

06805-6

159
C.A.E. 6569 NO.CONV. 68056
AFFIL. 12 NB.EMPL. 2
EMP.COUV. 2 ET.GEOG. 3608 50
PERS.VIS. 0 NO.ACC. M07560005
DATE ENR. 831020



DÉPÔT

Dépôt N°:

8 3 0 7 0 1 8

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

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

06805-6

Objet	☐ 1 ^{ère} convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	N-7560-05
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
83-02-02	83-03-19	83-02-02	83-12-31			22

Association	Employeur
☒ Déposant Union des vendeurs d'automobiles & empl. auxil. loc. 1974 RGIU 9240 rue Vian, suite 202 St-Léonard, Qué H1R 2V8	☐ Déposant De Luxe Pontiac Buick Ltée 1567 rue King Ouest Sherbrooke, Qué J1J 2C6

Unité de négociation

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

Région	05-00	Activité	6569 (8)	Affiliation	10
--------	-------	----------	----------	-------------	----

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques

Prenez note que votre convention a une durée de moins d'une année, ce qui vient à l'encontre de l'article 65 anciennement 53 du code du travail

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

André Lauzier /sg

83-07-05

Pour renseignements

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

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

7560-05

'83 FEV 28 14 55

PAR MESSAGEUR

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: DE LUXE PONTIAC BUICK LTEE,
(ci-après appelée "L'EMPLOYEUR",)

ET: UNION DES VENDEURS D'AUTOMOBILES ET
EMPLOYES AUXILIAIRES, LOCAL 1974,
(ci-après appelée "L'UNION"),

3 salaires

SOMMAIRE

PAGE(S)

ARTICLE 1 - CLASSIFICATIONS ET DEFINITIONS.....	1 - 2
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	2 - 3
ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION.....	3
ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE.....	3 - 4
ARTICLE 5 - AFFAIRES SYNDICALES.....	4 - 6
ARTICLE 6 - ANCIENNETE.....	6 - 7
ARTICLE 7 - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI.....	8
ARTICLE 8 - PROCEDURE DE GRIEFS.....	8 - 10
ARTICLE 9 - ARBITRAGE.....	10 - 11
ARTICLE 10 - PERMISSION D'ABSENCE.....	11
ARTICLE 11 - SECURITE ET SANTE.....	11 - 12
ARTICLE 12 - GREVE ET LOCKOUT.....	12
ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL.....	12 - 13
ARTICLE 14 - REMUNERATION DES SALAIRES.....	13 - 18
ARTICLE 15 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE.....	19
ARTICLE 16 - DEMONSTRATEURS.....	19
ARTICLE 17 - VACANCES PAYEES.....	20
ARTICLE 18 - CONGES STATUTAIRES.....	21 - 23
ARTICLE 19 - CONGES DE DEUIL ET AUTRES.....	23
ARTICLE 20 - FONCTIONS DE JURE.....	24
ARTICLE 21 - BENEFICES MARGINAUX.....	24
ARTICLE 22 - DUREE DE LA CONVENTION.....	24

1.01 Vendeur d'automobiles:

Un vendeur d'automobiles est défini comme toute personne engagée dans le but de vendre au détail des véhicules-moteurs neufs ou usagés sous la direction de l'Employeur et/ou de ses représentants.

1.02 Vendeur sous probation:

Un vendeur sous probation est un vendeur qui compte moins de quatre-vingt (80) jours travaillés chez l'Employeur dans la vente des véhicules-moteurs.

1.03 Vendeurs réguliers:

Tous les vendeurs autres que les vendeurs sous probation sont des vendeurs réguliers.

1.04 Vendeur de camions:

Un vendeur de camions est un salarié qui vend des camions exclusivement.

1.05 Vendeur de flotte:

Un salarié qui vend des véhicules-moteurs à des acheteurs de flottes exclusivement.

1.06 Commission gagnée:

- (1) Une commission doit être considérée comme gagnée sur livraison au comptant d'un véhicule-moteur ou après que l'acheteur ait signé tous les documents requis pour le financement, lesquels documents devront être approuvés officiellement par l'Employeur, et que la livraison physique et légale ait été complétée par le salarié ou par quelqu'un d'autre après entente avec l'Employeur ou son représentant. Cette entente ne pourra être refusée sans motif valable.

- (2) La commission sera considérée comme gagnée ou non selon que le motif d'annulation de la vente sera attribuable à l'Employeur ou au salarié. Si la commission est considérée comme non gagnée et si elle a été versée au salarié, elle sera remboursée à l'Employeur.

1.07 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 Moteurs de la Province de Québec.

1.08 Camions:

Le mot «camion» signifie un véhicule-moteur de série 5000 ou de toute autre catégorie supérieure et qui est destiné à un usage commercial.

1.09 Flottes:

Ensemble d'au moins cinq (5) véhicules-moteurs 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 2- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 L'employeur reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur accrédité pour représenter, négocier et conclure une convention collective de travail au nom de tous les salariés de l'Employeur décrits dans la décision du 6 novembre 1978 du Commissaire du travail, soit «tous les vendeurs à plein temps de véhicules à moteur neufs et usagés, salariés au sens du Code du travail».

- 2.02 Dans la présente convention, "salarié" désigne un salarié visé par le susdit certificat d'accréditation, employé dans la vente de véhicules-moteurs neufs ou usagés.

ARTICLE 3- DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 L'Union reconnaît que l'Employeur seul possède tous les droits de direction et plus particulièrement, le droit d'administrer et d'opérer son entreprise en accord avec ses engagements et responsabilités, d'administrer et de diriger le personnel de la façon la plus efficace possible, le tout sujet aux seules restrictions imposées par la présente convention collective.
- 3.02 L'Employeur convient de ne pas exercer les fonctions précitées de façon arbitraire ou discriminatoire.
- 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- SECURITE SYNDICALE

- 4.01 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. 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 retenir sur le salaire de tout salarié couvert par le certificat d'accréditation un montant égal à la cotisation syndicale telle que déterminée par l'Union, et ce, à tous les mois.
- 4.03 L'Employeur est tenu de remettre mensuellement à l'Union les montants retenus avec un état du montant prélevé de chaque salarié et le nom de celui-ci. Cette remise se fera vers le 15 du mois suivant le mois de perception.
- 4.04 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.
- 4.05 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.
- 4.06 L'Employeur et l'Union conviennent de n'effectuer aucune discrimination à l'endroit d'un salarié que ce soit pour des raisons de race, couleur, sexe ou religion.

ARTICLE 5 - AFFAIRES SYNDICALES

- 5.01 Un représentant autorisé de l'Union aura accès à l'établissement durant les heures de travail aux fins de rencontrer les représentants autorisés de l'Employeur pour discuter de l'application de cette convention.

... 5/

- 5.02 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 sans paie d'un maximum de six (6) mois, pourvu que l'Employeur puisse raisonnablement se dispenser de ses services. Toutefois, le salaire annuel garanti sera réduit en conséquence.
- 5.03 Un délégué et un substitut pourront être élus ou désignés parmi les salariés de l'établissement pour représenter les intérêts de tous les salariés. Ce délégué et ce substitut devront avoir acquis, au moment de leur élection ou de leur désignation, au moins un (1) an d'ancienneté chez l'Employeur.
- 5.04 Le délégué ou le substitut pourra obtenir une permission d'absence sans paie, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables par année de calendrier, pour assister à des activités syndicales de l'Union. L'Union fera une demande écrite à cet effet au moins quinze (15) jours avant le début de telle permission d'absence. Aucune telle permission d'absence ne sera accordée entre le 15 septembre et le 1er décembre de même qu'entre le 1er mars et le 15 juillet de chaque année de calendrier.
- 5.05 L'Employeur convient qu'un espace raisonnable sera disponible pour l'usage de l'Union afin d'afficher les avis concernant les activités syndicales de ses salariés. Tel avis ne pourra être affiché qu'après avoir reçu l'autorisation préalable du gérant des ventes ou de son représentant désigné. Telle autorisation ne sera pas refusée sans raison valable.
- 5.06 Il est convenu que le comité de négociation de l'Union sera formé de permanents de l'Union et de deux (2) délégués, salariés de l'établissement.

