

C4-87-06-M-044

BUREAU DU  
COMMISSAIRE GENERAL  
DU TRAVAIL

DOSSIER : M-29273-03  
CAS : MD-029-03-87

10098-2

MONTREAL, le 3 juin 1987

P R E S I D E N T :

LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL

Me Robert Levac

---

CHASSE TOYOTA INC.,  
819, rue Rachel est,  
MONTREAL, Québec  
H2J 2H7

REQUERANT,

-et-

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,  
LOCAL 502 T.U.A.C.,  
1010, rue Ste-Catherine est,  
Bureau 510,  
MONTREAL, Québec  
H2L 2G3

INTIMEE.

D E C I S I O N

Le 9 février 1987, le requérant dépose une requête en vertu de l'article 41 du Code du travail demandant la révocation de l'accréditation accordée à l'intimée le 9 avril 1986 pour représenter:

"Tous les salariés au sens du Code du travail, travaillant au département des ventes et dans le bureau"

De:

CHASSE TOYOTA INC.

... /2

'87 JUN -3 13:27

2. M-29273-03/MD-029-03-87

La convention collective se termine le 9 avril 1987.

L'intimée ne représente plus la majorité du groupe de salariés pour lequel elle est accréditée.

Par document reçu le 9 avril 1987 et versé au dossier, l'intimée ne conteste pas la présente requête et renonce à son droit d'être entendue.

**CONSIDERANT** les dispositions de la Loi et plus particulièrement celles de l'article 41 du Code du travail;

**CONSIDERANT** que la requête est déposée dans les délais impartis au Code du travail;

**CONSIDERANT** que l'intimée ne possède plus le caractère représentatif requis par la Loi;

**CONSIDERANT** que l'intimée ne s'objecte pas à la présente requête et renonce à son droit d'être entendue;

... /3

3. M-29273-03/MD-029-03-87

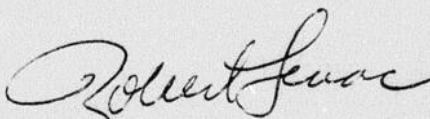
**POUR CES MOTIFS,** le soussigné,

**ACCUEILLE** la présente requête;

**REVOQUE** à toutes fins que de droit l'accréditation accordée à UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, LOCAL 502, T.U.A.C., le 9 avril 1986 pour représenter:

"Tous les salariés au sens du Code du travail, travaillant au département des ventes et dans le bureau"

De: CHASSE TOYOTA INC.  
819, rue Rachel est,  
MONTREAL, Québec  
H2J 2H7



Robert Levac,  
Commissaire général du travail.

RL:rf



A. N° (29373-01)

**DÉPÔT**

Dépôt N°: 8609 080

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 10098-2

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-29273-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
86-09-09		86-09-11		86-04-09	87-04-09	9	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Travailleurs Unis de l'Alimentation et du Commerce local 502</b> Att: Yvon Marion 1010 Ste-Catherine Est Bureau 510 Montréal, Québec H2L 2G3	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Chassé Toyota Inc.</b> 819 rue Rachel est Montréal, Québec H2J 2H7
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>6569(2)</u> Affiliation: <u>07</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

**Remarques**

Dans votre dossier au Ministère le nom de l'association figure comme suit:  
**Union des Employés de Commerce local 502 UEC Il Y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/ms	86-09-17

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

**RECHERCHE**

située au: 1010 est, rue Ste-Catherine  
 Bureau 510  
 Montréal, Qué.  
 H2L 2G3

Ci-après appelée "l'union"

d'autre part,

3141 01 01

26 SEP 11 -9:07  
 MINISTÈRE  
 DU TRAVAIL

*ms*

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

1986-1987

ENTRE:

CHASSÉ TOYOTA INC.

ou ses successeurs,

située au : 819 est, rue Rachel  
Montréal, Qué.  
H2J 2H7

Ci-après appelée "l'employeur",

d'une part,

ET:

TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU  
COMMERCE, LOCAL 502

ou ses successeurs,

détenant une charte de l'Union Internationale  
des Travailleurs Unis de l'Alimentation et de  
Commerce, F.A.T., C.O.T., C.T.C., F.T.Q.

située au: 1010 est, rue Ste-Catherine  
Bureau 510  
Montréal, Qué.  
H2L 2G3

Ci-après appelée "l'union"

d'autre part,

3	4	1	0	1
---	---	---	---	---

B C C J  
MONTRÉAL  
MESSAGER

86 SEP 11 - 9:07

*mk*

## CLASSIFICATIONS ET DÉFINITIONS

a) Vendeur d'automobiles

Pour les fins de cette convention, le mot "vendeur d'automobiles" est défini aux présentes comme toute personne employée dans un établissement engagée dans la vente de véhicules-moteur neufs ou usagés et qui est employée dans le but de vendre au détail des véhicules-moteur neufs ou usagés et/ou flotte et location sous la direction de l'employeur.

b) Vendeur à l'essai

Un vendeur à l'essai est un vendeur qui compte moins de cent vingt (120) jours travaillés chez l'employeur dans la vente de véhicules-moteur.

c) Vendeur régulier

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

d) Vente réservée (house deal)

Le terme "vente réservée" (house deal) signifie la vente d'un véhicule-moteur par toute personne autre qu'un salarié tel que défini dans cette convention.

e) Commission gagnée

Une commission doit être considérée comme gagnée sur livraison au comptant d'un véhicule-moteur ou après que l'acheteur ait signé tous les documents requis pour le financement, lesquels documents devront être approuvés officiellement par l'employeur et que la livraison physique et légale ait été complétée par le salarié ou quelqu'un d'autre après entente entre l'employeur et le salarié concerné.

f) Véhicules neufs et usagés

Dans le but de différencier un véhicule neuf d'un véhicule usagé, le seul facteur déterminant sera le rapport de ventes du détaillant au Bureau des véhicules-moteur de la province de Québec.

g) Salariés de bureau

Les conditions de travail particulières des salariés de bureau se retrouvent à l'annexe "A" de la convention collective de travail.

NOTE:

ANNEXE:

Toute annexe de cette convention fait partie intégrante de ladite convention collective.

**ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION**

1.01 L'employeur reconnaît l'union comme seul agent négociateur accrédité pour représenter, négocier et conclure une convention collective de travail au nom de tous les salariés visés par le certificat de reconnaissance syndicale émis par le Ministère du Travail à savoir:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, travaillant au département des ventes et dans le bureau"

1.02 Dans la présente convention, «salarié» désigne un salarié visé par le susdit certificat d'accréditation.

1.03 Ententes individuelles

L'employeur et un salarié ne peuvent conclure d'entente individuelle qui vienne en conflit avec les dispositions de la présente convention. Le contenu de ce paragraphe n'empêche pas l'employeur et l'union de convenir, dans des circonstances particulières, que certaines conditions de la convention sont inopérantes. Dans ce dernier cas, l'entente doit être confirmée par écrit.

**ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION**

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

- a) le droit de maintenir l'ordre et la discipline et d'assurer la sécurité et l'efficacité des opérations;
- b) le droit de faire des règlements et de les amender, de congédier, suspendre ou autrement discipliner pour juste cause;
- c) le droit d'embaucher, mettre à pied et promouvoir.

2.02 L'employeur convient de ne pas exercer les fonctions précitées de façon arbitraire ou discriminatoire, auxquels cas elles pourraient donner ouverture à un recours en vertu de la procédure de griefs et d'arbitrage prévue dans la convention.

**ARTICLE 3 - SÉCURITÉ SYNDICALE**

3.01 Tout salarié doit, comme condition de son emploi, faire partie de l'union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.

- 3.02 a) L'employeur s'engage à retenir sur le salaire de tout salarié couvert par le certificat d'accréditation, un montant égal à la cotisation syndicale telle que déterminée par l'union et ce, dès la première paie du mois.
- b) Tout salarié doit, au moment de son embauchage, signer une carte d'adhésion autorisant l'employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur la première paie hebdomadaire suivant la date de son embauchage.
- 3.03 L'employeur remettra à l'union les montants de cotisation syndicale déduits au plus tard le quinzième jour du mois suivant le mois pour lequel ils ont été effectués.
- 3.04 L'union devra aviser, par écrit, l'employeur du montant de la cotisation exigible en vertu de son statut et aviser de la même façon l'employeur de tout changement apporté au montant de cette cotisation au moins un (1) mois à l'avance.
- 3.05 L'employeur remettra à l'union, sur une base mensuelle, une liste indiquant le nom des nouveaux salariés ou des salariés qui quittent l'unité de négociation.
- 3.06 Le montant total des cotisations syndicales prélevées sur le salaire d'un salarié doit apparaître sur les formules T4 et TP4 remises au salarié avant le 28 février de chaque année.

#### **ARTICLE 4 - AFFAIRES SYNDICALES**

- 4.01 Les représentants syndicaux ont accès à l'établissement durant les heures de travail après avoir obtenu la permission de l'employeur, permission qui ne pourra être indûment refusée sans motif valable, pour constater si les termes de la convention sont observés. Ces visites doivent être faites de façon à nuire le moins possible à la bonne marche de l'entreprise.
- 4.02 Un délégué d'union possédant au moins un (1) an d'ancienneté doit être élu ou désigné parmi les salariés de l'établissement pour agir à titre de représentant, auprès de l'employeur, des salariés couverts par la présente convention collective.
- 4.03 Pourvu que la demande soit faite au moins quinze (15) jours à l'avance, un salarié pourra obtenir un permis d'absence, non payé, pour assister à des activités syndicales et ce, jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables par an, maximum de trois (3) jours consécutifs.
- 4.04 L'employeur convient qu'un espace raisonnable sera disponible pour l'usage de l'union afin d'afficher les avis intéressant ses membres. Tout affichage d'avis devra préalablement être autorisé par un représentant de l'employeur. Telle autorisation ne sera pas refusée sans motif valable.
- 4.05 Tout salarié élu à une fonction permanente de l'union et qui en fera la demande, par écrit, trente (30) jours à l'avance, pourra obtenir un permis d'absence sans paie pour une période de six (6) mois au maximum à la condition que l'employeur puisse se passer de ses services et qu'il n'ait pas à engager un autre salarié.

- 4.06 Il est convenu que le comité de négociation de l'union sera formé de permanents syndicaux à l'emploi du syndicat et de deux (2) salariés de l'unité de négociation.

