

présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu
ce 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 checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16124-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	81-12-01	81-12-04		81-12-01	83-12-31	10

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Union des Vendeurs d'Automobiles et Employés Auxiliaires local 1974 UFCW 9240 boul. Viau ste 202 St-Léonard, Qué. H1R 2V8	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Champlain Pontiac Buick Cadillac G&C Ltée 1000 boul. Îles des Soeurs Îles des Soeurs Verdun, Qué. H3E 1N5

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."

REF: Gérant de flotte et gérant de location exclus de l'unité.

- Entente: Clause 14.03 de la convention, contrats, salariés défavorables envers la compagnie.

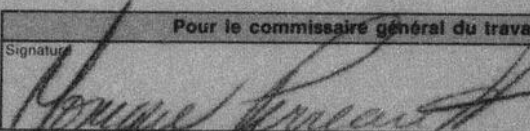
Région	06-06	Activité	6569 (8)	Affiliation	10
--------	-------	----------	----------	-------------	----

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voire au verso pour les codes

Remarques

Déposant: Perrault Archambault & Pournier
Act: Me Michel Pournier
2075 Université, suite 1210
Montréal, Qué.
H3A 2L1

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
	81-12-11

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357 /dg

RECHERCHE

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

ci-après appelée «L'Union»,

se terminant le 31 décembre 1983.

18124-03

'81 DEC -4 13 05

PAR MESSAGER

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

CHAMPLAIN PONTIAC BUICK CADILLAC GMC LTÉE,

ci-après appelée «L'Employeur»,

ET:

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

ci-après appelée «L'Union»,

se terminant le 31 décembre 1983.

SOMMAIRE

ARTICLE 1	- CLASSIFICATIONS ET DÉFINITIONS.....	1-2
ARTICLE 2	- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	2-3
ARTICLE 3	- DROITS DE LA GÉRANCE.....	3
ARTICLE 4	- SÉCURITÉ SYNDICALE.....	3-4
ARTICLE 5	- DISCRIMINATION.....	4
ARTICLE 6	- AFFAIRES SYNDICALES.....	4-5
ARTICLE 7	- ANCIENNETÉ.....	6-8
ARTICLE 8	- DISCIPLINE.....	8
ARTICLE 9	- PROCÉDURE DE GRIEFS.....	8-10
ARTICLE 10	- ARBITRAGE.....	10-11
ARTICLE 11	- PERMISSION D'ABSENCE.....	11
ARTICLE 12	- SÉCURITÉ ET SANTÉ.....	11
ARTICLE 13	- GRÈVE ET LOCKOUT.....	11
ARTICLE 14	- HEURES DE TRAVAIL.....	12-14
ARTICLE 15	- RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS.....	14-22
ARTICLE 16	- TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	22
ARTICLE 17	- DÉMONSTRATEURS.....	22-23
ARTICLE 18	- VACANCES PAYÉES.....	23-24
ARTICLE 19	- CONGÉS FÉRIÉS.....	24-26
ARTICLE 20	- CONGÉS DE DEUIL ET AUTRES.....	27
ARTICLE 21	- FONCTIONS DE JURÉ.....	27
ARTICLE 22	- BÉNÉFICES MARGINAUX.....	28
ARTICLE 23	- ASSURANCE-GROUPE.....	28
ARTICLE 24	- PLAN DE RENTE DE PRODUCTIVITÉ.....	28-30
ARTICLE 25	- DURÉE DE LA CONVENTION.....	30

ARTICLE 1 - CLASSIFICATIONS ET DÉFINITIONS

- 1.01 Le mot «salarié» désigne un vendeur de véhicules à moteur et un vendeur de véhicules à moteur est défini comme toute personne employée dans un établissement engagé dans la vente ou la location de véhicules neufs, usagés et flotte, et qui est employée dans le but de vendre ou louer de tels véhicules à moteur neufs ou usagés, flotte et location sous la direction de l'Employeur et/ou de son personnel de gérance des ventes.
- 1.02 Un vendeur à l'essai est un vendeur de véhicules à moteur qui compte moins de soixante-dix (70) jours travaillés au service de l'Employeur dans la vente de véhicules à moteur.
- 1.03 Un vendeur régulier est un vendeur qui a complété la période d'essai prévue à la clause 1.02.
- 1.04 Le seul facteur déterminant pour différencier un véhicule à moteur neuf d'un véhicule à moteur usagé sera le rapport de vente de l'Employeur au Bureau des Véhicules Moteurs de la Province de Québec.
- 1.05 Le mot «camion» signifie un véhicule à moteur de catégorie 50 ou de toute autre catégorie supérieure et qui est destiné à un usage commercial.
- 1.06 Un vendeur de camions est un salarié qui vend exclusivement des camions.
- 1.07 Le mot «flotte» signifie un ensemble d'au moins cinq (5) véhicules à moteur appartenant à une même entreprise commerciale. Une vente de véhicules devant faire partie d'une flotte signifie toute vente ayant pour effet de porter le nombre de véhicules appartenant à une même entreprise commerciale à cinq (5) ou plus.

1.08 Un vendeur de flottes est un salarié qui vend exclusivement des véhicules à moteur à des acheteurs de flottes.

1.09 (1) Une commission doit être considérée comme gagnée lors de la livraison contre argent comptant d'un véhicule à moteur ou encore après que l'acheteur ait signé tous les documents pour le financement et pour la livraison, lesquels doivent être approuvés par l'Employeur, et après que telle livraison physique et légale est terminée.

(2) En cas d'annulation de la vente, par application de la Loi, la commission sera considérée comme gagnée ou non selon que le motif de l'annulation résulte d'un acte posé par l'Employeur ou d'un acte posé par le salarié. Si une commission devant être considérée comme non gagnée a été versée au salarié, ce dernier la remboursera à l'Employeur.

1.10 Le terme «vente réservée» (house deal) signifie la vente au détail d'un véhicule à moteur par toute autre personne qu'un salarié, au sens de la clause 1.01.

1.11 L'année de base sera du 1er décembre 1981 au 30 novembre 1982 et du 1er décembre 1982 au 30 novembre 1983.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur accrédité pour représenter tous les salariés de l'Employeur décrits dans la décision du 15 janvier 1981 de l'agent d'accréditation, soit «tous les vendeurs à plein temps de véhicules à moteur neufs, usagés, flotte et location, salariés au sens du Code du travail».

- 2.02 Dans la présente convention collective, le mot «salarié» désigne un salarié visé par le certificat d'accréditation prévu à la clause 2.01 et qui est employé dans la vente ou la location de véhicules à moteur neufs ou usagés, flotte et location.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA GÉRANCE

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

ARTICLE 4 - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 4.01 (1) Tout salarié, membre en règle de l'Union au moment de la signature de la présente convention ou qui le devient pendant sa durée, devra, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre en règle de l'Union pendant la durée de cette convention.

- (2) Tout nouveau salarié devra, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre en règle de l'Union, dès son embauche, et le demeurer pendant la durée de cette convention.
- 4.02 L'Employeur s'engage à prélever du salaire de tout salarié un montant égal à la cotisation syndicale déterminée par l'Union, et ce, dès la première paie du mois.
- 4.03 L'Employeur remettra le montant total de ces prélèvements à l'Union vers le quinzième (15e) jour du mois où ces prélèvements ont été faits.
- 4.04 L'Union devra aviser l'Employeur par écrit du montant du prélèvement mensuel exigible en vertu de son statut et de tout changement apporté au montant de ce prélèvement mensuel.
- 4.05 L'Employeur remettra mensuellement à l'Union une liste des noms des salariés qui entrent dans ou quittent l'unité de négociation.

ARTICLE 5 - DISCRIMINATION

- 5.01 L'Employeur et l'Union s'engagent à ne faire aucune discrimination à l'endroit d'un salarié sur la base de la race, de la couleur, du sexe ou de la religion.

ARTICLE 6 - AFFAIRES SYNDICALES

- 6.01 Les représentants autorisés de l'Union auront accès à l'établissement de l'Employeur durant les heures de travail, sur rendez-vous préalable, aux fins de rencontrer les représentants autorisés de l'Employeur pour discuter de l'application de cette convention.

- 6.02 Tout salarié élu à une fonction permanente de l'Union et qui fait une demande préalable et écrite d'au moins trente (30) jours, peut obtenir une permission d'absence d'un maximum de six (6) mois, pourvu que l'Employeur puisse raisonnablement se dispenser de ses services.
- 6.03 Deux (2) délégués d'Union pourront être élus ou désignés parmi les salariés de l'établissement pour représenter les intérêts de tous les salariés auprès de l'Employeur. Ces délégués devront avoir acquis, au moment de leur élection ou de leur désignation, au moins (1) an d'ancienneté chez l'Employeur. L'Union avisera l'Employeur par écrit du nom des délégués élus ou désignés.
- 6.04 Les délégués pourront obtenir une permission d'absence sans paie, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables par année de la présente convention, pour assister à des activités syndicales. L'Union fera une demande écrite à cet effet au moins quinze (15) jours avant le début de telle permission d'absence. Aucune telle permission d'absence ne sera accordée entre le 15 septembre et le 15 novembre de même qu'entre le 15 mars et le 15 juillet de chaque année de calendrier.
- 6.05 L'Employeur convient qu'un espace raisonnable sera disponible pour l'usage de l'Union afin d'afficher les avis concernant les activités syndicales de ses salariés. Tel avis ne pourra être affiché qu'après avoir reçu l'autorisation préalable du gérant des ventes ou de son représentant désigné. Telle autorisation ne sera pas refusée sans raison valable.
- 6.06 Il est convenu que le comité syndical de négociation sera formé de permanents de l'Union et de deux (2) salariés de l'établissement.

ARTICLE 7 - ANCIENNETÉ

7.01 L'ancienneté d'un salarié sera calculée à compter de la date de son dernier embauchage et ne comptera qu'après qu'il aura complété sa période d'essai, telle que définie à la clause 1.02.

7.02 Le salarié à l'essai est régi par les dispositions de la présente convention mais ne peut se prévaloir de celles qui concernent la procédure de griefs et d'arbitrage, s'il est transféré, s'il est déplacé ou s'il est mis fin à son emploi.