ARTICLE 6- ANCIENNETE

- 6.01 L'ancienneté d'un salarié sera calculée à compter de la date de son dernier embauchage et ne comptera qu'après qu'il aura complété sa période de probation, telle que définie à la clause 1.02.
- 6.02 Le salarié sous probation est régi par les dispositions de cette convention mais ne peut se prévaloir de celles qui concernent la procédure de griefs et d'arbitrage s'il est mis fin à son emploi, s'il est transféré ou s'il est déplacé.
- 6.03 Tout salarié perdra tous ses droits d'ancienneté, sans égard à ses années de service, pour les raisons suivantes:
- (a) s'il quitte volontairement son emploi;
 - (b) s'il est congédié pour juste cause;
 - (c) s'il est absent pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans aviser son supérieur immédiat ou, ayant avisé son supérieur immédiat, sans fournir de raisons valables, dont le fardeau de la preuve lui incombe;
 - (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;
 - (e) à la suite d'une mise à pied excédant six (6) mois;
 - (f) s'il prend sa retraite ou s'il est mis à la retraite suivant une politique uniforme et constante de l'Employeur.

6.04 (1) Lorsque l'Employeur procède à des mises à pied parmi ses salariés, il doit considérer tous les facteurs suivants pour déterminer lequel sera ou lesquels seront mis à pied:

- (a) l'ancienneté de chaque salarié;
- (b) le nombre d'autos livrées par chaque salarié dans la période de douze (12) mois de calendrier précédant la mise à pied de même que le nombre annuel d'autos livrées par chaque salarié dans les cinq (5) dernières années de son emploi;
- (c) la moyenne d'autos livrées par l'ensemble des salariés dans la période de douze (12) mois de calendrier précédant la mise à pied.

(2) Si la considération des facteurs (a), (b) et (c) donne des résultats sensiblement équivalents entre deux ou plusieurs salariés, alors l'ancienneté des salariés constituera le facteur déterminant.

(3) Il appartient à l'Employeur de démontrer de façon objective qu'il a considéré les facteurs ci-haut mentionnés lors d'une mise à pied.

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

6.06 L'ancienneté d'un salarié continue à s'accumuler pendant la période d'une permission d'absence prévue par cette convention.

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

7.01 L'Employeur se servira d'un avis écrit pour avertir un salarié officiellement lorsqu'il y aura lieu et l'avis sera rédigé en français. Une copie de l'avis sera remise au salarié et une autre au délégué le jour même.

7.02 Aucun salarié ayant complété sa période de probation ne sera congédié ou suspendu sans avoir reçu au préalable un avertissement écrit. La seule exception aura trait au cas de congédiement ou de suspension pour offense grave. Le délégué sera avisé du congédiement ou de la suspension d'un salarié.

ARTICLE 8- PROCEDURE DE GRIEFS

8.01 Il est convenu que l'Employeur ou l'Union ou tout salarié peut formuler des griefs dans le cas de mécontentes relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de cette convention collective selon la procédure suivante:

8.02 PREMIERE ETAPE:

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

8.03 DEUXIEME ETAPE:

Dans les cinq (5) jours de la référence à la deuxième étape, il y aura rencontre groupant le gérant-général ou son représentant désigné, le représentant 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 par écrit au représentant de l'Union dans les cinq (5) jours ouvrables de la rencontre.

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

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

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

8.07 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'événement qui a donné naissance au grief. Les dispositions des Articles 8 et 9 sont alors lues et interprétées en faisant les changements nécessaires.

8.08 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.

- 8.09 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 douze (12) mois ou si elle est annulée par la suite du recours à la procédure de griefs et d'arbitrage.

8.10 LOYAUTE

Il est interdit à un salarié sous peine de mesure disciplinaire d'exécuter un travail quelconque relevant de la vente de véhicules-moteur pour toute personne autre que l'Employeur, sans autorisation.

ARTICLE 9- ARBITRAGE

- 9.01 Si la décision d'une partie à la deuxième étape, en vertu de la clause 8.03 n'est pas satisfaisante ou n'est pas rendue dans le délai accordé, l'autre partie pourra référer le grief à l'arbitrage en donnant un avis écrit dans les quinze (15) jours ouvrables suivants. A défaut de telle référence à l'arbitrage dans ce délai, le grief est considéré comme abandonné.
- 9.02 Les parties auront alors dix (10) jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'un arbitre unique et à défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties pourra s'adresser au Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, pour obtenir la désignation d'un arbitre unique.
- 9.03 L'arbitre est investi des pouvoirs et obligations prévus au Code du travail et il devra rendre sa décision dans les soixante (60) jours de la dernière audition.
- 9.04 L'arbitre n'aura aucune juridiction pour amender de quelque façon que ce soit toute disposition de cette convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de rendre quelque décision qui vienne en conflit avec les dispositions de ladite convention.
- 9.05 Toute décision de l'arbitre sera finale et liera les parties en cause.

- 9.06 Les frais et honoraires de l'arbitre seront partagés à parts égales entre les parties.

ARTICLE 10- PERMISSION D'ABSENCE

10.0(1) Le salarié pourra soumettre une demande de permission d'absence sans paie à son gérant au moins quatorze (14) jours avant le début de l'absence désirée.

(2) Si l'absence est autorisée par l'Employeur, ce qu'il n'est pas obligé d'accorder, à son retour au travail, le salarié sera réinstallé à la fonction qu'il occupait avant sa permission d'absence, sans aucune perte des bénéfices de la convention collective; toutefois, le salaire annuel garanti sera diminué et ajusté en conséquence.

ARTICLE 11- SECURITE ET SANTE

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

11.02 L'Employeur convient de maintenir son plan d'assurance-groupe, sous réserve des contrats en vigueur, à la signature de cette convention, entre l'Employeur et les compagnies d'assurance.

11.03 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. Le salarié doit remettre un certificat médical attestant de sa capacité d'accomplir son travail.

- 11.04 L'Employeur convient de participer avec les salariés à la moitié du coût du plan d'assurance-groupe présentement en vigueur.

