

18458-03

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Gouvernement du Québec  
Ministère du Travail  
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 6 0 5 0 9 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 084103

Objet	<input 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 correspondances		M-18450-03
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
86-03-19		86-04-25		86-02-01	88-01-31	10

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des vendeurs d'Automobiles et employés Auxiliaires Local 1974 T.U.A.C. Att: Henri Lefebvre 1010 Ste-Catherine E. Ste 510 Montréal, Québec H2L 2G3	<input type="checkbox"/> Déposant Dollard Newman Plymouth Chrysler Ltée 8550 Boul. Newman Lasalle, Québec H8N 1Y5
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>6569(8)</u> Affiliation <u>10</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

union internationale des travailleurs unis de l'Alimentation et de l'Agriculture

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Piorrette David/ms	86-05-09

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

RECHERCHE

3141 01 01

86 AVR 25 16:15

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

1986 - 1988

ENTRE:

DOLLARD NEWMAN PLYMOUTH CHRYSLER  
LIMITEE (VENDEURS)  
-----

ou ses successeurs,

situé au: 8550, boulevard Newman  
LASALLE, (Québec)  
H8N 1Y5

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

d'une part,

ET:

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

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, rue Ste-Catherine est  
Bureau 510  
MONTREAL, (Québec)  
H2L 2G3

ci-après appelée "L'UNION"

d'autre part.

3141 01 01

86  
APR 25 16:15  
BOCOT  
MONTREAL  
MESSENGER

## TABLE DES MATIÈRES

Numéro et nom de l'Article	Page
CLASSIFICATION ET DÉFINITIONS	1 & 2
ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	3
ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION	4
ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE	5
ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES	6 & 7
ARTICLE V - ANCIENNETÉ	8 & 9
ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI	10
ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS	11 & 12
ARTICLE VIII - ARBITRAGE	13
ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL	14
ARTICLE X - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	15
ARTICLE XI - PAUSE	16
ARTICLE XII - RÉMUNÉRATION DES VENDEURS	17 & 18 & 19 20 & 21
ARTICLE XIII - DÉMONSTRATEURS	22
ARTICLE XIV - VACANCES PAYÉES	23 & 24
ARTICLE XV - CONGÉS STATUTAIRES	25 & 26
ARTICLE XVI - CONGÉS DE DEUIL ET AUTRES	27
ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE	28
ARTICLE XVIII - FONCTIONS DE JURÉ	29
ARTICLE XIX - SÉCURITÉ ET SANTÉ	30
ARTICLE XX - GRÈVE ET LOCK-OUT	31
ARTICLE XXI - DURÉE DE LA CONVENTION	32
ANNEXE "A" - BONI ANNUEL	33
ANNEXE "B" - BONI MENSUEL	34
ANNEXE "C" - GÉNÉRALITÉS	35
LETTRE D'ENTENTE	36

CLASSIFICATION ET DÉFINITIONS

a) Salarié et vendeur d'automobiles:

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

b) Vendeur à l'essai:

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

c) Vendeur de camions:

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

d) Vendeur régulier:

Tout vendeur autre que les vendeurs à l'essai est un vendeur régulier.

e) Vendeur de flotte:

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

CLASSIFICATION ET DÉFINITIONS suite ...

f) Vente réservée (house deal):

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

g) 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 par quelque'un d'autre après entente avec l'Employeur ou son représentant. Cette entente ne pourra être refusée sans motif valable.

h) Véhicules neufs et usagés:

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

i) Discrimination:

L'Employeur et l'Union conviennent de n'effectuer aucune discrimination à l'endroit d'un salarié que ce soit pour des raisons de race, couleur, sexe ou religion.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

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

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

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

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

2.01 a) L'Union reconnaît à l'Employeur tous les droits de direction qui lui sont dévolus et plus particulièrement, le droit d'administrer et d'opérer son entreprise, d'administrer et de diriger le personnel de la façon la plus efficace possible, le tout sujet aux restrictions spécifiques imposées par la présente convention collective.

b) L'Employeur convient de ne pas exercer les fonctions précitées de façon arbitraire ou discriminatoire, lesquelles seront soumises en tout temps aux procédures de griefs et d'arbitrage stipulées dans cette convention.