7.03 Tout salarié perdra tous ses droits d'ancienneté, sans égard à ses années de service, pour les raisons suivantes:

(a) s'il démissionne de son emploi;

(b) s'il est congédié pour juste cause;

(c) s'il est absent pour trois (3) jours ouvrables consécutifs sans aviser son supérieur immédiat ou, ayant avisé son supérieur immédiat, sans fournir de raisons valables, dont le fardeau de la preuve lui incombe;

(d) à défaut de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied, à moins que ce défaut de se rapporter au travail ne soit dû à la maladie ou à une autre cause justifiable; ce rappel devra être fait par lettre recommandée à la dernière adresse connue du salarié, avec copie adressée à l'Union dans les vingt-quatre (24) heures et copie remise à l'un des délégués;

(e) à la suite d'une mise à pied excédant neuf (9) mois;

(f) s'il prend sa retraite ou s'il est mis à la retraite suivant une politique uniforme et constante de l'Employeur.

- 7.04 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 à être 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 (12) derniers mois précédant la mise à pied deviendra également un facteur déterminant entre ces salariés, dans la mesure où la différence est justifiable.
- 7.05 Dans la mesure où ils auront acquis cinq (5) ans d'ancienneté, les délégués d'Union ne seront pas mis à pied aussi longtemps qu'il y aura du travail disponible pour lequel ils soient qualifiés.
- 7.06 L'Employeur s'engage à rappeler les salariés mis à pied, qui ont conservé leurs droits d'ancienneté, dans l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que le dernier salarié mis à pied sera le premier à être rappelé.
- 7.07 L'ancienneté d'un salarié continue à s'accumuler pendant la période d'une permission d'absence prévue par cette convention.

- 7.08 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, l'Employeur fournira à l'Union une liste complète des salariés régis par le certificat d'accréditation en y spécifiant leurs nom, fonction, date de dernier embauchage, date de naissance et numéro de sécurité sociale.

ARTICLE 8 - DISCIPLINE

- 8.01 Lorsqu'il y a lieu d'avertir un salarié officiellement, un avis écrit sera émis. L'avis sera rédigé en français. Une copie de cet avis sera remise au salarié concerné et à l'un des délégués et une autre sera adressée à l'Union dans les vingt-quatre (24) heures.
- 8.02 Toute mesure disciplinaire imposée à un salarié est rayée de son dossier si elle n'est suivie d'aucune autre mesure disciplinaire dans une période de six (6) mois ou si elle est annulée par suite du recours à la procédure de griefs et d'arbitrage.
- 8.03 Sauf dans le cas d'une offense grave, un salarié régulier ne sera ni suspendu ni congédié s'il n'a pas reçu au préalable un avis écrit. L'un des délégués sera avisé de la suspension ou du congédiement d'un salarié.

ARTICLE 9 - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 9.01 Il est convenu que l'Employeur ou l'Union ou tout salarié peut formuler des griefs dans les cas de mécontentes relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention.

9:02

PREMIÈRE ÉTAPE:

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

9.03

DEUXIÈME ÉTAPE:

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

9.04

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

9.05

Tout grief relatif aux taux de salaire doit être présenté à la deuxième étape dans les cinq (5) jours ouvrables de l'évènement qui a donné naissance au grief.

9.06

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

9.07 L'Employeur et l'Union peuvent recourir à la procédure de griefs et d'arbitrage, en présentant le grief par écrit à la deuxième étape, dans les dix (10) jours ouvrables de l'évènement qui a donné naissance au grief. Les dispositions des Articles 9 et 10 sont alors lues et interprétées en faisant les changements nécessaires.

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

ARTICLE 10 - ARBITRAGE

10.01 Si la décision d'une partie à la deuxième étape, en vertu de la cause 9.03, n'est pas satisfaisante ou n'est pas rendue dans le délai accordé, l'autre partie pourra référer le grief à l'arbitrage en donnant un avis écrit dans les quinze (15) jours suivants. À défaut de telle référence à l'arbitrage dans ce délai, le grief est considéré comme abandonné.

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

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

- 10.04 L'arbitre n'aura aucune juridiction pour amender de quelque façon que ce soit toute disposition de cette convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de rendre quelque décision qui vienne en conflit avec les dispositions de ladite convention.
- 10.05 Toute décision de l'arbitre sera finale et liera les parties.
- 10.06 Les frais et honoraires de l'arbitre seront partagés, à parts égales, entre les parties.

ARTICLE 11 - PERMISSION D'ABSENCE

- 11.01 (1) Pourvu qu'une telle demande lui soit formulée par écrit au moins quinze (15) jours d'avance, le gérant des ventes ou son représentant désigné pourra accorder à un salarié une permission d'absence sans paie. Telle permission ne sera pas refusée sans raison valable.
- (2) Si l'absence est autorisée, le salarié retournera à sa fonction avec tous ses droits applicables de la présente convention.

ARTICLE 12 - SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 12.01 L'Employeur convient de continuer à prendre les mesures pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant leurs heures de travail.

ARTICLE 13 - GRÈVE ET LOCKOUT

- 13.01 Il est mutuellement convenu que, pendant 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 lockout.

ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL

14.01 La semaine normale de travail pour tout salarié sera du lundi au vendredi inclusivement, suivant les heures de devoir cédulées à la clause 14.03.

14.02 (1) Les heures normales d'ouverture de l'établissement seront de 09:00 heures à 21:30 heures, du lundi au vendredi inclusivement.

(2) Cependant, de la St-Jean Baptiste à la Fête du Travail inclusivement, les heures normales d'ouverture de l'établissement, seront de 09:00 heures à 18:00 heures, les vendredis seulement.

14.03 (1) Les heures de devoir des salariés à la salle de montre sont cédulées, sur une base de rotation hebdomadaire, de la façon suivante:

(a) PREMIÈRE SEMAINE:

Lundi	:	09:00 heures à 15:30 heures
Mardi	:	15:00 heures à 21:30 heures
Mercredi	:	09:00 heures à 15:30 heures
Jeudi	:	15:00 heures à 21:30 heures
Vendredi	:	09:00 heures à 15:30 heures

(b) DEUXIÈME SEMAINE:

Lundi	:	15:00 heures à 21:30 heures
Mardi	:	09:00 heures à 15:30 heures
Mercredi	:	15:00 heures à 21:30 heures
Jeudi	:	09:00 heures à 15:30 heures
Vendredi	:	15:00 heures à 21:30 heures

(c) Suivant cette cédule, le salarié bénéficiera d'une (1) heure de dîner ou de souper, selon le repas qui survient pendant ses heures de devoir.

- (2) Cependant, de la St-Jean Baptiste à la Fête du Travail inclusivement, les heures de devoir des salariés à la salle de montre sont cédulées, sur une base de rotation hebdomadaire, de la façon suivante:

(a) PREMIÈRE SEMAINE:

Lundi	:	09:00 heures à 15:30 heures
Mardi	:	15:00 heures à 21:30 heures
Mercredi	:	09:00 heures à 15:30 heures
Jeudi	:	15:00 heures à 21:30 heures
Vendredi	:	09:00 heures à 13:30 heures

(b) DEUXIÈME SEMAINE:

Lundi	:	15:00 heures à 21:30 heures
Mardi	:	09:00 heures à 15:30 heures
Mercredi	:	15:00 heures à 21:30 heures
Jeudi	:	09:00 heures à 15:30 heures
Vendredi	:	13:30 heures à 18:00 heures

- (c) Suivant cette cédule, le salarié bénéficiera, sauf pour la journée du vendredi, d'une (1) heure de dîner ou de souper, selon le repas qui survient pendant ses heures de devoir.
- (3) La cédule sera affichée dans l'établissement, avant midi le vendredi de chaque semaine, pour indiquer à chaque salarié ses heures de devoir pour la semaine suivante. Sauf en ce qui concerne la clause 14.05, aucun changement ne sera apporté à cette cédule après l'affichage. Une copie de cette cédule sera remise à l'un des délégués.

14.04 Les parties peuvent, de consentement réciproque, modifier les dispositions du présent Article.

14.05 Tout salarié peut demander au gérant des ventes ou à son représentant désigné d'être relevé de son devoir dans la salle de montre et une telle demande sera accor-

dée, pourvu que la raison soit justifiable ou qu'un de ses confrères le remplace sans aucun frais pour l'Employeur.

ARTICLE 15 - RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS

15.01 SALAIRE ANNUEL GARANTI

- (1) (a) Dans la période du 1er décembre 1981 au 30 juin 1982, tout salarié régulier recevra, en guise de salaire annuel garanti, une somme de trois cent trente dollars (\$330.00) par semaine, payable le mercredi de chaque semaine.
- (b) Dans la période du 1er décembre 1981 au 30 juin 1982, tout salarié à l'essai recevra, en guise de salaire annuel garanti, une somme de pas moins de deux cent vingt dollars (\$220.00) et de pas plus de trois cent trente (\$330.00) par semaine, payable le mercredi de chaque semaine.
- (c) Dans la période du 1er juillet 1982 au 30 juin 1983, tout salarié régulier recevra un salaire annuel garanti de dix huit milles dollars (\$18,000.00) payable en cinquante (50) versements de trois cent soixante dollars (\$360.00) chacun, le mercredi de chaque semaine.
- (d) Dans la période du 1er juillet 1982 au 30 juin 1983, tout salarié à l'essai recevra de la même façon pas moins de deux cent quarante dollars (\$240.00) et pas plus de trois cent soixante dollars (\$360.00) par semaine, et le salaire annuel garanti sera ajusté en conséquence.

- (e) Dans la période du 1er juillet 1983 au 31 décembre 1983, tout salarié régulier recevra, en guise de salaire annuel garanti, une somme de quatre cent dollars (\$400.00), payable le mercredi de chaque semaine.
- (f) Dans la période du 1er juillet 1983 au 31 décembre 1983, tout salarié à l'essai recevra, en guise de salaire garanti, une somme de pas moins de deux cent soixante cinq dollars (\$265.00) et de pas plus de quatre cents dollars (\$400.00) par semaine, payable le mercredi de chaque semaine.
- (2) Le salaire annuel garanti se compute et est dû au pro rata des jours et des semaines de présence au travail.
- (3) À la fin de chaque mois de calendrier, toutes les commissions dûes à chaque salarié devront être additionnées, et si les commissions excèdent le total des versements de salaire garanti reçus par lui au cours du mois, la différence lui sera versée plus tard le dixième (10e) jour ouvrable du mois suivant.
- (4) Cependant, l'Employeur pourra retenir cinquante pour cent (50%) de cette différence, jusqu'à concurrence de mille dollars (\$1,000.00), laquelle sera versée au salarié dans les dix (10) jours ouvrables de la fin de l'année de base, telle que définie à la clause 1.11.
- (5) Pour chaque mois où le salarié serait en déficit par rapport au total des versements de salaire garanti reçus par lui au cours de ce mois, l'Employeur pourra déduire le montant de ce déficit sur la retenue précitée.