#### ARTICLE 5 - ANCIENNETÉ

- 5.01 L'ancienneté d'un salarié sera calculée à compter de sa dernière date d'embauchage et seulement après qu'il aura terminé une période de probation de cent vingt (120) jours travaillés chez l'employeur.
- 5.02 Tout salarié perdra ses droits d'ancienneté sans égard à ses années de service pour les raisons suivantes:
- a) s'il quitte volontairement son emploi;
  - b) s'il est congédié pour juste cause;
  - c) à défaut de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables, débutant à la date indiquée au récépissé postal de Poste Canada, qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail, à moins que ce défaut de se rapporter ne soit dû à la maladie ou à une autre cause acceptable par l'employeur. Ce rappel devra être fait par lettre recommandée, adressée à la dernière adresse connue du salarié, avec copie adressée à l'union;
  - d) s'il s'absente pour deux (2) jours ouvrables sans aviser l'employeur ou sans raison valable acceptée par l'employeur;
  - e) s'il est mis à pied pour une période continue de plus de neuf (9) mois ou pour une période équivalente à celle de son ancienneté si elle est inférieure à neuf (9) mois;
  - f) s'il quitte l'unité de négociation pour plus de six (6) mois pour une fonction hors de l'unité de négociation à l'intérieur de la compagnie. En tout temps pendant ladite période, le salarié peut retourner à son poste sur permission de l'employeur ou être retourné à son ancien poste par l'employeur.
- 5.03 Les salariés à l'essai sont sujets à la présente convention collective sauf en ce qui a trait aux dispositions concernant les jours fériés, le salaire de base et les assurances collectives. Ces salariés peuvent être remerciés, transférés ou déplacés sans recours à la procédure de griefs.
- 5.04 En cas de réduction de personnel, l'ancienneté sera le facteur déterminant entre les salariés d'une même classification, c'est-à-dire que le dernier engagé sera le premier mis à pied. Cependant, entre les derniers salariés engagés dont l'ancienneté est sensiblement égale, c'est-à-dire que la différence n'excède pas douze (12) mois de la date du dernier salarié embauché, la performance de vente des douze (12) derniers mois précédant la mise à pied deviendra également un facteur déterminant entre ces salariés, dans la mesure où la différence est justifiable.

- 5.05 Sauf dans les cas de faute grave du salarié ou de cas fortuit, ou sauf dans le cas d'un contrat à un salarié de durée déterminée, lorsqu'il est nécessaire d'effectuer des mises à pied définitives ou d'une durée de six (6) mois ou plus, l'employeur convient d'informer individuellement les salariés et l'union dès que possible, en leur donnant le préavis suivant:
- a) un avis d'une (1) semaine est travaillé ou est payé au taux de deux pour cent (2%) du total de ses gains depuis son embauchage, s'il a moins d'un (1) an de service continu;
  - b) un avis de deux (2) semaines est travaillé ou est payé au taux de quatre pour cent (4%) de ses gains durant ses douze (12) derniers mois travaillés, s'il justifie de un (1) à cinq (5) ans de service continu;
  - c) un avis de quatre (4) semaines est travaillé ou est payé au taux de huit pour cent (8%) de ses gains totaux de ses douze (12) derniers mois travaillés, s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu;
  - d) un avis de huit (8) semaines est travaillé ou est payé au taux de seize pour cent (16%) de ses gains totaux de ses douze (12) derniers mois travaillés, s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus.
- 5.06 Les rappels au travail se font dans l'ordre inverse des mises à pied, c'est-à-dire que dans chacune des classifications les derniers remerciés seront les premiers à être réinstallés au service de l'employeur en autant que le salarié rappelé puisse accomplir les tâches pour lesquelles il est rappelé.
- 5.07 Dans les trente (30) jours qui suivront la signature de cette convention, l'employeur fournira à l'union une liste complète de ses salariés visés par le certificat d'accréditation en y spécifiant le nom, la fonction et la date d'embauchage.
- 5.08
- a) Sauf dans les cas de mise à pied, aucun salarié ne sera transféré du département de voitures neuves à celui de voitures usagées et vice-versa, à moins d'entente entre le salarié et l'employeur.
  - b) Nonobstant ce qui précède en 5.08 a), si un cas de transfert s'avère indispensable, l'employeur et le représentant de l'union pourront discuter de cette possibilité.

#### **ARTICLE 6 - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI**

- 6.01 L'employeur se servira d'un avis écrit pour avertir un salarié officiellement lorsqu'il y a lieu et l'avis sera rédigé en français. Une copie de l'avis sera remise au salarié, au délégué et une autre sera adressée à l'union, le jour même.

- 6.02           Aucun salarié ayant terminé sa période d'essai telle que définie dans le texte «Classifications et définitions» paragraphe b), ne sera congédié ou suspendu sans avoir, au préalable, un avertissement écrit. La seule exception aura trait au cas de congédiement ou de suspension pour cause grave. Le délégué et l'union seront avisés de la suspension et/ou du congédiement d'un salarié, le jour même.
- 6.03           Aucune plainte de l'employeur inscrite au dossier d'un salarié ne peut être invoquée, si pendant les derniers six (6) mois, aucune plainte n'a été inscrite au dossier de ce salarié et maintenue après le recours à la procédure de règlement de griefs, si tel recours est exercé.

#### ARTICLE 7 - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 7.01           Il est convenu que l'employeur ou l'union ou tout salarié peut présenter des griefs dans le cas de mécontentes relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de cette convention, selon la procédure suivante:
- 7.02           Première étape:
- Dans les quinze (15) jours de l'événement qui a donné naissance au grief, le salarié accompagné, s'il le désire, de son délégué ou d'un représentant autorisé de l'union, doit présenter son grief par écrit au représentant de l'employeur. Le représentant de l'employeur rendra sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la présentation du grief.
- 7.03           Deuxième étape:
- L'employeur et l'union peuvent recourir à la procédure de griefs et d'arbitrage, en présentant le grief par écrit selon la procédure déjà prévue à l'article 7.02.
- 7.04           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.
- 7.05           Il est convenu que tout salarié qui présente un grief ne sera pas ennuyé de ce fait.

#### ARTICLE 8 - ARBITRAGE

- 8.01           Advenant qu'un grief ne soit pas réglé suite à la première étape, il pourra être porté à l'arbitrage, conformément aux dispositions du Code du Travail, dans les quinze (15) jours ouvrables de la date de la réponse du représentant de l'employeur, ou de l'expiration des délais pour répondre, à défaut de quoi, il sera présumé abandonné.

- 8.02 L'arbitre est investi des pouvoirs et obligations prévus au Code du Travail et il tentera de rendre sa décision dans les soixante (60) jours de la dernière audition.
- 8.03 L'arbitre n'aura aucune juridiction pour altérer ou modifier quelque disposition de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui entrerait en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention.
- 8.04 Toute décision de l'arbitre sera finale et liera les parties en cause et les salariés.
- 8.05 A compter de la demande d'arbitrage, les parties auront alors dix (10) jours ouvrables, pour s'entendre sur le choix d'un arbitre. Faute d'entente dans ce délai, l'union ou l'employeur aura dix (10) jours ouvrables additionnels pour s'adresser au Ministre du Travail pour une nomination d'office.

#### **ARTICLE 9 - HEURES DE TRAVAIL**

- 9.01 Les heures de travail cédulées pour les salariés seront de 9H00 à 21H00.
- 9.02 a) Les salariés sont assignés à une cédule de cinq (5) journées par semaine, du lundi au vendredi inclusivement. Leur programmation de travail sera sur rotation quotidienne.
- Cette programmation pourrait être modifiée de consentement entre le délégué et l'employeur. La programmation de travail sur rotation est la suivante:
- 1° tous les vendeurs sont en devoir du lundi au vendredi de 9H00 à 21H00;
- 2° tous les vendeurs bénéficient de deux (2) congés hebdomadaires dont un est durant la période entre 9H00 et 15h00 et l'autre durant la période entre 15H00 et 21H00;
- b) Nonobstant ce qui précède, durant la période se situant entre le 24 juin et le vendredi précédant la Fête du Travail, les salariés travaillent un (1) vendredi sur deux (2) et ce, par rotation, selon leur équipe de travail.
- c) Les vendredi se situant pendant la période du 24 juin au vendredi précédant la Fête du Travail, les heures d'ouverture et de fermeture sont: 9H00 et 18H00.
- 9.03 Tout salarié peut demander d'être relevé de son devoir dans la salle de montre et une telle demande sera accordée, pourvu que la raison soit justifiable ou dans un cas d'urgence.

Sauf en cas d'urgence, le salarié devra trouver un remplaçant volontaire, confrère de travail qui est capable d'effectuer le travail requis, pour la ou les périodes d'absence et en aviser la direction.

- 9.04 Lors de présentation au salon de l'auto, le salarié reçoit une indemnité de vingt-cinq dollars (\$25.00), par jour pour couvrir les frais de stationnement, repas, etc... En plus des assignations durant la semaine, les salariés ne seront requis d'y être présents qu'une fin de semaine sur deux en autant que possible.

**ARTICLE 10 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

- 10.01 Le travail supplémentaire est fait sur une base volontaire et sans rémunération supplémentaire.
- 10.02 Il est entendu que les dispositions relatives au temps supplémentaire ne s'appliquent pas pour les heures où le salarié est requis d'être présent au salon de l'auto ou à d'autres rencontres exigées par l'employeur ou le manufacturier.

**ARTICLE 11 - PAUSE**

- 11.01 Tout salarié aura droit à une (1) heure non payée pour le dîner et à une (1) heure non payée pour le souper lorsque l'établissement reste ouvert durant la soirée. Le salarié devra, au préalable, en donner avis verbal à la personne en charge. Cependant, il doit toujours y avoir un minimum de cinquante pour cent (50%) des vendeurs dans la salle de montre pendant la période de repas.

**ARTICLE 12 - RÉMUNÉRATION DES VENDEURS**

- 12.01 a) Chaque salarié (excepté les salariés du F.I.) est assuré d'un salaire de base de la façon suivante:
- cent dollars (\$100.00) brut par semaine.
- b) Le salarié est payé chaque jeudi, pour la semaine se terminant le vendredi précédent. Le salarié reçoit paiement que pour les voitures livrées et payées, conformément à l'article «classifications et définitions» sous-paragraphe e), durant cette période.
- c) Le salarié reçoit de l'employeur une copie de chaque contrat ainsi qu'une liste de prix des pièces et accessoires.
- 12.02 Voitures neuves
- a) Les profits bruts sur lesquels sont payés les commissions au vendeur sont établis par la différence entre le prix vendu au client et le coûtant du véhicule, excluant les profits générés par F & I. Le coûtant du véhicule neuf est établi par le total des trois montants suivants:

- 1- le montant apparaissant à la case "montant dû" de la facture du manufacturier;
  - 2- le total des équipements additionnels installés n'apparaissant pas à ladite facture;
  - 3- un montant équivalent à une majoration de trois pour cent (3%) "pad" du total formé par 1 et 2.
- b) Le salarié aura le droit de voir la facture du manufacturier de tous véhicules-moteur, ainsi que toutes autres factures sur lesquelles sa commission est basée.

12.03

Commission

- a) La commission sur tout véhicule neuf et/ou démonstrateur vendu et livré est comme suit:
- camions: 25% du profit brut  
voitures: 20% du profit brut
- b) Les démonstrateurs sont sujets à une commission minimum de cent soixante-quinze dollars (\$175.00).
- c) Tous les «deals» acceptés par le représentant de l'employeur entraînent une commission minimum de cent dollars (\$100.00).
- d) Pour le calcul du profit brut d'un camion, le "pad" de trois pour cent (3%) ne sera pas retenu dans l'établissement du prix coûtant.

12.04

Voitures usagées

- a) Les profits bruts sur lesquels sont payés les commissions au vendeur sur les véhicules usagés sont établis par la différence entre le prix vendu au client et le coûtant du véhicule, excluant les bénéfices générés par le F & I. Le coûtant du véhicule usagé est établi par le total des trois montants suivants:
- 1- la facture d'évaluation
  - 2- les factures de réparation et de reconditionnement au prix de l'interne
  - 3- un "pad" de \$150.00 sur le véhicule vendu
- b) Commission
- Le montant de la commission est de vingt pour cent (20%) du profit brut.
- c) 1. Le salarié a le droit de voir la facture prix d'évaluation de tout véhicule-moteur ainsi que toutes autres factures sur lesquelles sa commission est basée.
2. Le profit est prouvé par la production des documents suivants:
- a) la facture d'évaluation
  - b) la facture interne indiquant les prix de catalogue pour les pièces et le coût de la main-d'oeuvre tel que payé par la garantie du fabricant.

