

NOM

NO

07638-0

C.A.E. 6569 NO.CONV. 76380  
AFFIL. 7 NB.EMPL. 15  
EMP.COUV. 2 ET.GEOG. 65320 63  
PERS.VIS. 0 NO.ACC. M25594003  
DATE ENR.850715

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 **076380**

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-25594-03</b>
Date	Signature: <b>84-12-21</b> Réception: <b>85-01-03</b>	Durée	Du: <b>84-06-22</b> Au: <b>86-11-30</b> Nombre de salariés régis par la convention collective: <b>15</b>

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union des Vendeurs d'Automobiles et Employés Auxiliaires TUAC local 1974</b> <b>Att: M. Yvon Marion</b> <b>1010 Ste-Catherine E. # 510</b> <b>Montréal, QC.</b> <b>H2L 2G3</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Champlain Dodge Chrysler Limitée</b> <b>3350 Wellington</b> <b>Verdun, QC.</b> <b>H4G 1T5</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <b>06-06</b> Activité: <b>6569 (8)</b> Affiliation: <b>10</b>

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

**Pour le commissaire général du travail**

Signature	Date
<b>Pierrette David/dg</b>	<b>85-01-17</b>

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

**RECHERCHE**

ET: **UNION DES VENDEURS D'AUTOMOBILES ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES, T.U.A.C., LOCAL 1974**  
ou ses successeurs

détenant une charte de l'Unin 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  
Bureau 510  
Montréal, Québec  
H2L 2G3

Ci-après appelée "L'UNION"

d'autre part.

25594-03

7638-0.

'85 JAN -3 16:20

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

BCCQ  
MONTREAL  
MESSAGER

*hek*

VENDEURS

ENTRE: CHAMPLAIN DODGE CHRYSLER LTEE  
ou ses successeurs

Située au: 3350, rue Wellington  
Verdun, Québec  
H4G 1T5

Ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

d'une part

ET: UNION DES VENDEURS D'AUTOMOBILES ET  
EMPLOYES AUXILIAIRES, T.U.A.C.,  
LOCAL 1974  
ou ses successeurs

détenant une charte de l'Unin 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  
Bureau 510  
Montréal, Québec  
H2L 2G3

Ci-après appelée "L'UNION"

d'autre part.

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 soixante (60) jours travaillés d'expérience chez l'Employeur dans la vente de véhicules-moteur.

c) Vendeurs de camions:

Un vendeur de camions est un employé vendeur qui vend des camions exclusivement. Dans l'éventualité où l'Employeur offrirait à vendre des camions de plus d'une tonne, le plan de rémunération des vendeurs de camions devra alors être renégocié.

d) Vendeur régulier:

Tout vendeur autre qu'un vendeur à l'essai est un vendeur régulier.

e) Vendeur de flotte:

Tout vendeur d'automobiles qui vend des véhicules-moteur à des acheteurs de flotte, à l'exclusion du gérant de flotte et du gérant de location.

f) Vente réservée (house deal):

Le terme "vente réservée" (house deal) signifie la vente d'un véhicule-moteur par toute personne autre qu'un salarié tel que défini dans cette convention, à l'exclusion des ventes au détail du gérant de flotte, du gérant de location et des ventes faites à tout employé de la compagnie, membre ou non de l'unité d'accréditation.

g) 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 ait été complétée par le salarié ou quelqu'un d'autre après entente entre l'Employeur et le salarié concerné.

h) 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.

ARTICLE 1: RECONNAISSANCE ET JURIDICTION:

1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme 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:

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

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, flotte et location.

ARTICLE 2: DROITS DE LA DIRECTION:

2.01 L'Union reconnaît à l'Employeur tous les droits de direction qui lui sont dévolus et plus particulièrement le droit de gérer, d'opérer et de conduire son entreprise à son gré, le tout sujet toutefois aux restrictions spécifiques imposées par la présente convention collective. L'Employeur a, entre autres, les droits et pouvoirs suivants:

a) le droit de maintenir l'ordre et la discipline et d'assurer la sécurité et l'efficacité des opérations;

b) le droit de faire des règlements et des amendes, de congédier, suspendre ou autrement discipliner pour juste cause;

c) le droit d'embaucher, mettre à pied et promouvoir.

