

NOM

NO

07837-8

C.A.E. 6569 NO.CONV. 78378
AFFIL. 12 NB.EMPL. 6
EMP.COUV. 2 ET.GEOD. 6546 63
PERS.VIS. 0 NO.ACC. M06155005
DATE ENR. 830919

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input 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-6155-05
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	83-03-16	83-03-18		83-03-16	85-03-15	6	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des vendeurs d'automobiles et employés auxiliaires local 1974, U.F.C.W. Att: Bernard Ingley 9240 Boul. Viau # 202 St-Leonard, Qué. H1R 2V8	<input type="checkbox"/> Déposant Boulevard Pontiac Buick G.M.C. Ltée 9050 rue de L'Acadie Montréal, Québec H4N 2S5

Unité de négociation

Tous les vendeurs à plein temps de véhicules à moteur neufs, usagés flotte et location, salariés au sens du Code du Travail.

Région	Activité	Affiliation
06-06	6569(8)	10

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

Remarques				
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p align="center">Pour le commissaire général du travail</p> <table border="1"> <tr> <td>Signature</td> <td>Date</td> </tr> <tr> <td><i>Perronette David</i></td> <td>83-05-16</td> </tr> </table> </div>	Signature	Date	<i>Perronette David</i>	83-05-16
Signature	Date			
<i>Perronette David</i>	83-05-16			

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

1.153-05 6 pers. 7837-8

CONVENTION COLLECTIVE passée et conclue à Montréal,
ce 16 ième jour du mois de MARS, 1983
de l'année mil neuf cent quatre-vingt-trois.

ENTRE: BOULEVARD PONTIAC BUICK G.M.C. LTEE
ou ses successeurs,
9050 rue de l'Acadie
Montréal, Québec H4N 2S5.
ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

83 MAR 18 10 10
MONTREAL
MASSADGEN
D

d'une part,

ET: L'UNION DES VENDEURS D'AUTOMOBILES ET
EMPLOYES AUXILIAIRES, LOCAL 1974, TUAC
ou ses successeurs,
détenant une charte de l'Union Internationale
des Travailleurs Unis de l'Alimentation et du
Commerce, F.A.T., C.O.T., C.T.C., F.T.Q.
ci-après appelé "L'UNION"

d'autre part.

LA PRESENTE CONVENTION ATTESTE CE QUI SUIT:

CLASSIFICATIONS ET DEFINITIONS

- a) Salarié et vendeur d'automobiles:
Pour les fins de cette convention, le mot "salarié" désigne un vendeur d'automobiles et un vendeur d'automobiles est défini aux présentes comme toute personne employée dans un établissement engagée dans la vente de véhicules-moteur neufs ou usagés et qui est employée dans le but de vendre au détail des véhicules-moteur neufs ou usagés sous la direction de l'employeur et/ou de ses représentants de ventes.
- b) Vendeurs à l'essai:
Un vendeur à l'essai est un vendeur qui compte moins de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés d'expérience chez l'Employeur dans la vente de véhicules-moteur.
- c) Gérant de camions:
Un gérant de camions est un employé qui vend des camions principalement.
- d) Vendeurs réguliers:
Tous les vendeurs autres que les vendeurs à l'essai sont des vendeurs réguliers.
- e) Gérant de flotte:
Le gérant de flotte et location peut vendre à des acheteurs de flotte principalement.
- f) Commissions gagnées:
Une commission doit être considérée comme gagnée sur livraison au comptant d'un véhicule-moteur ou après que l'acheteur ait signé tous les documents requis pour le financement, lesquels documents devront être approuvés officiellement par l'employeur, et que la livraison physique et légale est terminée.
- g) Véhicules neufs et usagés:
Dans le but de différencier un véhicule neuf d'un véhicule usagé, le seul facteur déterminant sera le rapport de ventes du détaillant au Bureau des Véhicules-Moteur de la Province de Québec.
- h) Flotte:
Ensemble d'au moins cinq (5) véhicules-moteur appartenant à une même entreprise commerciale. Une vente de véhicules devant faire partie d'une flotte s'entendra de toute vente ayant pour effet de porter le nombre de véhicules appartenant à une même entreprise commerciale à cinq (5) ou plus.

