

C.T. 87.03.M-151 1970-3

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER: N° M-14955-07

CAS: N° MD-021-11-86

MONTREAL, le 12 mars 1987

P R E S I D E N T E:

LA COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Suzanne MORO

'87 MAR 12 13:51

MONTMORENCY FORD VENTES LTEE
7225, boulevard Taschereau
Brossard (Québec)
J4Y 1A1

Requérant

-et-

UNION DES VENDEURS D'AUTOMOBILES ET
EMPLOYES AUXILIAIRES
LOCAL 1974 - RCIU
1010, rue Ste-Catherine est
Bureau 510
Montréal (Québec)
H2L 2G3

Intimé

Pour le requérant:

Réjean Larouche
(Laporte, Larouche)

Pour l'intimé:

Me Laurent Trudeau
(Trudeau, Provençal)

D E C I S I O N

Par décision en date du 2 mars 1978, modifiée le 29 mai 1981, l'intimé est accrédité pour représenter le groupe suivant de salariés du requérant:

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

La convention collective entre les parties, déposée en conformité avec les dispositions de l'article 72 du Code du travail, expire le 31 décembre 1986.

Le 31 octobre 1986, dans le délai prévu à l'article 22 (c) du Code du travail, le requérant soumet, en vertu des dispositions de l'article 41 du Code du travail, une requête en révocation d'accréditation.

Le dossier m'est confié le 1er décembre 1986; le 4 décembre les parties sont convoquées à une audition devant se tenir le 19 janvier 1987 dans cette affaire et dans une autre où une requête en accréditation entre en conflit avec celle détenue par l'intimé dans le présent dossier.

Le 25 février 1987 l'association requérante dans le dossier conflit (M-14955-11) se désistait de sa requête en accréditation; en conséquence l'audition convoquée pour le lendemain fut annulée.

Le rapport de l'agent d'accréditation dans la présente affaire, déposé le 1er décembre 1986, indique que l'intimé ne groupe pas la majorité absolue des salariés qui font partie de l'unité de négociation pour laquelle il est accrédité.

Après vérification auprès du procureur de l'intimé, il appert que ce dernier n'a aucune représentation à faire concernant ce rapport.

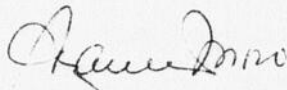
L'intimé ne représentant plus la majorité absolue des salariés faisant partie de l'unité de négociation pour laquelle il a été accrédité, la présente requête est accueillie et l'accréditation qu'il détient révoquée.

EN CONSEQUENCE,

la commissaire du travail

REVOQUE

à toutes fins que de droit l'accréditation émise le 2 mars 1978, modifiée le 29 mai 1981, à l'UNION DES VENDEURS D'AUTOMOBILES ET EMPLOYES AUXILIAIRES LOCAL 1974-RCIU.



Suzanne Moro
Commissaire du travail

SM/dg

1970-3

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

DÉPÔT

01970-3

Dépôt N°: 8 4 0 7 0 2 3

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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-14955-07
Date	Signature: 84-06-01	Reception: 84-06-13	
	Durée	Du: 84-01-01	Au: 86-12-31
		Nombre de salariés régis par la convention collective: 14	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Vendeurs d'Automobiles et Employés auxiliaires, local 1974 RCIU Att.: M. Yvon Marion 1010 Ste-Catherine Est, ste 510 Montréal, Qué H2L 2G3	<input type="checkbox"/> Déposant Montmorency Ford Ventes Ltée 7225 boul Taschereau Brossard, Qué J4Y 1A1 <i>349922</i>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>6569 (8)</u> Affiliation: <u>7</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

Bureau
Montréal
421-20

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	84-07-09

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

1984 - 1986

ENTRE: MONTMORENCY FORD LTÉE - (VENDEURS)

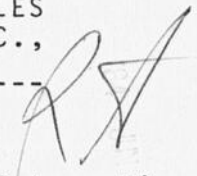
ou ses successeurs,

situé au: 7225, boulevard Taschereau
Brossard, (Québec)
J4Y 1A1

ci-après appelé «L'EMPLOYEUR»

d'une part,

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



ou ses successeurs,

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

située au: 1010, rue Ste-Catherine est
Bureau 510
Montréal, (Québec)
H2L 2G3

ci-après appelée «L'UNION»

d'autre part.