2.02 Lorsque les besoins de l'entreprise exigeront des changements aux conditions de travail des salariés prévus dans la présente convention, l'Employeur négociera avec l'Union de tels changements avant de les appliquer.

ARTICLE III - 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 tel que déterminé par l'Union et ce, dès la première paye du mois.
- b) Tout salarié doit, au moment de son embauchage, signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur la première paye hebdomadaire suivant la date de son embauchage et à la remettre à l'Union dans les quinze (15) jours suivant la date où le prélèvement est fait.
- 3.03 L'Employeur remettra mensuellement à l'Union les montants ci-haut prévus dans les quinze (15) jours suivant la date où le prélèvement aura été fait.
- 3.04 L'Union devra aviser par écrit, l'Employeur du montant de la cotisation exigible en vertu de son statut et aviser de la même façon l'Employeur de tout changement apporté au montant de cette cotisation.
- 3.05 L'Employeur remettra à l'Union, sur une base mensuelle, une liste indiquant le nom des nouveaux salariés ou des salariés qui quittent l'unité de négociation.

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01 Les représentants syndicaux ont accès à l'établissement durant les heures de travail pour constater que les termes de la convention sont observés. Ces représentants doivent d'abord signaler leur présence au contrôleur de la maison ou s'il est absent, à son remplaçant.
- 4.02 Un délégué d'Union possédant au moins un an d'ancienneté doit être élu ou désigné parmi les salariés de l'établissement pour agir à titre de représentant auprès de l'Employeur des salariés couverts par la présente convention collective.
- 4.03 Le délégué ou le substitut pourra obtenir une permission d'absence sans paie, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables par année de calendrier pour assister à des activités syndicales de l'Union. L'Union fera une demande écrite à cet effet, au moins quinze (15) jours avant le début de telle permission d'absence. Aucune permission d'absence ne sera accordée entre le 15 septembre et le 1er décembre de même qu'entre le 1er mars et le 15 juillet de chaque année de calendrier.
- 4.04 L'Employeur convient qu'un espace raisonnable sera disponible pour l'usage de l'Union afin d'afficher les avis concernant les activités syndicales de ses salariés. Tel avis ne pourra être affiché qu'après avoir reçu l'autorisation préalable du gérant des ventes ou de son représentant désigné. Telle autorisation ne sera pas refusée sans raison valable.

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES suite ...

4.05 Tout salarié élu à une fonction permanente de l'Union et qui en fera la demande par écrit, trente (30) jours à l'avance, pourra obtenir un permis d'absence de six (6) mois au maximum, à la condition que l'Employeur puisse se passer de ses services et qu'il n'ait pas à engager un autre employé.

4.06 Il est convenu que le Comité de négociation de l'Union sera formé de permanents et d'un salarié de l'unité de négociation.

ARTICLE V - ANCIENNETE

- 5.01 L'ancienneté d'un salarié sera calculée à compter de sa date d'embauchage et seulement après qu'il aura terminé une période de probation de cent vingt (120) jours consécutifs de calendrier chez l'Employeur.
- 5.02 Tout salarié perdra ses droits d'ancienneté sans égard à ses années de services pour les raisons suivantes:
- a) s'il quitte volontairement son emploi;
  - b) si le salarié est congédié pour juste cause et non réinstallé par la procédure de grief;
  - c) à défaut de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail à moins que ce défaut de se rapporter ne soit dû à la maladie ou autre cause justifiable. Ce rappel devra être fait par lettre recommandée, adressée à la dernière adresse connue du salarié avec copie adressée à l'Union le jour même;
  - d) s'il s'absente pour trois (3) jours ouvrables consécutifs sans aviser la compagnie et sans explication raisonnable dont le fardeau de la preuve lui incombe;
  - e) s'il prend sa retraite ou s'il est mis à la retraite selon une pratique uniforme et constante;
  - f) s'il est mis à pied pour une période continue de plus de neuf (9) mois.
- 5.03 Les employés à l'essai sont sujets à la présente convention collective mais peuvent être remerciés, transférés ou déplacés sans recours à la procédure de grief.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ suite ...