ARTICLE I - 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 visés par le certificat de reconnaissance syndicale émis par le Ministère du Travail à savoir:
- 1.02 Dans la présente convention collective, "salarié" désigne un salarié visé par le susdit certificat d'accréditation, employé dans la vente de véhicules-moteur neufs ou usagés.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 a) L'Union reconnaît à l'Employeur tous les droits de direction qui lui sont dévolus et plus particulièrement, le droit d'administrer et d'opérer son entreprise, d'administrer et de diriger le personnel de la façon la plus efficace possible, le tout sujet aux restrictions spécifiques imposées par la présente convention collective.
- b) L'Employeur convient de ne pas exercer les fonctions précitées de façon arbitraire ou discriminatoire, lesquelles seront soumises en tout temps aux procédures de griefs et d'arbitrage stipulées dans cette convention.
- 2.02 Lorsque les besoins de l'entreprise exigeront des changements aux conditions de travail des salariés prévus dans la présente convention, l'Employeur négociera avec l'Union de tels changements avant de les appliquer.

ARTICLE III - SECURITE SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié doit, comme condition de son emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle, pendant toute la durée de la présente convention collective.
- 3.02 a) L'Employeur s'engage à retenir sur le salaire de tout salarié couvert par le certificat d'accréditation un montant égal à la cotisation syndicale tel que déterminé par l'Union et ce dès la première paie du mois.

ARTICLE III - SECURITE SYNDICALE (suite)

- 3.02 b) Tout salarié doit au moment de son embauchage signer une carte d'adhésion autorisant l'employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur la première paye hebdomadaire après une période de trente (30) jours suivant la date de son embauchage et à la remettre à l'Union dans les quinze (15) jours suivant la date où le prélèvement est fait.
- 3.03 L'employeur remettra mensuellement à l'Union les montants ci-haut prévus dans les quinze (15) jours suivant la date où le prélèvement aura été fait.
- 3.04 L'Union devra aviser par écrit l'employeur du montant de la cotisation exigible en vertu de son statut et aviser de la même façon l'employeur de tout changement apporté au montant de cette cotisation.
- 3.05 L'employeur remettra à l'Union, sur une base mensuelle, une liste indiquant le nom des nouveaux salariés ou des salariés qui quittent l'unité de négociation.

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01 Les représentants syndicaux ont accès à l'établissement durant les heures de travail pour constater que les termes de la convention sont observés. Ces représentants doivent d'abord signaler leur présence au contrôleur de la maison ou s'il est absent, à son remplaçant.
- 4.02 Un délégué d'Union pourra être élu ou désigné parmi les salariés de l'établissement pour agir à titre de représentant auprès de l'employeur des salariés couverts par la présente convention collective.
- 4.03 Pourvu que la demande soit faite au moins quinze (15) jours à l'avance, ce délégué pourra obtenir un permis d'absence non payé pour assister à des activités syndicales et ce, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours ouvrables par an, maximum de trois (3) jours ouvrables consécutifs.
- 4.04 L'employeur convient qu'un espace raisonnable sera disponible pour l'usage de l'Union afin d'afficher les avis intéressant ses membres. Tout affichage d'avis devra préalablement être autorisé par le gérant des ventes. Telle autorisation ne sera pas refusée sans motif valable.

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES (suite)

- 4.05 Tout salarié élu à une fonction permanente de l'union et qui en fera la demande par écrit trente (30) jours à l'avance, pourra obtenir un permis d'absence sans solde pour une période de six (6) mois au maximum, à la condition que l'Employeur puisse se passer de ses services et qu'il n'ait pas à engager un autre employé.
- 4.06 Il est convenu que le comité de négociations de l'union sera formé de permanents et d'un salarié de l'unité de négociations.