ARTICLE 12- GREVE ET LOCKOUT

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

ARTICLE 13- HEURES DE TRAVAIL

- 13.01 La semaine normale de travail pour tout salarié sera du lundi au vendredi inclusivement, suivant les heures de devoir cédulées à la clause 13.03.
- 13.02 Les heures normales d'ouverture de l'établissement seront de 09:00 heures à 21:00 heures, du lundi au jeudi, et de 09:00 heures à 17:30 heures, le vendredi.
- 13.03 Les heures de devoir des salariés à la salle de montre sont cédulées, sur une base rotative, de la façon suivante:

PREMIERE SEMAINE:

Lundi	:	09:00 heures à 12:30 heures
		17:30 heures à 21:00 heures
Mardi	:	12:30 heures à 17:30 heures
Mercredi:		09:00 heures à 12:30 heures
		17:30 heures à 21:00 heures
Jeudi	:	12:30 heures à 17:30 heures
Vendredi:		09:00 heures à 12:30 heures

DEUXIEME SEMAINE:

Lundi	:	12:30 heures à 17:30 heures
Mardi	:	09:00 heures à 12:30 heures
		17:30 heures à 21:00 heures
Mercredi:		12:30 heures à 17:30 heures
Jeudi	:	09:00 heures à 12:30 heures
		17:30 heures à 21:00 heures
Vendredi:		12:30 heures à 17:30 heures

- 13.04 Outre les heures de devoir prévues à la clause 13.03, tout salarié est tenu d'assister aux rencontres bi-hebdomadaires de vendeurs, aux présentations de nouveaux modèles et aux rencontres avec General Motors convoquées par l'Employeur, le tout sans que les dispositions de l'Article 15 ne s'appliquent dans les cas de telles rencontres et présentations.
- 13.05 Les parties peuvent, de consentement réciproque, modifier les dispositions du présent Article.
- 13.06 Tout salarié peut demander au gérant des ventes d'être relevé de son devoir dans la salle de montre et une telle demande sera accordée, pourvu que la raison soit justifiable ou qu'un de ses confrères le remplace sans aucun frais pour l'Employeur.

ARTICLE 14 - REMUNERATION DES SALARIES

- 14.01 A compter de la date de la signature de la présente convention, le plan de rémunération prévu au présent Article sera en vigueur jusqu'à l'expiration de la présente convention.
- 14.02 SALAIRE ANNUEL GARANTI
- (1) a) Tout salarié régulier recevra un salaire annuel garanti de seize mille cinq cent dollars (\$16,500.00), payable en cinquante (50) versements de trois cent trente dollars (\$330.00), le jeudi de chaque semaine.
- b) Tout salarié sous probation recevra de la même façon pas moins de deux cent vingt dollars (\$220.00) et pas plus de trois cent trente dollars (\$330.00) par semaine, et le salaire annuel garanti sera ajusté en conséquence.
- (2) A la fin de chaque mois de calendrier, toutes les commissions dues à chaque salarié devront être additionnées, et si ces commissions excèdent le total des versements de salaire garanti reçus par lui au cours du mois, la différence lui sera versée au plus tard le dixième (10e) jour ouvrable du mois suivant.

- (3) 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 quinze (15) jours ouvrables de la fin de l'année de base qui se situera au 31 décembre de l'année en cours.
- (4) 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.
- (5) Le salaire annuel garanti prévu au paragraphe 1 de la présente clause est payé au prorata des jours et des semaines de présence au travail.

14.03 VEHICULES-MOTEURS NEUFS

- (1) La commission devra être calculée au pourcentage sur le profit brut établi ci-après.
- (2) Le profit brut, dans le cas d'un véhicule-moteur neuf, s'entend de la différence entre d'une part, le prix de vente, et d'autre part, le montant total de la facture du manufacturier au moment de la vente (incluant la retenue («holdback») du manufacturier de trois pour cent (3%)) majoré du prix de facture de toutes options installées autres que celles apparaissant à la facture du manufacturier.
- (3) (a) Les commissions ne sont pas inférieures à cinquante dollars (\$50.00) l'unité.
- (b) Le salarié reçoit, pour chaque véhicule-moteur neuf vendu et livré par lui, une commission de vingt-cinq pour cent (25%) du montant de profit brut qui correspond au premier huit pour cent (8%) du prix coûtant, tel que défini au paragraphe (2), et trente pour cent (30%) de tout montant de profit brut supérieur au premier huit pour cent (8%) du prix coûtant.

14.04 VEHICULES-MOTEUR USAGES

- (1) La commission devra être calculée au pourcentage sur le profit brut établi ci-après:
- (2) Le profit brut, dans le cas d'un véhicule-moteur usagé, s'entend de la différence entre d'une part, le prix de vente établi, et d'autre part, le coût original à l'entreprise majoré des frais de reconditionnement et/ou de préparation du véhicule-moteur usagé vendu, du coût de la prime d'assurance contre les réparations mécaniques, et d'une somme de cinquante dollars (\$50.00) de frais de manipulation.
- (3) S'il y a échange, le prix de vente s'entend du montant payé comptant et/ou financé plus le prix réel d'évaluation fixé par l'entreprise.
- (4) a) Les commissions ne sont pas inférieures à cinquante dollars (\$50.00) pour l'unité dont le prix de vente est inférieur à dix mille dollars (\$10,000.00) et à cent dollars (\$100.00) pour l'unité dont le prix de vente est égal ou supérieur à dix mille dollars (\$10,000.00).
b) Le salarié reçoit, pour chaque véhicule-moteur usagé vendu et livré par lui, une commission de vingt-cinq pour cent (25%) du montant de profit brut qui correspond au premier huit pour cent (8%) du prix coûtant, tel que défini au paragraphe (2), et trente pour cent (30%) de tout montant de profit brut supérieur au premier huit pour cent (8%) du prix coûtant.

14.05 Pour les fins de commissions, les démonstrateurs sont assimilés à des véhicules-moteur neufs.

14.06 (1) Aux fins de la vérification de la commission gagnée, le salarié aura, dans le cas d'un véhicule-moteur neuf, le droit de voir la facture du manufacturier ainsi que toutes autres factures sur lesquelles sa commission est basée.

14.06 (2) Aux fins de la vérification de la commission gagnée, le salarié aura, dans le cas d'un véhicule-moteur usagé, le droit de voir la facture (prix d'évaluation) ainsi que toutes autres factures sur lesquelles sa commission est basée.

14.07 (1) Le profit pourra être prouvé au moyen des documents suivants dans le cas des véhicules neufs:

- a) la facture du manufacturier;
- b) toute facture interne, au prix de catalogue pour les pièces, et au prix sensiblement égal (à un dollar (\$1.00) près) des prix de main-d'oeuvre en vigueur pour la garantie du manufacturier;
- c) toute facture interne peut refléter des achats faits à l'extérieur, selon les prix payés par l'Employeur, plus sa marge de profit, qui ne doit pas excéder quinze pour cent (15%), pour les fins du présent Article.

(2) Le profit pourra être prouvé au moyen des documents suivants dans le cas des véhicules usagés:

- a) la facture (prix d'évaluation);
- b) toute facture interne, au prix de catalogue escompté de dix pour cent (10%) pour les pièces, et au prix sensiblement égal (à un dollar (\$1.00) près) des prix de main-d'oeuvre en vigueur pour la garantie du manufacturier escompté de dix pour cent (10%).
- c) toute facture interne peut refléter des achats faits à l'extérieur, selon les prix payés par l'Employeur, plus sa marge de profit, qui ne doit pas excéder quinze pour cent (15%), pour les fins du présent Article.

14.08 COMMISSIONS SUR LIVRAISON APRES DEPART DU SALARIE

Lorsqu'un salarié a pris une commande de bonne foi pour la livraison d'un véhicule-moteur et que la livraison a lieu à un moment où le salarié n'est plus à l'emploi de l'Employeur pour effectuer la livraison, la commission sera payée en entier au salarié.

- (1) L'Employeur sera seul responsable de la vente de véhicules devant faire partie d'une flotte, de la vente de camions et de la vente au gros des véhicules usagés. Les salariés devront référer toute personne intéressée à une telle transaction au gérant de flottes et camions ou à tout autre représentant de l'Employeur. Les salariés ne toucheront aucune commission sur ces transactions.
- (2) Cependant, en ce qui concerne la vente des véhicules devant faire partie d'une flotte et la vente de camions, les salariés conserveront les clients qu'ils avaient acquis à la date de la signature de la présente convention et recevront les commissions attachées à telles ventes à tels clients.