12.05 Finance & Insurance (F & I)

1° a) Lors de la présentation du client par le salarié au représentant du F & I, le salarié reçoit une commission au montant de dix dollars (\$10.00).

b) Lorsque le représentant du F & I conclut avec le client une des transactions suivantes, le salarié qui a vendu le véhicule reçoit une commission de la façon suivante:

Garantie prolongée	\$15.00
Finance (si les profits générés sont supérieurs à \$99.00)	\$20.00
Antirouille	\$15.00
Protège peinture	\$15.00

2° Le représentant F & I reçoit une commission de 18% du profit brut généré par les transactions décrites à 12.05 b).

12.06 Vente réservée (house deal)

En plus des commissions ci-haut mentionnées, tous les salariés réguliers reçoivent une commission sur les ventes réservées (house deal) au détail de la façon suivante:

- pour les premières vingt-cinq (25) voitures: aucune commission
- à compter de la vingt-sixième (26ième) voiture: une pleine commission doit être distribuée aux salariés à part égale et ce, une fois par mois.

12.07 Commission sur livraison après départ du salarié ou en l'absence du salarié

Lorsqu'un salarié a pris une commande de bonne foi pour la livraison d'un véhicule-moteur et que ladite livraison a lieu à un moment où l'employé n'est plus à l'emploi dudit employeur, le véhicule sera livré par un autre salarié et la commission sera répartie entre le «vendeur» et le «livreur» de la façon suivante:

- \$50.00 au livreur et la balance de la commission au vendeur.

## 12.08 L'employeur fournira un tableau d'affichage pour informations concernant tous les véhicules-moteur vendus:

- a) le nom du vendeur;
- b) le nom du client;
- c) le numéro d'inventaire et modèle de véhicule

Chaque salarié recevra un rapport mensuel des vendeurs.

- 12.09 Toute livraison de véhicule-moteur devra normalement être effectuée par le vendeur qui a réalisé la vente et normalement, à la place d'affaires de l'employeur.
- 12.10 Qu'il s'agisse de sa propre vente ou non, aucun vendeur ne sera tenu de réparer, d'effectuer des installations ou de véhiculer une automobile ou camion pour l'installation d'accessoires, réparations.
- 12.11. Location
- Une commission pour chaque vente de location et payée comme suit:
- Une commission de 10% sur le profit brut est payée sur tout contrat de location à long terme négocié par le salarié; contrat préparé et finalisé par la direction.

### ARTICLE 13 - DÉMONSTRATEUR

- 13.01 a) L'employeur convient de mettre à la disposition de chaque salarié une voiture devant servir de véhicule-moteur de démonstration. Ce véhicule doit être quotidiennement disponible pour la démonstration.
- b) L'entretien de ce démonstrateur est assumée entièrement par l'employeur selon la cédule d'entretien suggérée par le manufacturier. Il est spécifiquement entendu que l'essence et les contraventions seront à la charge du salarié, de même que tous dommages causés au véhicule par négligence de sa part. En cas de dommage par usage abusif, le salarié pourra faire l'objet de mesures disciplinaires en plus de payer pour les dommages.
- c) Le vendeur, en cas d'accident, assumera les premiers \$500.00 de déductible en cas de sa responsabilité et \$250.00 en cas de non responsabilité.
- d) La gamme des démonstrateurs comprendra les modèles Tercel, Corolla, Camery et Célica et le salarié choisira, à sa discrétion, une transmission standard ou automatique. Le choix du démonstrateur du salarié est à la discrétion de l'employeur en tenant compte de l'ancienneté et du rendement du salarié.
- e) Durant les heures de présence du salarié à l'établissement de l'employeur, son démonstrateur doit se trouver sur le terrain ou près dudit établissement pour fins de démonstration.
- f) Le salarié doit conserver son démonstrateur propre à l'extérieur et à l'intérieur. Le démonstrateur sert pour fins de démonstration ou pour l'usage personnel et exclusif du vendeur.
- g) Le vendeur n'utilisera pas un démonstrateur pour du voyage excessif sans l'autorisation préalable de l'employeur. Par voyage excessif, on entend un rayon de 200 kilomètres du lieu d'affaires de l'employeur ou excéder un millage hebdomadaire d'environ 400 kilomètres par semaine.

- 13.02 Le démonstrateur sera remplacé lorsqu'il aura atteint neuf mille cinq cent (9,500) kilomètres et/ou six (6) mois depuis la date de sa mise en service, et cela selon la discrétion de la direction.
- Un vendeur devra aviser le directeur-général des ventes lorsque son véhicule démonstrateur aura atteint neuf mille cinq cent (9,500) kilomètres et/ou six (6) mois depuis la date de la mise en service de son véhicule démonstrateur.
- 13.03 En cas de cessation d'emploi ou de mise à pied, le salarié remet immédiatement à l'employeur ledit véhicule ainsi que tous les documents concernant son travail de vendeur chez l'employeur.
- 13.04 Lors de toute absence prévue à la convention collective, le salarié garde la possession de son démonstrateur, sauf le congé sans solde syndical.

#### ARTICLE 14 - VACANCES PAYÉES

- 14.01 L'employeur convient d'accorder des vacances payées selon les critères suivants. La période de référence sera du 1er mai au 30 avril de l'année.

##### SERVICE CONTINU

Moins d'un (1) an  
d'ancienneté au 30  
avril

Un (1) an d'ancienneté  
au 30 avril de l'année

Cinq (5) ans d'ancien-  
neté au 30 avril de  
l'année

Treize (13) ans d'an-  
cienneté au 30 avril  
de l'année

##### VACANCES PAYÉES

Une (1) journée par mois  
de service jusqu'à un  
maximum de dix (10) jours  
ouvrables payée à raison  
de 4% de ses gains totaux  
pendant la période de  
référence précitée

Deux (2) semaines de  
vacances payées à raison  
de 4% de ses gains totaux  
pendant la période de  
référence précitée

Trois (3) semaines de  
vacances payées à raison  
de 6% de ses gains totaux  
pendant la période de  
référence précitée

Quatre (4) semaines de  
vacances payées à raison  
de 8% de ses gains totaux  
pendant la période de  
référence précitée

- 14.02 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.
- 14.03 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, selon la cédule prévue à l'article 14.01.

- 14.04 Les salariés choisiront leurs vacances par ordre d'ancienneté, un (1) salarié à la fois par groupe de salariés. La liste des vacances devra être affichée au plus tard le 30 avril de l'année en cours.
- 14.05 La période normale de vacances s'étend du 1er mai au 30 avril de l'année courante.

#### ARTICLE 15 - CONGÉS STATUTAIRES

- 15.01 Lorsqu'ils coïncident avec un jour ouvrable, les jours suivants sont des jours fériés, chômés et payés.
- Jour de l'An  
    Vendredi Saint ou Lundi de Pâques  
    Fête de Dollard  
    24 juin  
    1er juillet  
    Fête du travail  
    25 décembre
- 15.02 Lorsqu'un (1) ou des congés tels que définis à l'article 15.01 coïncident avec la période de vacances payées d'un salarié, celui-ci pourra prendre ce ou ces jours de congé en plus, en même temps que ses vacances ou à une autre date.
- 15.03 L'employeur doit verser au salarié une indemnité égale à la moyenne du salaire journalier des deux semaines précédant ce jour férié.
- 15.04 Pour avoir droit à un congé payé, le salarié devra avoir travaillé ou avoir été en congé d'absence avec permission ou pour maladie, le dernier jour ouvrable précédant le jour férié et le premier jour ouvrable suivant le jour férié, selon les exigences normales de son travail.

#### ARTICLE 16 - CONGÉS DE DEUIL ET AUTRES

- 16.01 Le salarié régulier aura droit à des congés payés à raison de \$75.00 par jour normalement cédulé et travaillé par le salarié pour les raisons suivantes:
- a) Décès de son enfant ou de son conjoint:
- cinq (5) jours à compter du décès, qui devront être pris dans les dix (10) jours suivant le dit 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, qui devront être pris entre le jour du décès et celui des funérailles
- c) Naissance ou adoption de son enfant:
- un (1) jour, soit le jour de la naissance ou le lendemain

- 16.02 Si les périodes prévues à la clause 16.01 comportent un ou plusieurs jours non ouvrables (par exemple: samedi, dimanche ou jour de congé statutaire ou vacances), le salarié ne pourra réclamer que le paiement des seuls jours où il était cédulé pour travailler.
- 16.03 Il est entendu que les dispositions du présent article s'appliquent seulement si le salarié assiste aux funérailles ou à la naissance ou l'adoption.
- 16.04 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.
- 16.05 Le salarié est payé pour ce ou ces jours si légalement le lien du mariage ou de parenté est encore maintenu au moment du décès et si aucune procédure en séparation ou en divorce n'ont été intitulées.

#### **ARTICLE 17 - PERMIS D'ABSENCE**

- 17.01 a) Le salarié pourra soumettre une demande de permis d'absence sans paye à son directeur-général des ventes au moins trente (30) jours avant le début de l'absence désirée. Telle demande sera accordée à la discrétion de l'employeur et ce, pour un maximum de trois (3) mois.
- b) A son retour au travail, le salarié sera réinstallé à la fonction qu'il occupait avant son permis d'absence sans aucune perte des bénéfices de la convention collective.

#### **ARTICLE 18 - SÉCURITÉ ET SANTÉ**

- 18.01 L'employeur convient de continuer à prendre des mesures pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant leurs heures de travail.
- 18.02 L'employeur convient de maintenir son régime d'assurance tel qu'en vigueur actuellement sous réserve des ententes avec les compagnies d'assurance.
- 18.03 L'ancienneté d'un salarié est maintenue en cas d'une incapacité de travailler en cas de maladie ou d'accident pour une période égale à son ancienneté jusqu'à un maximum de neuf (9) mois.
- 18.04 L'employeur et les salariés conviennent de payer moitié chacun les primes d'assurance prévue à l'article 18.02.

**ARTICLE 19 - GRÈVE OU LOCK-OUT**

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

**ARTICLE 20 - DURÉE DE LA CONVENTION**

- 20.01 La présente convention entre en vigueur rétroactivement au 9 avril 1986 et le demeurera jusqu'au 9 avril 1987. Cependant, les articles concernant les congés fériés, les nouveaux taux de commissions pour les vendeurs, les cédules de travail, le nombre d'heures travaillées et le paiement des heures effectuées à temps supplémentaire ou tout autre article à caractère financier prennent effet seulement à compter de la ratification de la présente convention.
- 20.02 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeureront en vigueur jusqu'à l'obtention, en vertu du Code du Travail, du droit de grève ou de lock-out.
- 20.03 Un salarié ne pourra s'engager directement ou indirectement dans d'autres activités commerciales autres que celles de l'employeur sans autorisation préalable d'un représentant de l'employeur. Un salarié ne pourra solliciter un client pour son propre compte ou référer un prospect à un autre concessionnaire automobile.
- 20.04 Un vendeur ne pourra autoriser la vente d'un véhicule automobile ou d'un camion, neuf ou usagé, sans avoir au préalable obtenu le consentement sur toutes les modalités de la vente par un membre de la direction. Un vendeur pourra être tenu, en l'absence de telle autorisation, des dommages encourus par l'employeur.
- 20.05 Un vendeur devra en tout temps porter des vêtements propres (veston et cravate) et avoir une tenue adéquate pour la fonction de vendeur. Si l'employeur requiert le port d'un veston rouge, aux frais de l'employeur, au couleur de Chassé Toyota Inc. le salarié devra obligatoirement le porter.
- 20.06 Tout vendeur devra être prêt à travailler au début de sa cédule normale de travail. Un vendeur devra faire sa part pour la recherche de nouveaux clients et aider l'employeur à rencontrer ses objectifs de vente de camions.
- 20.07 Un vendeur devra inclure à la vente toutes les options vendues et computer les différentes garanties ou taxes applicables. Un vendeur sera tenu responsable du coût de ses erreurs.
- 20.08 Les dépôts sont l'entière propriété de l'employeur et le vendeur doit immédiatement, sur réception, les remettre au représentant autorisé.