ARTICLE V - ANCIENNETE

- 5.01 L'ancienneté d'un salarié sera calculée à compter de sa date d'embauchage et seulement après qu'il aura terminé une période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés chez l'employeur.
- 5.02 Tout salarié perdra ses droits d'ancienneté et son emploi sans égard à ses années de service pour les raisons suivantes:
- a) s'il quitte volontairement son emploi;
 - b) si le salarié est congédié pour juste cause et non réinstallé par la procédure de grief et d'arbitrage;
 - 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 cause d'un manque de travail à moins que ce défaut de se rapporter ne soit dû à la maladie ou autre cause justifiable. Ce rappel devra être fait par lettre recommandée, adressée à la dernière adresse connue du salarié, avec copie adressée à l'union le jour même;
 - d) s'il s'absente pour trois (3) jours ouvrables consécutifs sans aviser la compagnie et sans explications raisonnables.
 - e) Toute preuve de maladie et de justification incombe au salarié;
 - f) s'il prend sa retraite ou s'il est mis à la retraite selon une pratique uniforme et constante.
 - g) s'il est mis à pied pour plus de douze (12) mois.
- 5.03 Les employés à l'essai sont sujets à la présente convention collective mais peuvent être remerciés, transférés ou déplacés sans recours à la procédure de grief.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

- 5.04 En cas de réduction de personnel, l'ancienneté sera le facteur déterminant entre les salariés de l'unité de négociation; c'est-à-dire que le dernier engagé sera le premier mis à pied. Cependant entre les derniers salariés engagés dont l'ancienneté est sensiblement égale, c'est-à-dire que la différence n'excède pas douze (12) mois, la performance de vente des douze derniers mois précédant la mise à pied deviendra également un facteur déterminant entre ces salariés, dans la mesure où la différence est justifiable.
- 5.05 Un salarié qui subit une mise à pied permanente, recevra par écrit un avis de deux semaines ou sera payé deux semaines de salaire à la place d'un avis, s'il a au moins douze mois d'ancienneté.
- 5.06 L'employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont retenu leurs droits d'ancienneté selon l'ordre inverse de leur renvoi, c'est-à-dire que les derniers remerciés seront les premiers à être réinstallés au service de l'employeur.
- 5.07 Dans les trente (30) jours qui suivront la signature de cette convention, l'employeur fournira à l'union une liste complète de ses salariés visés par le certificat d'accréditation en y spécifiant le nom, l'adresse, la fonction et la date d'embauchage, la date de naissance, le numéro d'assurance sociale.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI

- 6.01 L'employeur se servira d'un avis écrit pour avertir un salarié officiellement lorsqu'il y a lieu et l'avis sera rédigé en français. Une copie de l'avis sera remise au salarié, au délégué, et une autre adressée à l'union le jour même.
- 6.02 Aucun salarié ayant terminé sa période d'essai tel que défini dans le texte "Classifications et définitions" par b) ne sera pas congédié ou suspendu sans avoir au préalable un avertissement écrit. La seule exception aura trait au cas de congédiement ou de suspension pour cause grave. Le délégué sera avisé du congédiement ou de la suspension d'un salarié.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI (suite)

- 6.03 Aucune plainte ou grief de l'employeur inscrit au dossier d'un salarié ne pourra être invoqué si pendant les derniers six (6) mois, aucune plainte ou grief n'a été inscrit au dossier de ce salarié et maintenu après le recours à la procédure de règlement des griefs, si tel recours est exercé.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS

- 7.01 Il est convenu que l'employeur ou l'union ou tout salarié peut soulever des griefs dans le cas de différends relatifs à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective selon la procédure suivante:
- 7.02 Tout salarié qui croit avoir été injustement traité ou qui estime que les dispositions de la présente convention n'ont pas été respectées aura le droit de soumettre un grief et, si nécessaire, il aura droit à une rectification de rétribution de la part de l'employeur. De tels griefs seront étudiés de la façon suivante:
- 7.03 Premier échelon: entre l'employé intéressé, le délégué d'union, le gérant des ventes ou son délégué. Le grief doit être discuté dans les dix (10) jours ouvrables de l'incident dont découle le grief. Le gérant des ventes rendra par écrit sa décision dans les quatre (4) jours ouvrables qui suivent la date de la discussion. Si l'employé désire en appeler à l'échelon suivant, le grief devra être consigné par écrit et un avis d'appel devra être soumis au gérant général dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la décision du gérant des ventes.
- 7.04 Deuxième échelon: entre le représentant d'union, le gérant général et/ou délégué et toute personne directement impliquée et dont la présence est considérée nécessaire par les parties. La discussion à cet échelon devra avoir lieu dans les sept (7) jours ouvrables de la date d'appel. La décision du gérant général ou de son délégué à ce niveau doit être rendue à l'union par écrit dans les quatre (4) jours ouvrables de la date de la réunion.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

- 7.05 Si les parties le jugent nécessaire, une réunion des parties peut avoir lieu en présence, si on le désire, des personnes intéressées. Si une réunion a lieu, la décision du gérant général, ou de son délégué, sera remise à l'union par écrit dans les sept (7) jours ouvrables de la date de la réunion.
- 7.06 Dans le cas d'un congédiement, un grief peut être soumis par un salarié s'il croit avoir été traité injustement. Un tel grief doit être soumis dans les sept (7) jours ouvrables de la date du congédiement et il sera étudié à compter du deuxième échelon.
- 7.07 L'employeur ou l'union peut soumettre des griefs à compter du deuxième échelon.
- 7.08 Les délais-limites spécifiés ci-dessus peuvent être modifiés par une entente écrite des deux parties.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

- 8.01 Advenant qu'un grief ayant trait à la prétendue mauvaise interprétation ou violation de la présente convention ne soit pas réglé au deuxième échelon de la procédure de griefs, il pourra être porté à l'arbitrage, conformément aux dispositions du Code du Travail, dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la décision rendue à cette dernière étape, ou de l'expiration des délais pour répondre, à défaut de quoi il sera présumé abandonné.
- 8.02 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.
- 8.03 L'arbitre n'aura aucune juridiction pour altérer ou modifier quelque disposition de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui entrât en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention.
- 8.04 Toute décision de l'arbitre sera finale et liera les parties en cause.
- 8.05 A compter de la demande d'arbitrage, les parties auront alors dix (10) jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'un arbitre. Faute d'entente dans ce délai, l'union ou l'employeur aura dix (10) jours ouvrables additionnels pour s'adresser au Ministre du Travail et de la Main d'Oeuvre pour une nomination d'office.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 La semaine régulière de travail pour tout salarié sera de 40 heures. Les heures d'ouverture du commerce seront celles décrétées par l'Association des Marchands d'Automobiles de Montréal ou autre organisme officiel représentant les marchands de Montréal.
- Le vendeur peut travailler toutes les heures qu'il désire, mais la maison ne cédulera pas plus de 28 heures de plancher à moins d'une urgence.
- 9.02 a) Les salariés sont assignés à une cédule de 5 jours par semaine. Leur programmation de travail sera sur rotation quotidienne.
- Cette programmation pourra être modifiée de consentement entre le délégué et l'employeur.
- b) Les heures de travail cédulées seront comme suit:
- 9:00 heures à 15:00 heures
15:00 heures à 22:00 heures
- 9.03 Tout salarié peut demander d'être relevé de son devoir dans la salle de montre et une telle demande sera accordée, pourvu que la raison soit justifiable ou dans un cas d'urgence.
- 9.04 Une programmation de travail sera affichée dans l'établissement avant midi le vendredi de chaque semaine, indiquant les heures de travail pour tous les salariés pour la semaine suivante. Une copie de la programmation sera remise au délégué d'union.
- 9.05 L'employeur devra planifier les heures programmées de ses salariés de telle sorte que les heures de devoir à la salle de montre soient réparties équitablement entre tous les salariés.

