00

10/...

Camry : \$250.00
Celica : \$250.00
LE Van : \$250.00
4-Runner: \$250.00
Supra : \$350.00
Cressida: \$350.00

(2) La détermination du «pad», en ce qui concerne les nouveaux modèles, sera faite en comparant le prix coûtant de ces nouveaux modèles au prix coûtant des modèles mentionnés en (1).

- (d) Les frais de transport et de préparation sont établis suivant la facture de Toyota pour le transport, la publicité et autres items, et suivant le prix coûtant du département des ventes pour la préparation.
- (e) Le salarié reçoit, pour chaque véhicule à moteur neuf vendu et livré par lui, une commission de vingt pour cent (20%) du profit brut, tel que décrit ci-avant.
- (f) Pour fins de commissions, tous les démonstrateurs seront assimilés à des véhicules à moteur neufs et dans un tel cas, la commission minimale sera de cent cinquante dollars (\$150.00).

13.05

VÉHICULES À MOTEUR USAGÉS:

- (a) La commission devra être calculée au pourcentage de profit brut établi ci-après.
- (b) Le profit brut, dans le cas d'un véhicule à moteur usagé, s'entend de la différence entre d'une part, le prix de vente, et d'autre part, le total formé par le prix coûtant du véhicule, les équipements et/ou accessoires, et les frais de reconditionnement.
- (c) Le «pad» sera de cent cinquante dollars (\$150.00), mais s'il n'y a pas de garantie extensionnée, le «pad» sera alors de trois cents dollars (\$300.00).
- (d) Le salarié reçoit, pour chaque véhicule à moteur usagé vendu et livré par lui, une commission de vingt-cinq pour cent (25%) du profit brut, tel que décrit ci-avant.

13.06

DIVERS:

- (a) Garantie:
Contrat de 36 mois - vingt-cinq dollars (\$25.00);
Contrat de 48 mois - trente-cinq dollars (\$35.00).
- (b) Financement:
Vingt pour cent (20%) du profit brut, la commission minimale étant de cinquante dollars (\$50.00).
- (c) Anti-rouille, protège-peinture, protège-tissus et protège-pneus:
Vingt pour cent (20%) du profit brut.

.../11

11/...

13.07 VENTES RÉSERVÉES (HOUSE DEALS):

- (a) L'EMPLOYEUR ne versera aucune commission aux salariés du département des voitures neuves sur le nombre de ventes réservées (house deals) de véhicules à moteur neufs correspondant à dix pour cent (10%) de son volume de vente de véhicules à moteur neufs dans une année de calendrier, soit du 1er janvier au 31 décembre.
- (b) L'EMPLOYEUR répartira, dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de ladite année de calendrier et à parts égales entre les salariés du département des voitures neuves qui étaient encore à son emploi au 31 décembre de ladite année de calendrier, le total des commissions payables sur le nombre de ventes réservées (house deals) de véhicules à moteur neufs supérieur au nombre de ventes réservées (house deals) de véhicules à moteur neufs correspondant à dix pour cent (10%) de son volume de vente de véhicules à moteur neufs dans ladite année de calendrier.
- (c) L'EMPLOYEUR ne versera aucune commission aux salariés du département des voitures usagées sur le nombre de ventes réservées (house deals) de véhicules à moteur usagés correspondant au tiers (1/3) de son volume de vente de véhicules à moteur usagés dans une année de calendrier, soit du 1er janvier au 31 décembre.
- (d) L'EMPLOYEUR répartira, dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de ladite année de calendrier et à parts égales entre les salariés du département des voitures usagées qui étaient encore à son emploi au 31 décembre de ladite année de calendrier, le total des commissions payables sur le nombre de ventes réservées (house deals) de voitures à moteur usagés supérieur au nombre de ventes réservées (house deals) de véhicules à moteur usagés correspondant au tiers (1/3) de son volume de vente de véhicules à moteur usagés dans ladite année de calendrier.

13.08 COMMISSIONS SUR LIVRAISONS APRÈS LA FIN D'EMPLOI DU SALARIÉ:

Lorsqu'un salarié a signé de bonne foi un contrat pour la livraison d'un véhicule à moteur et que ladite livraison a lieu à un moment où le salarié n'est plus à l'emploi de l'EMPLOYEUR, ledit salarié reçoit soixante-quinze pour cent (75%) de la commission sur ce véhicule et la personne, qui est désignée par l'EMPLOYEUR pour effectuer le suivi et/ou la livraison dudit véhicule, reçoit vingt-cinq pour cent (25%) de ladite commission.

13.09 RENSEIGNEMENTS EXIGIBLES:

- (a) Lors de la fin d'emploi d'un salarié, l'EMPLOYEUR fournira, avec la collaboration de ce dernier, un dossier écrit spécifiant la date de la fin d'emploi et l'énumération de chaque commande de véhicules à moteur prise par le salarié mais non livrée. Une copie de ce dossier sera remise au délégué.

12/...