**ANNEXE "A"****CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS DE BUREAU****DÉFINITIONS ET INTERPRÉTATION DES TERMES**

TOUTES LES DISPOSITIONS DE CETTE CONVENTION S'APPLIQUENT AUX SALARIÉS DE BUREAU, SAUF CE QUI EST EXPRESSÉMENT PRÉVU PAR CETTE ANNEXE OU À MOINS QUE LE CONTEXTE S'Y OPPOSE.

a) Salarié de bureau

Toute personne travaillant dans le bureau et couvert par le certificat d'accréditation.

b) Salarié en période de probation:

Tout salarié nouvellement embauché et qui compte moins de cent vingt (120) jours travaillés.

c) Genre

Pour fins d'interprétation de la présente annexe et, à moins que le contexte s'y oppose, le masculin inclura le féminin et vice versa.

**ARTICLE 1 - ANCIENNETÉ**

- 1.01 a) En cas de réduction du personnel de bureau, l'ancienneté sera le facteur déterminant entre les salariés de l'unité de négociation du "bureau", c'est-à-dire que le dernier engagé sera le premier mis à pied en autant que les autres salariés possèdent les qualifications et les capacités d'effectuer le travail requis par l'employeur.
- b) Le rappel au travail se fait dans l'ordre inverse de la mise à pied en autant que le salarié de bureau rappelé possède les qualifications et les capacités d'effectuer le travail requis par l'employeur.

**ARTICLE 2 - HEURES DE TRAVAIL**

- 2.01 La semaine de travail des employés de bureau est de trente-cinq (35) heures pour le département de la comptabilité, de quarante (40) heures pour le département de vente et réception et de quarante et une

heure et quinze minutes (41:15) pour le département du service.

- 2.02
- a) Pour le département de la comptabilité, le salarié est assigné à une cédule de travail de sept (7) heures par jour, du lundi au vendredi.
  - b) Pour le département de vente et réception, le salarié est assigné à une cédule de travail de 8H00 à 17H30 du lundi au jeudi et de 8H00 à 15H00 le vendredi.
  - c) Pour le département du service, le salarié est assigné à une cédule de travail de 8H00 à 17H45 du lundi au jeudi et de 8H00 à 15H15 le vendredi.

### ARTICLE 3 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

3.01 a) Définition

Le temps supplémentaire est toute heure ou partie d'heure effectuée à l'extérieur des cédules prévues pour les salariés à l'article précédent.

b) Détermination du temps supplémentaire

Le temps supplémentaire est volontaire et le salarié a le droit de refuser d'en effectuer sans préjudice à son droit d'en faire ultérieurement. Toutefois, le salarié ne peut systématiquement refuser d'en effectuer à moins de raison valable. L'employeur demande la collaboration des salariés pour effectuer le temps supplémentaire requis pour le bénéfice du client mutuel.

c) Rémunération du temps supplémentaire

Le travail exécuté en temps supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demi (1 1/2) le salaire régulier du salarié.

3.02 Rappel au travail hors les heures programmées

Le salarié rappelé au travail en dehors de ses heures programmées sans avoir été avisé au préalable que ses services sont requis reçoit le paiement minimum de trois (3) heures au taux de temps et demi.

3.03 Travail lors des congés statutaires

Tout travail effectué par un salarié durant la période d'un congé statutaire est rémunéré au taux double. Aux fins du calcul du temps supplémentaire, les heures du ou des congés statutaires sont déduites de la semaine normale de travail.

### ARTICLE 4 - PAUSE

- 4.01 a) Le salarié a droit à une (1) heure pour son repas pour toute journée de sept (7) heures de travail fournies.

Aucun salarié ne travaille plus de cinq (5) heures sans avoir droit à une période de repas.

- b) La période de repas se situe entre 11H45 et 13H30.

4.02

Pauses-café

- a) Le salarié qui fournit une journée de sept (7) heures de travail, bénéficie de deux (2) pauses payées de dix (10) minutes, chacune à la mi-temps, si possible, de chaque période de travail. Ces pauses ne doivent pas être prises dans l'heure qui suit le début des périodes de travail ni dans celle qui précède la fin de ces mêmes périodes.
- b) Tout salarié qui a travaillé du temps supplémentaire excédant deux (2) heures avant ou après sa journée de travail régulière, a droit à une période de repos de quinze (15) minutes avec pleine rémunération et par la suite quinze (15) minutes additionnelles pour chaque trois (3) heures de travail supplémentaire.
- c) L'employeur ne peut pas exiger d'un salarié qu'il ne prenne pas les pauses-café auxquelles il a droit en vertu de ce paragraphe.

**ARTICLE 5 - RÉMUNÉRATION**

5.01

Augmentation de salaire

Le 1er janvier 1987, les salariés de bureau du département de réception et ventes et du département de service recevront une augmentation de vingt dollars (\$20.00) par semaine sur le salaire versé à cette date. Les salariés du département de la comptabilité recevront une augmentation de trente dollars (\$30.00) par semaine sur le salaire versé à cette date. Cette augmentation est valide pour chaque semaine compris entre la période du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1987, soit pour cinquante deux (52) semaines.

5.02

Versement des salaires

- a) Le salarié est payé chaque jeudi, pour la semaine se terminant le vendredi précédent.
- b) Si un jour de paie coïncide avec un jour férié, la rémunération sera versée le jour ouvrable précédent.

**ARTICLE 6 - CONGÉ DE MATERNITÉ**

6.01

Dans le présent article, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par:

1. "Accouchement": la fin d'une grossesse par la mise au monde d'un enfant viable ou non, naturellement ou par provocation médicale légale;
2. "Certificat médical": un témoignage écrit et signé d'une personne ayant le droit d'exercer la médecine suivant les lois du Québec;

3. "Congé de maternité": une absence du travail motivée par une grossesse ou ses suites.

6.02

Conditions d'admissibilité

- a) Pour bénéficier d'un congé de maternité, la salariée doit avoir complété sa période de probation et être à l'emploi de l'employeur le jour précédant l'avis prévu aux paragraphes qui suivent.
- b) Une salariée est réputée être à l'emploi d'un employeur durant une grève ou un lock-out.

6.03

Durée du congé

- a) La salariée a droit à une période continue de congé de maternité qu'elle détermine mais ne pouvant pas excéder vingt (20) semaines sauf, si à sa demande, l'employeur consent à une période plus longue. Elle peut le répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16<sup>ième</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.
- b) Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période du retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.
- c) A partir de la 6<sup>ième</sup> semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

- d) Lorsqu'il y a danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu au paragraphe ci-haut mentionné, à compter du début de la 8<sup>ième</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

- e) Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20<sup>ième</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.

- f) Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>ième</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.
- g) La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'employeur un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre vingt (20) semaines.

## 6.04

Avis

- a) Au moins trois (3) semaines avant son départ, la salariée doit donner par écrit à l'employeur un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail.

Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

- b) Cet avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.
- c) En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'accouchement prématuré, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.
- d) Sous toute réserve, la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis, est présumée avoir démissionné.

## 6.05

Retour au travail

- a) L'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- b) A la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.
- c) La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'employeur assume sa part.
- d) Si le poste de la salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

- e) Lorsque l'employeur effectue des mises à pied qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement mis à pied en ce qui a trait notamment au réembauchage.
- f) La présente section ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.
- g) Tout congé de maternité ou prolongement de ce congé est pris sans solde par la salariée.

#### ARTICLE 7 - CONGÉS STATUTAIRES

- 7.01 a) Tout salarié aura droit aux congés chômés et payés suivants:
- Jour de l'An
  - 2 janvier
  - Vendredi Saint ou Lundi de Pâques
  - Fête de Dollard
  - 24 juin
  - 1er juillet
  - Fête du Travail
  - Action de Grâces
  - 24 décembre
  - Noël
  - 26 décembre
  - 31 décembre
- b) Les congés chômés et payés s'appliquent selon l'industrie en général.
- 7.02 Si un congé statutaire coïncide avec un jour non ouvrable, le congé sera reporté au jour ouvrable suivant.
- 7.03 Lorsqu'un (1) ou deux (2) congés tels que définis à l'article 7.01 coïncident avec la période de vacances payées d'un salarié, celui-ci pourra prendre ce ou ces jours de congés en plus, en même temps que ses vacances ou à une autre date telle que convenue avec l'employeur.
- 7.04 Pour avoir droit à un congé payé, le salarié devra avoir travaillé ou avoir été en congé d'absence avec permission ou pour maladie, le dernier jour ouvrable précédant le jour férié et le premier jour ouvrable suivant le jour férié, selon les exigences normales de son travail.

#### ARTICLE 8 - CONGÉ DE DEUIL

- 8.01 Les salariés seront compensés pour les journées de deuil et autres selon la rémunération journalière à laquelle ils ont normalement droit si c'étaient des jours normalement ouvrables et cédulés pour le salarié. Les jours de congés sociaux sont les mêmes que ceux déjà décrits pour les vendeurs.

**ARTICLE 9 - SÉCURITÉ ET SANTÉ**

- 9.01 a) Chaque salarié a droit à six (6) jours de maladie par année.
- b) Si le salarié n'a pas eu recours à ses six (6) jours de maladie, ceux-ci sont monnayables à chaque année de calendrier et rémunérés en fonction du salaire de base. La période de référence est du 1er janvier au 31 décembre de chaque année et ces jours, si non pris, sont payables le 10 décembre de l'année.

**ARTICLE 10 - CONFIDENTIALITÉ**


- 10.01 Les salariés de bureau sont tenus de garder confidentielle toute information concernant leur travail sauf ce qui concerne les informations interdépartementales.

**ARTICLE 11 - SOMMES FORFAITAIRES**

- 11.01 a) Employés du bureau
- Les employés de bureau encore à l'emploi de Chassé Toyota Inc. le 1er septembre 1986 recevront une somme forfaitaire de trois cent dollars \$300.00 payable dix (10) jours après la signature des présentes.
- b) Vendeurs
- Les vendeurs ayant plus de six (6) mois d'ancienneté au 1er septembre 1986 et qui sont encore à l'emploi de l'employeur à cette date, recevront une somme de six cent dollars (\$600.00) payable dix (10) jours suivant la signature des présentes. Cette somme est payée en considération des jours fériés pour l'année 1986 échus avant le 1er septembre 1986. Le syndicat et les salariés s'entendent pour retirer la plainte déposée à la Commission des normes du travail et déclarent n'avoir aucune réclamation passée, présente ou future contre Chassé Toyota Inc. pour lesdits jours fériés.