ARTICLE X - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 10.01 Tout travail accompli par les salariés, en dehors de leur semaine régulière, tel qu'établi à l'article 9.01 sera rémunéré au taux de quinze (\$15.00) dollars l'heure en surplus de toute commission qu'il pourra gagner.
- 10.02 Tout travail accompli par un salarié durant un congé statutaire sera rémunéré au taux de quinze (\$15.00) dollars l'heure, en surplus de toute commission qu'il pourra gagner et au paiement du congé selon le taux établi à l'article 15.04.

ARTICLE X - TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

- 10.03 Aux fins de l'article X, le seul temps supplémentaire payable sera celui demandé par l'employeur, par écrit.
- 10.04 Le temps supplémentaire requis par l'employeur se fera sur une base volontaire sauf en cas d'urgence.

ARTICLE XI - PAUSE

- 11.01 Tout salarié aura droit à une (1) heures non payée pour le dîner et à une (1) heures non payée pour le souper lorsque l'établissement reste ouvert durant la soirée, le salarié devra au préalable en donner avis verbal à la personne en charge.

ARTICLE XII - REMUNERATION DES VENDEURS

- 12.01 Le vendeur régulier recevra une avance de trois cent cinquante dollars (\$350.00) pour chaque semaine travaillée. Le 25ième jour du mois, toutes les commissions dûes à chaque vendeur devront être additionnées, si ces commissions excèdent le total des avances reçues par le vendeur au cours du mois, la différence lui sera versée au plus tard le 10ième jour ouvrable du mois suivant. L'employeur se réserve le droit de cesser de payer l'avance hebdomadaire à tout vendeur qui accumule un déficit de mil quatre cent dollars (\$1,400.) ou plus.
- Tout vendeur à l'essai recevra un maximum d'avance de cent soixante-quinze dollars (\$175.).

12.02 a) COMMISSION VOITURE NEUVE

<u>Marque</u>	<u>Commission</u>	<u>Profit brut (gross)</u>
Electra	\$230.00	1,000
Riviera	230.00	1,000
LeSabre	180.00	700
Estate Wagon	180.00	700
Electra Wagon	180.00	700
Regal	165.00	600
Century	165.00	600
Skylark	165.00	600
Skyhawk	165.00	600
Parisienne	165.00	600
Grand Prix	165.00	600
Grand Lemans	165.00	600
Firebird	165.00	750
6000 Pontiac	165.00	600
Phoenix	165.00	600
2000	165.00	600
Acadian	145.00	425
Camion 15-25-35	165.00	600

ARTICLE XII - REMUNERATION DES VENDEURS (suite)

- 12.02 1) L'excédent payé à 35% du profit brut
Le profit brut minimum requis et basé sur le (total dealer invoice) plus accessoires additionnels installés dans nos ateliers ou à l'extérieur.
- 2) Le salarié peut sur demande voir la facture du véhicule qu'il a vendu et il recevra une liste interne de prix des pièces et accessoires à installer.
- 3) Afin d'établir le profit brut, la facture du manufacturier servira de calcul de base, (copie du coûtant (cost) sera au bureau du gérant), à laquelle sera ajouté le coût de tout équipement additionnel rajouté sur la voiture avant livraison. Le salarié aura le droit de voir la facture du manufacturier de tous véhicules-moteur, ainsi que toutes autres factures, sur lesquelles sa commission est basée. Le prix de la facture sera défini par "Total Invoice" Cette définition est valable tout et aussi longtemps que le système de facturation ne change pas. Les frais de livraison "P.D.I." seront exclus du calcul de commission.

4)	<u>Prix de vente</u>	<u>Commission</u>
Antirouille	\$200.00	\$50.00
Plan de protection mécanique	Prix de liste	40.00
Financement		30.00

- 5) Les commissions de plan de protection et de plan de financement se fait sous réserve de changement possible de réglementation en semblable matière tant par le manufacturier que par le législateur.