TABLE DES MATIÈRES

CLASSIFICATION ET DÉFINITIONS	1.
ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	3.
ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION	3.
ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE	4.
ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES	5.
ARTICLE V - ANCIENNETÉ	6.
ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI	8.
ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS	9.
ARTICLE VIII - ARBITRAGE	10.
ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL	11.
ARTICLE X - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	12.
ARTICLE XI - RÉMUNÉRATION - SALAIRE MINIMUM ANNUEL GARANTI	13.
ARTICLE XII - RÉMUNÉRATION - COMMISSION	13.
ARTICLE XIII - DÉMONSTRATEURS	21.
ARTICLE XIV - VACANCES PAYÉES	23.
ARTICLE XV - CONGÉS STATUTAIRES	25.
ARTICLE XVI - CONGÉS DE DEUIL ET AUTRES	26.
ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE	27.
ARTICLE XVIII - FONCTION DE JURÉ	28.
ARTICLE XIX - SÉCURITÉ ET SANTÉ	28.
ARTICLE XX - JOURNÉES DE MALADIE OU ACCIDENT	29.
ARTICLE XXI - GRÈVE ET LOCK-OUT	30.
ARTICLE XXII - PRIVILÈGES ACQUIS	30.
ARTICLE XXIII - DURÉE DE LA CONVENTION	30.
SIGNATURES	31.
LETTRE D'ENTENTE NO. 1	32.

CLASSIFICATION ET DÉFINITIONSa) Salarié et vendeur d'automobile:

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 ou la location à long terme de véhicules-moteur neufs ou usagés et qui est employée dans le but de vendre au détail ou louer à long terme des véhicules-moteur neufs ou usagés sous la direction de l'Employeur et/ou de ses gérants de ventes.

b) Vendeur de camions:

Un vendeur de camions est un employé vendeur qui vend ou loue à long terme des camions exclusivement.

c) Vendeur régulier:

Tout vendeur autre que les vendeurs sous probation est un vendeur régulier.

d) Vendeur de flotte:

Tout vendeur d'automobiles qui vend des véhicules-moteur à des acheteurs de flotte exclusivement.

e) Vente réservée:

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

f) Commission gagnée:

Une commission doit être considérée comme gagnée

CLASSIFICATION ET DÉFINITIONS - (SUITE)f) Commission gagnée - (suite)

sur livraison au comptant d'un véhicule-moteur ou après que l'acheteur ait signé tous les documents requis pour le financement, lesquels documents devront être approuvés officiellement par l'Employeur et que la livraison physique et légale est terminée.

g) 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.

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 aux noms de tous les salariés visés par le certificat de reconnaissance syndicale émis par le Ministère du Travail le 2 mars 1978, à savoir:
«Tous les vendeurs à plein temps de véhicules à moteur neufs et usagés, flotte et location, salariés au sens du Code du Travail.»
- 1.02 Dans la présente convention collective, «salarié» désigne un salarié visé par le susdit certificat d'accréditation, employé dans la vente ou la location à long terme 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 seules restrictions spécifiques imposées par la présente convention collective.
- b) L'Employeur convient de ne pas exercer les fonctions précitées de façon discriminatoire lesquelles seront soumises en tout temps aux procédures de griefs et d'arbitrage stipulées dans cette convention.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION - (SUITE)

- 2.02 Lorsque les besoins de l'Employeur exigeront des changements aux conditions de travail des salariés, 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 la durée de la présente convention.
- 3.02 L'Employeur s'engage à retenir sur le salaire de tout salarié couvert par le certificat d'accréditation un montant égal à la cotisation syndicale telle que déterminée par l'Union, et ce dès la première paie du mois.
- 3.03 L'Employeur remettra mensuellement à l'Union les montants ci-haut prévus dans les sept (7) jours ouvrables suivant le début du mois 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 les noms des nouveaux salariés ou des salariés qui quittent l'unité de négociation.

ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE - (SUITE)

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

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01 Un représentant autorisé de l'Union aura accès à l'établissement durant les heures de travail afin de rencontrer les salariés et les représentants de la direction pour discuter de l'application de la présente convention collective.
- 4.02 Un délégué d'Union pourra être élu ou désigné parmi les salariés de l'établissement pour agir à titre de représentant auprès de l'Employeur des salariés couverts par la présente convention collective.
- 4.03 Ce délégué devra, au moment de sa nomination, posséder au moins un (1) an d'ancienneté.
- 4.04 Pourvu que la demande soit faite au moins quinze (15) jours à l'avance, ce délégué pourra obtenir un permis d'absence non payée pour assister à des activités syndicales et ce, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables par année.
- 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 solde pour une période de six (6) mois, à la

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES - (SUITE)

- 4.05 (suite)
condition que l'Employeur puisse raisonnablement se passer de ses services. Toutefois, le salaire annuel sera ajusté en conséquence.
- 4.06 Les délégués d'Union ne seront pas mis à pied aussi longtemps qu'il y aura du travail disponible pour lequel ils sont qualifiés.
- 4.07 L'Employeur convient qu'un espace raisonnable sera disponible pour l'usage de l'Union afin d'afficher des avis intéressant ses membres. Tout affichage d'avis devra préalablement être autorisé par le gérant des ventes. Telle autorisation ne sera pas refusée sans motifs valables.
- 4.08 Il est convenu que le comité de négociation de l'Union sera formé de permanents et d'un membre de l'Union, salarié de l'établissement.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ

- 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 jours calendrier.
- 5.02 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

ARTICLE V - ANCIENNETÉ - (SUITE)

- 5.02 (suite)
dont l'ancienneté est sensiblement égale, 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.
- 5.03 Les employés sous probation sont sujets à la présente convention collective mais peuvent être remerciés, transférés ou déplacés sans recours à la procédure de griefs.
- 5.04 Tout salarié perdra ses droits d'ancienneté sans égard à ses années de service pour les raisons suivantes:
- a) s'il quitte volontairement son emploi;
 - b) si le salarié est congédié pour juste cause;
 - c) à défaut de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie ou à une autre cause justifiable. Ce rappel devra être fait par lettre recommandée à la dernière adresse connue du salarié avec copie adressée à l'Union;
 - d) s'il est mis à pied pour une période continue de plus de neuf (9) mois;
 - e) s'il s'absente pour trois (3) jours ouvrables consécutifs sans aviser la compagnie et sans explications raisonnables;
 - f) s'il prend sa retraite ou s'il est mis à la retraite selon une pratique uniforme et constante.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ - (SUITE)

- 5.05 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.
- 5.06 L'ancienneté continue de s'accumuler pendant une période d'absence prévue par la présente convention.

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, une autre adressée à l'Union le jour même et une copie sera également remise au délégué.
- 6.02 Aucun salarié ayant terminé sa période de probation ne sera congédié ou suspendu sans avoir reçu au préalable un avertissement écrit. La seule exception aurait trait au cas de congédiement ou de suspension pour toute cause considérée grave par l'Employeur et l'Union. 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 six (6) mois, aucune plainte ou grief n'a été inscrit au dossier du 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 formuler des griefs dans le cas de mécontentement relative à l'interprétation, l'application ou la présumée violation de la présente convention collective selon la procédure suivante:

7.02 Première étape: AU GÉRANT DE DÉPARTEMENT

Le salarié impliqué et/ou un délégué et/ou le représentant d'affaires de l'Union peuvent présenter un grief au Gérant du département concerné dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de l'incident ayant donné naissance au grief; le Gérant de département rendra sa décision par écrit, selon le mode de présentation, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date de la présentation.

7.03 Deuxième étape: AU GÉRANT GÉNÉRAL

Si le grief n'est pas réglé à la première étape, il pourra être présenté au Gérant général par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réponse du Gérant de département ou l'expiration du délai prévu à la première étape. Une réunion pourra avoir lieu entre les parties et le Gérant général devra rendre sa décision par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief à la deuxième étape.

7.04 Dans le cas d'un congédiement, un grief peut être soumis par écrit, par un délégué ou un représentant d'affaires de l'Union s'il croit que le salarié a été traité injustement. Le grief devra être soumis directement à la deuxième étape, dans les dix (10)

ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS - (SUITE)

- 7.04 (suite)
jours ouvrables suivant la date du congédiement.
- 7.05 Les griefs relatifs aux taux de salaires seront étudiés à compter de la deuxième étape et la décision prise, si elle est favorable, spécifiera la date à laquelle le ou les changement(s) de taux entrera(ont) en vigueur.
- 7.06 L'Union ou l'Employeur peuvent soumettre des griefs directement à la deuxième étape, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de l'incident ayant donné naissance au grief.
- 7.07 Les délais-limites de présentation des griefs spécifiés ci-dessus ne peuvent être modifiés que par une entente écrite entre l'Union et le Gérant général de la compagnie.
- 7.08 Il est convenu que tout salarié qui soumet un grief ne sera pas inquiété de ce fait.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