15.02 COMMISSIONS-VENTES AU DÉTAIL-VOITURES ET CAMIONS NEUFS

Les commissions seront calculées suivant un pourcentage sur le profit brut. Afin d'établir le profit brut, la facture du manufacturier (incluant la retenue du manufacturier (holdback) de 2%) servira de base de calcul plus tout autre coût pour la fourniture et l'installation d'équipement additionnel.

TOUTES VOITURES ET CAMIONS, SAUF CADILLAC

Profit de base	0	à \$110.00	\$50.00
Profit additionnel de	\$110.00	à \$450.00	20%
Profit additionnel de	\$450.00	à \$600.00	25%
Profit additionnel de	\$600.00	et plus	30%

CADILLAC

Profit de base	0	à \$250.00	\$50.00
Profit additionnel de	\$250.00	et plus	20%

15.03 COMMISSIONS-VENTES AU DÉTAIL-VOITURES USAGÉES

Les commissions seront calculées suivant un pourcentage sur le profit brut. Afin d'établir le profit brut, le prix coûtant original de la voiture servira de base de calcul plus tous les frais de reconditionnement et/ou de préparation.

Profit de base	0	à \$110.00	\$50.00
Profit additionnel de	\$110.00	à \$600.00	20%
Profit additionnel de	\$600.00	et plus	25%

15.04 Le salarié aura le droit de voir la facture du manufacturier de tout véhicule à moteur sur lequel sa commission est calculée suivant un pourcentage sur le profit brut.

15.05 DÉMONSTRATEURS

Pour les fins de commissions, les démonstrateurs seront assimilés à des voitures neuves. Cependant, telle commission ne sera pas inférieure à cent dollars (\$100.00) pour tous les démonstrateurs autres que Cadillac et à cent cinquante dollars (\$150.00) pour les démonstrateurs Cadillac.

15.06 LOCATION À LONG TERME

Une commission de un pour cent (1%) de la facture du manufacturier plus trente dollars (\$30.00) sera payée au salarié pour tout contrat de location à long terme conclu suite à l'initiative de ce salarié mais préparé et finalisé par le département de location ou ses représentants.

15.07 PROGRAMME DU PLAN DE PROTECTION CONTINU
G.M.C.P.P. ET PLAN DE RÉPARATION MÉCANIQUE

Une commission de quinze dollars (\$15.00) sera payée au salarié pour la vente d'un plan de protection, que ce soit sur les voitures neuves ou usagées, le tout sujet aux politiques et tarifs alors en vigueur.

15.08 FINANCEMENT

Une commission de quinze dollars (\$15.00) sera payée au salarié sur tout contrat de financement par l'intermédiaire de G.M.A.C. approuvé par l'Employeur, pourvu que le montant total de ce financement excède deux milles dollars (\$2,000.00) et ce, pour une période de douze (12) mois ou plus.

15.09 ANTI-ROUILLE

Une commission de quarante dollars (\$40.00) sera payée au salarié pour la vente de la protection anti-rouille sur toute voiture neuve. Les prix seront déterminés selon la charte en vigueur et tout escompte sera déduit de la commission.

15.10 MODALITÉS DE PAIEMENT

Toute commission ne devient due et payable que lorsque la voiture est livrée et payée.

15.11 BONI ANNUEL

- (1) Pour l'année de calendrier 1981, le système de boni annuel en vigueur à la date de la signature de la présente convention continuera de s'appliquer jusqu'au 31 décembre 1981.
- (2) Pour les années de calendrier 1982 et 1983, le système de boni annuel qui suit s'appliquera à compter du 1er janvier 1982:

(a) Un boni annuel rétroactif à la première unité sera payé, selon la cédule suivante, pour toute voiture neuve et usagée au détail, dont le prix de vente est de cinq cents dollars (\$500.00) et plus:

De 0	à 114 unités	aucun boni
De 115 unités	à 134 unités	\$ 7.50
De 135 unités	à 184 unités	\$10.00
De 185 unités	et plus	\$12.50

- (b) Pour se qualifier, un salarié doit livrer un minimum de 115 voitures, sujet aux conditions précitées. Tout salarié qui entre à l'emploi de l'Emplo-

yeur durant l'année devient qualifiable au boni annuel s'il rencontre l'objectif cumulatif qui est applicable à compter du mois où il entre à l'emploi:

<u>MOIS</u>	<u>% MOIS</u>	<u>% QUALIFICATEUR</u>	<u>OBJECTIF QUALIFICATEUR</u>
Janvier	5.5	100.00	115
Février	5.6	94.5	109
Mars	8.3	88.9	102
Avril	10.7	80.6	93
Mai	11.5	69.9	80
Juin	10.6	58.4	67
Juillet	8.2	47.8	55
Août	6.9	39.6	46
Septembre	7.3	32.7	38
Octobre	10.4	25.4	29
Novembre	8.5	15.0	17
Décembre	6.5	6.5	7

(c) Pour les fins du boni annuel, toutes les unités de location sont incluses dans le calcul des voitures livrées.

(d) Pour les fins du boni annuel, la période de calcul sera du 1er janvier d'une année au 31 décembre de la même année.

15.12 BONI MENSUEL

(1) Un boni mensuel rétroactif à la première unité sera payé, selon la cédule suivante et à compter de la date de la signature de la présente convention, pour toute voiture neuve et usagée au détail, dont le prix de vente est de cinq cents dollars (\$500.00) et plus:

<u>MOIS</u>	<u>\$10.00</u>	<u>MOIS</u>	<u>\$10.00</u>
Janvier	6	Juillet	9
Février	7	Août	8
Mars	9	Septembre	8
Avril	13	Octobre	12
Mai	13	Novembre	10
Juin	13	Décembre	7

- (2) Pour les fins du boni mensuel, toutes les unités de location sont incluses dans le calcul des voitures livrées.

15.13 VENTES RÉSERVÉES (HOUSE DEALS)

- (1) L'Employeur conservera entières juridiction et discrétion sur les vingt premières ventes réservées (house deals) qui sont effectuées à l'intérieur de chaque mois de calendrier et aucune commission ne sera dûe ni payable à quelque salarié que ce soit sur telles ventes réservées. Si l'Employeur décide d'accorder une telle vente réservée à un salarié, il doit suivre le principe énoncé à la clause 15.13 (2).
- (2) Au-delà des vingt (20) premières ventes réservées (house deals) qui sont effectuées à l'intérieur de chaque mois de calendrier, l'Employeur versera au salarié, dont c'est le tour suivant une rotation complète fixée en accord avec la liste d'ancienneté des salariés, la pleine commission, telle que déterminée suivant les dispositions de la présente convention, qui est payable sur telle vente réservée.

15.14 COMMISSIONS SUR LIVRAISONS APRÈS DÉPART DU SALARIÉ

Lorsqu'un salarié a signé un contrat de bonne foi pour la livraison d'un véhicule-moteur et que ladite livraison a lieu à un moment où le salarié n'est plus à l'emploi de l'Employeur, la responsabilité de la livraison du véhicule relèvera de l'Employeur et la commission sera payée en entier au salarié.

15.15 AUTRES VENTES

Dans le cas où l'Employeur requiert les salariés pour vendre autre chose que des véhicules-moteurs, accessoires, etc., tel que décrit dans cette convention, les taux de commissions à être payés pour de telles ventes seront négociés entre les parties aux présentes.

15.16 RENSEIGNEMENTS EXIGIBLES

- (1) Au départ d'un salarié, l'Employeur fournira, avec la collaboration de ce dernier, un dossier écrit spécifiant la date du départ et l'énumération de chaque commande de véhicules-moteurs prise par le salarié mais non livrée.
- (2) L'Employeur maintiendra son tableau actuel pour information concernant tous les véhicules-moteurs vendus.
- (3) Chaque salarié recevra un rapport détaillé de ses gains mensuels, où figurera la liste de toute transaction effectuée par ledit salarié.

15.17 Aucun salarié ne sera tenu d'agir comme percepteur, sauf en ce qui a trait aux dépôts ou au paiement initial relatif à ses propres ventes.

15.18(1) Toute livraison d'un véhicule à moteur devra normalement s'effectuer à l'établissement de l'Employeur où le salarié concerné est assigné.

- (2) Dans le cas où la préparation du véhicule à moteur à livrer doit se faire en dehors des limites de l'établissement de l'Employeur où le salarié est assigné, le véhicule devra être conduit par un chasseur (jockey) à l'établissement de l'Employeur où ledit salarié est assigné.

- 15.19 Qu'il s'agisse de sa propre vente ou non, aucun salarié ne sera tenu de réparer, d'effectuer des installations ou de véhiculer un véhicule à moteur pour l'installation d'accessoires, réparations, etc., en dehors des limites de l'établissement de l'Employeur où ledit salarié est assigné.

ARTICLE 16 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 16.01 Aux fins du présent Article, le seul travail qui sera rémunéré aux taux de temps supplémentaire prévus ci-après sera le travail qui aura, au préalable, été requis par écrit par l'Employeur.
- 16.02 Tout travail accompli par un salarié, en dehors de sa semaine normale de travail telle qu'établie à la clause 14.01, sera rémunéré au taux de temps et demi sur le salaire annuel garanti, en plus de toute commission qu'il pourra alors gagner.
- 16.03 Tout travail accompli par un salarié le dimanche sera rémunéré au taux de temps double sur le salaire annuel garanti, en plus de toute commission qu'il pourra alors gagner.
- 16.04 Tout travail accompli par un salarié durant un congé férié sera rémunéré au taux de temps et demi sur le salaire annuel garanti, en plus du paiement de ce congé férié, suivant la clause 19.05, et de toute commission qu'il pourra alors gagner.

ARTICLE 17 - DÉMONSTRATEURS

- 17.01 L'Employeur convient de mettre à la disposition de chaque salarié une voiture dont l'entretien est assuré

par l'Employeur. Il est cependant spécifiquement entendu que l'essence, le lave-vitre, les lavages, les contraventions, 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.

17.02 Le choix du démonstrateur du salarié est à la discrétion de l'Employeur mais la valeur de ce démonstrateur, suivant la facture du manufacturier, ne doit pas être inférieure à onze milles dollars (\$11,000.00).

17.03 Le salarié doit retourner ce démonstrateur à l'Employeur immédiatement en cas de terminaison ou d'interruption de son emploi, telle que permission d'absence de plus de trente (30) jours, mise à pied, conflit de travail.

ARTICLE 18 - VACANCES PAYÉES

18.01 Tout salarié qui aura accumulé les années de service continu au 30 avril de l'année en cours aura droit aux vacances payées selon les critères suivants:

<u>Années de service continu:</u>	<u>Vacances payées:</u>
Moins de douze (12) mois :	Une (1) journée chômée par mois de service continu et payée à raison de quatre pour cent (4%) de ses gains accumulés (dix (10) jours au maximum).
Un (1) an et plus :	Deux (2) semaines chôchées et payées à raison de quatre pour cent (4%) de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'année précédente.