6) BONIS ANNUEL

(Commission de volume d'unité)

Tout véhicule neuf, location et usagé de plus de \$500.00 fait parti du volume.

<u>Volume (unité)</u>	<u>Commission</u>
115	\$15.00
120	17.50
125	20.00
130	22.50
135	25.00
140	27.50
145	30.00
150	32.50
155	35.00
160	37.50
165	40.00
170	42.50
175 et plus	45.00

ARTICLE XII - REMUNERATION DES VENDEURS (suite)

- 12.02 7) Advenant le départ volontaire ou non d'un vendeur entre la période du 1er octobre et du 30 septembre, les commissions volume d'unité s'appliqueront sur toutes les unités livrées entre le 1er octobre et la date du départ du vendeur selon l'échelle ci-haut décrite au prorata.
- 8) La commission pour la vente de "Démonstrateur" est assujettie à la clause 12.02 a) et 12.02 a)1).

12.03 VOITURES USAGEES:

Commission de base: 30% du profit brut

Boni mensuel: Minimum 10 voitures et plus: \$10.00 chacune.

<u>Boni annuel:</u>	Minimum 90 voitures:	\$8.00	chacune
	100	"	10.00 "
	110	"	12.00 "
	120	"	15.00 "
	130	"	18.00 "
	140	"	20.00 "
	150	"	25.00 "

Les voitures au détail au dessus de \$500.00 seulement, sont éligibles aux bonis.

BONIS G.M.A.C. ET BANQUE

1	contrat	\$10.00	chacun
2	contrats	15.00	"
3	"	20.00	"
4	"	25.00	"
5	"	30.00	"
6	"	35.00	"
7	"	40.00	"
8	"	45.00	"
9	"	50.00	" etc...

N.B. pour obtenir une commission sur la finance, il faut avoir un minimum de \$1,000.00 et/ou 13 mois. Le profit brut sera calculé après avoir additionné le prix coûtant, les réparations, la préparation et la réserve pour garantie s'il y a lieu (Réserve de garantie légale est \$200.00).

GARANTIE PROLONGEE: Prix de liste - commission \$40.00

CONDITIONS:

Advenant le départ volontaire ou non d'un vendeur entre le 1er novembre et le 30 octobre la commission de volume annuel d'unité s'appliquera sur toutes les unités livrées entre le 1er novembre et la date du départ du vendeur selon l'échelle ci-haut décrite au prorata.

ARTICLE XII - REMUNERATION DES VENDEURS (suite)

- 12.04 Tous les employés de BOULEVARD PONTIAC BUICK GMC auront le privilège d'acheter une voiture ou un camion, directement de la maison, par l'entremise du personnel de direction des ventes. Il est entendu qu'aucun membre de la direction ne pourra vendre de véhicule à toute personne qui n'aura pas spécifiquement demandé d'effectuer une transaction relative à l'achat d'un véhicule par son intermédiaire.
- Dans le cas où quelqu'un demanderait un membre de la direction pendant son absence, il est conseillé aux vendeurs de faire la vente, en ce cas, la commission lui sera payée au complet. En cas de surplus de clients dans la salle de montre, la direction s'efforcera de répondre à la clientèle et en tous ces cas, les commissions des ventes complétées seront divisées entre les vendeurs présents à ce moment sur le plancher et leur seront payées sur leur état de compte mensuel.
- Toutes ces clauses seront valides en autant que les heures de "plancher" seront respectées par les salariés et ne s'appliqueront pas en cas de grève ou de lock out.
- 12.05 Commissions sur livraisons après départ du salarié:
Lorsqu'un salarié a pris une commande de bonne foi pour la livraison d'un véhicule-moteur et que la dite livraison a lieu à un moment où l'employé n'est plus à l'emploi du dit employeur, le véhicule sera livré par la direction et la pleine commission sera payée au dit salarié.
- 12.06 Renseignements exigibles:
L'employeur fournira pour chaque groupe de salarié un tableau d'affichage pour informations concernant tous les véhicules-moteur vendus:
- a) Qui a réalisé la vente.
- Chaque salarié recevra un rapport détaillé de ses gains mensuels où figurera la liste de toutes transactions effectuées par le dit salarié. L'employeur mettra à la disposition des représentants de l'union, sur demande après avis sur téléphone, les dossiers de contrats de vente pour vérifier les commissions en litige.