2.02 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.

2.03 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 3: 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 telle que déterminée par l'Union et ce, dès la première paie du mois.
- 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 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 ainsi que les changements d'adresses de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation à la condition que le salarié avise l'Employeur de son changement d'adresse.
- 3.06 Le montant total des cotisations syndicales prélevées sur le salaire d'un employé doit apparaître sur les formules T4 et TP4 remises au salarié avant le 28 février de chaque année.

ARTICLE 4: 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 directeur général des ventes ou, s'il est absent, à son remplaçant.
- 4.02 Un délégué d'Union possédant au moins un an d'ancienneté doit 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 dix (10) jours ouvrables par an, maximum de trois (3) jours consécutifs. Aucune permission d'absence ne sera accordée entre le 15 septembre et le 1er décembre de même qu'entre le 1er mars et le 15 juillet de chaque année de calendrier.

- 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.
- 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 paye 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 négociation de l'Union sera formé de permanents et d'un salarié de l'unité de négociation.
- 4.07 Le délégué d'Union ne sera pas mis à pied aussi longtemps qu'il y aura du travail disponible pour lequel il est qualifié.

ARTICLE 5: 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 soixante (60) jours travaillés chez l'Employeur.
- 5.02 Tout salarié perdra ses droits d'ancienneté 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;
  - 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 explication raisonnable;
  - e) s'il prend sa retraite ou s'il est mis à la retraite selon une pratique uniforme et constante;
  - f) s'il est mis à pied pour une période continue de plus de six (6) mois ou pour une période équivalente à celle de son ancienneté si elle est inférieure à six (6) mois;

- g) s'il quitte l'unité de négociations pour plus de six (6) mois pour une fonction hors de l'unité de négociation à l'intérieur de la compagnie. En tout temps pendant ladite période, le salarié peut retourner à son poste.
- 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.
- 5.04 L'ancienneté de l'unité de négociation prévaudra dans tous les cas de réduction du personnel.
- 5.05 En cas de réduction de personnel, l'ancienneté sera le facteur déterminant entre les salariés, 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 de la date du dernier salarié embauché, la performance de vente des douze (12) derniers mois précédant la mise à pied deviendra également un facteur déterminant entre ces salariés, dans la mesure où la différence est justifiable.
- 5.06 Sauf dans les cas de faute grave du salarié ou de cas fortuit, ou sauf dans le cas d'un contrat à un salarié de durée déterminée, lorsqu'il est nécessaire d'effectuer des mises à pied définitives ou d'une durée de six (6) mois ou plus, l'Employeur convient d'informer individuellement les salariés et l'Union dès que possible, en leur donnant le préavis suivant:
- a) un avis d'une semaine ou est payé une semaine de salaire au taux de deux pour cent (2%) du total de ses gains depuis son embauchage, s'il a moins d'un an de service continu;
- b) un avis de deux (2) semaines ou est payé deux (2) semaines de salaire au taux de quatre pour cent (4%) de ses gains totaux de l'année précédente, s'il justifie de un à cinq (5) ans de service continu;
- c) un avis de quatre (4) semaines ou est payé quatre (4) semaines de salaire au taux de huit pour cent (8%) de ses gains totaux de l'année précédente, s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu;
- d) un avis de huit (8) semaines ou est payé huit (8) semaines de salaire au taux de seize pour cent (16%), s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus.
- 5.07 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.

- 5.08 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 6: 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 telle que définie dans le texte "Classifications et Définitions" paragraphe b), ne sera 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 visé du congédiement ou de la suspension d'un salarié.
- 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 7: PROCEDURE DE GRIEFS:

- 7.01 Il est convenu que l'Employeur ou l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans les cas de différends relatifs à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective selon la procédure suivante:
- 7.02 Premier échelon  
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 par écrit au gérant des ventes dans les quinze (15) jours de calendrier de la date où la cause de l'action a pris naissance, sous peine de déchéance.
- 7.03 Le gérant des ventes rendra par écrit sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date de la soumission du grief.
- 7.04 Si nécessaire, le salarié pourra demander qu'une rencontre ait lieu dans les cinq (5) jours qui suivent la décision du gérant des ventes à l'article précédent entre le salarié intéressé, le délégué d'Union

et le gérant des ventes ou son remplaçant. Le gérant des ventes rendra verbalement sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables de la date de la réunion.