- 5.04 En cas de réduction de personnel, l'ancienneté sera le facteur déterminant entre les salariés, c'est-à-dire que le dernier engagé sera le premier 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 Un salarié mis à pied recevra par écrit, un avis de deux (2) semaines ou sera payé deux (2) semaines de salaire à la place d'un avis.
- 5.06 L'employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont retenu leurs droits d'ancienneté selon l'ordre inverse de leur renvoi, c'est-à-dire que les derniers remerciés seront les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur.
- 5.07 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, l'adresse, la fonction et la date d'embauchage, la date de naissance, le numéro d'assurance-sociale.
- 5.08 Sauf dans les cas de mise à pied, aucun salarié ne sera transféré du département de voitures neuves à celui des voitures usagées et vice-versa.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ suite ...

5.09 Nonobstant ce qui précède en 5.08, si un cas de transfert s'avère indispensable, l'Employeur et le représentant de l'Union pourront discuter de cette possibilité.

ARTICLE VI - 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 adressée à l'Union le jour même.

6.02 Aucun salarié ayant terminé sa période d'essai tel que défini dans le texte "Classifications et Définitions", paragraphe b), ne sera congédié ou suspendu sans avoir au préalable un avertissement écrit. La seule exception aura trait au cas de congédiement ou de suspension pour cause grave. Le délégué sera avisé du congédiement ou de la suspension d'un salarié.

6.03 Aucune plainte ou grief de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne pourra être invoqué si pendant les derniers neuf (9) mois, aucune plainte ou grief n'a été inscrit au dossier de ce salarié et maintenu après le recours à la procédure de règlement des griefs, si tel recours est exercé.

ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 7.01 Il est convenu que l'Employeur ou l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans le cas de différends relatifs à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective selon la procédure suivante:
- 7.02 Tout salarié qui croit avoir été injustement traité ou qui estime que les dispositions de la présente convention n'ont pas été respectées, aura le droit de soumettre un grief et, si nécessaire, il aura droit à une rectification de rétribution de la part de l'Employeur. De tels griefs seront étudiés de la façon suivante:
- 7.03 Première étape:
- Dans les quinze (15) jours de l'évènement qui a donné naissance au grief, le salarié accompagné, s'il le désire, de son délégué ou de son représentant syndical, doit présenter son grief par écrit, au gérant des ventes ou à son représentant désigné. Le gérant des ventes rend sa décision par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables de la présentation du grief. Si la décision du gérant des ventes n'est pas satisfaisante ou n'est pas rendue dans le délai accordé au gérant des ventes, le salarié doit référer son grief par écrit au gérant-général à la deuxième étape dans les cinq (5) jours suivants.
- 7.04 Deuxième étape:
- Dans les cinq (5) jours de la référence à la deuxième étape, il y aura rencontre groupant le gérant-général ou son représentant désigné, le représentant de l'Union, le salarié et toute personne directement impliquée et dont la présence est jugée nécessaire par les parties. Le gérant-général rend sa décision par écrit, au représentant de l'Union dans les cinq (5) jours ouvrables de la rencontre.

ARTICLE XII - PROCÉDURE DE GRIEFS suite ...