Cinq (5) et plus : Trois (3) semaines chômées et payées à raison de six pour cent (6%) de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'année précédente.

Quinze (15) ans et plus : Quatre (4) semaines chômées et payées à raison de huit pour cent (8%) de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'année précédente.

18.02 Le salaire de vacances payées d'un salarié lui sera remis, le 15 mai de chaque année, sur un chèque séparé de son chèque de salaire régulier.

18.03 Les salariés quittant leur emploi auront droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de leur départ, calculé du 1er mai à la date de leur départ, basé sur leur service continu au moment de leur départ, d'après quatre (4) ou six (6) ou huit (8) pour cent de leurs gains, tel qu'applicable depuis le 1er mai.

18.04 Les salariés choisiront leurs vacances par ordre d'ancienneté de l'unité de négociation et la liste des vacances devra être affichée au plus tard le 30 avril de l'année en cours.

18.05 Les salariés qui ont droit à des vacances de trois (3) semaines et plus auront le droit de choisir deux (2) semaines consécutives et l'excédent sera choisi après la période normale de vacances, qui sera du 1er juin au 30 septembre.

ARTICLE 19 - CONGÉS FÉRIÉS

19.01 Les dispositions du présent Article s'appliqueront à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente

convention et jusqu'à la date d'expiration de ladite convention.

19.02 Tout salarié aura droit aux congés chômés et payés suivants:

Jour de l'An

2 janvier

Vendredi Saint

Fête de Dollard

St-Jean Baptiste

Confédération

Fête du Travail

Action de Grâce

24 décembre

Noël

26 décembre

31 décembre

19.03 Si un congé férié tombe un jour non ouvrable, le congé sera reporté au jour ouvrable suivant ou précédent, suivant les opérations de l'Employeur.

19.04 Lorsqu'un ou deux congés, tels que définis à la clause 19.02, tombe(nt) pendant la période de vacances payées d'un salarié, celui-ci pourra prendre ce ou ces jours de congés en même temps que ses vacances.

19.05 L'indemnité que recevra un salarié pour les congés fériés survenant dans la période entre la date d'entrée en vigueur de la présente convention et la date d'expiration de ladite convention, sera établie comme suit:

- (1) le salarié qui a travaillé durant toute l'année de base et qui a droit, suivant la clause 19.06, au paiement

de tous les congés fériés prévus à la clause 19.02, recevra, par chèque séparé, le 15 décembre qui suit la fin de cette année de base, quatre point huit pour cent (4.8%) de ses gains totaux dans ladite année de base;

- (2) le salarié qui a travaillé durant toute l'année de base et qui n'a pas droit, suivant la clause 19.06, au paiement de tous les congés fériés prévus à la clause 19.02, recevra, par chèque séparé, le 15 décembre qui suit la fin de cette année de base, la somme obtenue en multipliant le nombre de tels congés fériés pour lesquels il a droit à un paiement, suivant la clause 19.06, par zéro point quatre pour cent (0.4%) de ses gains totaux dans ladite année de base;
- (3) le salarié qui entre à l'emploi de l'Employeur durant l'année de base, recevra, par chèque séparé, le 15 décembre qui suit la fin de cette année de base, la somme obtenue en multipliant le nombre de congés fériés prévus à la clause 19.02 survenant durant sa période d'emploi à l'intérieur de ladite année de base et pour lesquels il a droit à un paiement, suivant la clause 19.06, par un cinquième (1/5) de la moyenne hebdomadaire de ses gains totaux durant sa période d'emploi à l'intérieur de ladite année de base.

19.06 Pour avoir droit à un congé payé, le salarié devra avoir travaillé ou avoir été en congé d'absence avec permission ou par maladie, le dernier jour ouvrable précédant le congé férié et le premier jour ouvrable suivant le congé férié, selon les exigences normales de son travail.

ARTICLE 20 - CONGÉS DE DEUIL ET AUTRES

20.01 Le salarié régulier aura droit à des congés payés pour les raisons suivantes:

- (1) Décès de son enfant ou de son conjoint: quatre (4) jours ouvrables à compter du décès;
- (2) Décès de son père, de sa mère, de son beau-père, de sa belle-mère, de son frère ou de sa soeur: trois (3) jours consécutifs à compter du décès;
- (3) Naissance ou adoption de son enfant: un (1) jour.

20.02 Si les périodes prévues aux clauses 20.01 (2) et 20.01 (3) comportent un ou plusieurs jours non ouvrables (par exemple, samedi, dimanche ou jour de congé ou vacances), le salarié ne pourra réclamer le paiement des seuls jours où il était cédulé pour travailler et où il aura été absent.

20.03 Pour recevoir un paiement en vertu du présent Article, le salarié devra remplir toute formule prévue à cet effet, par l'Employeur et sur demande de l'Employeur, produire toute preuve attestant le décès ou la naissance.

ARTICLE 21 - FONCTIONS DE JURÉ

21.01 Lorsqu'un salarié sera appelé à servir comme juré, il recevra la différence entre ses honoraires de juré et son salaire.

21.02 Le salarié convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction doit se rapporter au travail le plus tôt possible et il ne subira pas de réduction de salaire. Cependant, il lui appartiendra de prouver que la durée de son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.

ARTICLE 22 - BÉNÉFICES MARGINAUX

- 22.01 Les bénéfices marginaux et clauses monétaires prévus aux Articles 20 et 21 seront calculés et rémunérés selon le salaire annuel garanti sur une base quotidienne et seront ajoutés aux commissions.

ARTICLE 23 - ASSURANCE-GROUPE

- 23.01 L'Employeur convient de maintenir le régime d'assurance en vigueur à la date de la signature de cette convention. L'Employeur convient de participer avec les salariés à la moitié du coût de ce régime d'assurance.

ARTICLE 24 - PLAN DE RENTE DE PRODUCTIVITÉ

- 24.01 Ce plan de bonis offre un régime de participation différé aux bénéfices, par l'entremise de Royfund ayant comme fiduciaire Guaranty Trust du Canada.
- 24.02 Ce plan consiste à donner au salarié un revenu supplémentaire sous forme de boni annuel basé sur sa performance annuelle de vente. Les montants ainsi gagnés seront versés au crédit du salarié dans un compte à la Banque Royale du Canada et portant intérêt aux taux en vigueur. Ces revenus sont différés, c'est-à-dire imposables lors du retrait seulement.

24.03 QUALIFICATION(1) SALARIÉS

Pour se qualifier, un salarié doit avoir livré au moins cent (100) voitures neuves ou usagées et être à l'emploi de l'Employeur depuis au moins un (1) an, au 31 décembre de l'année de calcul.

(2) VENTES

Pour être qualifiée, une vente doit être de cinq cents dollars (\$500.00) et plus et être livrée dans la période du 1er janvier au 31 décembre de l'année de calcul. Les ventes de flottes ne sont pas admissibles.

(3) CALCUL DU BONI

Le boni sera calculé à raison de \$2.89 par unité livrée durant l'année de calcul.

(4) MODALITÉS

Ce boni sera versé au compte du salarié durant le mois qui suit la fin de chaque année de calcul et tous les frais administratifs et fiduciaires seront absorbés par l'Employeur. Le salarié ne peut retirer des revenus différés tant et aussi longtemps qu'il demeurera à l'emploi de l'Employeur.

24.04 RETRAIT

- (1) Ce plan prévoit le retrait des revenus placés à la cessation d'emploi seulement. À sa date de cessation d'emploi, le salarié retirera vingt pour cent (20%) de son compte pour toute autre année entière du plan pendant laquelle il aura participé au plan et ce, jusqu'à concurrence de cent pour cent (100%).
- (2) Lorsqu'un salarié quitte l'emploi de l'Employeur et ne retire qu'une partie de ses bénéfices accumulés, la différence non versée sera distribuée et portée au compte de tous les autres participants du plan.

- (3) Lors d'un retrait, pour conserver l'exemption fiscale, le montant retiré peut être converti en un plan d'épargne-retraite ou dépôt-retraite ou en une rente donnant droit à des prestations immédiates ou différées.

ARTICLE 25 - DURÉE DE LA CONVENTION

- 25.01 Il est entendu entre les deux parties que la présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er décembre 1981 et restera pleinement en vigueur jusqu'au 31 décembre 1983 inclusivement.
- 25.02 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la présente convention, toutes les dispositions de ladite convention demeureront en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une des parties du droit de grève ou de lockout.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé la présente convention, à Montréal ce 1er jour de décembre 1981.

CHAMPLAIN PONTIAC BUICK CADILLAC
GMC LTÉE

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

'81 DEC -4 13 05

PAR MESSAGE

PROTOCOLE D'ENTENTE

entre

CHAMPLAIN PONTIAC BUICK CADILLAC GMC LTÉE

et

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

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

- 1- Pour les fins d'application de la clause 14.03 de la convention collective les vendeurs, en devoir sur le chiffre de 09:00 heures à 15:30 heures, seront ceux qui répondront aux clients (walk-in) jusqu'à 15:30 heures.
- 2- Tous les contrats signés avant le 1er décembre 1981 sont rémunérés en vertu de l'ancien système de paie. Les contrats signés le ou après le 1er décembre 1981 seront rémunérés conformément aux dispositions de la convention collective.
- 3- Pour les salariés qui en date du 1er décembre 1981 sont déficitaires envers la compagnie (avances sur commission), nonobstant les dispositions de la convention collective, la compagnie retiendra l'excédent du total des versements de salaire garanti jusqu'à parfait paiement dudit déficit.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé, le présent protocole d'entente, à Montréal ce 1er jour de décembre 1981.

CHAMPLAIN PONTIAC BUICK CADILLAC
GMC LTÉE

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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu
ce 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 checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-16124-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	81-12-01	81-12-04		81-12-01	83-12-31	10

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Union des Vendeurs d'Automobiles et Employés Auxiliaires local 1974 UFCW 9240 boul. Viau ste 202 St-Léonard, Qué. H1R 2V8	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Champlain Pontiac Buick Cadillac G&C Ltée 1000 boul. Îles des Soeurs Îles des Soeurs Verdun, Qué. H3E 1N5

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."

REF: Gérant de flotte et gérant de location exclus de l'unité.

- Entente: Clause 14.03 de la convention, contrats, salariés défavorisés envers la compagnie.