14.10 DIVERS

A moins de changement de réglementation en semblable matière par le manufacturier ou par le législateur, l'Employeur versera aux salariés les commissions suivantes dans les cas ci-après :

- (a) Sur tout contrat de financement, soit par l'intermédiaire d'une institution bancaire ou financière approuvée par l'Employeur: 0.4% du montant financé, jusqu'à ce que le montant total de financement de l'entreprise ait atteint \$500,000.00, et 0.6% du montant financé, lorsque le montant total de financement de l'entreprise aura dépassé \$500,000.00. Si la ristourne remise à l'Employeur est réduite ou supprimée, la commission du salarié sera réduite dans la même proportion ou supprimée, selon le cas.
- (b) Une commission équivalente à trente dollars (\$30.00) sur la vente d'un programme de protection continue GM.
- (c) Un montant de quarante dollars (\$40.00) pour la vente d'antirouille LAR.

- 14.11 Toute vente faite par un salarié doit être soumise à l'Employeur pour approbation et acceptation.

14.12 BONI

L'Employeur pourvoira à différentes périodes de l'année à la mise en oeuvre de programme de stimulation de vente et de promotion comportant pour le salarié qui satisfait aux normes du programme un ou des bonis versés en plus des commissions gagnées.

14.13 MODALITES

Toutes les commissions et bonis décrits ci-dessus seront crédités aux salariés, selon la procédure établie à la clause 14.02.

14.14 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 commission à être payés pour de telles ventes seront négociés entre les parties aux présentes.

14.15 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.

14.16 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.

- 15.01 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.
- 15.02 Tout travail accompli par un salarié, en dehors de sa semaine normale de travail telle qu'établie à la clause 13.01, sera rémunéré au taux de temps et demi sur le salaire annuel garanti, en plus de toute commission qu'il pourra alors gagner.
- 15.03 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.
- 15.04 Tout travail accompli par un salarié durant un congé statutaire sera rémunéré au taux de temps et demi sur le salaire annuel garanti, en plus du paiement de ce congé statutaire, suivant la clause 18.04, et de toute commission qu'il pourra alors gagner.

ARTICLE 16- DEMONSTRATEURS

- 16.01 L'Employeur convient de mettre à la disposition de chaque salarié une voiture devant servir de véhicule-moteur de démonstration.
- 16.02 L'entretien de ce démonstrateur sera assumé entièrement par l'Employeur. Il est cependant spécifiquement entendu que l'essence, le lave-vitre, les contraventions, la franchise (déductible) de deux cent cinquante dollars (\$250.00) dans le cas de collision et les dommages par usage abusif sont à la charge du salarié.

- 16.03 a) Le démonstrateur sera remplacé lorsqu'il aura atteint dix milles (10,000) kilomètres et/ou six (6) mois depuis la date de sa mise en service.
- b) Un vendeur devra aviser le directeur des ventes lorsque son véhicule démonstrateur aura atteint dix milles (10,000) kilomètres et/ou six (6) mois depuis la date de la mise en service de son véhicule démonstrateur pour le retourner en inventaire et le faire préparer pour le vendre au détail.
- c) Le salarié doit retourner le démonstrateur immédiatement dans les cas de terminaison d'emploi, de mise à pied, de grève ou lockout, d'absence sans solde pour plus d'un (1) mois et de maladie qui dépasse un (1) mois.
- 16.04 Le choix du démonstrateur à être fourni au salarié est à la discrétion de l'Employeur.

ARTICLE 17- VACANCES PAYEES

- 17.01 - 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:

Années de service continu:

Moins de douze (12) mois:

Un (1) an et plus:

Cinq (5) ans et plus:

Vacances payées:

Une (1) journée chômée par mois de service continu (10 jours au maximum) et cette période est payée à raison de quatre pour cent (4%) de ses gains accumulés.

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.

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

Quatorze (14) 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.

- 17.02 Le salaire de vacances payées d'un salarié lui sera remis avant son départ pour vacances, sur un chèque séparé de son chèque de salaire régulier.
- 17.03 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.
- 17.04 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.
- 17.05 Les salariés qui ont droit à des vacances de trois (3) semaines et plus auront le droit de choisir trois (3) semaines consécutives, et l'excédent sera choisi après la période normale de vacances, qui est du 1er juillet au 30 septembre, ou, au choix du salarié, entre le 1er décembre et le 28 février.

ARTICLE 18- CONGES STATUTAIRES

- 18.01 Tout salarié aura droit aux congés chômés et payés suivants:

Journal de l'An

2 Janvier

Lundi de Pâques

Le Vendredi Saint

St-Jean Baptiste

Confédération

Fête du Travail

Action de Grâces

24 Décembre

Journal de Noël

26 Décembre

31 Décembre

22

18.02 Si un congé statutaire tombe un jour non ouvrable, le congé sera reporté au jour ouvrable précédent ou suivant, à la discrétion de l'Employeur.

18.03 Lorsqu'un ou deux congés, tels que définis à la clause 18.01, tombent pendant la période de vacances payées d'un salarié, celui-ci pourra prendre ce ou ces jours de congé de plus en même temps que ses vacances.

18.04 L'indemnité que recevra un salarié pour les congés statutaires sera établie comme suit:

(a) quatre point huit pour cent (4.8%) soit 0.4% pour chaque congé statutaire, de ses gains totaux dans la période du 1er décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année courante inclusivement, payable par chèque séparé, le 15 décembre de chaque année;

- 18.05 Pour avoir droit à un congé statutaire, le salarié devra avoir travaillé ou avoir été en congé d'absence (n'excédant pas quinze (15) jours) avec permission ou pour maladie, le dernier jour ouvrable précédant le congé statutaire et le premier jour ouvrable suivant le congé statutaire, selon les exigences normales de son travail.

ARTICLE 19- CONGES DE DEUIL ET AUTRES

- 19.01 Le salarié régulier aura droit à des congés payés pour les raisons suivantes:
- (a) Décès de son enfant ou de son conjoint: cinq (5) jours à compter du décès;
 - (b) 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 à compter du décès;
 - (c) Naissance ou adoption de son enfant: un (1) jour.
- 19.02 Si les périodes prévues à la clause 19.01 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.
- 19.03 Il est entendu que les dispositions du présent Article s'appliquent seulement si le salarié assiste aux funérailles ou à la naissance.
- 19.04 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 20- FONCTIONS DE JURE

- 20.01 Lorsqu'un salarié sera appelé à servir comme juré, il recevra la différence entre ses honoraires et son salaire.
- 20.02 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 21- BENEFICES MARGINAUX

- 21.01 Les bénéfices marginaux et clauses monétaires prévus aux Articles 19 et 20 seront calculés et rémunérés selon le salaire annuel garanti sur une base quotidienne et seront ajoutés aux commissions.

ARTICLE 22- DUREE DE LA CONVENTION

- 22.01 Il est entendu entre les deux (2) parties que la présente convention collective de travail entre en vigueur à la date de sa signature et restera pleinement en vigueur jusqu'au 31 décembre 1983 inclusivement.
- 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 lockout.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé la présente convention, à Sherbrooke, ce 2 ième jour de FÉVRIER /83

DE LUXE PONTIAC BUICK LTEE.