- 7.05 Tout salarié qui croit avoir été congédié injustement doit présenter son grief par écrit, à la deuxième étape, dans les cinq (5) jours ouvrables de son congédiement.
- 7.06 Les griefs relatifs aux tarifs de salaires seront étudiés à compter du deuxième échelon, et la décision prise au sujet de tels griefs, si elle est favorable, inclura la décision de la date à laquelle l'augmentation entrera en vigueur.
- 7.07 Tous les délais précités, pour la présentation d'un grief à chaque étape, sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre les représentants autorisés des parties. Si le grief n'est pas présenté à chaque étape dans le délai spécifié, il est considéré comme abandonné.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

- 8.01 Si la décision d'une partie à la deuxième étape, en vertu de la clause 7.03 n'est pas satisfaisante ou n'est pas rendue dans le délai accordé, l'autre partie pourra référer le grief à l'arbitrage en donnant un avis écrit dans les quinze (15) jours ouvrables suivants. A défaut de telle référence à l'arbitrage dans ce délai, le grief est considéré comme abandonné.
- 8.02 L'arbitre est investi des pouvoirs et obligations prévus au Code du Travail et il devra rendre sa décision dans les soixante (60) jours de la dernière audition.
- 8.03 L'arbitre n'aura aucune juridiction pour altérer ou modifier quelques dispositions 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.
- 8.05 A compter de la demande d'arbitrage, les parties auront alors cinq (5) jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'un arbitre. Faute d'entente dans ce délai, l'Union ou l'Employeur aura dix (10) jours ouvrables additionnels pour s'adresser au Ministre du Travail et de la Main d'Oeuvre pour une nomination d'office.
- 8.06 Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les parties.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 Les heures de travail programmées pour les salariés seront de 9h00 à 21h30, sauf les vendredis aux mois de juillet et août, où les heures seront de 9h00 à 18h00.
- 9.02 Les salariés sont assignés à une cédule de cinq (5) journées par semaine, du lundi au vendredi inclusivement; leur programmation de travail sera sur rotation quotidienne. Cette programmation pourrait être modifiée de consentement entre le délégué et l'Employeur. La programmation de travail sur rotation est la suivante: de 9h00 à 15h00 - de 15h00 à 21h30.
- 9.03 Tout salarié peut demander d'être relevé de son devoir dans la salle de montre et une telle demande sera accordée, pourvu que la raison soit justifiable ou dans un cas d'urgence.
- 9.04 Outre les heures de devoir prévues à la clause 9.02, tout salarié est tenu d'assister aux réunions de vendeurs, aux présentations de nouveaux modèles, au salon de l'auto, et aux rencontres avec Chrysler convoquées par l'Employeur ou Chrysler, le tout sans que les dispositions de l'article X ne s'appliquent dans les cas de telles rencontres et présentations.

ARTICLE X - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 10.01 Tout travail effectué le dimanche sera rémunéré au taux de vingt dollars (20,00\$) l'heure en surplus de toute commission qu'il pourra gagner.
- 10.02 Tout travail accompli par un salarié durant un congé statutaire sera rémunéré au taux de vingt dollars (20,00\$) l'heure en surplus de toute commission qu'il pourra gagner et au paiement du congé selon le taux établi à l'article 15.04.
- 10.03 Aux fins de l'article X, le seul temps supplémentaire payable sera celui demandé par écrit par l'Employeur.
- 10.04 En tout temps lors d'un vote secret unanime de la part des vendeurs, les clauses 10.01 et 10.02 peuvent être modifiées.

ARTICLE XI - PAUSE

- 11.01 a) Tout salarié aura droit à une (1) heure pour pour le dîner et à une (1) heure 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 deux (2) vendeurs dans la salle de montre pendant la période de repas.

Ladite période de repas si situe entre 12h00 et 14h00 et entre 17h00 et 19h00.

- b) Si le nombre existant de vendeurs (8) augmente; dès lors, proportionnellement, le nombre minimum de deux (2) vendeurs pourra être augmenté.
- c) Le vendeur qui ne prend pas sa période de repas, ne pourra de ce fait, quitter son lieu de travail plus tôt que prévu.

ARTICLE XII - RÉMUNÉRATION DES VENDEURS

12.01 a) Chaque salarié reçoit un salaire de base de la façon suivante:

- 125,00\$ brut par semaine à compter du 6 décembre 1984.