Région	Activité	Affiliation
2 A B Région 06-06	6569 (8)	10

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes

Remarques

Déposant: Perrault Archambault & Pournier
 Act: Me Michel Pournier
 2075 Université, suite 1210
 Montréal, Qué.
 H3A 2L1

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Michel Pournier</i>	81-12-11

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357 /dg

RECHERCHE

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

ci-après appelée «L'Union»,

se terminant le 31 décembre 1983.

18124-03

'81 DEC -4 13 05

PAR MESSAGER

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

CHAMPLAIN PONTIAC BUICK CADILLAC GMC LTÉE,

ci-après appelée «L'Employeur»,

ET:

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

ci-après appelée «L'Union»,

se terminant le 31 décembre 1983.

SOMMAIRE

ARTICLE 1	- CLASSIFICATIONS ET DÉFINITIONS.....	1-2
ARTICLE 2	- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	2-3
ARTICLE 3	- DROITS DE LA GÉRANCE.....	3
ARTICLE 4	- SÉCURITÉ SYNDICALE.....	3-4
ARTICLE 5	- DISCRIMINATION.....	4
ARTICLE 6	- AFFAIRES SYNDICALES.....	4-5
ARTICLE 7	- ANCIENNETÉ.....	6-8
ARTICLE 8	- DISCIPLINE.....	8
ARTICLE 9	- PROCÉDURE DE GRIEFS.....	8-10
ARTICLE 10	- ARBITRAGE.....	10-11
ARTICLE 11	- PERMISSION D'ABSENCE.....	11
ARTICLE 12	- SÉCURITÉ ET SANTÉ.....	11
ARTICLE 13	- GRÈVE ET LOCKOUT.....	11
ARTICLE 14	- HEURES DE TRAVAIL.....	12-14
ARTICLE 15	- RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS.....	14-22
ARTICLE 16	- TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	22
ARTICLE 17	- DÉMONSTRATEURS.....	22-23
ARTICLE 18	- VACANCES PAYÉES.....	23-24
ARTICLE 19	- CONGÉS FÉRIÉS.....	24-26
ARTICLE 20	- CONGÉS DE DEUIL ET AUTRES.....	27
ARTICLE 21	- FONCTIONS DE JURÉ.....	27
ARTICLE 22	- BÉNÉFICES MARGINAUX.....	28
ARTICLE 23	- ASSURANCE-GROUPE.....	28
ARTICLE 24	- PLAN DE RENTE DE PRODUCTIVITÉ.....	28-30
ARTICLE 25	- DURÉE DE LA CONVENTION.....	30

ARTICLE 1 - CLASSIFICATIONS ET DÉFINITIONS

- 1.01 Le mot «salarié» désigne un vendeur de véhicules à moteur et un vendeur de véhicules à moteur est défini comme toute personne employée dans un établissement engagé dans la vente ou la location de véhicules neufs, usagés et flotte, et qui est employée dans le but de vendre ou louer de tels véhicules à moteur neufs ou usagés, flotte et location sous la direction de l'Employeur et/ou de son personnel de gérance des ventes.
- 1.02 Un vendeur à l'essai est un vendeur de véhicules à moteur qui compte moins de soixante-dix (70) jours travaillés au service de l'Employeur dans la vente de véhicules à moteur.
- 1.03 Un vendeur régulier est un vendeur qui a complété la période d'essai prévue à la clause 1.02.
- 1.04 Le seul facteur déterminant pour différencier un véhicule à moteur neuf d'un véhicule à moteur usagé sera le rapport de vente de l'Employeur au Bureau des Véhicules Moteurs de la Province de Québec.
- 1.05 Le mot «camion» signifie un véhicule à moteur de catégorie 50 ou de toute autre catégorie supérieure et qui est destiné à un usage commercial.
- 1.06 Un vendeur de camions est un salarié qui vend exclusivement des camions.
- 1.07 Le mot «flotte» signifie un ensemble d'au moins cinq (5) véhicules à moteur appartenant à une même entreprise commerciale. Une vente de véhicules devant faire partie d'une flotte signifie toute vente ayant pour effet de porter le nombre de véhicules appartenant à une même entreprise commerciale à cinq (5) ou plus.

- 1.08 Un vendeur de flottes est un salarié qui vend exclusivement des véhicules à moteur à des acheteurs de flottes.
- 1.09 (1) Une commission doit être considérée comme gagnée lors de la livraison contre argent comptant d'un véhicule à moteur ou encore après que l'acheteur ait signé tous les documents pour le financement et pour la livraison, lesquels doivent être approuvés par l'Employeur, et après que telle livraison physique et légale est terminée.
- (2) En cas d'annulation de la vente, par application de la Loi, la commission sera considérée comme gagnée ou non selon que le motif de l'annulation résulte d'un acte posé par l'Employeur ou d'un acte posé par le salarié. Si une commission devant être considérée comme non gagnée a été versée au salarié, ce dernier la remboursera à l'Employeur.
- 1.10 Le terme «vente réservée» (house deal) signifie la vente au détail d'un véhicule à moteur par toute autre personne qu'un salarié, au sens de la clause 1.01.
- 1.11 L'année de base sera du 1er décembre 1981 au 30 novembre 1982 et du 1er décembre 1982 au 30 novembre 1983.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur accrédité pour représenter tous les salariés de l'Employeur décrits dans la décision du 15 janvier 1981 de l'agent d'accréditation, soit «tous les vendeurs à plein temps de véhicules à moteur neufs, usagés, flotte et location, salariés au sens du Code du travail».

- 2.02 Dans la présente convention collective, le mot «salarié» désigne un salarié visé par le certificat d'accréditation prévu à la clause 2.01 et qui est employé dans la vente ou la location de véhicules à moteur neufs ou usagés, flotte et location.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA GÉRANCE

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

ARTICLE 4 - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 4.01 (1) Tout salarié, membre en règle de l'Union au moment de la signature de la présente convention ou qui le devient pendant sa durée, devra, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre en règle de l'Union pendant la durée de cette convention.

- (2) Tout nouveau salarié devra, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre en règle de l'Union, dès son embauche, et le demeurer pendant la durée de cette convention.
- 4.02 L'Employeur s'engage à prélever du salaire de tout salarié un montant égal à la cotisation syndicale déterminée par l'Union, et ce, dès la première paie du mois.
- 4.03 L'Employeur remettra le montant total de ces prélèvements à l'Union vers le quinzième (15e) jour du mois où ces prélèvements ont été faits.
- 4.04 L'Union devra aviser l'Employeur par écrit du montant du prélèvement mensuel exigible en vertu de son statut et de tout changement apporté au montant de ce prélèvement mensuel.
- 4.05 L'Employeur remettra mensuellement à l'Union une liste des noms des salariés qui entrent dans ou quittent l'unité de négociation.

ARTICLE 5 - DISCRIMINATION

- 5.01 L'Employeur et l'Union s'engagent à ne faire aucune discrimination à l'endroit d'un salarié sur la base de la race, de la couleur, du sexe ou de la religion.

ARTICLE 6 - AFFAIRES SYNDICALES

- 6.01 Les représentants autorisés de l'Union auront accès à l'établissement de l'Employeur durant les heures de travail, sur rendez-vous préalable, aux fins de rencontrer les représentants autorisés de l'Employeur pour discuter de l'application de cette convention.

- 6.02 Tout salarié élu à une fonction permanente de l'Union et qui fait une demande préalable et écrite d'au moins trente (30) jours, peut obtenir une permission d'absence d'un maximum de six (6) mois, pourvu que l'Employeur puisse raisonnablement se dispenser de ses services.
- 6.03 Deux (2) délégués d'Union pourront être élus ou désignés parmi les salariés de l'établissement pour représenter les intérêts de tous les salariés auprès de l'Employeur. Ces délégués devront avoir acquis, au moment de leur élection ou de leur désignation, au moins (1) an d'ancienneté chez l'Employeur. L'Union avisera l'Employeur par écrit du nom des délégués élus ou désignés.
- 6.04 Les délégués pourront obtenir une permission d'absence sans paie, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables par année de la présente convention, pour assister à des activités syndicales. L'Union fera une demande écrite à cet effet au moins quinze (15) jours avant le début de telle permission d'absence. Aucune telle permission d'absence ne sera accordée entre le 15 septembre et le 15 novembre de même qu'entre le 15 mars et le 15 juillet de chaque année de calendrier.
- 6.05 L'Employeur convient qu'un espace raisonnable sera disponible pour l'usage de l'Union afin d'afficher les avis concernant les activités syndicales de ses salariés. Tel avis ne pourra être affiché qu'après avoir reçu l'autorisation préalable du gérant des ventes ou de son représentant désigné. Telle autorisation ne sera pas refusée sans raison valable.
- 6.06 Il est convenu que le comité syndical de négociation sera formé de permanents de l'Union et de deux (2) salariés de l'établissement.

ARTICLE 7 - ANCIENNETÉ

7.01 L'ancienneté d'un salarié sera calculée à compter de la date de son dernier embauchage et ne comptera qu'après qu'il aura complété sa période d'essai, telle que définie à la clause 1.02.

7.02 Le salarié à l'essai est régi par les dispositions de la présente convention mais ne peut se prévaloir de celles qui concernent la procédure de griefs et d'arbitrage, s'il est transféré, s'il est déplacé ou s'il est mis fin à son emploi.

7.03 Tout salarié perdra tous ses droits d'ancienneté, sans égard à ses années de service, pour les raisons suivantes:

(a) s'il démissionne de son emploi;

(b) s'il est congédié pour juste cause;

(c) s'il est absent pour trois (3) jours ouvrables consécutifs sans aviser son supérieur immédiat ou, ayant avisé son supérieur immédiat, sans fournir de raisons valables, dont le fardeau de la preuve lui incombe;

(d) à défaut de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied, à moins que ce défaut de se rapporter au travail ne soit dû à la maladie ou à une autre cause justifiable; ce rappel devra être fait par lettre recommandée à la dernière adresse connue du salarié, avec copie adressée à l'Union dans les vingt-quatre (24) heures et copie remise à l'un des délégués;

(e) à la suite d'une mise à pied excédant neuf (9) mois;

(f) s'il prend sa retraite ou s'il est mis à la retraite suivant une politique uniforme et constante de l'Employeur.

- 7.04 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 à être 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 (12) derniers mois précédant la mise à pied deviendra également un facteur déterminant entre ces salariés, dans la mesure où la différence est justifiable.
- 7.05 Dans la mesure où ils auront acquis cinq (5) ans d'ancienneté, les délégués d'Union ne seront pas mis à pied aussi longtemps qu'il y aura du travail disponible pour lequel ils soient qualifiés.
- 7.06 L'Employeur s'engage à rappeler les salariés mis à pied, qui ont conservé leurs droits d'ancienneté, dans l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que le dernier salarié mis à pied sera le premier à être rappelé.
- 7.07 L'ancienneté d'un salarié continue à s'accumuler pendant la période d'une permission d'absence prévue par cette convention.