- (b) L'EMPLOYEUR maintiendra son tableau d'affichage actuel pour information concernant tous les véhicules à moteur vendus. Ce tableau devra indiquer qui a réalisé la vente, et si cette vente est une vente réservée (house deal), une vente de flotte, etc.
 - (c) Chaque salarié recevra un rapport détaillé de ses gains mensuels, où figurera la liste de toute transaction effectuée par ledit salarié.
- 13.10 Aucun salarié ne sera tenu d'agir comme perceuteur, sauf en ce qui a trait aux dépôts ou au paiement total relatif à ses propres ventes.
- 13.11 Toute vente effectuée par un salarié doit être soumise à l'EMPLOYEUR pour approbation et acceptation.
- 13.12 Toute livraison de véhicules à moteur devra normalement être effectuée par le salarié qui a effectué la vente et à l'établissement de l'EMPLOYEUR.
- 13.13 Dans le cas où la préparation des véhicules à moteur à livrer doit se faire à distance, le véhicule devra être conduit par un chasseur (jockey) à l'établissement de l'EMPLOYEUR.
- 13.14 Qu'il s'agisse de sa propre vente ou non, aucun salarié ne sera tenu de réparer, d'effectuer des installations ou de véhiculer une automobile ou un camion pour l'installation d'accessoires, réparations, etc., en dehors des limites de l'établissement de l'EMPLOYEUR.

ARTICLE 14 - DÉMONSTRATEURS

- 14.01 (a) L'EMPLOYEUR convient de mettre à la disposition de chaque salarié une voiture neuve devant servir de véhicule à moteur de démonstration.
- (b) La gamme de démonstrateurs comprendra les modèles Tercel, Corolla, Camry et Celica, et le salarié choisira, à sa discrétion, une transmission standard ou automatique.
- 14.02 Le choix du démonstrateur du salarié est à la discrétion du gérant des ventes ou de son représentant désigné, en tenant compte de l'ancienneté et du rendement du salarié concerné.
- 14.03 Chaque salarié doit assumer la responsabilité de garder son démonstrateur en bonne condition et en apparence propre et soignée.
- 14.04 Durant les heures de présence du salarié à l'établissement de l'EMPLOYEUR, son démonstrateur doit se trouver sur les terrains dudit établissement.
- 14.05 (a) L'entretien de ce démonstrateur sera assumé par l'EMPLOYEUR, suivant les modalités d'entretien prévues par Toyota Canada Inc. dans sa cédule d'inspection.
- (b) Il est cependant spécifiquement entendu que l'essence, le lave-vitre, les contraventions, la franchise (déductible) de l'EMPLOYEUR et les dommages par usage abusif sont à la charge du salarié.

13/...

14.06 Le salarié doit retourner ce démonstrateur immédiatement en cas de terminaison ou d'interruption de son emploi telle que permission d'absence prolongée, mise à pied, arrêt de travail, etc.

ARTICLE 15 - CONGÉ ANNUEL PAYÉ

15.01 Tout salarié qui aura accumulé les années de service continu prévues ci-après, au 30 avril de l'année en cours, aura droit au congé annuel payé selon les critères suivants:

<u>Années de service continu:</u>	<u>Congé annuel payé:</u>
Moins de douze (12) mois :	une (1) journée chômée par mois de service continu (dix (10) jours au maximum) et payée à raison de quatre pour cent (4%) de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'année précédente.
Un (1) an et plus :	deux (2) semaines chômées et payées à raison de quatre pour cent (4%) de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'année précédente.
Cinq (5) ans et plus :	trois (3) semaines chômées et payées à raison de six pour cent (6%) de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'année précédente.
Quinze (15) ans et plus :	quatre (4) semaines chômées et payées à raison de huit pour cent (8%) de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'année précédente.

15.02 Le salaire de congé annuel payé d'un salarié lui sera remis avant son départ pour ledit congé annuel et sur un chèque séparé de son chèque de salaire régulier.

15.03 Le salarié quittant son emploi a droit au paiement du salaire de congé annuel dû au moment de son départ, suivant ses années de service continu au moment de ce départ, d'après quatre, six ou huit pour cent, selon le cas, de ses gains accumulés depuis le 1er mai.

15.04 Pourvu que cela ne nuise pas aux opérations normales de l'établissement, les salariés choisiront leur congé annuel par ordre d'ancienneté au sein de l'unité de négociation, et la liste des congés annuels devra être affichée au plus tard le 30 avril de l'année en cours.

14/...

15.05 Les salariés ne pourront prendre plus de deux (2) semaines consécutives de congé annuel payé. Le salarié qui a droit à plus de deux (2) semaines de congé annuel payé pourra, suivant la clause 15.04 et lors de son deuxième choix, ajouter l'excédent de ses semaines de congé annuel.

