

No.

25774-01

NOM

St-Hubert Lada Ltee

010-010

CONVENTION COLLECTIVE passée et conclue à St-Hubert, ce
30 jour du mois de Juin de l'année mil neuf cent
quatre-vingt-deux.

ENTRE: ST-HUBERT LADA LTEE,
ou ses successeurs,
5430 boul. Cousineau
St-Hubert, Qué. J3Y 7J8
ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

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:

PAR MESSAGEUR
82 AOÛ - 3 10 20
leg

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1982 09 28
M.T.M.S.R.

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-dix (70) 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.
- d) Vendeurs réguliers:
Tous les vendeurs autres que les vendeurs à l'essai sont des vendeurs réguliers.
- e) Vendeurs de flotte:
Tous vendeurs d'automobiles qui vendent des véhicules-moteur à des acheteurs de flotte, exclusivement.
- 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.
- 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 est terminée.

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.

i) 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:
- "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.

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 dix (10) jours ouvrables par an, maximum de trois (3) jours 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 sept (7) 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 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 soixante-dix (70) 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 neuf (9) 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 L'ancienneté de l'unité de négociation prévau-
dra 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, 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.
- 5.06 Un salarié mis à pied recevra par écrit un avis de
deux (2) semaines ou sera payé deux (2) semaines
de salaire à la place d'un avis.
- 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 der-
niers remerciés seront les premiers à être réins-
tallés 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 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 défini-
tions" par b) ne sera pas congédié ou suspendu
sans avoir au préalable un avertissement écrit.
La seule exception aura trait au cas de congédie-
ment ou de suspension pour cause grave. Le délégué
sera avisé 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 trois (3) 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 verbalement 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.
- 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.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

- 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 Les griefs relatifs aux tarifs de salaires seront étudiés à compter du deuxième échelon, et la décision prise au sujet de tels griefs, si elle est favorable, inclura la décision de la date à laquelle l'augmentation entrera en vigueur.
- 7.08 L'Employeur ou l'Union peut soumettre des griefs à compter du deuxième échelon.
- 7.09 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 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 et de la Main d'Oeuvre pour une nomination d'office.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 a) La semaine régulière de travail pour tout salarié sera de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement.
- b) Heure de travail s'entend des heures de devoir à la salle de montre (heures de plancher).
- 9.02 Les heures de travail programmées par les salariés seront de 9:00 heures a.m. à 9:30 p.m., sauf les vendredis aux mois de juillet et août, où les heures seront de 9:00 heures a.m. à 6:00 heures p.m.
- 9.03 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.
- 9.04 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.
- 9.05 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.
- 9.06 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 également 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 dix (\$10.00) dollars l'heure en surplus de toute commission qu'il pourra gagner.
- 10.02 Tout travail effectué le dimanche sera rémunéré au taux de dix (\$10.00) dollars l'heure en surplus de toute commission qu'il pourra gagner.

ARTICLE X - TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

- 10.03 Tout travail accompli par un salarié durant un congé statutaire sera rémunéré au taux de dix (\$10.00) 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
- 10.04 Aux fins de l'article X, le seul temps supplémentaire payable sera celui demandé par l'employeur.

ARTICLE XI - PAUSE

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

ARTICLE XII - REMUNERATION DES VENDEURS

- 12.01 a) 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.
- b) 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 coût de préparation avant livraison de la voiture (PDI) au montant de deux cent cinquante (\$250.00) dollars, et le coût de tout équipement additionnel ajouté 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.
- 12.03 Voitures usagées:
- a) Les commissions devront être calculées au pourcentage sur le profit brut établi ci-après.
- b) Le montant de la commission sera de 5% du prix de vente et le maximum de deux cent (\$200.00) dollars incluant les bonis.

ARTICLE XII - REMUNERATION DES VENDEURS (suite)

- 12.03 b) 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 documents suivants:
- la facture du manufacturier pour les véhicules neufs et la facture (prix d'évaluation ou appraisal) pour 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 fait à l'extérieur selon les prix de la liste remise au salarié à cette fin, incluant la marge bénéficiaire de 15% de l'Employeur. Les changements seront en proportion des changements des coûts de l'Employeur. Cette procédure s'appliquera aux voitures neuves et usagées.

12.04

Commission

La commission sur tout véhicule neuf, usagé et démonstrateur vendu et livré est de 25% du profit brut.

Toutefois, les démonstrateurs seront sujets à une commission minimum de CENT CINQUANTE DOLLARS (\$150.00).

12.05

Divers

Sous réserve de changement possible de réglementation en semblable matière tant par le manufacturier que par le législateur, le salarié recevra en outre les commissions suivantes:

- a) Garantie Internationale: Une commission de vingt-cinq (\$25.00) dollars sera payée à tout salarié pour la vente d'extensions de protection que ce soit sur les véhicules neufs ou usagés le tout sujet aux politiques alors en vigueur;
- b) Financement: Une commission de vingt-cinq (\$25.00) dollars sera payée au salarié sur tout contrat de financement soit par l'intermédiaire d'une institution bancaire ou financière approuvée par l'Employeur, payable sur le montant financé.