- 7.08 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, l'Employeur fournira à l'Union une liste complète des salariés régis par le certificat d'accréditation en y spécifiant leurs nom, fonction, date de dernier embauchage, date de naissance et numéro de sécurité sociale.

ARTICLE 8 - DISCIPLINE

- 8.01 Lorsqu'il y a lieu d'avertir un salarié officiellement, un avis écrit sera émis. L'avis sera rédigé en français. Une copie de cet avis sera remise au salarié concerné et à l'un des délégués et une autre sera adressée à l'Union dans les vingt-quatre (24) heures.
- 8.02 Toute mesure disciplinaire imposée à un salarié est rayée de son dossier si elle n'est suivie d'aucune autre mesure disciplinaire dans une période de six (6) mois ou si elle est annulée par suite du recours à la procédure de griefs et d'arbitrage.
- 8.03 Sauf dans le cas d'une offense grave, un salarié régulier ne sera ni suspendu ni congédié s'il n'a pas reçu au préalable un avis écrit. L'un des délégués sera avisé de la suspension ou du congédiement d'un salarié.

ARTICLE 9 - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 9.01 Il est convenu que l'Employeur ou l'Union ou tout salarié peut formuler des griefs dans les cas de mécontentes relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention.

9:02

PREMIÈRE ÉTAPE:

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

9.03

DEUXIÈME ÉTAPE:

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

9.04

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

9.05

Tout grief relatif aux taux de salaire doit être présenté à la deuxième étape dans les cinq (5) jours ouvrables de l'évènement qui a donné naissance au grief.

9.06

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

9.07 L'Employeur et l'Union peuvent recourir à la procédure de griefs et d'arbitrage, en présentant le grief par écrit à la deuxième étape, dans les dix (10) jours ouvrables de l'évènement qui a donné naissance au grief. Les dispositions des Articles 9 et 10 sont alors lues et interprétées en faisant les changements nécessaires.

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

ARTICLE 10 - ARBITRAGE

10.01 Si la décision d'une partie à la deuxième étape, en vertu de la cause 9.03, n'est pas satisfaisante ou n'est pas rendue dans le délai accordé, l'autre partie pourra référer le grief à l'arbitrage en donnant un avis écrit dans les quinze (15) jours suivants. À défaut de telle référence à l'arbitrage dans ce délai, le grief est considéré comme abandonné.

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

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

- 10.04 L'arbitre n'aura aucune juridiction pour amender de quelque façon que ce soit toute disposition de cette convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de rendre quelque décision qui vienne en conflit avec les dispositions de ladite convention.
- 10.05 Toute décision de l'arbitre sera finale et liera les parties.
- 10.06 Les frais et honoraires de l'arbitre seront partagés, à parts égales, entre les parties.

ARTICLE 11 - PERMISSION D'ABSENCE

- 11.01 (1) Pourvu qu'une telle demande lui soit formulée par écrit au moins quinze (15) jours d'avance, le gérant des ventes ou son représentant désigné pourra accorder à un salarié une permission d'absence sans paie. Telle permission ne sera pas refusée sans raison valable.
- (2) Si l'absence est autorisée, le salarié retournera à sa fonction avec tous ses droits applicables de la présente convention.

ARTICLE 12 - SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 12.01 L'Employeur convient de continuer à prendre les mesures pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant leurs heures de travail.

ARTICLE 13 - GRÈVE ET LOCKOUT

- 13.01 Il est mutuellement convenu que, pendant 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 lockout.

ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL

14.01 La semaine normale de travail pour tout salarié sera du lundi au vendredi inclusivement, suivant les heures de devoir cédulées à la clause 14.03.

14.02 (1) Les heures normales d'ouverture de l'établissement seront de 09:00 heures à 21:30 heures, du lundi au vendredi inclusivement.

(2) Cependant, de la St-Jean Baptiste à la Fête du Travail inclusivement, les heures normales d'ouverture de l'établissement, seront de 09:00 heures à 18:00 heures, les vendredis seulement.

14.03 (1) Les heures de devoir des salariés à la salle de montre sont cédulées, sur une base de rotation hebdomadaire, de la façon suivante:

(a) PREMIÈRE SEMAINE:

Lundi	:	09:00 heures à 15:30 heures
Mardi	:	15:00 heures à 21:30 heures
Mercredi	:	09:00 heures à 15:30 heures
Jeudi	:	15:00 heures à 21:30 heures
Vendredi	:	09:00 heures à 15:30 heures

(b) DEUXIÈME SEMAINE:

Lundi	:	15:00 heures à 21:30 heures
Mardi	:	09:00 heures à 15:30 heures
Mercredi	:	15:00 heures à 21:30 heures
Jeudi	:	09:00 heures à 15:30 heures
Vendredi	:	15:00 heures à 21:30 heures

(c) Suivant cette cédule, le salarié bénéficiera d'une (1) heure de dîner ou de souper, selon le repas qui survient pendant ses heures de devoir.

- (2) Cependant, de la St-Jean Baptiste à la Fête du Travail inclusivement, les heures de devoir des salariés à la salle de montre sont cédulées, sur une base de rotation hebdomadaire, de la façon suivante:

(a) PREMIÈRE SEMAINE:

Lundi	:	09:00 heures à 15:30 heures
Mardi	:	15:00 heures à 21:30 heures
Mercredi	:	09:00 heures à 15:30 heures
Jeudi	:	15:00 heures à 21:30 heures
Vendredi	:	09:00 heures à 13:30 heures

(b) DEUXIÈME SEMAINE:

Lundi	:	15:00 heures à 21:30 heures
Mardi	:	09:00 heures à 15:30 heures
Mercredi	:	15:00 heures à 21:30 heures
Jeudi	:	09:00 heures à 15:30 heures
Vendredi	:	13:30 heures à 18:00 heures

- (c) Suivant cette cédule, le salarié bénéficiera, sauf pour la journée du vendredi, d'une (1) heure de dîner ou de souper, selon le repas qui survient pendant ses heures de devoir.
- (3) La cédule sera affichée dans l'établissement, avant midi le vendredi de chaque semaine, pour indiquer à chaque salarié ses heures de devoir pour la semaine suivante. Sauf en ce qui concerne la clause 14.05, aucun changement ne sera apporté à cette cédule après l'affichage. Une copie de cette cédule sera remise à l'un des délégués.

14.04 Les parties peuvent, de consentement réciproque, modifier les dispositions du présent Article.

14.05 Tout salarié peut demander au gérant des ventes ou à son représentant désigné d'être relevé de son devoir dans la salle de montre et une telle demande sera accor-

dée, pourvu que la raison soit justifiable ou qu'un de ses confrères le remplace sans aucun frais pour l'Employeur.

ARTICLE 15 - RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS

15.01 SALAIRE ANNUEL GARANTI

- (1) (a) Dans la période du 1er décembre 1981 au 30 juin 1982, tout salarié régulier recevra, en guise de salaire annuel garanti, une somme de trois cent trente dollars (\$330.00) par semaine, payable le mercredi de chaque semaine.
- (b) Dans la période du 1er décembre 1981 au 30 juin 1982, tout salarié à l'essai recevra, en guise de salaire annuel garanti, une somme de pas moins de deux cent vingt dollars (\$220.00) et de pas plus de trois cent trente (\$330.00) par semaine, payable le mercredi de chaque semaine.
- (c) Dans la période du 1er juillet 1982 au 30 juin 1983, tout salarié régulier recevra un salaire annuel garanti de dix huit milles dollars (\$18,000.00) payable en cinquante (50) versements de trois cent soixante dollars (\$360.00) chacun, le mercredi de chaque semaine.
- (d) Dans la période du 1er juillet 1982 au 30 juin 1983, tout salarié à l'essai recevra de la même façon pas moins de deux cent quarante dollars (\$240.00) et pas plus de trois cent soixante dollars (\$360.00) par semaine, et le salaire annuel garanti sera ajusté en conséquence.

- (e) Dans la période du 1er juillet 1983 au 31 décembre 1983, tout salarié régulier recevra, en guise de salaire annuel garanti, une somme de quatre cent dollars (\$400.00), payable le mercredi de chaque semaine.
- (f) Dans la période du 1er juillet 1983 au 31 décembre 1983, tout salarié à l'essai recevra, en guise de salaire garanti, une somme de pas moins de deux cent soixante cinq dollars (\$265.00) et de pas plus de quatre cents dollars (\$400.00) par semaine, payable le mercredi de chaque semaine.
- (2) Le salaire annuel garanti se compute et est dû au pro rata des jours et des semaines de présence au travail.
- (3) À la fin de chaque mois de calendrier, toutes les commissions dûes à chaque salarié devront être additionnées, et si les commissions excèdent le total des versements de salaire garanti reçus par lui au cours du mois, la différence lui sera versée plus tard le dixième (10e) jour ouvrable du mois suivant.
- (4) Cependant, l'Employeur pourra retenir cinquante pour cent (50%) de cette différence, jusqu'à concurrence de mille dollars (\$1,000.00), laquelle sera versée au salarié dans les dix (10) jours ouvrables de la fin de l'année de base, telle que définie à la clause 1.11.
- (5) Pour chaque mois où le salarié serait en déficit par rapport au total des versements de salaire garanti reçus par lui au cours de ce mois, l'Employeur pourra déduire le montant de ce déficit sur la retenue précitée.

15.02 COMMISSIONS-VENTES AU DÉTAIL-VOITURES ET CAMIONS NEUFS

Les commissions seront calculées suivant un pourcentage sur le profit brut. Afin d'établir le profit brut, la facture du manufacturier (incluant la retenue du manufacturier (holdback) de 2%) servira de base de calcul plus tout autre coût pour la fourniture et l'installation d'équipement additionnel.

TOUTES VOITURES ET CAMIONS, SAUF CADILLAC

Profit de base	0	à \$110.00	\$50.00
Profit additionnel de	\$110.00	à \$450.00	20%
Profit additionnel de	\$450.00	à \$600.00	25%
Profit additionnel de	\$600.00	et plus	30%

CADILLAC

Profit de base	0	à \$250.00	\$50.00
Profit additionnel de	\$250.00	et plus	20%

15.03 COMMISSIONS-VENTES AU DÉTAIL-VOITURES USAGÉES

Les commissions seront calculées suivant un pourcentage sur le profit brut. Afin d'établir le profit brut, le prix coûtant original de la voiture servira de base de calcul plus tous les frais de reconditionnement et/ou de préparation.