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

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

12.02 Voitures neuves

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

b) Afin d'établir le profit brut, la facture du manufacturier servira de base de calcul, à laquelle sera rajouté le "Hold Back" de trois pourcent (3%) auquel est ajouté un "Pad" de cinquante dollars (50,00\$) et le coût de tout équipement additionnel ajouté sur la voiture avant livraison.

Le salarié aura le droit de voir la facture du manufacturier de tous véhicules-moteur, ainsi que toutes autres factures, sur lesquelles sa commission est basée.

ARTICLE XII - RÉMUNÉRATION DES VENDEURS suite ...

12.03

Commission

- a) La commission sur tout véhicule neuf et démonstrateur vendu et livré est comme suit:  
  
30% à compter de la facture de Chrysler incluant un "Hold Back" à laquelle est ajouté un "Pad" de 50,00\$.
- b) Toutefois, les démonstrateurs seront sujets à une commission minimum de 150,00\$.
- c) Toutes les ventes effectuées et signées par suite de publicité spéciale entraînent une commission minimale de 75,00\$.
- d) Dans le cas où il y a un échange, le prix de l'évaluation officielle servira de base de calcul pour la commission.

12.04

Voitures usagées:

- a) Les commissions devront être calculées au pourcentage sur le profit brut établi ci-après.
- b) Le montant de commission sera comme suit:  
trente pourcent (30%) du profit brut après réparations. Facture d'évaluation et facture de réparations au prix de l'interne dans le dossier du véhicule auxquelles sera rajouté un "Pad" de 250,00\$ sur chaque voiture.
- c) Le profit sera prouvé de la façon suivante:
  - prix d'évaluation ou appraisal auquel sera ajouté le coût de reconditionnement;
  - toute facture interne au prix de catalogue pour les pièces et au prix sensiblement égal ( en dedans de 1,00\$) des prix de main d'oeuvre pratiqués par la garantie du manufacturier.

ARTICLE XII - RÉMUNÉRATION DES VENDEURS suite ...

12.05 Finance and Insurance (F&I)

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

- |    |                                 |         |
|----|---------------------------------|---------|
| 1° | Présentation du client          | 20,00\$ |
|    | Anti-rouille                    | 5,00\$  |
|    | Plan D'Or                       | 5,00\$  |
|    | Finance (sauf lors d'un rabais) | 5,00\$  |
- 2° La vente des articles mentionnés en 12.05-1°, ne doit être effectuée que par les représentants de F&I.

12.06 Vente réservée au détail (House Deal)

- a) Pour les premières 999 voitures, vendues au détail à l'exclusion des ventes effectuées par le Président, l'Employeur se réserve le droit de vendre soixante-quinze (75) automobiles par année de base qui seront considérées comme des ventes réservées au détail (house deal) sans qu'aucune commission ne soit payable à aucun salarié. Dans l'éventualité où plus de mille (1,000) voitures seraient vendues dans une année de base, alors l'Employeur sera autorisé à cent (100) ventes réservées au détail (house deal) tel que ci-haut décrit sans qu'aucune commission ne soit payable.
- b) Pour toute vente réservée au détail excédant les quantités prévues au paragraphe précédent, l'Employeur versera à un salarié déterminé par rotation et selon l'ancienneté, une commission de cent dollars (100,00\$) par vente réservée au détail payable lors de la livraison du véhicule concerné.

ARTICLE XII - RÉMUNÉRATION DES VENDEURS

suite ...

12.07

Commissions sur livraison après départ du salarié:-----

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

- 25,00\$ au "livreur" et la balance de commission au "vendeur".

12.08

Renseignements exigibles:

L'Employeur fournira pour chaque groupe de salarié un tableau d'affichage pour informations concernant tous les véhicules-moteur vendus:

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

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

L'Employeur mettra à la disposition des représentants de l'Union, sur demande après avis par téléphone, les dossiers de contrats de vente pour vérifier les commission en litige.

12.09

Toute livraison de véhicules-moteur devra normalement être effectuée par le vendeur qui a réalisé la vente et normalement à la place d'affaire de l'Employeur.