ARTICLE XII - REMUNERATION DES VENDEURS (suite)

- 12.05 c) Le salarié recevra une commission de quarante (\$40.00) dollars sur toute vente de Thermo guard.
- 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 deals) tel que décrit ci-après.
- b) L'Employeur déposera vingt cinq (\$25.00) dollars pour chaque vente réservée (house deal) au détail, jusqu'à concurrence de soixante-quinze (75) telles ventes par année de base, la pleine commission sera alors payable sur l'excédent, dans un fond qui sera distribué aux salariés réguliers au prorata du nombre de véhicules vendus par chacun selon l'année de base du salaire garanti. Ces montants seront payés le 15 janvier.
- 12.07 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 ladite livraison a lieu à un moment où l'employé n'est plus à l'emploi dudit Employeur, le véhicule sera livré par la direction et la pleine commission sera payée audit salarié.
- 12.08 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;
- b) Si la vente est une vente réservée (house deal) une vente de flotte, etc...
- Chaque salarié recevra un rapport détaillé de ses gains mensuels, où figurera la liste de toute transaction effectuée par ledit 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.
- 12.09 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.
- 12.10 Toute livraison de véhicules-moteur devra normalement être effectuée par le vendeur qui a réalisé la vente et normalement à la place d'affaire de l'Employeur.

ARTICLE XII - REMUNERATION DES VENDEURS (suite)

- 12.11 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.
- 12.12 Qu'il s'agisse de sa propre vente ou non, aucun vendeur ne sera tenu de réparer, d'effectuer des installations ou de véhiculer une automobile ou camion pour l'installation d'accessoires, réparations, etc., en dehors des limites de la place d'affaires où il sera assigné.

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, les lavages, le montant déductible de deux cent cinquante dollars (\$250.00) 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 Le vendeur doit retourner ce véhicule à l'Employeur immédiatement au cas de terminaison d'emploi.

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:

<u>SERVICE CONTINU</u>	<u>VACANCES PAYEES</u>
Moins de six (6) mois	Une (1) journée par mois de service payable à 4% du salaire total.
Six (6) mois d'ancienneté	Une (1) semaine de vacances payée payable à 4% du total gagné précédemment.
Un (1) an d'ancienneté	Deux (2) semaines de vacances payées payable à 4% du total gagné l'année précédente.
Quatre (4) ans d'ancienneté	Trois (3) semaines de vacances payées payable à 6% du total gagné l'année précédente.
Huit (8) ans d'ancienneté	Quatre (4) semaines de vacances payées payable à 8% du total gagné l'année précédente.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

- 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. La période normale des vacances s'étendra du 1er mai au 30 septembre.
- 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 DE DEUIL ET AUTRES

- 15.01 Le salarié aura droit à une absence de trois (3) jours payés lors du décès d'un proche parent et de deux (2) jours payés lors du décès d'un parent éloigné. Le salarié aura droit à un jour additionnel de congé payé si les funérailles du parent décédé ont lieu à plus de trois cent (300) milles de son domicile.
- 15.02 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.
- 15.03 Si les périodes citées en 15.01 comportent un ou plusieurs jours non ouvrables (par exemple dimanche ou jour de congé ou de vacances) le salarié ne pourra réclamer le paiement que des seuls jours de travail programmés où il aura été absent.
- 15.04 Le salarié dont la femme donne naissance à un enfant aura droit à un congé payé 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 XVI - PERMIS D'ABSENCE

- 16.01 a) Le salarié pourra soumettre une demande de permis d'absence sans paye 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; toutefois, elle ne pourra être refusée sans raison valable.

ARTICLE XVI - PERMIS D'ABSENCE (suite)

- 16.01 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 XVII - FONCTIONS DE JURE

- 17.01 Lorsqu'un salarié sera appelé à servir comme juré, il recevra la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables.

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 et les compagnies 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 - JOURNEE DE MALADIE OU ACCIDENT

- 19.01 L'Employeur convient de payer au salarié son plein salaire selon le salaire minimum garanti pour les cinq (5) jours ouvrables de la période d'attente lorsque la réclamation est honorée par le plan d'assurance et ce une fois par année civile, non déductible sur ses commissions.
- 19.02 Si la réclamation est refusée par la compagnie d'assurances, l'Employeur ne sera pas tenu de payer quoi que ce soit au salarié.

ARTICLE XX - 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 ralentissement de travail, ni piquetage à l'établissement de l'Employeur, ni lock-out.

ARTICLE XXI - 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 XXII - DUREE DE LA CONVENTION

- 22.01 La présente convention entrera en vigueur à compter du 5 juillet 1982 et elle restera en vigueur jusqu'au 2 juillet 1983.
- 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.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE, CE 30e JOUR DE JUIN DE L'ANNEE MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-DEUX.

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

ST-HUBERT LADA LTEE

Gwen Marion

J. B. Lussier