Raimond Martin

"COPIE CONFORME"

Raimond Martin
Bernard Angley

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

Réal Thedette

Bernard Angley

06805-6

159
C.A.E. 6569 NO.CONV. 68056
AFFIL. 12 NB.EMPL. 2
EMP.COUV. 2 ET.GEOG. 3608 50
PERS.VIS. 0 NO.ACC. M07560005
DATE ENR. 831020



DÉPÔT

Dépôt N°:

8 3 0 7 0 1 8

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

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

06805-6

Objet	☐ 1 ^{ère} convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	N-7560-05
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
83-02-02	83-03-19			83-02-02	83-12-31	22

Association	Employeur
☒ Déposant Union des vendeurs d'automobiles & empl. auxil. loc. 1974 RGIU 9240 rue Vian, suite 202 St-Léonard, Qué H1R 2V8	☐ Déposant De Luxe Pontiac Buick Ltée 1567 rue King Ouest Sherbrooke, Qué J1J 2C6

Unité de négociation

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

Région	05-00	Activité	6569 (8)	Affiliation	10
--------	-------	----------	----------	-------------	----

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques

Prenez note que votre convention a une durée de moins d'une année, ce qui vient à l'encontre de l'article 65 anciennement 53 du code du travail

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

André Lauzier /sg

83-07-05

Pour renseignements

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

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

7560-05

'83 FEV 28 14 55

PAR MESSAGEUR

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: DE LUXE PONTIAC BUICK LTEE,
(ci-après appelée "L'EMPLOYEUR",)

ET: UNION DES VENDEURS D'AUTOMOBILES ET
EMPLOYES AUXILIAIRES, LOCAL 1974,
(ci-après appelée "L'UNION"),

3 salaires

SOMMAIRE

PAGE(S)

ARTICLE 1 - CLASSIFICATIONS ET DEFINITIONS.....	1 - 2
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	2 - 3
ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION.....	3
ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE.....	3 - 4
ARTICLE 5 - AFFAIRES SYNDICALES.....	4 - 6
ARTICLE 6 - ANCIENNETE.....	6 - 7
ARTICLE 7 - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI.....	8
ARTICLE 8 - PROCEDURE DE GRIEFS.....	8 - 10
ARTICLE 9 - ARBITRAGE.....	10 - 11
ARTICLE 10 - PERMISSION D'ABSENCE.....	11
ARTICLE 11 - SECURITE ET SANTE.....	11 - 12
ARTICLE 12 - GREVE ET LOCKOUT.....	12
ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL.....	12 - 13
ARTICLE 14 - REMUNERATION DES SALAIRES.....	13 - 18
ARTICLE 15 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE.....	19
ARTICLE 16 - DEMONSTRATEURS.....	19
ARTICLE 17 - VACANCES PAYEES.....	20
ARTICLE 18 - CONGES STATUTAIRES.....	21 - 23
ARTICLE 19 - CONGES DE DEUIL ET AUTRES.....	23
ARTICLE 20 - FONCTIONS DE JURE.....	24
ARTICLE 21 - BENEFICES MARGINAUX.....	24
ARTICLE 22 - DUREE DE LA CONVENTION.....	24

1.01 Vendeur d'automobiles:

Un vendeur d'automobiles est défini comme toute personne engagée dans le but de vendre au détail des véhicules-moteurs neufs ou usagés sous la direction de l'Employeur et/ou de ses représentants.

1.02 Vendeur sous probation:

Un vendeur sous probation est un vendeur qui compte moins de quatre-vingt (80) jours travaillés chez l'Employeur dans la vente des véhicules-moteurs.

1.03 Vendeurs réguliers:

Tous les vendeurs autres que les vendeurs sous probation sont des vendeurs réguliers.

1.04 Vendeur de camions:

Un vendeur de camions est un salarié qui vend des camions exclusivement.

1.05 Vendeur de flotte:

Un salarié qui vend des véhicules-moteurs à des acheteurs de flottes exclusivement.

1.06 Commission gagnée:

- (1) Une commission doit être considérée comme gagnée sur livraison au comptant d'un véhicule-moteur ou après que l'acheteur ait signé tous les documents requis pour le financement, lesquels documents devront être approuvés officiellement par l'Employeur, et que la livraison physique et légale ait été complétée par le salarié ou par quelqu'un d'autre après entente avec l'Employeur ou son représentant. Cette entente ne pourra être refusée sans motif valable.

- (2) La commission sera considérée comme gagnée ou non selon que le motif d'annulation de la vente sera attribuable à l'Employeur ou au salarié. Si la commission est considérée comme non gagnée et si elle a été versée au salarié, elle sera remboursée à l'Employeur.

1.07 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 Moteurs de la Province de Québec.

1.08 Camions:

Le mot «camion» signifie un véhicule-moteur de série 5000 ou de toute autre catégorie supérieure et qui est destiné à un usage commercial.

1.09 Flottes:

Ensemble d'au moins cinq (5) véhicules-moteurs 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 2- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 L'employeur reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur accrédité pour représenter, négocier et conclure une convention collective de travail au nom de tous les salariés de l'Employeur décrits dans la décision du 6 novembre 1978 du Commissaire du travail, soit «tous les vendeurs à plein temps de véhicules à moteur neufs et usagés, salariés au sens du Code du travail».

- 2.02 Dans la présente convention, "salarié" désigne un salarié visé par le susdit certificat d'accréditation, employé dans la vente de véhicules-moteurs neufs ou usagés.

ARTICLE 3- DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 L'Union reconnaît que l'Employeur seul possède tous les droits de direction et plus particulièrement, le droit d'administrer et d'opérer son entreprise en accord avec ses engagements et responsabilités, d'administrer et de diriger le personnel de la façon la plus efficace possible, le tout sujet aux seules restrictions imposées par la présente convention collective.
- 3.02 L'Employeur convient de ne pas exercer les fonctions précitées de façon arbitraire ou discriminatoire.
- 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- SECURITE SYNDICALE

- 4.01 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. 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 retenir sur le salaire de tout salarié couvert par le certificat d'accréditation un montant égal à la cotisation syndicale telle que déterminée par l'Union, et ce, à tous les mois.
- 4.03 L'Employeur est tenu de remettre mensuellement à l'Union les montants retenus avec un état du montant prélevé de chaque salarié et le nom de celui-ci. Cette remise se fera vers le 15 du mois suivant le mois de perception.
- 4.04 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.
- 4.05 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.
- 4.06 L'Employeur et l'Union conviennent de n'effectuer aucune discrimination à l'endroit d'un salarié que ce soit pour des raisons de race, couleur, sexe ou religion.

ARTICLE 5 - AFFAIRES SYNDICALES

- 5.01 Un représentant autorisé de l'Union aura accès à l'établissement durant les heures de travail aux fins de rencontrer les représentants autorisés de l'Employeur pour discuter de l'application de cette convention.

... 5/

- 5.02 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 sans paie d'un maximum de six (6) mois, pourvu que l'Employeur puisse raisonnablement se dispenser de ses services. Toutefois, le salaire annuel garanti sera réduit en conséquence.
- 5.03 Un délégué et un substitut pourront être élus ou désignés parmi les salariés de l'établissement pour représenter les intérêts de tous les salariés. Ce délégué et ce substitut devront avoir acquis, au moment de leur élection ou de leur désignation, au moins un (1) an d'ancienneté chez l'Employeur.
- 5.04 Le délégué ou le substitut pourra obtenir une permission d'absence sans paie, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables par année de calendrier, pour assister à des activités syndicales de l'Union. L'Union fera une demande écrite à cet effet au moins quinze (15) jours avant le début de telle permission d'absence. Aucune telle permission d'absence ne sera accordée entre le 15 septembre et le 1er décembre de même qu'entre le 1er mars et le 15 juillet de chaque année de calendrier.
- 5.05 L'Employeur convient qu'un espace raisonnable sera disponible pour l'usage de l'Union afin d'afficher les avis concernant les activités syndicales de ses salariés. Tel avis ne pourra être affiché qu'après avoir reçu l'autorisation préalable du gérant des ventes ou de son représentant désigné. Telle autorisation ne sera pas refusée sans raison valable.
- 5.06 Il est convenu que le comité de négociation de l'Union sera formé de permanents de l'Union et de deux (2) délégués, salariés de l'établissement.