ARTICLE XII - RÉMUNÉRATION DES VENDEURS

suite ...

12.10 Dans le cas où la préparation des véhicules-moteur à livrer doit se faire à distance, le véhicule devra être conduit par un manoeuvre (jockey) à la place d'affaires où ledit vendeur sera assigné.

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

12.12 Dans le cas d'un échange entre concessionnaire, le vendeur s'occupe lui-même d'aller chercher ledit échange.

ARTICLE XIII - DÉMONSTRATEURS

- 13.01      a)    L'Employeur convient de mettre à la disposition de chaque salarié une voiture devant servir de véhicule-moteur de démonstrateur.
- b)    L'entretien de ce démonstrateur est assumé par l'Employeur. Il est spécifiquement entendu que l'essence, le lave-vitre, les contraventions sont à la charge du salarié.

La franchise (déductible) en cas de responsabilité de la part du salarié est au montant de cent dollars (100,00\$).

L'usage abusif et tout dommage non considéré comme usure normale sont à la charge du salarié.

- c)    Une charge de dix dollars (10,00\$) par semaine sera faite pour couvrir une partie des primes d'assurance et ce, pour chaque salarié.

13.02                    Le démonstrateur sera remplacé lorsqu'il aura atteint huit mille (8,000) kilomètres et/ou six (6) mois depuis de la date de la mise en service, et/ou à la discrétion de l'Employeur.

Un vendeur devra aviser le directeur des ventes lorsque son véhicule démonstrateur aura atteint huit mille (8,000) kilomètres et/ou six (6) mois de la date de la mise en service, pour le retourner en inventaire et le faire préparer pour le vendre au détail.

13.03                    Le salarié doit retourner son démonstrateur immédiatement à l'Employeur dans tous les cas de congédiement, et/ou de mise à pied.

13.04                    Le type et le modèle du démonstrateur fourni par l'Employeur sera laissé à l'entière discrétion de la direction.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYÉES

14.01 L'Employeur convient d'accorder des vacances payées selon les critères suivants:

- les salariés ayant à leur crédit au 30 avril courant ...

<u>SERVICE CONTINU</u>	<u>VACANCES PAYÉES</u>
Moins de six (6) mois	Une (1) journée par mois de service payable à 4% du salaire total.
Six (6) mois d'ancienneté	Une (1) semaine de vacances payée, payable à 4% du total gagné précédemment.
Un (1) an d'ancienneté	Deux (2) semaines de vacances payées, payable à 4% du total gagné l'année précédente.
Cinq (5) ans d'ancienneté	Trois (3) semaines de vacances payées, payable à 6% du total gagné l'année précédente.
Seize (16) ans d'ancienneté	Quatre (4) semaines de vacances payées payable à 8% du total gagné l'année précédente.

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.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYÉES suite ...

- 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, d'après quatre (4) ou six (6) ou huit (8) pourcent de leurs gains, tel qu'applicable depuis le 1er mai.
- 14.04 a) Les salariés choisiront leurs vacances durant le mois de mars de chaque année, par ordre d'ancienneté de l'unité de négociations, et la liste des vacances devra être affichée au plus tard le 30 avril de l'année en cours.
- b) Si le salarié n'effectue pas son choix de vacances tel que stipulé en 14.04 a), l'Employeur pourra dès lors lui assigner ses vacances.
- 14.05 Les salariés qui ont droit à des vacances de trois (3) semaines et plus pourront les prendre consécutivement entre le 1er décembre et le 28 février. Si les vacances sont prises entre le 1er juillet et le 30 septembre, deux (2) semaines peuvent être prises et la troisième semaine pourra être prise après entente avec le gérant des ventes.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES

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

Le Jour de l'An	Le 1er juillet
Le 2 janvier	Fête du Travail
Vendredi Saint	Action de Grâces
- ou -	Le 24 décembre
Lundi de Pâques	Le 25 décembre
Fête de Dollard	Le 26 décembre
Le 24 juin	Le 31 décembre

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

15.02 Si un congé statutaire tombe un jour non ouvrable, le congé sera reporté au jour ouvrable suivant, ou payé en lieu et place, à la discrétion de l'Employeur.