Si le salarié n'est pas satisfait de la décision rendue, il pourra en appeler à l'échelon suivant en faisant un avis d'appel qui devra être soumis au gérant général dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la décision du gérant des ventes.

7.05 Deuxième échelon

Entre le représentant d'Union, le gérant général et/ou le 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 cinq (5) 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 cinq (5) jours ouvrables de la date de la réunion.

7.06 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 cinq (5) jours ouvrables de la date de la réunion.

7.07 Dans le cas d'un congédiement, un grief écrit peut être soumis par un salarié, s'il croit avoir été traité injustement. Un tel grief doit être soumis dans les cinq (5) jours ouvrables de la date du congédiement et il sera étudié à compter du deuxième échelon.

7.08 Les griefs relatifs aux taux de salaires seront étudiés à compter du deuxième échelon, et la décision prise au sujet de tels griefs, si elle est favorable, inclura la date à laquelle la modification entrera en vigueur.

7.09 L'Employeur ou l'Union peut soumettre un grief à compter du deuxième échelon.

7.10 Les délais-limites spécifiés ci-dessus peuvent être modifiés par entente écrite des deux parties.

ARTICLE 8: ARBITRAGE:

8.01 Advenant qu'un grief 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 quinze (15) 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 pour une nomination d'office.

ARTICLE 9: HEURES DE TRAVAIL:

- 9.01 Les heures de travail cédulées pour les salariés seront de 9h00 à 21h30 sauf pour les vendredis de la période commençant le 24 juin et se terminant le vendredi précédant la fête du travail où les heures de travail seront de 9h00 à 18h00.
- 9.02 Les salariés sont assignés à une cédule de cinq (5) journées par semaine, du lundi au vendredi inclusivement. Leur programmation de travail sera sur rotation quotidienne.
- Cette programmation pourrait être modifiée de consentement entre le délégué et l'Employeur. La programmation de travail sur rotation est la suivante:
- 9h00 à 15h00  
15h00 à 21h30
- 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.
- Sauf en cas d'urgence, le salarié devra trouver un remplaçant volontaire pour la ou les périodes d'absence et en aviser la direction.
- 9.04 a) Outre les heures de devoir prévues à la clause 9.02, tout salarié est tenu d'assister aux réunions de vendeurs, aux présentations de nouveaux modèles, lors du Salon de l'auto et aux rencontres avec

Chrysler convoquées par l'Employeur ou Chrysler, le tout sans que les dispositions de l'Article 10 ne s'appliquent dans les cas de telles rencontres et présentations.

Les réunions de vendeurs ont lieu le premier jour ouvrable de chaque semaine à 8h30. S'il doit y avoir une autre réunion durant la semaine, elle aura lieu à 15h00 lors du changement des équipes.

b) Nonobstant ce qui précède, lors de présentation au salon de l'auto, le salarié reçoit une indemnité de \$50.00 par jour pour couvrir les frais de stationnement, repas etc... En plus des assignations durant la semaine, les salariés ne seront requis d'y être présents qu'une fin de semaine.

ARTICLE 10: TEMPS SUPPLEMENTAIRE:

- 10.01 Tout travail effectué les samedis et dimanches sera rémunéré au taux de quinze dollars (\$15.00) l'heure en plus 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 dollars (\$15.00) l'heure en plus de toute commission qu'il pourra gagner et du paiement du congé selon le taux établi à l'article 15.04 ou il peut obtenir que son congé soit reporté à une date choisie par entente entre les parties.
- 10.03 Aux fins de l'article 10, le seul temps supplémentaire payable sera celui demandé par écrit par l'Employeur.