ARTICLE 6- ANCIENNETE

- 6.01 L'ancienneté d'un salarié sera calculée à compter de la date de son dernier embauchage et ne comptera qu'après qu'il aura complété sa période de probation, telle que définie à la clause 1.02.
- 6.02 Le salarié sous probation est régi par les dispositions de cette convention mais ne peut se prévaloir de celles qui concernent la procédure de griefs et d'arbitrage s'il est mis fin à son emploi, s'il est transféré ou s'il est déplacé.
- 6.03 Tout salarié perdra tous ses droits d'ancienneté, sans égard à ses années de service, pour les raisons suivantes:
- (a) s'il quitte volontairement son emploi;
 - (b) s'il est congédié pour juste cause;
 - (c) s'il est absent pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans aviser son supérieur immédiat ou, ayant avisé son supérieur immédiat, sans fournir de raisons valables, dont le fardeau de la preuve lui incombe;
 - (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;
 - (e) à la suite d'une mise à pied excédant six (6) mois;
 - (f) s'il prend sa retraite ou s'il est mis à la retraite suivant une politique uniforme et constante de l'Employeur.

6.04 (1) Lorsque l'Employeur procède à des mises à pied parmi ses salariés, il doit considérer tous les facteurs suivants pour déterminer lequel sera ou lesquels seront mis à pied:

- (a) l'ancienneté de chaque salarié;
- (b) le nombre d'autos livrées par chaque salarié dans la période de douze (12) mois de calendrier précédant la mise à pied de même que le nombre annuel d'autos livrées par chaque salarié dans les cinq (5) dernières années de son emploi;
- (c) la moyenne d'autos livrées par l'ensemble des salariés dans la période de douze (12) mois de calendrier précédant la mise à pied.

(2) Si la considération des facteurs (a), (b) et (c) donne des résultats sensiblement équivalents entre deux ou plusieurs salariés, alors l'ancienneté des salariés constituera le facteur déterminant.

(3) Il appartient à l'Employeur de démontrer de façon objective qu'il a considéré les facteurs ci-haut mentionnés lors d'une mise à pied.

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

6.06 L'ancienneté d'un salarié continue à s'accumuler pendant la période d'une permission d'absence prévue par cette convention.

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

7.01 L'Employeur se servira d'un avis écrit pour avertir un salarié officiellement lorsqu'il y aura lieu et l'avis sera rédigé en français. Une copie de l'avis sera remise au salarié et une autre au délégué le jour même.

7.02 Aucun salarié ayant complété sa période de probation ne sera congédié ou suspendu sans avoir reçu au préalable un avertissement écrit. La seule exception aura trait au cas de congédiement ou de suspension pour offense grave. Le délégué sera avisé du congédiement ou de la suspension d'un salarié.

ARTICLE 8- PROCEDURE DE GRIEFS

8.01 Il est convenu que l'Employeur ou l'Union ou tout salarié peut formuler des griefs dans le cas de mécontentes relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de cette convention collective selon la procédure suivante:

8.02 PREMIERE ETAPE:

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

8.03 DEUXIEME ETAPE:

Dans les cinq (5) jours de la référence à la deuxième étape, il y aura rencontre groupant le gérant-général ou son représentant désigné, le représentant 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 par écrit au représentant de l'Union dans les cinq (5) jours ouvrables de la rencontre.

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

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

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

8.07 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'événement qui a donné naissance au grief. Les dispositions des Articles 8 et 9 sont alors lues et interprétées en faisant les changements nécessaires.

8.08 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.

- 8.09 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 douze (12) mois ou si elle est annulée par la suite du recours à la procédure de griefs et d'arbitrage.

8.10 LOYAUTE

Il est interdit à un salarié sous peine de mesure disciplinaire d'exécuter un travail quelconque relevant de la vente de véhicules-moteur pour toute personne autre que l'Employeur, sans autorisation.

ARTICLE 9- ARBITRAGE

- 9.01 Si la décision d'une partie à la deuxième étape, en vertu de la clause 8.03 n'est pas satisfaisante ou n'est pas rendue dans le délai accordé, l'autre partie pourra référer le grief à l'arbitrage en donnant un avis écrit dans les quinze (15) jours ouvrables suivants. A défaut de telle référence à l'arbitrage dans ce délai, le grief est considéré comme abandonné.
- 9.02 Les parties auront alors dix (10) jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'un arbitre unique et à défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties pourra s'adresser au Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, pour obtenir la désignation d'un arbitre unique.
- 9.03 L'arbitre est investi des pouvoirs et obligations prévus au Code du travail et il devra rendre sa décision dans les soixante (60) jours de la dernière audition.
- 9.04 L'arbitre n'aura aucune juridiction pour amender de quelque façon que ce soit toute disposition de cette convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de rendre quelque décision qui vienne en conflit avec les dispositions de ladite convention.
- 9.05 Toute décision de l'arbitre sera finale et liera les parties en cause.

- 9.06 Les frais et honoraires de l'arbitre seront partagés à parts égales entre les parties.

ARTICLE 10- PERMISSION D'ABSENCE

10.0(1) Le salarié pourra soumettre une demande de permission d'absence sans paie à son gérant au moins quatorze (14) jours avant le début de l'absence désirée.

(2) Si l'absence est autorisée par l'Employeur, ce qu'il n'est pas obligé d'accorder, à son retour au travail, le salarié sera réinstallé à la fonction qu'il occupait avant sa permission d'absence, sans aucune perte des bénéfices de la convention collective; toutefois, le salaire annuel garanti sera diminué et ajusté en conséquence.

ARTICLE 11- SECURITE ET SANTE

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

11.02 L'Employeur convient de maintenir son plan d'assurance-groupe, sous réserve des contrats en vigueur, à la signature de cette convention, entre l'Employeur et les compagnies d'assurance.

11.03 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. Le salarié doit remettre un certificat médical attestant de sa capacité d'accomplir son travail.

- 11.04 L'Employeur convient de participer avec les salariés à la moitié du coût du plan d'assurance-groupe présentement en vigueur.