EN FOI DE QUOI, les parties dûment représentées aux  
présentes, ont signé à MONTREAL, ce  
9 ième jour du mois de septembre 1986.

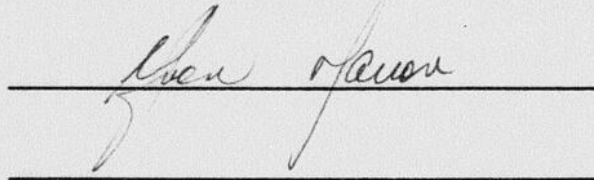
CHASSÉ TOYOTA INC.



---

---

TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU  
COMMERCE, LOCAL 502



---

---

---

---

(29373-01) DÉPÔT

2<sup>e</sup> dépôt

Dépôt N°: 8,6 0,9 1,4,8

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

0098-2

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondences		M-29273-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés réglés par la convention collective
		86-09-23		86-04-09	87-04-09	10

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union des Employés de Commerce loc.502 TUAC 1010 Ste-Catherine est bureau 510 Montréal, Québec H2L 2G3v	<input type="checkbox"/> Déposant Chassé Toyota Inc. 819 rue Rachel est Montréal, Québec H2J 2H7
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Me Claude Dufresne Avocat 1600 Boul. St-Martin Est Tour A suite 400 Laval, Québec H7G 4R8	Région: 06-06 Activité: 6569(8) Affiliation: 07

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

Remarques

Prenez note qu'une conv. coll. se terminant le 86-04-09 a déjà été déposée au Ministère

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette/ms	86-09-29

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

RECHERCHE  
1010 est, rue Ste-Catherine  
Bureau 510  
Montréal, Qué.  
H2L 2G3

Ci-après appelée "l'union"  
d'autre part,

86 SEP 23 13:53  
hen

3141 01 01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

1986-1987

29273.03

(29373.01)

ENTRE:

CHASSÉ TOYOTA INC.

ou ses successeurs,

située au : 819 est, rue Rachel  
Montréal, Qué.  
H2J 2H7

Ci-après appelée "l'employeur",

d'une part,

ET:

TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU  
COMMERCE, LOCAL 502

ou ses successeurs,

détenant une charte de l'Union Internationale  
des Travailleurs Unis de l'Alimentation et de  
Commerce, F.A.T., C.O.T., C.T.C., F.T.Q.

située au: 1010 est, rue Ste-Catherine  
Bureau 510  
Montréal, Qué.  
H2L 2G3

Ci-après appelée "l'union"

d'autre part,

REC  
MONTREAL  
MASSACHUSETTS

'85 SEP 23 13:53

*net*

3141 01 01

## CLASSIFICATIONS ET DÉFINITIONS

### a) Vendeur d'automobiles

Pour les fins de cette convention, le mot "vendeur d'automobiles" est défini aux présentes comme toute personne employée dans un établissement engagée dans la vente de véhicules-moteur neufs ou usagés et qui est employée dans le but de vendre au détail des véhicules-moteur neufs ou usagés et/ou flotte et location sous la direction de l'employeur.

### b) Vendeur à l'essai

Un vendeur à l'essai est un vendeur qui compte moins de cent vingt (120) jours travaillés chez l'employeur dans la vente de véhicules-moteur.

### c) Vendeur régulier

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

### d) Vente réservée (house deal)

Le terme "vente réservée" (house deal) signifie la vente d'un véhicule-moteur par toute personne autre qu'un salarié tel que défini dans cette convention.

### e) Commission gagnée

Une commission doit être considérée comme gagnée sur livraison au comptant d'un véhicule-moteur ou après que l'acheteur ait signé tous les documents requis pour le financement, lesquels documents devront être approuvés officiellement par l'employeur et que la livraison physique et légale ait été complétée par le salarié ou quelqu'un d'autre après entente entre l'employeur et le salarié concerné.

### f) Véhicules neufs et usagés

Dans le but de différencier un véhicule neuf d'un véhicule usagé, le seul facteur déterminant sera le rapport de ventes du détaillant au Bureau des véhicules-moteur de la province de Québec.

### g) Salariés de bureau

Les conditions de travail particulières des salariés de bureau se retrouvent à l'annexe "A" de la convention collective de travail.

## NOTE:

### ANNEXE:

Toute annexe de cette convention fait partie intégrante de ladite convention collective.

**ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION**

1.01 L'employeur reconnaît l'union comme seul agent négociateur accrédité pour représenter, négocier et conclure une convention collective de travail au nom de tous les salariés visés par le certificat de reconnaissance syndicale émis par le Ministère du Travail à savoir:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, travaillant au département des ventes et dans le bureau"

1.02 Dans la présente convention, «salarié» désigne un salarié visé par le susdit certificat d'accréditation.

1.03 Ententes individuelles

L'employeur et un salarié ne peuvent conclure d'entente individuelle qui vienne en conflit avec les dispositions de la présente convention. Le contenu de ce paragraphe n'empêche pas l'employeur et l'union de convenir, dans des circonstances particulières, que certaines conditions de la convention sont inopérantes. Dans ce dernier cas, l'entente doit être confirmée par écrit.

**ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION**

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

- a) le droit de maintenir l'ordre et la discipline et d'assurer la sécurité et l'efficacité des opérations;
- b) le droit de faire des règlements et de les amender, de congédier, suspendre ou autrement discipliner pour juste cause;
- c) le droit d'embaucher, mettre à pied et promouvoir.

2.02 L'employeur convient de ne pas exercer les fonctions précitées de façon arbitraire ou discriminatoire, auxquels cas elles pourraient donner ouverture à un recours en vertu de la procédure de griefs et d'arbitrage prévue dans la convention.

**ARTICLE 3 - SÉCURITÉ SYNDICALE**

3.01 Tout salarié doit, comme condition de son emploi, faire partie de l'union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.

- 3.02 a) L'employeur s'engage à retenir sur le salaire de tout salarié couvert par le certificat d'accréditation, un montant égal à la cotisation syndicale telle que déterminée par l'union et ce, dès la première paie du mois.
- b) Tout salarié doit, au moment de son embauchage, signer une carte d'adhésion autorisant l'employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur la première paie hebdomadaire suivant la date de son embauchage.
- 3.03 L'employeur remettra à l'union les montants de cotisation syndicale déduits au plus tard le quinzième jour du mois suivant le mois pour lequel ils ont été effectués.
- 3.04 L'union devra aviser, par écrit, l'employeur du montant de la cotisation exigible en vertu de son statut et aviser de la même façon l'employeur de tout changement apporté au montant de cette cotisation au moins un (1) mois à l'avance.
- 3.05 L'employeur remettra à l'union, sur une base mensuelle, une liste indiquant le nom des nouveaux salariés ou des salariés qui quittent l'unité de négociation.
- 3.06 Le montant total des cotisations syndicales prélevées sur le salaire d'un salarié doit apparaître sur les formules T4 et TP4 remises au salarié avant le 28 février de chaque année.

#### ARTICLE 4 - AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01 Les représentants syndicaux ont accès à l'établissement durant les heures de travail après avoir obtenu la permission de l'employeur, permission qui ne pourra être indûment refusée sans motif valable, pour constater si les termes de la convention sont observés. Ces visites doivent être faites de façon à nuire le moins possible à la bonne marche de l'entreprise.
- 4.02 Un délégué d'union possédant au moins un (1) an d'ancienneté doit être élu ou désigné parmi les salariés de l'établissement pour agir à titre de représentant, auprès de l'employeur, des salariés couverts par la présente convention collective.
- 4.03 Pourvu que la demande soit faite au moins quinze (15) jours à l'avance, un salarié pourra obtenir un permis d'absence, non payé, pour assister à des activités syndicales et ce, jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables par an, maximum de trois (3) jours consécutifs.
- 4.04 L'employeur convient qu'un espace raisonnable sera disponible pour l'usage de l'union afin d'afficher les avis intéressant ses membres. Tout affichage d'avis devra préalablement être autorisé par un représentant de l'employeur. Toute autorisation ne sera pas refusée sans motif valable.
- 4.05 Tout salarié élu à une fonction permanente de l'union et qui en fera la demande, par écrit, trente (30) jours à l'avance, pourra obtenir un permis d'absence sans paie pour une période de six (6) mois au maximum à la condition que l'employeur puisse se passer de ses services et qu'il n'ait pas à engager un autre salarié.

- 4.06 Il est convenu que le comité de négociation de l'union sera formé de permanents syndicaux à l'emploi du syndicat et de deux (2) salariés de l'unité de négociation.

#### ARTICLE 5 - ANCIENNETÉ

- 5.01 L'ancienneté d'un salarié sera calculée à compter de sa dernière date d'embauchage et seulement après qu'il aura terminé une période de probation de cent vingt (120) jours travaillés chez l'employeur.
- 5.02 Tout salarié perdra ses droits d'ancienneté sans égard à ses années de service pour les raisons suivantes:
- a) s'il quitte volontairement son emploi;
  - b) s'il est congédié pour juste cause;
  - c) à défaut de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables, débutant à la date indiquée au récépissé postal de Poste Canada, qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail, à moins que ce défaut de se rapporter ne soit dû à la maladie ou à une autre cause acceptable par l'employeur. Ce rappel devra être fait par lettre recommandée, adressée à la dernière adresse connue du salarié, avec copie adressée à l'union;
  - d) s'il s'absente pour deux (2) jours ouvrables sans aviser l'employeur ou sans raison valable acceptée par l'employeur;
  - e) s'il est mis à pied pour une période continue de plus de neuf (9) mois ou pour une période équivalente à celle de son ancienneté si elle est inférieure à neuf (9) mois;
  - f) s'il quitte l'unité de négociation pour plus de six (6) mois pour une fonction hors de l'unité de négociation à l'intérieur de la compagnie. En tout temps pendant ladite période, le salarié peut retourner à son poste sur permission de l'employeur ou être retourné à son ancien poste par l'employeur.
- 5.03 Les salariés à l'essai sont sujets à la présente convention collective sauf en ce qui a trait aux dispositions concernant les jours fériés, le salaire de base et les assurances collectives. Ces salariés peuvent être remerciés, transférés ou déplacés sans recours à la procédure de griefs.
- 5.04 En cas de réduction de personnel, l'ancienneté sera le facteur déterminant entre les salariés d'une même classification, c'est-à-dire que le dernier engagé sera le premier mis à pied. Cependant, entre les derniers salariés engagés dont l'ancienneté est sensiblement égale, c'est-à-dire que la différence n'excède pas douze (12) mois de la date du dernier salarié embauché, la performance de vente des douze (12) derniers mois précédant la mise à pied deviendra également un facteur déterminant entre ces salariés, dans la mesure où la différence est justifiable.