ARTICLE 11: PAUSE:

- 11.01 a) Tout salarié aura droit à une heure pour le dîner et à une heure pour le souper avant 18h30 lorsque l'établissement reste ouvert durant la soirée. Le salarié devra, au préalable, en donner avis verbal à la personne en charge. Cependant, il doit toujours y avoir un minimum de trois (3) vendeurs dans la salle de montre pendant la période de repas.
- b) Si le nombre existant de vendeurs augmente, dès lors, proportionnellement, le nombre minimum de trois (3) vendeurs pourra être augmenté.

ARTICLE 12: REMUNERATION DES VENDEURS:

- 12.01 a) Chaque salarié est assuré d'un salaire de base de la façon suivante:
- \$150.00 brut par semaine jusqu'au 22 juin 1985;  
\$165.00 brut par semaine à compter du 23 juin 1985;

b) Le salarié est payé chaque jeudi pour la semaine se terminant le vendredi précédent. Le salarié reçoit paiement que pour les voitures livrées durant cette période.

c) Le salarié reçoit de l'Employeur une copie de chaque contrat ainsi qu'une liste de prix des pièces et accessoires.

12.02 Voitures neuves:

a) Les commissions devront être calculées au pourcentage sur le profit brut établi ci-après;

b) Afin d'établir le profit brut, la facture du manufacturier servira de base de calcul, à laquelle sera rajouté le "hold back" d'environ trois pour cent (3%), et le coût de tout équipement additionnel ajouté sur la voiture avant la 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.

12.03 Commission:

a) La commission sur tout véhicule neuf et démonstrateur ayant moins de six (6) mois ou 10,000 kilomètres vendu et livré est comme suit:

0 à \$300.00 du profit brut: 25%  
excédent de \$300.00 de profit brut: 30%.

b) Toutefois, les démonstrateurs avec un minimum de six (6) mois d'utilisation ou 10,000 kilomètres seront sujets à une commission minimum de deux cents dollars (\$200.00).

12.04 Divers:

Sous réserve de changement possible de réglementation en semblable matière, tant par le manufacturier que par tout autre fournisseur de biens ou services, le salarié recevra en outre les commission suivantes:

a) Extension de garantie 5/80:

Une commission est payée à tout salarié pour la vente d'extension de garantie 5/80 calculée de la façon suivante:

1 à 5 ventes par mois: \$25.00 par vente;  
6 ventes ou plus par mois: \$40.00 par vente rétroactif.

b) Financement:

Une commission est payée au salarié sur tout contrat de financement de voiture neuve ou usagée à raison de 25% du bénéfice effectué par l'employeur de 0 à 49.9% de pénétration mensuelle. Au-delà de 50%, la commission sera de 30% du bénéfice. Cependant, si le prêt

du client est remboursé à l'institution financière durant les six (6) premiers mois du contrat, le vendeur sera débité de cette commission.

c) Revêtement et traitement:

Une commission est payée au salarié pour la vente de produits chimiques au prix suggéré par l'employeur et ce, de la façon suivante:

1 à 4 ventes par mois: \$50.00  
5 ventes et plus par mois: \$75.00, rétroactif

Les montants suivants s'ajoutent aux commissions ci-haut mentionnées si la vente inclu:

- traitement de peinture: \$15.00  
- traitement intérieur : 10.00  
- ou traitement complet  
(antirouille, peinture &  
intérieur) : 30.00

12.05

Voitures usagées:

a) Les commissions devront être calculées au pourcentage sur le profit brut établi comme suit:

b) Le montant de la commission sera comme suit:

0 à \$700.00 de profit brut: 25%  
\$700.00 et plus de profit brut: 30%  
Le "pad" sera de \$100.00.