15.03 Lorsque'un ou deux congés tel que défini à l'article 15.01 tombent pendant 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 payé au lieu et place, au choix de l'Employeur.

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

- 4,8% des gains totaux du salarié entre le 1er décembre et le 30 novembre inclusivement: payable le 15 décembre sur un chèque séparé.

b) Lors de son départ, le salarié reçoit l'équivalent de .04%, pour chacun des congés statutaires pour lesquels il était à l'emploi de l'Employeur.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES suite ...

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

ARTICLE XVI - CONGES DE DEUIL ET AUTRES

- 16.01 Le salarié régulier aura droit à des congés payés pour les raisons suivantes:
- a) Décès de son enfant ou de son conjoint:
    - trois (3) jours à compter du décès;
  - b) Décès de son père, de sa mère, de son beau-père, de sa belle-mère, de son frère ou de sa soeur:
    - trois jours à compter du décès;
  - c) Naissance ou adoption de son enfant:
    - Un (1) jour.
- 16.02 Si les périodes prévues à la clause 16.01 comportent un ou plusieurs jours non ouvrables (par exemples: samedi, dimanche ou jour de congé ou vacances), le salarié ne pourra réclamer le paiement des seuls jours où il était cédulé pour travailler et où il aura été absent.
- 16.03 Il est entendu que les dispositions du présent article s'appliquent seulement si le salarié assiste aux funérailles ou à la naissance.
- 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 paiement des congés ci-haut prévus est proportionnel au salaire de base en 12.01 a).

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

- 17.01 a) Le salarié pourra soumettre une demande de permis d'absence sans paye à son gérant au moins trente (30) jours avant le début de l'absence désirée. Et telle demande sera accordée à la discrétion de l'Employeur et ce, pour un maximum de quatorze (14) jours.
- b) A son retour au travail, le salarié sera réinstallé à la fonction qu'il occupait avant son permis d'absence sans aucune perte de bénéfices de la convention collective.

ARTICLE XVIII - FONCTIONS DE JURE

- 18.01           Lorsqu'un salarié sera appelé à servir comme juré, il recevra la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables.
- 18.02           Le salarié convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction doit se rapporter au travail le plus tôt possible et il ne subira pas de réduction de salaire. Cependant, il lui appartiendra de prouver que la durée de son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.
- 18.03           Le paiement des congés ci-haut prévus est proportionnel au salaire de base en 12.01 a).

ARTICLE XIX - SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 19.01 L'Employeur convient de continuer à prendre des mesures pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant leurs heures de travail.
- 19.02 L'Employeur convient de maintenir son régime de soins médicaux, d'hospitalisation, d'assurance-vie et d'assurances-salaires sous réserve des contrats en vigueur entre l'Employeur et les compagnies d'assurances.
- 19.03 a) Si un salarié est temporairement incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état lui permettra de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident.
- b) Lorsqu'un salarié est temporairement incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, il lui est strictement interdit, sous peine de congédiement, de travailler pour tout autre employeur, pendant cette dite période.
- 19.04 L'Employeur convient de payer la moitié (50/50) du plan d'assurance-groupe et d'assurance-salaire présentement en vigueur.

ARTICLE XX - GRÈVE ET LOCK-OUT

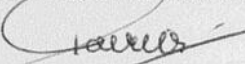
20.01 Il est mutuellement convenu que, pendant toute la durée de la présente convention, il n'y aura pas de grève, ni ralentissement de travail, ni de piquetage à l'établissement de l'Employeur, ni lock-out.