- 5.05 Sauf dans les cas de faute grave du salarié ou de cas fortuit, ou sauf dans le cas d'un contrat à un salarié de durée déterminée, lorsqu'il est nécessaire d'effectuer des mises à pied définitives ou d'une durée de six (6) mois ou plus, l'employeur convient d'informer individuellement les salariés et l'union dès que possible, en leur donnant le préavis suivant:
- a) un avis d'une (1) semaine est travaillé ou est payé au taux de deux pour cent (2%) du total de ses gains depuis son embauchage, s'il a moins d'un (1) an de service continu;
  - b) un avis de deux (2) semaines est travaillé ou est payé au taux de quatre pour cent (4%) de ses gains durant ses douze (12) derniers mois travaillés, s'il justifie de un (1) à cinq (5) ans de service continu;
  - c) un avis de quatre (4) semaines est travaillé ou est payé au taux de huit pour cent (8%) de ses gains totaux de ses douze (12) derniers mois travaillés, s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu;
  - d) un avis de huit (8) semaines est travaillé ou est payé au taux de seize pour cent (16%) de ses gains totaux de ses douze (12) derniers mois travaillés, s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus.
- 5.06 Les rappels au travail se font dans l'ordre inverse des mises à pied, c'est-à-dire que dans chacune des classifications les derniers remerciés seront les premiers à être réinstallés au service de l'employeur en autant que le salarié rappelé puisse accomplir les tâches pour lesquelles il est rappelé.
- 5.07 Dans les trente (30) jours qui suivront la signature de cette convention, l'employeur fournira à l'union une liste complète de ses salariés visés par le certificat d'accréditation en y spécifiant le nom, la fonction et la date d'embauchage.
- 5.08
- a) Sauf dans les cas de mise à pied, aucun salarié ne sera transféré du département de voitures neuves à celui de voitures usagées et vice-versa, à moins d'entente entre le salarié et l'employeur.
  - b) Nonobstant ce qui précède en 5.08 a), si un cas de transfert s'avère indispensable, l'employeur et le représentant de l'union pourront discuter de cette possibilité.

#### **ARTICLE 6 - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI**

- 6.01 L'employeur se servira d'un avis écrit pour avertir un salarié officiellement lorsqu'il y a lieu et l'avis sera rédigé en français. Une copie de l'avis sera remise au salarié, au délégué et une autre sera adressée à l'union, le jour même.

- 6.02           Aucun salarié ayant terminé sa période d'essai telle que définie dans le texte «Classifications et définitions» paragraphe b), ne sera congédié ou suspendu sans avoir, au préalable, un avertissement écrit. La seule exception aura trait au cas de congédiement ou de suspension pour cause grave. Le délégué et l'union seront avisés de la suspension et/ou du congédiement d'un salarié, le jour même.
- 6.03           Aucune plainte de l'employeur inscrite au dossier d'un salarié ne peut être invoquée, si pendant les derniers six (6) mois, aucune plainte n'a été inscrite au dossier de ce salarié et maintenue après le recours à la procédure de règlement de griefs, si tel recours est exercé.

#### ARTICLE 7 - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 7.01           Il est convenu que l'employeur ou l'union ou tout salarié peut présenter des griefs dans le cas de mécontentes relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de cette convention, selon la procédure suivante:
- 7.02           Première étape:
- Dans les quinze (15) jours de l'événement qui a donné naissance au grief, le salarié accompagné, s'il le désire, de son délégué ou d'un représentant autorisé de l'union, doit présenter son grief par écrit au représentant de l'employeur. Le représentant de l'employeur rendra sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la présentation du grief.
- 7.03           Deuxième étape:
- L'employeur et l'union peuvent recourir à la procédure de griefs et d'arbitrage, en présentant le grief par écrit selon la procédure déjà prévue à l'article 7.02.
- 7.04           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.
- 7.05           Il est convenu que tout salarié qui présente un grief ne sera pas ennuyé de ce fait.

#### ARTICLE 8 - ARBITRAGE

- 8.01           Advenant qu'un grief ne soit pas réglé suite à la première étape, il pourra être porté à l'arbitrage, conformément aux dispositions du Code du Travail, dans les quinze (15) jours ouvrables de la date de la réponse du représentant de l'employeur, ou de l'expiration des délais pour répondre, à défaut de quoi, il sera présumé abandonné.

- 8.02 L'arbitre est investi des pouvoirs et obligations prévus au Code du Travail et il tentera de rendre sa décision dans les soixante (60) jours de la dernière audition.
- 8.03 L'arbitre n'aura aucune juridiction pour altérer ou modifier quelque disposition de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui entrerait en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention.
- 8.04 Toute décision de l'arbitre sera finale et liera les parties en cause et les salariés.
- 8.05 A compter de la demande d'arbitrage, les parties auront alors dix (10) jours ouvrables, pour s'entendre sur le choix d'un arbitre. Faute d'entente dans ce délai, l'union ou l'employeur aura dix (10) jours ouvrables additionnels pour s'adresser au Ministre du Travail pour une nomination d'office.

#### **ARTICLE 9 - HEURES DE TRAVAIL**

- 9.01 Les heures de travail cédulées pour les salariés seront de 9H00 à 21H00.
- 9.02 a) Les salariés sont assignés à une cédule de cinq (5) journées par semaine, du lundi au vendredi inclusivement. Leur programmation de travail sera sur rotation quotidienne.
- Cette programmation pourrait être modifiée de consentement entre le délégué et l'employeur. La programmation de travail sur rotation est la suivante:
- 1° tous les vendeurs sont en devoir du lundi au vendredi de 9H00 à 21H00;
- 2° tous les vendeurs bénéficient de deux (2) congés hebdomadaires dont un est durant la période entre 9H00 et 15h00 et l'autre durant la période entre 15H00 et 21H00;
- b) Nonobstant ce qui précède, durant la période se situant entre le 24 juin et le vendredi précédant la Fête du Travail, les salariés travaillent un (1) vendredi sur deux (2) et ce, par rotation, selon leur équipe de travail.
- c) Les vendredi se situant pendant la période du 24 juin au vendredi précédant la Fête du Travail, les heures d'ouverture et de fermeture sont: 9H00 et 18H00.
- 9.03 Tout salarié peut demander d'être relevé de son devoir dans la salle de montre et une telle demande sera accordée, pourvu que la raison soit justifiable ou dans un cas d'urgence.
- Sauf en cas d'urgence, le salarié devra trouver un remplaçant volontaire, confrère de travail qui est capable d'effectuer le travail requis, pour la ou les périodes d'absence et en aviser la direction.

- 9.04 Lors de présentation au salon de l'auto, le salarié reçoit une indemnité de vingt-cinq dollars (\$25.00), par jour pour couvrir les frais de stationnement, repas, etc... En plus des assignations durant la semaine, les salariés ne seront requis d'y être présents qu'une fin de semaine sur deux en autant que possible.

#### ARTICLE 10 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 10.01 Le travail supplémentaire est fait sur une base volontaire et sans rémunération supplémentaire.
- 10.02 Il est entendu que les dispositions relatives au temps supplémentaire ne s'appliquent pas pour les heures où le salarié est requis d'être présent au salon de l'auto ou à d'autres rencontres exigées par l'employeur ou le manufacturier.

#### ARTICLE 11 - PAUSE

- 11.01 Tout salarié aura droit à une (1) heure non payée pour le dîner et à une (1) heure non payée pour le souper lorsque l'établissement reste ouvert durant la soirée. Le salarié devra, au préalable, en donner avis verbal à la personne en charge. Cependant, il doit toujours y avoir un minimum de cinquante pour cent (50%) des vendeurs dans la salle de montre pendant la période de repas.

#### ARTICLE 12 - RÉMUNÉRATION DES VENDEURS

- 12.01 a) Chaque salarié (excepté les salariés du F.I.) est assuré d'un salaire de base de la façon suivante:
- cent dollars (\$100.00) brut par semaine.
- b) Le salarié est payé chaque jeudi, pour la semaine se terminant le vendredi précédent. Le salarié reçoit paiement que pour les voitures livrées et payées, conformément à l'article «classifications et définitions» sous-paragraphe e), durant cette période.
- c) Le salarié reçoit de l'employeur une copie de chaque contrat ainsi qu'une liste de prix des pièces et accessoires.
- 12.02 Voitures neuves
- a) Les profits bruts sur lesquels sont payés les commissions au vendeur sont établis par la différence entre le prix vendu au client et le coûtant du véhicule, excluant les profits générés par F & I. Le coûtant du véhicule neuf est établi par le total des trois montants suivants:

- 1- le montant apparaissant à la case "montant dû" de la facture du manufacturier;
  - 2- le total des équipements additionnels installés n'apparaissant pas à ladite facture;
  - 3- un montant équivalent à une majoration de trois pour cent (3%) "pad" du total formé par 1 et 2.
- b) Le salarié aura le droit de voir la facture du manufacturier de tous véhicules-moteur, ainsi que toutes autres factures sur lesquelles sa commission est basée.

12.03

Commission

- a) La commission sur tout véhicule neuf et/ou démonstrateur vendu et livré est comme suit:
- camions: 25% du profit brut  
voitures: 20% du profit brut
- b) Les démonstrateurs sont sujets à une commission minimum de cent soixante-quinze dollars (\$175.00).
- c) Tous les «deals» acceptés par le représentant de l'employeur entraînent une commission minimum de cent dollars (\$100.00).
- d) Pour le calcul du profit brut d'un camion, le "pad" de trois pour cent (3%) ne sera pas retenu dans l'établissement du prix coûtant.

12.04

Voitures usagées

- a) Les profits bruts sur lesquels sont payés les commissions au vendeur sur les véhicules usagés sont établis par la différence entre le prix vendu au client et le coûtant du véhicule, excluant les bénéfices générés par le F & I. Le coûtant du véhicule usagé est établi par le total des trois montants suivants:
- 1- la facture d'évaluation
  - 2- les factures de réparation et de reconditionnement au prix de l'interne
  - 3- un "pad" de \$150.00 sur le véhicule vendu
- b) Commission
- Le montant de la commission est de vingt pour cent (20%) du profit brut.
- c) 1. Le salarié a le droit de voir la facture prix d'évaluation de tout véhicule-moteur ainsi que toutes autres factures sur lesquelles sa commission est basée.
2. Le profit est prouvé par la production des documents suivants:
- a) la facture d'évaluation
  - b) la facture interne indiquant les prix de catalogue pour les pièces et le coût de la main-d'oeuvre tel que payé par la garantie du fabricant.

12.05

Finance & Insurance (F & I)

- 1° a) Lors de la présentation du client par le salarié au représentant du F & I, le salarié reçoit une commission au montant de dix dollars (\$10.00).
- b) Lorsque le représentant du F & I conclut avec le client une des transactions suivantes, le salarié qui a vendu le véhicule reçoit une commission de la façon suivante:
- |   |         |
|---|---------|
| Garantie prolongée  | \$15.00 |
| Finance<br>(si les profits générés sont supérieurs à \$99.00) | \$20.00 |
| Antirouille   | \$15.00 |
| Protège peinture  | \$15.00 |
- 2° Le représentant F & I reçoit une commission de 18% du profit brut généré par les transactions décrites à 12.05 b).

12.06

Vente réservée (house deal)

En plus des commissions ci-haut mentionnées, tous les salariés réguliers reçoivent une commission sur les ventes réservées (house deal) au détail de la façon suivante:

- pour les premières vingt-cinq (25) voitures: aucune commission
- à compter de la vingt-sixième (26ième) voiture: une pleine commission doit être distribuée aux salariés à part égale et ce, une fois par mois.