Le salarié aura le droit de voir la facture (prix d'évaluation) de tous véhicules-moteur, ainsi que toutes autres factures sur lesquelles sa commission est basée.

c) Le profit sera prouvé sur les document suivants:

- la facture du manufacturier pour les véhicules neufs et la facture (prix d'évaluation ou appraisal) ou les véhicules usagés;  
- toute facture interne au prix de catalogue pour les pièces et au prix sensiblement égal (en dedans de \$1.00) des prix de main-d'oeuvre pratiqués par la garantie du manufacturier.

d) toute facture interne peut refléter des achats faits à l'extérieur selon les prix de la liste remise au salarié à cette fin. Les changements seront en proportion des changements des coûts de l'Employeur. Cette procédure s'appliquera aux voitures neuves et usagées.

e) Extension de garantie:

Une commission est payée à tout salarié pour la vente d'extension de garantie 5/8, 12/20 ou 24/40 calculée de la façon suivante:

pour les ventes 5/8: \$15.00 par vente

pour les vente 12/20 et 24/40

- 1 à 5 ventes par mois: \$25.00 par vente

- 6 ventes et plus par mois: \$40.00 par vente, rétroactif.

12.06

Vente réservée (House deal):

a) En plus des commissions ci-haut mentionnées, tous les salariés réguliers recevront une commission sur les ventes réservées (house deal) tel que décrit ci-après à l'exclusion toutefois des ventes au détail du gérant de flotte, du gérant de location et des ventes aux employés de la compagnie.

b) L'Employeur paiera pour chaque vente réservée (house deal) au détail, la somme de cent dollars (\$100.00) à chaque salarié qui fait la livraison et ce, par ordre d'ancienneté.

c) Tous les "deals" acceptés par le représentant de l'Employeur entraînent une commission minimale de cent vingt-cinq dollars (\$125.00).

d) Le bonus mensuel sera établi comme suit:

	\$12.00	\$14.00	\$15.00	\$17.00
Janvier	7	7	7	7
Février	8	9	10	11
Mars	12	13	14	15
Avril	14	15	16	17
Mai	14	15	16	17
Juin	14	15	16	17
Juillet	8	9	10	10
Août	8	9	10	10
Septembre	7	8	9	10
Octobre	12	13	14	15
Novembre	9	10	11	12
Décembre	7	7	7	8

120.00 130.00 140.00 150.00

Cependant, 50% de ce bonus mensuel sera accumulé pour être payé avant Noël, en autant que le salarié soit alors à l'emploi de la Compagnie.

Toutefois, les bonis seront ajustés sur une base annuelle selon le nombre d'unités qu'un salarié aura vendues et livrées, de façon à ce que le salarié puisse toucher le maximum de bonis à l'échelle du nombre de livraisons atteintes.

12.07

Commissions sur livraisons après le départ du salarié:

Lorsqu'un salarié a pris une commande de bonne foi pour la livraison d'un véhicule-moteur et que ladite livraison a lieu à un moment où l'employé n'est plus à l'emploi dudit employeur, le véhicule sera livré par un autre salarié et la commission sera répartie entre le "vendeur" et le "livreur" à 50% chacun dudit montant total.

12.08 L'Employeur fournit pour chaque groupe de salariés (neufs et usagés), un tableau d'affichage pour informations concernant tous les véhicules-moteur vendus. Les informations devant apparaître à ce tableau sont les suivantes:

- i) qui a réalisé la vente
- ii) si la vente est une vente réservée (house deal), une vente de flotte;
- iii) etc.

Chaque salarié recevra un rapport détaillé de ses gains mensuels où figurera la liste de toutes transactions effectuées par ledit salarié.

L'Employeur mettra à la disposition des représentants de l'Union, sur demande après avis téléphonique, les dossiers de contrats de vente pour vérifier les commissions en litige. Cette consultation aura lieu seulement dans le bureau du secrétaire-trésorier de l'Employeur.

12.09 A moins de cause juste et suffisante, toute livraison de véhicule-moteur devra être effectuée par le vendeur qui a réalisé la vente et normalement à la place d'affaires de l'Employeur.

12.10 a) 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.

b) Dans le cas d'un échange de véhicules entre concessionnaires, le salarié s'occupe lui-même de faire ledit échange. Il en est de même pour les ventes réservées au détail (house deal) pour le salarié qui reçoit la commission.