Profit de base	0	à \$110.00	\$50.00
Profit additionnel de	\$110.00	à \$600.00	20%
Profit additionnel de	\$600.00	et plus	25%

15.04 Le salarié aura le droit de voir la facture du manufacturier de tout véhicule à moteur sur lequel sa commission est calculée suivant un pourcentage sur le profit brut.

15.05 DÉMONSTRATEURS

Pour les fins de commissions, les démonstrateurs seront assimilés à des voitures neuves. Cependant, telle commission ne sera pas inférieure à cent dollars (\$100.00) pour tous les démonstrateurs autres que Cadillac et à cent cinquante dollars (\$150.00) pour les démonstrateurs Cadillac.

15.06 LOCATION À LONG TERME

Une commission de un pour cent (1%) de la facture du manufacturier plus trente dollars (\$30.00) sera payée au salarié pour tout contrat de location à long terme conclu suite à l'initiative de ce salarié mais préparé et finalisé par le département de location ou ses représentants.

15.07 PROGRAMME DU PLAN DE PROTECTION CONTINU
G.M.C.P.P. ET PLAN DE RÉPARATION MÉCANIQUE

Une commission de quinze dollars (\$15.00) sera payée au salarié pour la vente d'un plan de protection, que ce soit sur les voitures neuves ou usagées, le tout sujet aux politiques et tarifs alors en vigueur.

15.08 FINANCEMENT

Une commission de quinze dollars (\$15.00) sera payée au salarié sur tout contrat de financement par l'intermédiaire de G.M.A.C. approuvé par l'Employeur, pourvu que le montant total de ce financement excède deux milles dollars (\$2,000.00) et ce, pour une période de douze (12) mois ou plus.

15.09 ANTI-ROUILLE

Une commission de quarante dollars (\$40.00) sera payée au salarié pour la vente de la protection anti-rouille sur toute voiture neuve. Les prix seront déterminés selon la charte en vigueur et tout escompte sera déduit de la commission.

15.10 MODALITÉS DE PAIEMENT

Toute commission ne devient due et payable que lorsque la voiture est livrée et payée.

15.11 BONI ANNUEL

- (1) Pour l'année de calendrier 1981, le système de boni annuel en vigueur à la date de la signature de la présente convention continuera de s'appliquer jusqu'au 31 décembre 1981.
- (2) Pour les années de calendrier 1982 et 1983, le système de boni annuel qui suit s'appliquera à compter du 1er janvier 1982:

(a) Un boni annuel rétroactif à la première unité sera payé, selon la cédule suivante, pour toute voiture neuve et usagée au détail, dont le prix de vente est de cinq cents dollars (\$500.00) et plus:

De 0	à 114 unités	aucun boni
De 115 unités	à 134 unités	\$ 7.50
De 135 unités	à 184 unités	\$10.00
De 185 unités	et plus	\$12.50

- (b) Pour se qualifier, un salarié doit livrer un minimum de 115 voitures, sujet aux conditions précitées. Tout salarié qui entre à l'emploi de l'Emplo-

yeur durant l'année devient qualifiable au boni annuel s'il rencontre l'objectif cumulatif qui est applicable à compter du mois où il entre à l'emploi:

<u>MOIS</u>	<u>% MOIS</u>	<u>% QUALIFICATEUR</u>	<u>OBJECTIF QUALIFICATEUR</u>
Janvier	5.5	100.00	115
Février	5.6	94.5	109
Mars	8.3	88.9	102
Avril	10.7	80.6	93
Mai	11.5	69.9	80
Juin	10.6	58.4	67
Juillet	8.2	47.8	55
Août	6.9	39.6	46
Septembre	7.3	32.7	38
Octobre	10.4	25.4	29
Novembre	8.5	15.0	17
Décembre	6.5	6.5	7

(c) Pour les fins du boni annuel, toutes les unités de location sont incluses dans le calcul des voitures livrées.

(d) Pour les fins du boni annuel, la période de calcul sera du 1er janvier d'une année au 31 décembre de la même année.

15.12 BONI MENSUEL

(1) Un boni mensuel rétroactif à la première unité sera payé, selon la cédule suivante et à compter de la date de la signature de la présente convention, pour toute voiture neuve et usagée au détail, dont le prix de vente est de cinq cents dollars (\$500.00) et plus:

<u>MOIS</u>	<u>\$10.00</u>	<u>MOIS</u>	<u>\$10.00</u>
Janvier	6	Juillet	9
Février	7	Août	8
Mars	9	Septembre	8
Avril	13	Octobre	12
Mai	13	Novembre	10
Juin	13	Décembre	7

- (2) Pour les fins du boni mensuel, toutes les unités de location sont incluses dans le calcul des voitures livrées.

15.13 VENTES RÉSERVÉES (HOUSE DEALS)

- (1) L'Employeur conservera entières juridiction et discrétion sur les vingt premières ventes réservées (house deals) qui sont effectuées à l'intérieur de chaque mois de calendrier et aucune commission ne sera dûe ni payable à quelque salarié que ce soit sur telles ventes réservées. Si l'Employeur décide d'accorder une telle vente réservée à un salarié, il doit suivre le principe énoncé à la clause 15.13 (2).
- (2) Au-delà des vingt (20) premières ventes réservées (house deals) qui sont effectuées à l'intérieur de chaque mois de calendrier, l'Employeur versera au salarié, dont c'est le tour suivant une rotation complète fixée en accord avec la liste d'ancienneté des salariés, la pleine commission, telle que déterminée suivant les dispositions de la présente convention, qui est payable sur telle vente réservée.

15.14 COMMISSIONS SUR LIVRAISONS APRÈS DÉPART DU SALARIÉ

Lorsqu'un salarié a signé un contrat de bonne foi pour la livraison d'un véhicule-moteur et que ladite livraison a lieu à un moment où le salarié n'est plus à l'emploi de l'Employeur, la responsabilité de la livraison du véhicule relèvera de l'Employeur et la commission sera payée en entier au salarié.

15.15 AUTRES VENTES

Dans le cas où l'Employeur requiert les salariés pour vendre autre chose que des véhicules-moteurs, accessoires, etc., tel que décrit dans cette convention, les taux de commissions à être payés pour de telles ventes seront négociés entre les parties aux présentes.

15.16 RENSEIGNEMENTS EXIGIBLES

- (1) Au départ d'un salarié, l'Employeur fournira, avec la collaboration de ce dernier, un dossier écrit spécifiant la date du départ et l'énumération de chaque commande de véhicules-moteurs prise par le salarié mais non livrée.
- (2) L'Employeur maintiendra son tableau actuel pour information concernant tous les véhicules-moteurs vendus.
- (3) Chaque salarié recevra un rapport détaillé de ses gains mensuels, où figurera la liste de toute transaction effectuée par ledit salarié.

15.17 Aucun salarié ne sera tenu d'agir comme percepteur, sauf en ce qui a trait aux dépôts ou au paiement initial relatif à ses propres ventes.

15.18(1) Toute livraison d'un véhicule à moteur devra normalement s'effectuer à l'établissement de l'Employeur où le salarié concerné est assigné.

- (2) Dans le cas où la préparation du véhicule à moteur à livrer doit se faire en dehors des limites de l'établissement de l'Employeur où le salarié est assigné, le véhicule devra être conduit par un chasseur (jockey) à l'établissement de l'Employeur où ledit salarié est assigné.

- 15.19 Qu'il s'agisse de sa propre vente ou non, aucun salarié ne sera tenu de réparer, d'effectuer des installations ou de véhiculer un véhicule à moteur pour l'installation d'accessoires, réparations, etc., en dehors des limites de l'établissement de l'Employeur où ledit salarié est assigné.

ARTICLE 16 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 16.01 Aux fins du présent Article, le seul travail qui sera rémunéré aux taux de temps supplémentaire prévus ci-après sera le travail qui aura, au préalable, été requis par écrit par l'Employeur.
- 16.02 Tout travail accompli par un salarié, en dehors de sa semaine normale de travail telle qu'établie à la clause 14.01, sera rémunéré au taux de temps et demi sur le salaire annuel garanti, en plus de toute commission qu'il pourra alors gagner.
- 16.03 Tout travail accompli par un salarié le dimanche sera rémunéré au taux de temps double sur le salaire annuel garanti, en plus de toute commission qu'il pourra alors gagner.
- 16.04 Tout travail accompli par un salarié durant un congé férié sera rémunéré au taux de temps et demi sur le salaire annuel garanti, en plus du paiement de ce congé férié, suivant la clause 19.05, et de toute commission qu'il pourra alors gagner.

ARTICLE 17 - DÉMONSTRATEURS

- 17.01 L'Employeur convient de mettre à la disposition de chaque salarié une voiture dont l'entretien est assuré

par l'Employeur. Il est cependant spécifiquement entendu que l'essence, le lave-vitre, les lavages, les contraventions, 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.

17.02 Le choix du démonstrateur du salarié est à la discrétion de l'Employeur mais la valeur de ce démonstrateur, suivant la facture du manufacturier, ne doit pas être inférieure à onze milles dollars (\$11,000.00).

17.03 Le salarié doit retourner ce démonstrateur à l'Employeur immédiatement en cas de terminaison ou d'interruption de son emploi, telle que permission d'absence de plus de trente (30) jours, mise à pied, conflit de travail.

ARTICLE 18 - VACANCES PAYÉES

18.01 Tout salarié qui aura accumulé les années de service continu au 30 avril de l'année en cours aura droit aux vacances payées selon les critères suivants:

<u>Années de service continu:</u>	<u>Vacances payées:</u>
Moins de douze (12) mois :	Une (1) journée chômée par mois de service continu et payée à raison de quatre pour cent (4%) de ses gains accumulés (dix (10) jours au maximum).
Un (1) an et plus :	Deux (2) semaines chôchées et payées à raison de quatre pour cent (4%) de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'année précédente.

Cinq (5) et plus : Trois (3) semaines chômées et payées à raison de six pour cent (6%) de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'année précédente.

Quinze (15) ans et plus : Quatre (4) semaines chômées et payées à raison de huit pour cent (8%) de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'année précédente.

18.02 Le salaire de vacances payées d'un salarié lui sera remis, le 15 mai de chaque année, sur un chèque séparé de son chèque de salaire régulier.

18.03 Les salariés quittant leur emploi auront droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de leur départ, calculé du 1er mai à la date de leur départ, basé sur leur service continu au moment de leur départ, d'après quatre (4) ou six (6) ou huit (8) pour cent de leurs gains, tel qu'applicable depuis le 1er mai.