12.07

Commission sur livraison après départ du salarié ou en l'absence du salarié

Lorsqu'un salarié a pris une commande de bonne foi pour la livraison d'un véhicule-moteur et que ladite livraison a lieu à un moment où l'employé n'est plus à l'emploi dudit employeur, le véhicule sera livré par un autre salarié et la commission sera répartie entre le «vendeur» et le «livreur» de la façon suivante:

- \$50.00 au livreur et la balance de la commission au vendeur.

12.08

L'employeur fournira un tableau d'affichage pour informations concernant tous les véhicules-moteur vendus:

- a) le nom du vendeur;
- b) le nom du client;
- c) le numéro d'inventaire et modèle de véhicule

Chaque salarié recevra un rapport mensuel des vendeurs.

- 12.09 Toute livraison de véhicule-moteur devra normalement être effectuée par le vendeur qui a réalisé la vente et normalement, à la place d'affaires de l'employeur.
- 12.10 Qu'il s'agisse de sa propre vente ou non, aucun vendeur ne sera tenu de réparer, d'effectuer des installations ou de véhiculer une automobile ou camion pour l'installation d'accessoires, réparations.
- 12.11. Location
- Une commission pour chaque vente de location et payée comme suit:
- Une commission de 10% sur le profit brut est payée sur tout contrat de location à long terme négocié par le salarié; contrat préparé et finalisé par la direction.

### ARTICLE 13 - DÉMONSTRATEUR

- 13.01 a) L'employeur convient de mettre à la disposition de chaque salarié une voiture devant servir de véhicule-moteur de démonstration. Ce véhicule doit être quotidiennement disponible pour la démonstration.
- b) L'entretien de ce démonstrateur est assumée entièrement par l'employeur selon la cédule d'entretien suggérée par le manufacturier. Il est spécifiquement entendu que l'essence et les contraventions seront à la charge du salarié, de même que tous dommages causés au véhicule par négligence de sa part. En cas de dommage par usage abusif, le salarié pourra faire l'objet de mesures disciplinaires en plus de payer pour les dommages.
- c) Le vendeur, en cas d'accident, assumera les premiers \$500.00 de déductible en cas de sa responsabilité et \$250.00 en cas de non responsabilité.
- d) La gamme des démonstrateurs comprendra les modèles Tercel, Corolla, Camery et Célica et le salarié choisira, à sa discrétion, une transmission standard ou automatique. Le choix du démonstrateur du salarié est à la discrétion de l'employeur en tenant compte de l'ancienneté et du rendement du salarié.
- e) Durant les heures de présence du salarié à l'établissement de l'employeur, son démonstrateur doit se trouver sur le terrain ou près dudit établissement pour fins de démonstration.
- f) Le salarié doit conserver son démonstrateur propre à l'extérieur et à l'intérieur. Le démonstrateur sert pour fins de démonstration ou pour l'usage personnel et exclusif du vendeur.
- g) Le vendeur n'utilisera pas un démonstrateur pour du voyage excessif sans l'autorisation préalable de l'employeur. Par voyage excessif, on entend un rayon de 200 kilomètres du lieu d'affaires de l'employeur ou excéder un millage hebdomadaire d'environ 400 kilomètres par semaine.

- 13.02 Le démonstrateur sera remplacé lorsqu'il aura atteint neuf mille cinq cent (9,500) kilomètres et/ou six (6) mois depuis la date de sa mise en service, et cela selon la discrétion de la direction.
- Un vendeur devra aviser le directeur-général des ventes lorsque son véhicule démonstrateur aura atteint neuf mille cinq cent (9,500) kilomètres et/ou six (6) mois depuis la date de la mise en service de son véhicule démonstrateur.
- 13.03 En cas de cessation d'emploi ou de mise à pied, le salarié remet immédiatement à l'employeur ledit véhicule ainsi que tous les documents concernant son travail de vendeur chez l'employeur.
- 13.04 Lors de toute absence prévue à la convention collective, le salarié garde la possession de son démonstrateur, sauf le congé sans solde syndical.

#### ARTICLE 14 - VACANCES PAYÉES

- 14.01 L'employeur convient d'accorder des vacances payées selon les critères suivants. La période de référence sera du 1er mai au 30 avril de l'année.

##### SERVICE CONTINU

Moins d'un (1) an  
d'ancienneté au 30  
avril

Un (1) an d'ancienneté  
au 30 avril de l'année

Cinq (5) ans d'ancien-  
neté au 30 avril de  
l'année

Treize (13) ans d'an-  
cienneté au 30 avril  
de l'année

##### VACANCES PAYÉES

Une (1) journée par mois  
de service jusqu'à un  
maximum de dix (10) jours  
ouvrables payée à raison  
de 4% de ses gains totaux  
pendant la période de  
référence précitée

Deux (2) semaines de  
vacances payées à raison  
de 4% de ses gains totaux  
pendant la période de  
référence précitée

Trois (3) semaines de  
vacances payées à raison  
de 6% de ses gains totaux  
pendant la période de  
référence précitée

Quatre (4) semaines de  
vacances payées à raison  
de 8% de ses gains totaux  
pendant la période de  
référence précitée

- 14.02 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.
- 14.03 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, selon la cédule prévue à l'article 14.01.

- 14.04 Les salariés choisiront leurs vacances par ordre d'ancienneté, un (1) salarié à la fois par groupe de salariés. La liste des vacances devra être affichée au plus tard le 30 avril de l'année en cours.
- 14.05 La période normale de vacances s'étend du 1er mai au 30 avril de l'année courante.

#### ARTICLE 15 - CONGÉS STATUTAIRES

- 15.01 Lorsqu'ils coïncident avec un jour ouvrable, les jours suivants sont des jours fériés, chômés et payés.
- Jour de l'An  
Vendredi Saint ou Lundi de Pâques  
Fête de Dollard  
24 juin  
1er juillet  
Fête du travail  
25 décembre
- 15.02 Lorsqu'un (1) ou des congés tels que définis à l'article 15.01 coïncident avec la période de vacances payées d'un salarié, celui-ci pourra prendre ce ou ces jours de congé en plus, en même temps que ses vacances ou à une autre date.
- 15.03 L'employeur doit verser au salarié une indemnité égale à la moyenne du salaire journalier des deux semaines précédant ce jour férié.
- 15.04 Pour avoir droit à un congé payé, le salarié devra avoir travaillé ou avoir été en congé d'absence avec permission ou pour maladie, le dernier jour ouvrable précédant le jour férié et le premier jour ouvrable suivant le jour férié, selon les exigences normales de son travail.

#### ARTICLE 16 - CONGÉS DE DEUIL ET AUTRES

- 16.01 Le salarié régulier aura droit à des congés payés à raison de \$75.00 par jour normalement cédulé et travaillé par le salarié pour les raisons suivantes:
- a) Décès de son enfant ou de son conjoint:
    - cinq (5) jours à compter du décès, qui devront être pris dans les dix (10) jours suivant le dit 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, qui devront être pris entre le jour du décès et celui des funérailles
  - c) Naissance ou adoption de son enfant:
    - un (1) jour, soit le jour de la naissance ou le lendemain

- 16.02 Si les périodes prévues à la clause 16.01 comportent un ou plusieurs jours non ouvrables (par exemple: samedi, dimanche ou jour de congé statutaire ou vacances), le salarié ne pourra réclamer que le paiement des seuls jours où il était cédulé pour travailler.
- 16.03 Il est entendu que les dispositions du présent article s'appliquent seulement si le salarié assiste aux funérailles ou à la naissance ou l'adoption.
- 16.04 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.
- 16.05 Le salarié est payé pour ce ou ces jours si légalement le lien du mariage ou de parenté est encore maintenu au moment du décès et si aucune procédure en séparation ou en divorce n'ont été intitulées.

#### ARTICLE 17 - PERMIS D'ABSENCE

- 17.01 a) Le salarié pourra soumettre une demande de permis d'absence sans paye à son directeur-général des ventes au moins trente (30) jours avant le début de l'absence désirée. Telle demande sera accordée à la discrétion de l'employeur et ce, pour un maximum de trois (3) mois.
- b) A son retour au travail, le salarié sera réinstallé à la fonction qu'il occupait avant son permis d'absence sans aucune perte des bénéfices de la convention collective.

#### ARTICLE 18 - SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 18.01 L'employeur convient de continuer à prendre des mesures pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant leurs heures de travail.
- 18.02 L'employeur convient de maintenir son régime d'assurance tel qu'en vigueur actuellement sous réserve des ententes avec les compagnies d'assurance.
- 18.03 L'ancienneté d'un salarié est maintenue en cas d'une incapacité de travailler en cas de maladie ou d'accident pour une période égale à son ancienneté jusqu'à un maximum de neuf (9) mois.
- 18.04 L'employeur et les salariés conviennent de payer moitié chacun les primes d'assurance prévue à l'article 18.02.

**ARTICLE 19 - GRÈVE OU LOCK-OUT**

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

**ARTICLE 20 - DURÉE DE LA CONVENTION**

- 20.01 La présente convention entre en vigueur rétroactivement au 9 avril 1986 et le demeurera jusqu'au 9 avril 1987. Cependant, les articles concernant les congés fériés, les nouveaux taux de commissions pour les vendeurs, les cédules de travail, le nombre d'heures travaillées et le paiement des heures effectuées à temps supplémentaire ou tout autre article à caractère financier prennent effet seulement à compter de la ratification de la présente convention.
- 20.02 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeureront en vigueur jusqu'à l'obtention, en vertu du Code du Travail, du droit de grève ou de lock-out.
- 20.03 Un salarié ne pourra s'engager directement ou indirectement dans d'autres activités commerciales autres que celles de l'employeur sans autorisation préalable d'un représentant de l'employeur. Un salarié ne pourra solliciter un client pour son propre compte ou référer un prospect à un autre concessionnaire automobile.
- 20.04 Un vendeur ne pourra autoriser la vente d'un véhicule automobile ou d'un camion, neuf ou usagé, sans avoir au préalable obtenu le consentement sur toutes les modalités de la vente par un membre de la direction. Un vendeur pourra être tenu, en l'absence de telle autorisation, des dommages encourus par l'employeur.
- 20.05 Un vendeur devra en tout temps porter des vêtements propres (veston et cravate) et avoir une tenue adéquate pour la fonction de vendeur. Si l'employeur requiert le port d'un veston rouge, aux frais de l'employeur, au couleur de Chassé Toyota Inc. le salarié devra obligatoirement le porter.
- 20.06 Tout vendeur devra être prêt à travailler au début de sa cédule normale de travail. Un vendeur devra faire sa part pour la recherche de nouveaux clients et aider l'employeur à rencontrer ses objectifs de vente de camions.
- 20.07 Un vendeur devra inclure à la vente toutes les options vendues et computer les différentes garanties ou taxes applicables. Un vendeur sera tenu responsable du coût de ses erreurs.
- 20.08 Les dépôts sont l'entière propriété de l'employeur et le vendeur doit immédiatement, sur réception, les remettre au représentant autorisé.

**ANNEXE "A"****CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS DE BUREAU****DÉFINITIONS ET INTERPRÉTATION DES TERMES**

TOUTES LES DISPOSITIONS DE CETTE CONVENTION S'APPLIQUENT AUX SALARIÉS DE BUREAU, SAUF CE QUI EST EXPRESSÉMENT PRÉVU PAR CETTE ANNEXE OU À MOINS QUE LE CONTEXTE S'Y OPPOSE.

a) **Salarié de bureau**

Toute personne travaillant dans le bureau et couvert par le certificat d'accréditation.

b) **Salarié en période de probation:**

Tout salarié nouvellement embauché et qui compte moins de cent vingt (120) jours travaillés.

c) **Genre**

Pour fins d'interprétation de la présente annexe et, à moins que le contexte s'y oppose, le masculin inclura le féminin et vice versa.