12.11 Pour une location à long terme, le salarié reçoit la commission ci-après décrite en autant qu'il complète entièrement la transaction et qu'elle soit approuvée par le gérant de location:

- pour un contrat fermé, la commission équivaut aux profits de cinq (5) mois du bail;
- pour un contrat ouvert, la commission équivaut aux profits de quatre (4) mois du bail.

ARTICLE 13: DEMONSTRATEURS:

13.01 a) L'Employeur convient de mettre à la disposition de chaque salarié une voiture dont l'entretien est assumé par l'Employeur selon le manuel du conducteur du manufacturier. Il est cependant spécifiquement entendu que l'essence, le lave-vitres, les contraventions, les lavages à l'exclusion de un par semaine intérieur et extérieur sont à la charge du salarié.

En cas de dommages par usage abusif, le salarié est assujetti à des mesures disciplinaires.

Cette voiture doit toujours être disponible quotidiennement pour démonstration.

b) Le salarié paie un montant de dix dollars (\$10.00) par semaine pour défrayer les frais de franchise au montant de mille dollars (\$1,000.00).

13.02 Cette voiture fournie par l'Employeur sera équipée normalement et du modèle couramment vendu par l'Employeur.

Le salarié devra aviser l'Employeur lorsque le véhicule aura été en service pendant six (6) mois ou 9,500 kilomètres.

13.03 Le vendeur doit retourner ce véhicule à l'Employeur immédiatement dans le cas de congédiement et dans les quinze (15) jours dans le cas de mise à pied.

ARTICLE 14: 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:

Service continu

Vacances payées

Moins de six (6) mois

Une journée par mois de service payable à 4% du salaire total.

Six (6) mois d'ancienneté

Une semaine de vacances payée, payable à 4% du total gagné précédemment.

Un an d'ancienneté

Deux (2) semaines de vacances payées, payable à 4% du total gagné l'année précédente.

Cinq (5) ans d'ancienneté

Trois (3) semaines de vacances payées, payable à 6% du total gagné l'année précédente.

Dix (10) ans d'ancienneté

Quatre (4) semaines de vacances payées, payable à 8% du total gagné l'année précédente.

14.02 a) 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. La période normale de vacances s'étendra du 24 juin à la fête du travail et du 15 novembre au 15 février.

b) En aucun temps pendant la période estivale, un salarié ne peut prendre plus de deux (2) semaines de vacances.

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 15: CONGES STATUTAIRES:

15.01 a) Tout salarié aura droit aux congés chômés et payés suivants:

Le 1er janvier  
Le 2 janvier  
Vendredi Saint ou

Lundi de Pâques  
Fête de Dollard  
Le 24 juin  
Le 1er juillet  
Fête du travail  
Action de Grâces  
Le 24 décembre  
Le 25 décembre  
Le 26 décembre  
Le 31 décembre

b) Les congés chômés et payés s'appliquent selon l'industrie en général.

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 (2) congés tels que définis à l'article 15.01 tombent pendant la période de vacances payées d'un salarié, celui-ci peut prendre ce ou ces jours de congé en plus, en même temps que ses vacances, ou être payé au lieu et place, au choix de l'employé.

15.04 L'indemnité que reçoit un salarié pour les congés chômés et payés est établie comme suit:

a) Pour chaque congé statutaire, .4% du salaire de base et des commissions gagnées par le salarié entre le 1er décembre et le 30 novembre, payable le 15 décembre sur un chèque séparé.

b) Lors de son départ, le salarié reçoit l'équivalent de .4% pour chacun des congés statutaires pour lesquels il était à l'emploi de l'Employeur.

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 précédant le jour férié et le premier jour ouvrable suivant le jour férié, selon les exigences normales de son travail.

ARTICLE 16: CONGES DE DEUIL ET AUTRES:

- 16.01 a) Décès du conjoint ou d'un de ses enfants: cinq (5) jours ouvrables;
- b) Décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, beau-père ou belle-mère: jusqu'à concurrence de trois (3) jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement;
- c) Décès d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un gendre, d'une bru, de petits-enfants, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur: une journée régulière, le jour des funérailles, pourvu que celles-ci aient lieu un jour ouvrable;
- d) Naissance ou adoption de son enfant: le salarié se verra accorder la journée de la naissance et celle de la sortie de l'hôpital, pourvu que ces jours soient des jours ouvrables. Le même principe s'applique lors de l'adoption d'un enfant.
- e) Pour les fins d'application de l'article 16, l'indemnité que reçoit le salarié est de \$50.00 par jour ouvrable pour les cinq (5) premiers jours ouvrables, s'il y a droit. Pour chaque jour d'absence subséquent, le salarié reçoit 1/5 de son salaire de base hebdomadaire.