ARTICLE 16 - CONGÉS FÉRIÉS

16.01 Tout salarié régulier aura droit aux congés chômés et payés suivants:

Jour de l'An
Avant-midi du lendemain du Jour de l'An
Vendredi Saint
Fête de Dollard
St-Jean Baptiste
Confédération
Fête du Travail
Action de Grâces
Après-midi de la veille de Noël
Noël
Avant-midi du lendemain de Noël
Après-midi de la veille du Jour de l'An.

16.02 Si un congé férié, tel que défini à la clause 16.01, survient un jour non ouvrable, le congé sera reporté au jour ouvrable précédent ou suivant, à la discrétion de l'EMPLOYEUR.

16.03 Lorsqu'un ou deux congés fériés, tels que définis à la clause 16.01, surviennent pendant la période de congé annuel payé d'un salarié régulier, celui-ci pourra prendre ce ou ces congés fériés en même temps que son congé annuel.

16.04 L'indemnité que recevra un salarié régulier pour chacun des congés fériés, tels que définis à la clause 16.01, et auxquels il a droit, suivant la clause 16.05, sera égale à:

(a) en ce qui concerne l'avant-midi du lendemain du Jour de l'An, l'après-midi de la veille de Noël, l'avant-midi du lendemain de Noël et l'après-midi de la veille du Jour de l'An: zéro point deux pour cent (0.2%);

(b) en ce qui concerne chacun des autres congés fériés: zéro point quatre pour cent (0.4%);

de ses gains totaux dans la période du 1er décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année en cours inclusivement, payable par chèque séparé, le 15 décembre de chaque année.

16.05 Pour avoir droit au paiement d'un congé férié, tel que défini à la clause 16.01, le salarié régulier doit avoir travaillé ou avoir été en congé d'absence (n'excédant pas quinze (15) jours) avec permission ou pour maladie certifiée et prouvée, le dernier jour ouvrable précédant le congé férié et le premier jour ouvrable suivant le congé férié, selon les exigences normales de son travail.

ARTICLE 17 - CONGÉS DE DEUIL ET AUTRES

- 17.01 (a) Le salarié aura droit à une (1) journée de congé payé, à raison de vingt dollars (\$20.00), à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant, de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur.
- (b) À cette occasion, le salarié aura droit à trois (3) autres journées de congé non payé.
- 17.02 (a) Le salarié aura droit à une (1) journée de congé payé, la journée de son mariage, à raison de vingt dollars (\$20.00).
- (b) Le salarié aura droit à une (1) journée de congé non payé, la journée du mariage de l'un de ses enfants.
- (c) Le salarié aura droit à deux (2) journées de congé non payé à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de son enfant.

ARTICLE 18 - PERMISSION D'ABSENCE

- 18.01 (a) Le salarié pourra, par écrit, soumettre une demande de permission d'absence sans paie au gérant des ventes ou à son représentant désigné au moins quatorze (14) jours avant le début de l'absence désirée.
- (b) Si l'absence est autorisée par l'EMPLOYEUR, à son retour au travail, le salarié sera réinstallé à la fonction qu'il occupait avant sa permission d'absence, avec les droits applicables de cette convention.

ARTICLE 19 - SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 19.01 L'EMPLOYEUR convient de continuer à prendre les mesures pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant leurs heures de travail.
- 19.02 L'EMPLOYEUR convient de maintenir son régime d'assurances-vie et salaire, sous réserve des contrats en vigueur, à la signature de cette convention, entre l'EMPLOYEUR et les compagnies d'assurance.
- 19.03 Si le salarié est temporairement incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, l'EMPLOYEUR convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état, tel qu'attesté par un certificat médical du médecin traitant, lui permettra de reprendre la fonction qu'il occupait avant sa maladie ou son accident.
- 19.04 L'EMPLOYEUR convient de participer avec les salariés à la moitié du coût du régime d'assurances-vie et salaire en vigueur à la signature de cette convention.

16/...

ARTICLE 20 - GRÈVE ET LOCKOUT

20.01 Il est mutuellement convenu que, pendant toute la durée de cette convention, il n'y aura pas de grève, ni de ralentissement de travail, ni de piquetage à l'établissement de l'EMPLOYEUR, ni de lockout.

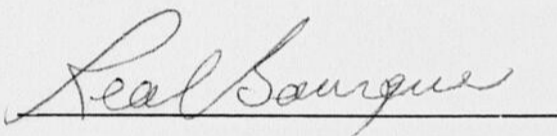
ARTICLE 21 - DURÉE DE LA CONVENTION

21.01 Cette convention entrera en vigueur à la date de sa signature et le demeurera jusqu'au 31 décembre 1985 inclusivement.

21.02 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de cette convention, toutes les dispositions de ladite convention demeureront en vigueur jusqu'au recours par l'une ou l'autre des parties au droit de grève ou au droit de lockout.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette convention, à Montréal, province de Québec, ce 20e jour de décembre 1984.

SPINELLI TOYOTA, DIVISION DE
1850-9315 QUÉBEC INC.



L'UNION DES VENDEURS
D'AUTOMOBILES ET EMPLOYÉS
AUXILIAIRES, LOCAL 1974