**ARTICLE 1 - ANCIENNETÉ**

- 1.01 a) En cas de réduction du personnel de bureau, l'ancienneté sera le facteur déterminant entre les salariés de l'unité de négociation du "bureau", c'est-à-dire que le dernier engagé sera le premier mis à pied en autant que les autres salariés possèdent les qualifications et les capacités d'effectuer le travail requis par l'employeur.
- b) Le rappel au travail se fait dans l'ordre inverse de la mise à pied en autant que le salarié de bureau rappelé possède les qualifications et les capacités d'effectuer le travail requis par l'employeur.

**ARTICLE 2 - HEURES DE TRAVAIL**

- 2.01 La semaine de travail des employés de bureau est de trente-cinq (35) heures pour le département de la comptabilité, de quarante (40) heures pour le département de vente et réception et de quarante et une

heure et quinze minutes (41:15) pour le département du service.

- 2.02
- a) Pour le département de la comptabilité, le salarié est assigné à une cédule de travail de sept (7) heures par jour, du lundi au vendredi.
  - b) Pour le département de vente et réception, le salarié est assigné à une cédule de travail de 8H00 à 17H30 du lundi au jeudi et de 8H00 à 15H00 le vendredi.
  - c) Pour le département du service, le salarié est assigné à une cédule de travail de 8H00 à 17H45 du lundi au jeudi et de 8H00 à 15H15 le vendredi.

### ARTICLE 3 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

#### 3.01 a) Définition

Le temps supplémentaire est toute heure ou partie d'heure effectuée à l'extérieur des cédules prévues pour les salariés à l'article précédent.

#### b) Détermination du temps supplémentaire

Le temps supplémentaire est volontaire et le salarié a le droit de refuser d'en effectuer sans préjudice à son droit d'en faire ultérieurement. Toutefois, le salarié ne peut systématiquement refuser d'en effectuer à moins de raison valable. L'employeur demande la collaboration des salariés pour effectuer le temps supplémentaire requis pour le bénéfice du client mutuel.

#### c) Rémunération du temps supplémentaire

Le travail exécuté en temps supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demi (1 1/2) le salaire régulier du salarié.

#### 3.02 Rappel au travail hors les heures programmées

Le salarié rappelé au travail en dehors de ses heures programmées sans avoir été avisé au préalable que ses services sont requis reçoit le paiement minimum de trois (3) heures au taux de temps et demi.

#### 3.03 Travail lors des congés statutaires

Tout travail effectué par un salarié durant la période d'un congé statutaire est rémunéré au taux double. Aux fins du calcul du temps supplémentaire, les heures du ou des congés statutaires sont déduites de la semaine normale de travail.

### ARTICLE 4 - PAUSE

- 4.01 a) Le salarié a droit à une (1) heure pour son repas pour toute journée de sept (7) heures de travail fournies.

Aucun salarié ne travaille plus de cinq (5) heures sans avoir droit à une période de repas.

- b) La période de repas se situe entre 11H45 et 13H30.

4.02

Pauses-café

- a) Le salarié qui fournit une journée de sept (7) heures de travail, bénéficie de deux (2) pauses payées de dix (10) minutes, chacune à la mi-temps, si possible, de chaque période de travail. Ces pauses ne doivent pas être prises dans l'heure qui suit le début des périodes de travail ni dans celle qui précède la fin de ces mêmes périodes.
- b) Tout salarié qui a travaillé du temps supplémentaire excédant deux (2) heures avant ou après sa journée de travail régulière, a droit à une période de repos de quinze (15) minutes avec pleine rémunération et par la suite quinze (15) minutes additionnelles pour chaque trois (3) heures de travail supplémentaire.
- c) L'employeur ne peut pas exiger d'un salarié qu'il ne prenne pas les pauses-café auxquelles il a droit en vertu de ce paragraphe.

**ARTICLE 5 - RÉMUNÉRATION**

5.01

Augmentation de salaire

Le 1er janvier 1987, les salariés de bureau du département de réception et ventes et du département de service recevront une augmentation de vingt dollars (\$20.00) par semaine sur le salaire versé à cette date. Les salariés du département de la comptabilité recevront une augmentation de trente dollars (\$30.00) par semaine sur le salaire versé à cette date. Cette augmentation est valide pour chaque semaine compris entre la période du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1987, soit pour cinquante deux (52) semaines.

5.02

Versement des salaires

- a) Le salarié est payé chaque jeudi, pour la semaine se terminant le vendredi précédent.
- b) Si un jour de paie coïncide avec un jour férié, la rémunération sera versée le jour ouvrable précédent.

**ARTICLE 6 - CONGÉ DE MATERNITÉ**

6.01

Dans le présent article, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par:

1. "Accouchement": la fin d'une grossesse par la mise au monde d'un enfant viable ou non, naturellement ou par provocation médicale légale;
2. "Certificat médical": un témoignage écrit et signé d'une personne ayant le droit d'exercer la médecine suivant les lois du Québec;

3. "Congé de maternité": une absence du travail motivée par une grossesse ou ses suites.

6.02

Conditions d'admissibilité

- a) Pour bénéficier d'un congé de maternité, la salariée doit avoir complété sa période de probation et être à l'emploi de l'employeur le jour précédant l'avis prévu aux paragraphes qui suivent.
- b) Une salariée est réputée être à l'emploi d'un employeur durant une grève ou un lock-out.

6.03

Durée du congé

- a) La salariée a droit à une période continue de congé de maternité qu'elle détermine mais ne pouvant pas excéder vingt (20) semaines sauf, si à sa demande, l'employeur consent à une période plus longue. Elle peut le répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16<sup>ième</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.
- b) Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période du retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.
- c) A partir de la 6<sup>ième</sup> semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

- d) Lorsqu'il y a danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu au paragraphe ci-haut mentionné, à compter du début de la 8<sup>ième</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

- e) Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20<sup>ième</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.

- f) Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20ième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.
- g) La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'employeur un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre vingt (20) semaines.

6.04

Avis

- a) Au moins trois (3) semaines avant son départ, la salariée doit donner par écrit à l'employeur un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail.

Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

- b) Cet avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.
- c) En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'accouchement prématuré, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.
- d) Sous toute réserve, la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis, est présumée avoir démissionné.

6.05

Retour au travail

- a) L'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- b) A la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.
- c) La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'employeur assume sa part.
- d) Si le poste de la salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

- e) Lorsque l'employeur effectue des mises à pied qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement mis à pied en ce qui a trait notamment au réembauchage.
- f) La présente section ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.
- g) Tout congé de maternité ou prolongement de ce congé est pris sans solde par la salariée.

#### ARTICLE 7 - CONGÉS STATUTAIRES

- 7.01 a) Tout salarié aura droit aux congés chômés et payés suivants:
  - Jour de l'An
  - 2 janvier
  - Vendredi Saint ou Lundi de Pâques
  - Fête de Dollard
  - 24 juin
  - 1er juillet
  - Fête du Travail
  - Action de Grâces
  - 24 décembre
  - Noël
  - 26 décembre
  - 31 décembre
- b) Les congés chômés et payés s'appliquent selon l'industrie en général.
- 7.02 Si un congé statutaire coïncide avec un jour non ouvrable, le congé sera reporté au jour ouvrable suivant.
- 7.03 Lorsqu'un (1) ou deux (2) congés tels que définis à l'article 7.01 coïncident avec la période de vacances payées d'un salarié, celui-ci pourra prendre ce ou ces jours de congés en plus, en même temps que ses vacances ou à une autre date telle que convenue avec l'employeur.
- 7.04 Pour avoir droit à un congé payé, le salarié devra avoir travaillé ou avoir été en congé d'absence avec permission ou pour maladie, le dernier jour ouvrable précédant le jour férié et le premier jour ouvrable suivant le jour férié, selon les exigences normales de son travail.

#### ARTICLE 8 - CONGÉ DE DEUIL

- 8.01 Les salariés seront compensés pour les journées de deuil et autres selon la rémunération journalière à laquelle ils ont normalement droit si c'étaient des jours normalement ouvrables et cédulés pour le salarié. Les jours de congés sociaux sont les mêmes que ceux déjà décrits pour les vendeurs.

**ARTICLE 9 - SÉCURITÉ ET SANTÉ**

- 9.01 a) Chaque salarié a droit à six (6) jours de maladie par année.
- b) Si le salarié n'a pas eu recours à ses six (6) jours de maladie, ceux-ci sont monnayables à chaque année de calendrier et rémunérés en fonction du salaire de base. La période de référence est du 1er janvier au 31 décembre de chaque année et ces jours, si non pris, sont payables le 10 décembre de l'année.

**ARTICLE 10 - CONFIDENTIALITÉ**

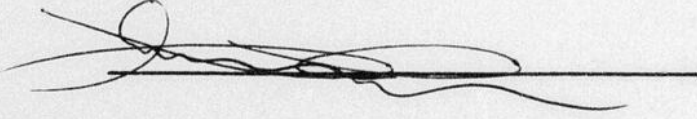
- 10.01 Les salariés de bureau sont tenus de garder confidentielle toute information concernant leur travail sauf ce qui concerne les informations interdépartementales.

**ARTICLE 11 - SOMMES FORFAITAIRES**

- 11.01 a) Employés du bureau
- Les employés de bureau encore à l'emploi de Chassé Toyota Inc. le 1er septembre 1986 recevront une somme forfaitaire de trois cent dollars \$300.00 payable dix (10) jours après la signature des présentes.
- b) Vendeurs
- Les vendeurs ayant plus de six (6) mois d'ancienneté au 1er septembre 1986 et qui sont encore à l'emploi de l'employeur à cette date, recevront une somme de six cent dollars (\$600.00) payable dix (10) jours suivant la signature des présentes. Cette somme est payée en considération des jours fériés pour l'année 1986 échus avant le 1er septembre 1986. Le syndicat et les salariés s'entendent pour retirer la plainte déposée à la Commission des normes du travail et déclarent n'avoir aucune réclamation passée, présente ou future contre Chassé Toyota Inc. pour lesdits jours fériés.

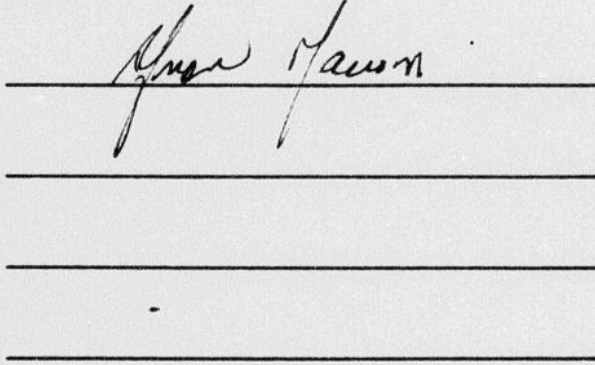
EN FOI DE QUOI, les parties dûment représentées aux  
présentes, ont signé à MONTRÉAL, ce  
9<sup>ième</sup> jour du mois de septembre 1986.

CHASSÉ TOYOTA INC.



---

TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU  
COMMERCE, LOCAL 502



---

---

---

---