ARTICLE 17: PERMIS D'ABSENCE:

- 17.01 a) Le salarié pourra soumettre une demande de permis d'absence sans paye à son gérant au moins trente (30) jours avant le début de l'absence dérisée. Telle demande sera accordée à la discrétion de l'Employeur et ce, pour un maximum de trente (30) jours.
- 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 18: FONCTIONS DE JURE:

- 18.01 Les employés appelés à servir comme juré ou témoin avec subpoena dans toute cause civile ou criminelle ont droit de recevoir la différence entre leur rémunération régulière de l'Employeur (\$50.00 par

jour) et leur taxe de témoin ou juré si elle est inférieure à leur rémunération régulière, jusqu'à concurrence de 20 jours ouvrables. Il est entendu qu'aucun temps supplémentaire n'est inclus dans le calcul de leur rémunération régulière. Pour avoir droit à cette rémunération additionnelle, l'employé doit fournir à la compagnie sa copie de subpoena ou l'équivalent dûment taxé par le Greffier ou le Président du tribunal, et la justification du nombre d'heures passées devant le Tribunal.

ARTICLE 19: SECURITE ET SANTE:

- 19.01 L'Employeur convient de continuer à prendre des mesures pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant leurs heures de travail.
- 19.02 L'Employeur convient de maintenir son régime de soins médicaux, d'hospitalisation, d'assurance-vie et d'assurances-salaires en vertu des contrats en vigueur entre l'Employeur et les compagnies d'assurances.
- 19.03 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.
- 19.04 L'Employeur convient de payer la moitié (50/50) du plan d'assurance-groupe et d'assurance-salaire présentement en vigueur.
- 19.05 Une fois par année, lors de la première semaine de maladie, l'Employeur paye lui-même au salarié malade le salaire de base prévu à l'article 12.01 de la convention, à la condition que le salarié retire les bénéfices du régime d'assurance-maladie à compter du sixième jour de sa maladie.
- 19.06 Pendant la durée de la présente convention collective, le montant maximum de l'assurance-vie par salarié sera de \$40,000.00 et l'assurance-salaire sera de 75% du salaire avec un maximum de \$350.00 par semaine.
- 19.07 Suite à une maladie ou à un accident, tout salarié qui sera incapable de travailler pour une période excédant quinze (15) semaines, devra remettre son démonstrateur à l'Employeur et à son retour au travail, tous ses privilèges seront de nouveau en vigueur.
- Durant cette période de quinze (15) semaines, le démonstrateur doit être disponible en tout temps pour l'Employeur qui le remplace par un autre véhicule lorsqu'il a besoin du démonstrateur.

ARTICLE 20: GREVE ET LOCK-OUT:

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

ARTICLE 21: PRIVILEGES ACQUIS:

21.01 L'adoption de la présente convention collective n'entraînera ni réduction de salaire, ni mise à pied, ni perte de privilèges acquis.

ARTICLE 22: DUREE DE LA CONVENTION:

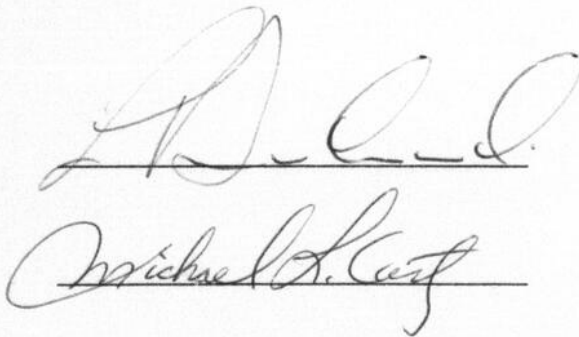
22.01 La présente convention entrera en vigueur à compter du 22 juin 1984 et restera en vigueur jusqu'au 30 novembre 1986, sauf pour les clauses monétaires qui entrent en vigueur à compter de la date de la signature de la convention.