ARTICLE XXI - DURÉE DE LA CONVENTION

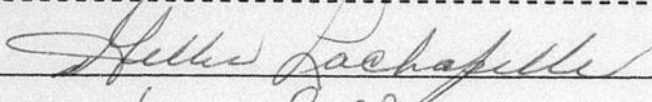
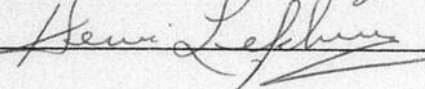
- 21.01 La présente convention entrera en vigueur à compter du 1er février 1986 et elle restera en vigueur jusqu'au 31 janvier 1988.
- 21.02 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeureront en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties de soit le droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé la présente convention à MONTREAL, mercredi, le dix-neuvième jour de Mars 1986.

DOLLARD NEWMAN PLYMOUTH CHRYSLER LIMITEE

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

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

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

ANNEXE "A" - BONI ANNUEL

- A.01 Un boni annuel est payé de la façon suivante:
- |                      |   |                     |
|----------------------|---|---------------------|
| 120 véhicules livrés | = | 10,00\$, rétroactif |
| 125 véhicules livrés | = | 12,00\$, rétroactif |
| 135 véhicules livrés | = | 14,00\$, rétroactif |
| 145 véhicules livrés | = | 16,00\$, rétroactif |
| 150 véhicules livrés | = | 20,00\$, rétroactif |
- A.02 Ce boni est payable le ou avant le 15 décembre de chaque année.
- A.03 Ce boni est calculé du 1er décembre au 30 novembre de l'année courante.

ANNEXE "B" - BONI MENSUEL

B.01	<u>Mois de référence</u>	<u>Objectif</u>
	Janvier	8
	Février	8
	Mars	12
	Avril	13
	Mai	13
	Juin	11
	Juillet	10
	Août	10
	Septembre	10
	Octobre	10
	Novembre	8
	Décembre	7

B.02 Lorsque le salarié atteint l'objectif mensuel tel que décrit ci-haut, il reçoit cent dollars (100,00\$) de boni pour chacun des mois où il atteint son objectif.

B.03 Pour les fins de rétroactivité, le boni mensuel est calculé du 1er décembre au 30 novembre de l'année courante.

B.04 Si lors d'un ou de plusieurs mois, le salarié n'atteint pas son objectif mensuel, il pourra calculer le total d'un ou de plusieurs mois et ainsi recevoir un bonus de façon rétroactif à raison de cent dollars (100,00\$) pour chaque mois.

Exemple:

<u>Mois</u>	<u>Objectif</u>	<u>Ventes</u>	<u>Boni</u>
Mars	12	11	0
Avril	13	12	0
Mai	13	15	300,00\$

Pour les fins de calcul du Boni Mensuel, aucune rétroactivité n'est payée pour les mois de décembre 1985, janvier 1986, février 1986.

ANNEXE "C" - GÉNÉRALITÉS

- C.01           Aucun salarié ne réferrera un client à une institution financière autre que celle reconnue par l'Employeur.
- C.02           Aucun salarié ne peut vendre des produits qui viennent en conflit d'intérêts avec l'Employeur et/ou non autorisés par l'Employeur.
- C.03           L'Employeur déduit de la commission d'un salarié, un montant maximum de vingt-cinq dollars (25,00\$) pour les "Bird Dog".
- C.04           Le vendeur doit facturer au client un montant de cinquante dollars (50,00\$) pour chaque vente "accommodation".
- Si ce montant n'est pas facturé, il sera déduit de la commission du vendeur.
- Une vente "accommodation" ne compte pas pour aucun boni et n'est pas commissionnable.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: DOLLARD NEWMAN PLYMOUTH CHRYSLER LIMITEE

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

OBJET: CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL - VENDEURS

=====  
=====  
Les parties en sont venues à l'entente suivante:

IL EST ENTENDU que Robert "Bob" Robert a droit  
à quatre (4) semaines de vacances à compter de 1984.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente  
à MONTREAL, mercredi, le dix-neuvième jour de Mars 1986.

DOLLARD NEWMAN PLYMOUTH CHRYSLER LIMITEE

*Caillat*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

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

*Jules Lachapelle*  
\_\_\_\_\_  
*Henri Lefebvre*  
\_\_\_\_\_