18.04 Les salariés choisiront leurs vacances par ordre d'ancienneté de l'unité de négociation et la liste des vacances devra être affichée au plus tard le 30 avril de l'année en cours.

18.05 Les salariés qui ont droit à des vacances de trois (3) semaines et plus auront le droit de choisir deux (2) semaines consécutives et l'excédent sera choisi après la période normale de vacances, qui sera du 1er juin au 30 septembre.

ARTICLE 19 - CONGÉS FÉRIÉS

19.01 Les dispositions du présent Article s'appliqueront à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente

convention et jusqu'à la date d'expiration de ladite convention.

19.02 Tout salarié aura droit aux congés chômés et payés suivants:

Jour de l'An

2 janvier

Vendredi Saint

Fête de Dollard

St-Jean Baptiste

Confédération

Fête du Travail

Action de Grâce

24 décembre

Noël

26 décembre

31 décembre

19.03 Si un congé férié tombe un jour non ouvrable, le congé sera reporté au jour ouvrable suivant ou précédent, suivant les opérations de l'Employeur.

19.04 Lorsqu'un ou deux congés, tels que définis à la clause 19.02, tombe(nt) pendant la période de vacances payées d'un salarié, celui-ci pourra prendre ce ou ces jours de congés en même temps que ses vacances.

19.05 L'indemnité que recevra un salarié pour les congés fériés survenant dans la période entre la date d'entrée en vigueur de la présente convention et la date d'expiration de ladite convention, sera établie comme suit:

- (1) le salarié qui a travaillé durant toute l'année de base et qui a droit, suivant la clause 19.06, au paiement

de tous les congés fériés prévus à la clause 19.02, recevra, par chèque séparé, le 15 décembre qui suit la fin de cette année de base, quatre point huit pour cent (4.8%) de ses gains totaux dans ladite année de base;

- (2) le salarié qui a travaillé durant toute l'année de base et qui n'a pas droit, suivant la clause 19.06, au paiement de tous les congés fériés prévus à la clause 19.02, recevra, par chèque séparé, le 15 décembre qui suit la fin de cette année de base, la somme obtenue en multipliant le nombre de tels congés fériés pour lesquels il a droit à un paiement, suivant la clause 19.06, par zéro point quatre pour cent (0.4%) de ses gains totaux dans ladite année de base;
- (3) le salarié qui entre à l'emploi de l'Employeur durant l'année de base, recevra, par chèque séparé, le 15 décembre qui suit la fin de cette année de base, la somme obtenue en multipliant le nombre de congés fériés prévus à la clause 19.02 survenant durant sa période d'emploi à l'intérieur de ladite année de base et pour lesquels il a droit à un paiement, suivant la clause 19.06, par un cinquième (1/5) de la moyenne hebdomadaire de ses gains totaux durant sa période d'emploi à l'intérieur de ladite année de base.

19.06 Pour avoir droit à un congé payé, le salarié devra avoir travaillé ou avoir été en congé d'absence avec permission ou par maladie, le dernier jour ouvrable précédant le congé férié et le premier jour ouvrable suivant le congé férié, selon les exigences normales de son travail.

ARTICLE 20 - CONGÉS DE DEUIL ET AUTRES

20.01 Le salarié régulier aura droit à des congés payés pour les raisons suivantes:

- (1) Décès de son enfant ou de son conjoint: quatre (4) jours ouvrables à compter du décès;
- (2) Décès de son père, de sa mère, de son beau-père, de sa belle-mère, de son frère ou de sa soeur: trois (3) jours consécutifs à compter du décès;
- (3) Naissance ou adoption de son enfant: un (1) jour.

20.02 Si les périodes prévues aux clauses 20.01 (2) et 20.01 (3) comportent un ou plusieurs jours non ouvrables (par exemple, samedi, dimanche ou jour de congé ou vacances), le salarié ne pourra réclamer le paiement des seuls jours où il était cédulé pour travailler et où il aura été absent.

20.03 Pour recevoir un paiement en vertu du présent Article, le salarié devra remplir toute formule prévue à cet effet, par l'Employeur et sur demande de l'Employeur, produire toute preuve attestant le décès ou la naissance.

ARTICLE 21 - FONCTIONS DE JURÉ

21.01 Lorsqu'un salarié sera appelé à servir comme juré, il recevra la différence entre ses honoraires de juré et son salaire.

21.02 Le salarié convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction doit se rapporter au travail le plus tôt possible et il ne subira pas de réduction de salaire. Cependant, il lui appartiendra de prouver que la durée de son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.

ARTICLE 22 - BÉNÉFICES MARGINAUX

- 22.01 Les bénéfices marginaux et clauses monétaires prévus aux Articles 20 et 21 seront calculés et rémunérés selon le salaire annuel garanti sur une base quotidienne et seront ajoutés aux commissions.

ARTICLE 23 - ASSURANCE-GROUPE

- 23.01 L'Employeur convient de maintenir le régime d'assurance en vigueur à la date de la signature de cette convention. L'Employeur convient de participer avec les salariés à la moitié du coût de ce régime d'assurance.

ARTICLE 24 - PLAN DE RENTE DE PRODUCTIVITÉ

- 24.01 Ce plan de bonis offre un régime de participation différé aux bénéfices, par l'entremise de Royfund ayant comme fiduciaire Guaranty Trust du Canada.
- 24.02 Ce plan consiste à donner au salarié un revenu supplémentaire sous forme de boni annuel basé sur sa performance annuelle de vente. Les montants ainsi gagnés seront versés au crédit du salarié dans un compte à la Banque Royale du Canada et portant intérêt aux taux en vigueur. Ces revenus sont différés, c'est-à-dire imposables lors du retrait seulement.

24.03 QUALIFICATION(1) SALARIÉS

Pour se qualifier, un salarié doit avoir livré au moins cent (100) voitures neuves ou usagées et être à l'emploi de l'Employeur depuis au moins un (1) an, au 31 décembre de l'année de calcul.

(2) VENTES

Pour être qualifiée, une vente doit être de cinq cents dollars (\$500.00) et plus et être livrée dans la période du 1er janvier au 31 décembre de l'année de calcul. Les ventes de flottes ne sont pas admissibles.

(3) CALCUL DU BONI

Le boni sera calculé à raison de \$2.89 par unité livrée durant l'année de calcul.

(4) MODALITÉS

Ce boni sera versé au compte du salarié durant le mois qui suit la fin de chaque année de calcul et tous les frais administratifs et fiduciaires seront absorbés par l'Employeur. Le salarié ne peut retirer des revenus différés tant et aussi longtemps qu'il demeurera à l'emploi de l'Employeur.

24.04 RETRAIT

- (1) Ce plan prévoit le retrait des revenus placés à la cessation d'emploi seulement. À sa date de cessation d'emploi, le salarié retirera vingt pour cent (20%) de son compte pour toute autre année entière du plan pendant laquelle il aura participé au plan et ce, jusqu'à concurrence de cent pour cent (100%).
- (2) Lorsqu'un salarié quitte l'emploi de l'Employeur et ne retire qu'une partie de ses bénéfices accumulés, la différence non versée sera distribuée et portée au compte de tous les autres participants du plan.

- (3) Lors d'un retrait, pour conserver l'exemption fiscale, le montant retiré peut être converti en un plan d'épargne-retraite ou dépôt-retraite ou en une rente donnant droit à des prestations immédiates ou différées.

ARTICLE 25 - DURÉE DE LA CONVENTION

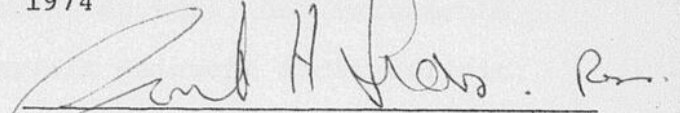
- 25.01 Il est entendu entre les deux parties que la présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er décembre 1981 et restera pleinement en vigueur jusqu'au 31 décembre 1983 inclusivement.
- 25.02 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la présente convention, toutes les dispositions de ladite convention demeureront en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une des parties du droit de grève ou de lockout.

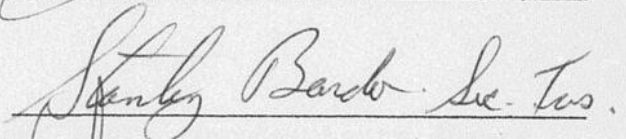
EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé la présente convention, à Montréal ce 1er jour de décembre 1981.

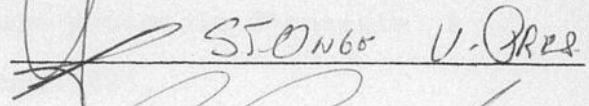
CHAMPLAIN PONTIAC BUICK CADILLAC
GMC LTÉE

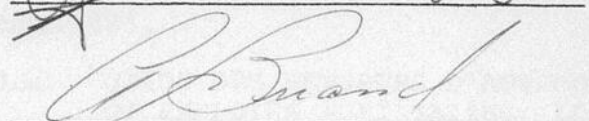
UNION DES VENDEURS D'AUTOMOBILES
ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES, LOCAL
1974

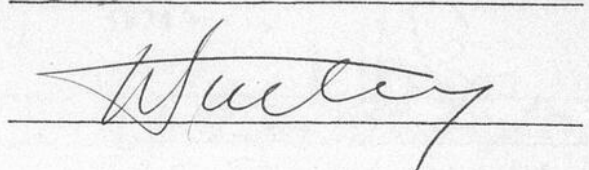












'81 DEC -4 13 05

PAR MESSAGE

PROTOCOLE D'ENTENTE

entre

CHAMPLAIN PONTIAC BUICK CADILLAC GMC LTÉE

et

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

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

- 1- Pour les fins d'application de la clause 14.03 de la convention collective les vendeurs, en devoir sur le chiffre de 09:00 heures à 15:30 heures, seront ceux qui répondront aux clients (walk-in) jusqu'à 15:30 heures.
- 2- Tous les contrats signés avant le 1er décembre 1981 sont rémunérés en vertu de l'ancien système de paie. Les contrats signés le ou après le 1er décembre 1981 seront rémunérés conformément aux dispositions de la convention collective.
- 3- Pour les salariés qui en date du 1er décembre 1981 sont déficitaires envers la compagnie (avances sur commission), nonobstant les dispositions de la convention collective, la compagnie retiendra l'excédent du total des versements de salaire garanti jusqu'à parfait paiement dudit déficit.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé, le présent protocole d'entente, à Montréal ce 1er jour de décembre 1981.

CHAMPLAIN PONTIAC BUICK CADILLAC
GMC LTÉE

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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