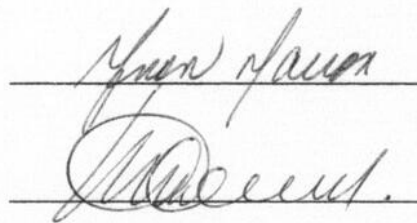
22.02 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeureront en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties de, soit le droit de grève ou de lock-out.

21 EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Verdun, en ce 21<sup>ème</sup> jour du mois de décembre mil neuf cent quatre-vingt-quatre (1984).

CHAMPLAIN DODGE CHRYSLER LIMITEE

UNION DES VENDEURS  
D'AUTOMOBILES ET EMPLOYES  
AUXILIAIRES, T.U.A.C., LOCAL  
1974.

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

ANNEXE "A"

RETROACTIVITE - MONTANT FORFAITAIRE:

Les clauses monétaires de la présente convention collective prenant effet à compter de la date de la signature de la convention, l'Employeur s'engage à payer à ses salariés au cours du mois de janvier 1985 un montant forfaitaire de \$750.00 pour tenir lieu de la rétroactivité des clauses monétaires.

AUGMENTATION:

Pour la période comprise entre le 1er décembre 1985 et le 30 novembre 1986, les salariés recevront le plus tôt possible après l'expiration de la présente convention collective un montant forfaitaire calculé par la multiplication du pourcentage de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation (Statistiques Canada -1971= 100%) pour la période de douze (12) mois terminée le 30 novembre 1986 par le total du salaire de base et des commissions gagnées de chaque salarié pour la période.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: CHAMPLAIN DODGE CHRYSLER LIMITEE

ET: L'UNION DES VENDEURS D'AUTOMOBILES ET EMPLOYES  
AUXILIAIRES, LOCAL 1974, T.U.A.C.

HEURES DE TRAVAIL:

Malgré l'article 9.02 de la présente convention, les parties conviennent qu'un certain nombre de vendeurs dont la cédule de travail est de 9h00 à 15h00 devront travailler de 18h30 à 20h30 selon la cédule suivante:

Véhicules neufs:

Janvier et février: aucun vendeur

Mars, avril, mai et juin: deux (2) vendeurs

Juillet: un vendeur

Août, septembre et octobre: deux (2) vendeurs

Novembre et décembre: aucun vendeur.

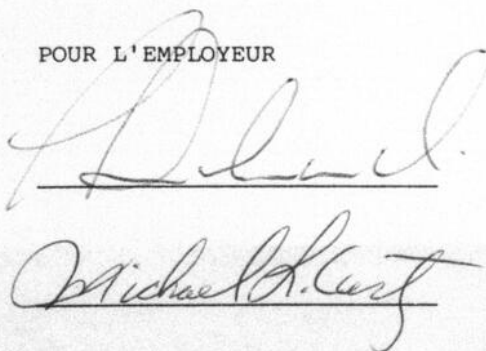
Véhicules usagés:

Mars à octobre inclusivement: un vendeur.

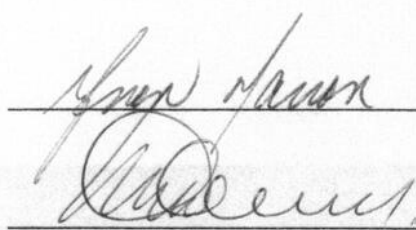
Les salariés prépareront, une semaine à l'avance, une cédule de travail qui désignera les salariés qui travaillent de 9h00 à 15h00 et qui devront travailler de 18h30 à 20h30.

Signée à Verdun, ce 21<sup>ème</sup> jour du mois de décembre  
1984.

POUR L'EMPLOYEUR

  
\_\_\_\_\_  
Michael H. Curt

POUR L'UNION

  
\_\_\_\_\_  
[Signature]