ARTICLE XII - REMUNERATION DES VENDEURS (suite)

- 12.07 Aucun salarié ne sera tenu d'agir comme collecteur, sauf en ce qui a trait aux dépôts ou au paiement initial relatif à ses propres ventes.
- 12.08 Toute livraison de véhicules-moteur devra normalement être effectuée par le vendeur qui a réalisé la vente et normalement à la place d'affaires de l'employeur.
- 12.09 Dans le cas où la préparation des véhicules-moteur à livrer doit se faire à distance, le véhicule devra être conduit par un manoeuvre (jockey) à la place d'affaires où ledit vendeur sera assigné.
- 12.10 Qu'il s'agisse de sa propre vente ou non, aucun vendeur ne sera tenu de réparer, d'effectuer des installations.

ARTICLE XIII - DEMONSTRATEURS

- 13.01 L'employeur convient de mettre à la disposition de chaque salarié une voiture dont l'entretien est assumé par l'employeur. Il est cependant spécifiquement entendu que l'essence, le lave-vitres, les contraventions, le montant déductible de cinq cent dollars (\$500.00) en cas d'accident et les dommages par usage abusif sont à la charge du salarié.
- 13.02 Cette voiture fournie par l'employeur sera équipée normalement et du modèle couramment vendu par l'employeur.
- 13.03 a) Le vendeur doit retourner ce véhicule à l'employeur immédiatement au cas de terminaison d'emploi, de cas de grève ou de lock out, ou après quatre-vingt-dix-jours (90) de maladie.
- b) En cas de mise à pied le salarié conserve son automobile pour un maximum de cinq (5) jours ouvrables suite à la date de sa mise à pied.
- 13.04 Critère de sélection au choix de la voiture selon: productivité, ancienneté.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES

- 14.01 L'employeur convient d'accorder des vacances payées selon les critères suivants:
- les salariés ayant à leur crédit au 30 avril courant:

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.01	<u>SERVICE CONTINU</u>	<u>VACANCES PAYEES</u>
	0 à 1 an	Prorata
	1 à 5 ans d'ancienneté	Deux (2) semaines de vacances payées à 4% du total gagné l'année précédente.
	5 à 10 ans d'ancienneté	Trois (3) semaines de vacances payées payable à 6% du total gagné l'année précédente.
	10 ans d'ancienneté et plus	Quatre (4) semaines de vacances payées payable à 8% du total gagné l'année précédente.
14.02	L'employeur tiendra compte de l'ancienneté au moment de dresser les listes de vacances et celles-ci devront être affichées au plus tard le 15 avril.	
14.03	Les salariés quittant l'emploi de l'employeur recevront tout montant de vacances dû au moment de leur départ, sur une base de 4%, 6% ou 8% selon le cas. Le salaire de vacances de l'employé lui sera payé dans les sept (7) jours suivant son départ.	