ARTICLE 12- GREVE ET LOCKOUT

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

ARTICLE 13- HEURES DE TRAVAIL

- 13.01 La semaine normale de travail pour tout salarié sera du lundi au vendredi inclusivement, suivant les heures de devoir cédulées à la clause 13.03.
- 13.02 Les heures normales d'ouverture de l'établissement seront de 09:00 heures à 21:00 heures, du lundi au jeudi, et de 09:00 heures à 17:30 heures, le vendredi.
- 13.03 Les heures de devoir des salariés à la salle de montre sont cédulées, sur une base rotative, de la façon suivante:

PREMIERE SEMAINE:

Lundi	:	09:00 heures à 12:30 heures
		17:30 heures à 21:00 heures
Mardi	:	12:30 heures à 17:30 heures
Mercredi:		09:00 heures à 12:30 heures
		17:30 heures à 21:00 heures
Jeudi	:	12:30 heures à 17:30 heures
Vendredi:		09:00 heures à 12:30 heures

DEUXIEME SEMAINE:

Lundi	:	12:30 heures à 17:30 heures
Mardi	:	09:00 heures à 12:30 heures
		17:30 heures à 21:00 heures
Mercredi:		12:30 heures à 17:30 heures
Jeudi	:	09:00 heures à 12:30 heures
		17:30 heures à 21:00 heures
Vendredi:		12:30 heures à 17:30 heures

- 13.04 Outre les heures de devoir prévues à la clause 13.03, tout salarié est tenu d'assister aux rencontres bi-hebdomadaires de vendeurs, aux présentations de nouveaux modèles et aux rencontres avec General Motors convoquées par l'Employeur, le tout sans que les dispositions de l'Article 15 ne s'appliquent dans les cas de telles rencontres et présentations.
- 13.05 Les parties peuvent, de consentement réciproque, modifier les dispositions du présent Article.
- 13.06 Tout salarié peut demander au gérant des ventes d'être relevé de son devoir dans la salle de montre et une telle demande sera accordée, pourvu que la raison soit justifiable ou qu'un de ses confrères le remplace sans aucun frais pour l'Employeur.

ARTICLE 14 - REMUNERATION DES SALARIES

- 14.01 A compter de la date de la signature de la présente convention, le plan de rémunération prévu au présent Article sera en vigueur jusqu'à l'expiration de la présente convention.
- 14.02 SALAIRE ANNUEL GARANTI
- (1) a) Tout salarié régulier recevra un salaire annuel garanti de seize mille cinq cent dollars (\$16,500.00), payable en cinquante (50) versements de trois cent trente dollars (\$330.00), le jeudi de chaque semaine.
- b) Tout salarié sous probation recevra de la même façon pas moins de deux cent vingt dollars (\$220.00) et pas plus de trois cent trente dollars (\$330.00) par semaine, et le salaire annuel garanti sera ajusté en conséquence.
- (2) A la fin de chaque mois de calendrier, toutes les commissions dues à chaque salarié devront être additionnées, et si ces commissions excèdent le total des versements de salaire garanti reçus par lui au cours du mois, la différence lui sera versée au plus tard le dixième (10e) jour ouvrable du mois suivant.

- (3) 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 quinze (15) jours ouvrables de la fin de l'année de base qui se situera au 31 décembre de l'année en cours.
- (4) 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.
- (5) Le salaire annuel garanti prévu au paragraphe 1 de la présente clause est payé au prorata des jours et des semaines de présence au travail.

14.03 VEHICULES-MOTEURS NEUFS

- (1) La commission devra être calculée au pourcentage sur le profit brut établi ci-après.
- (2) Le profit brut, dans le cas d'un véhicule-moteur neuf, s'entend de la différence entre d'une part, le prix de vente, et d'autre part, le montant total de la facture du manufacturier au moment de la vente (incluant la retenue («holdback») du manufacturier de trois pour cent (3%)) majoré du prix de facture de toutes options installées autres que celles apparaissant à la facture du manufacturier.
- (3) (a) Les commissions ne sont pas inférieures à cinquante dollars (\$50.00) l'unité.
- (b) Le salarié reçoit, pour chaque véhicule-moteur neuf vendu et livré par lui, une commission de vingt-cinq pour cent (25%) du montant de profit brut qui correspond au premier huit pour cent (8%) du prix coûtant, tel que défini au paragraphe (2), et trente pour cent (30%) de tout montant de profit brut supérieur au premier huit pour cent (8%) du prix coûtant.

14.04 VEHICULES-MOTEUR USAGES

- (1) La commission devra être calculée au pourcentage sur le profit brut établi ci-après:
- (2) Le profit brut, dans le cas d'un véhicule-moteur usagé, s'entend de la différence entre d'une part, le prix de vente établi, et d'autre part, le coût original à l'entreprise majoré des frais de reconditionnement et/ou de préparation du véhicule-moteur usagé vendu, du coût de la prime d'assurance contre les réparations mécaniques, et d'une somme de cinquante dollars (\$50.00) de frais de manipulation.
- (3) S'il y a échange, le prix de vente s'entend du montant payé comptant et/ou financé plus le prix réel d'évaluation fixé par l'entreprise.
- (4) a) Les commissions ne sont pas inférieures à cinquante dollars (\$50.00) pour l'unité dont le prix de vente est inférieur à dix mille dollars (\$10,000.00) et à cent dollars (\$100.00) pour l'unité dont le prix de vente est égal ou supérieur à dix mille dollars (\$10,000.00).

b) Le salarié reçoit, pour chaque véhicule-moteur usagé vendu et livré par lui, une commission de vingt-cinq pour cent (25%) du montant de profit brut qui correspond au premier huit pour cent (8%) du prix coûtant, tel que défini au paragraphe (2), et trente pour cent (30%) de tout montant de profit brut supérieur au premier huit pour cent (8%) du prix coûtant.

14.05 Pour les fins de commissions, les démonstrateurs sont assimilés à des véhicules-moteur neufs.

14.06 (1) Aux fins de la vérification de la commission gagnée, le salarié aura, dans le cas d'un véhicule-moteur neuf, le droit de voir la facture du manufacturier ainsi que toutes autres factures sur lesquelles sa commission est basée.

14.06 (2) Aux fins de la vérification de la commission gagnée, le salarié aura, dans le cas d'un véhicule-moteur usagé, le droit de voir la facture (prix d'évaluation) ainsi que toutes autres factures sur lesquelles sa commission est basée.

14.07 (1) Le profit pourra être prouvé au moyen des documents suivants dans le cas des véhicules neufs:

- a) la facture du manufacturier;
- b) toute facture interne, au prix de catalogue pour les pièces, et au prix sensiblement égal (à un dollar (\$1.00) près) des prix de main-d'oeuvre en vigueur pour la garantie du manufacturier;
- c) toute facture interne peut refléter des achats faits à l'extérieur, selon les prix payés par l'Employeur, plus sa marge de profit, qui ne doit pas excéder quinze pour cent (15%), pour les fins du présent Article.

(2) Le profit pourra être prouvé au moyen des documents suivants dans le cas des véhicules usagés:

- a) la facture (prix d'évaluation);
- b) toute facture interne, au prix de catalogue escompté de dix pour cent (10%) pour les pièces, et au prix sensiblement égal (à un dollar (\$1.00) près) des prix de main-d'oeuvre en vigueur pour la garantie du manufacturier escompté de dix pour cent (10%).
- c) toute facture interne peut refléter des achats faits à l'extérieur, selon les prix payés par l'Employeur, plus sa marge de profit, qui ne doit pas excéder quinze pour cent (15%), pour les fins du présent Article.

14.08 COMMISSIONS SUR LIVRAISON APRES DEPART DU SALARIE

Lorsqu'un salarié a pris une commande de bonne foi pour la livraison d'un véhicule-moteur et que la livraison a lieu à un moment où le salarié n'est plus à l'emploi de l'Employeur pour effectuer la livraison, la commission sera payée en entier au salarié.

- (1) L'Employeur sera seul responsable de la vente de véhicules devant faire partie d'une flotte, de la vente de camions et de la vente au gros des véhicules usagés. Les salariés devront référer toute personne intéressée à une telle transaction au gérant de flottes et camions ou à tout autre représentant de l'Employeur. Les salariés ne toucheront aucune commission sur ces transactions.
- (2) Cependant, en ce qui concerne la vente des véhicules devant faire partie d'une flotte et la vente de camions, les salariés conserveront les clients qu'ils avaient acquis à la date de la signature de la présente convention et recevront les commissions attachées à telles ventes à tels clients.