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES

- 15.01 Tout salarié aura droit aux congés chômés et payés suivants:
- Veille du Jour de l'An
 - Jour de l'An
 - 2 janvier
 - Vendredi Saint ou Lundi de Pâques
(à la discrétion de l'employeur)
 - Fête de Dollard
 - St-Jean Baptiste
 - Confédération
 - Fête du Travail
 - Action de Grâces
 - Veille de Noel
 - Noel
 - 26 décembre
- 15.02 Si un congé statutaire tombe un jour non ouvrable, le congé sera reporté au jour ouvrable suivant, ou payé en lieu et place, à la discrétion de l'employeur.
- 15.03 Lorsqu'un ou deux congés tel que défini à l'article 15.01 tombent pendant la période de vacances payées d'un salarié, celui-ci pourra prendre ce ou ces jours de congé en plus en même temps que ses vacances.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES (suite)

- 15.04 L'indemnité que recevra un salarié pour les congés chômés et payés, sera établie comme suit: 4.8% des gains totaux du salarié entre le 1er décembre et le 30 novembre inclusivement, payable le 15 décembre, non déductible sur ses commissions, payable sur un chèque séparé.
- 15.05 Pour avoir droit à un congé payé, le salarié devra avoir travaillé ou avoir été en congé d'absence avec permission ou pour maladie, le dernier jour ouvrable précédent le jour férié et le premier jour ouvrable suivant le jour férié, selon les exigences normales de son travail.
- 15.06 Le salarié reçoit paiement de .04% pour chaque congé statutaire (tel que définit en 15.01) pour la période pendant laquelle le salarié était à l'emploi de l'employeur au 15 décembre de l'année courante.

ARTICLE XVI - CONGES DE DEUIL ET AUTRES

- 16.01 Le salarié aura droit à une absence de trois (3) jours sans solde lors du décès d'un proche parent et de deux (2) jours sans solde lors du décès d'un parent éloigné. Le salarié aura droit à un jour additionnel de congé sans solde si les funérailles du parent décédé ont lieu à plus de trois cent (300) milles de son domicile.
- 16.02 Pour les fins de la présente convention, un proche parent est l'un ou l'autre des suivants: frère ou soeur, père ou mère, époux ou épouse, fils ou fille, beau-père ou belle-mère. Les parents éloignés sont les suivants: grand-père ou grand-mère, petit-fils ou petite-fille, beau-frère ou belle-soeur, gendre ou bru.
- 16.03 Le salarié dont la femme donne naissance à un enfant aura droit à un congé sans solde soit le jour de la naissance soit le jour du baptême, au choix du salarié, pourvu que ce soit un jour de travail programmé.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

- 17.01 a) Le salarié pourra soumettre une demande de permis d'absence sans solde à son gérant au moins quatorze (14) jours avant le début de l'absence désirée. Et telle demande sera accordée à la discrétion de l'employeur.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

- 17.01 b) A son retour au travail, le salarié sera réinstallé à la fonction qu'il occupait avant son permis d'absence sans aucune perte des bénéfices de la convention collective.

ARTICLE XVIII - SECURITE ET SANTE

- 18.01 L'employeur convient de continuer à prendre des mesures pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant leurs heures de travail.
- 18.02 L'employeur convient de maintenir son régime de soins médicaux, d'hospitalisation, d'assurance-vie et d'assurances salaires sous réserve des contrats en vigueur entre l'employeur, l'employé et la compagnie d'assurances.
- 18.03 Si un 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 lui permettra de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident.
- 18.04 L'employeur convient de payer la moitié (50/50) du plan d'assurance-groupe et d'assurance salaire présentement en vigueur.

ARTICLE XIX - GREVE ET LOCK-OUT

- 19.01 Il est mutuellement convenu que, pendant toute la durée de la présente convention, il n'y aura pas de grève, ni ralentissement de travail, ni piquetage à l'établissement de l'employeur, ni lock-out.

ARTICLE XX - DUREE DE LA CONVENTION

- 20.01 La présente convention entrera en vigueur à compter de la date de la signature et elle restera en vigueur pour deux (2) ans.
- 20.02 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeureront en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties de soit le droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE, CE 16^{ME} JOUR DE
MARS 1983 DE L'ANNEE MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-TROIS.

UNION DES VENDEURS D'AUTOMOBILES
ET EMPLOYES AUXILIAIRES, Local 1974

BOULEVARD PONTIAC BUICK GMC LTEE

Bernard Dugby
Rene Bedard

[Signature]