14.10 DIVERS

A moins de changement de réglementation en semblable matière par le manufacturier ou par le législateur, l'Employeur versera aux salariés les commissions suivantes dans les cas ci-après :

- (a) Sur tout contrat de financement, soit par l'intermédiaire d'une institution bancaire ou financière approuvée par l'Employeur: 0.4% du montant financé, jusqu'à ce que le montant total de financement de l'entreprise ait atteint \$500,000.00, et 0.6% du montant financé, lorsque le montant total de financement de l'entreprise aura dépassé \$500,000.00. Si la ristourne remise à l'Employeur est réduite ou supprimée, la commission du salarié sera réduite dans la même proportion ou supprimée, selon le cas.
- (b) Une commission équivalente à trente dollars (\$30.00) sur la vente d'un programme de protection continue GM.
- (c) Un montant de quarante dollars (\$40.00) pour la vente d'antirouille LAR.

- 14.11 Toute vente faite par un salarié doit être soumise à l'Employeur pour approbation et acceptation.

14.12 BONI

L'Employeur pourvoira à différentes périodes de l'année à la mise en oeuvre de programme de stimulation de vente et de promotion comportant pour le salarié qui satisfait aux normes du programme un ou des bonis versés en plus des commissions gagnées.

14.13 MODALITES

Toutes les commissions et bonis décrits ci-dessus seront crédités aux salariés, selon la procédure établie à la clause 14.02.

14.14 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 commission à être payés pour de telles ventes seront négociés entre les parties aux présentes.

14.15 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.

14.16 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.

- 15.01 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.
- 15.02 Tout travail accompli par un salarié, en dehors de sa semaine normale de travail telle qu'établie à la clause 13.01, sera rémunéré au taux de temps et demi sur le salaire annuel garanti, en plus de toute commission qu'il pourra alors gagner.
- 15.03 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.
- 15.04 Tout travail accompli par un salarié durant un congé statutaire sera rémunéré au taux de temps et demi sur le salaire annuel garanti, en plus du paiement de ce congé statutaire, suivant la clause 18.04, et de toute commission qu'il pourra alors gagner.

ARTICLE 16- DEMONSTRATEURS

- 16.01 L'Employeur convient de mettre à la disposition de chaque salarié une voiture devant servir de véhicule-moteur de démonstration.
- 16.02 L'entretien de ce démonstrateur sera assumé entièrement par l'Employeur. Il est cependant spécifiquement entendu que l'essence, le lave-vitre, les contraventions, la franchise (déductible) de deux cent cinquante dollars (\$250.00) dans le cas de collision et les dommages par usage abusif sont à la charge du salarié.

- 16.03 a) Le démonstrateur sera remplacé lorsqu'il aura atteint dix milles (10,000) kilomètres et/ou six (6) mois depuis la date de sa mise en service.
- b) Un vendeur devra aviser le directeur des ventes lorsque son véhicule démonstrateur aura atteint dix milles (10,000) kilomètres et/ou six (6) mois depuis la date de la mise en service de son véhicule démonstrateur pour le retourner en inventaire et le faire préparer pour le vendre au détail.
- c) Le salarié doit retourner le démonstrateur immédiatement dans les cas de terminaison d'emploi, de mise à pied, de grève ou lockout, d'absence sans solde pour plus d'un (1) mois et de maladie qui dépasse un (1) mois.
- 16.04 Le choix du démonstrateur à être fourni au salarié est à la discrétion de l'Employeur.

ARTICLE 17- VACANCES PAYEES

- 17.01 - 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:

Années de service continu:

Moins de douze (12) mois:

Un (1) an et plus:

Cinq (5) ans et plus:

Vacances payées:

Une (1) journée chômée par mois de service continu (10 jours au maximum) et cette période est payée à raison de quatre pour cent (4%) de ses gains accumulés.

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.

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

Quatorze (14) 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.

- 17.02 Le salaire de vacances payées d'un salarié lui sera remis avant son départ pour vacances, sur un chèque séparé de son chèque de salaire régulier.
- 17.03 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.
- 17.04 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.
- 17.05 Les salariés qui ont droit à des vacances de trois (3) semaines et plus auront le droit de choisir trois (3) semaines consécutives, et l'excédent sera choisi après la période normale de vacances, qui est du 1er juillet au 30 septembre, ou, au choix du salarié, entre le 1er décembre et le 28 février.

ARTICLE 18- CONGES STATUTAIRES

- 18.01 Tout salarié aura droit aux congés chômés et payés suivants:

Journal de l'An

2 Janvier

Lundi de Pâques

Le Vendredi Saint

St-Jean Baptiste

Confédération

Fête du Travail

Action de Grâces

24 Décembre

Journal de Noël

26 Décembre

31 Décembre

22

18.02 Si un congé statutaire tombe un jour non ouvrable, le congé sera reporté au jour ouvrable précédent ou suivant, à la discrétion de l'Employeur.

18.03 Lorsqu'un ou deux congés, tels que définis à la clause 18.01, tombent pendant la période de vacances payées d'un salarié, celui-ci pourra prendre ce ou ces jours de congé de plus en même temps que ses vacances.

18.04 L'indemnité que recevra un salarié pour les congés statutaires sera établie comme suit:

(a) quatre point huit pour cent (4.8%) soit 0.4% pour chaque congé statutaire, de ses gains totaux dans la période du 1er décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année courante inclusivement, payable par chèque séparé, le 15 décembre de chaque année;

- 18.05 Pour avoir droit à un congé statutaire, le salarié devra avoir travaillé ou avoir été en congé d'absence (n'excédant pas quinze (15) jours) avec permission ou pour maladie, le dernier jour ouvrable précédant le congé statutaire et le premier jour ouvrable suivant le congé statutaire, selon les exigences normales de son travail.

ARTICLE 19- CONGES DE DEUIL ET AUTRES

- 19.01 Le salarié régulier aura droit à des congés payés pour les raisons suivantes:
- (a) Décès de son enfant ou de son conjoint: cinq (5) jours à compter du décès;
 - (b) 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 à compter du décès;
 - (c) Naissance ou adoption de son enfant: un (1) jour.
- 19.02 Si les périodes prévues à la clause 19.01 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.
- 19.03 Il est entendu que les dispositions du présent Article s'appliquent seulement si le salarié assiste aux funérailles ou à la naissance.
- 19.04 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 20- FONCTIONS DE JURE

- 20.01 Lorsqu'un salarié sera appelé à servir comme juré, il recevra la différence entre ses honoraires et son salaire.
- 20.02 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 21- BENEFICES MARGINAUX

- 21.01 Les bénéfices marginaux et clauses monétaires prévus aux Articles 19 et 20 seront calculés et rémunérés selon le salaire annuel garanti sur une base quotidienne et seront ajoutés aux commissions.

ARTICLE 22- DUREE DE LA CONVENTION

- 22.01 Il est entendu entre les deux (2) parties que la présente convention collective de travail entre en vigueur à la date de sa signature et restera pleinement en vigueur jusqu'au 31 décembre 1983 inclusivement.
- 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 lockout.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé la présente convention, à Sherbrooke, ce 2 ième jour de FÉVRIER /83

DE LUXE PONTIAC BUICK LTEE.

Raimund Martin

"COPIE CONFORME"

Raimund Martin
Bernard Angley

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

Real Fedette

Bernard Angley