- 8.01 Advenant qu'un grief ayant trait à la prétendue mauvaise interprétation ou violation de la présente convention ne soit pas réglé au deuxième échelon de la procédure de griefs, il pourra être porté à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code du Travail, dans les quinze (15) jours ouvrables de la date de la décision rendue à cette dernière étape ou de l'expiration des délais pour répondre.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE - (SUITE)

- 8.02 L'arbitre est investi des pouvoirs et obligations prévus au Code du Travail et il devra rendre sa décision dans les soixante (60) jours de la dernière audition.
- 8.03 L'arbitre n'aura aucune juridiction pour altérer ou modifier quelque disposition de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui entre 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.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 La semaine régulière de travail pour tout salarié régulier sera de vingt-huit (28) heures ou de vingt-neuf (29) heures réparties en cinq (5) jours ouvrables.
- 9.02 Les heures normales d'ouverture de l'établissement seront de neuf heures (9h00) le matin à neuf heures (21h00) le soir; du lundi au vendredi inclusivement sauf, les vendredis compris entre le 24 juin et la Fête du Travail où les heures seront de neuf heures (9h00) le matin à six heures (18h00) le soir.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL - (SUITE)

- 9.03 Les salariés devront assister à une réunion hebdomadaire convoquée par le Gérant des ventes ou son remplaçant. De telles réunions auront lieu le lundi matin à huit heures trente (8h30) et ne devront pas excéder une (1) heure. Tous les vendeurs devront être présents, sauf pour une raison valable.

ARTICLE X - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 10.01 Tout travail accompli par les salariés en dehors de leur semaine régulière, tel qu'établi à l'article 9.01, sera rémunéré au taux et demi (1 1/2) en surplus de toute commission qu'il pourra gagner.
- 10.02 Tout travail effectué le dimanche sera rémunéré au taux de temps double en surplus de toute commission qu'il pourra gagner.
- 10.03 Tout travail accompli par un salarié durant un congé statutaire sera rémunéré au taux et demi (1 1/2) en surplus de toute commission qu'il pourra gagner et au paiement du congé selon le taux établi à l'article 15.04.
- 10.04 Pour les fins d'application de l'Article X, l'indemnité que reçoit le salarié est établie comme suit:
.04% par jour des gains totaux du salarié entre le 1er décembre et le 30 novembre inclusivement de l'année précédente.

ARTICLE X - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE - (SUITE)

10.05 Aux fins de l'Article X, le seul temps supplémentaire payable sera celui demandé par écrit, par l'Employeur.

ARTICLE XI - RÉMUNÉRATION - SALAIRE MINIMUM ANNUEL GARANTI

- 11.01 a) Chaque salarié est payé le jeudi pour toutes les livraisons finissant le vendredi de la semaine précédente.
- b) Excluant le salarié sous probation, chaque salarié pourra se prévaloir, si besoin est, d'une avance hebdomadaire de 400,00\$. Le cumul de ces avances ne devra pas dépasser 1,200.00\$.
- c) Pour récupérer cette avance, l'Employeur pourra retenir 50% du montant perçu par le salarié sur ses commissions gagnées subséquemment.

ARTICLE XII - RÉMUNÉRATION - COMMISSION

12.01 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. Le salarié aura le droit de voir la facture du manufacturier de tout véhicule-moteur, ainsi que toutes autres

ARTICLE XII - RÉMUNÉRATION - COMMISSION - (SUITE)12.01 Voitures neuves - (suite)

- b) factures, sur lesquelles sa commission est basée.

12.02 Voitures usagées

- a) Les commissions devront être calculées au pourcentage sur le profit brut établi ci-après.
- b) Afin d'établir le profit brut, on se servira du prix coûtant original du véhicule majoré de 100,00\$ de frais de manipulation (lot charge) plus tous les frais de reconditionnement et/ou de préparation et ce, pour la durée de la présente convention collective.

Le salarié aura le droit de voir la facture (prix d'évaluation) de tout véhicule-moteur, ainsi que toutes autres factures sur lesquelles sa commission est basée.

- c) Le profit sera prouvé sur les documents suivants:
- la facture du manufacturier;
 - toute facture interne au prix de catalogue pour les pièces et au prix sensiblement égal (en dedant de 1,00\$) des prix de main-d'oeuvre pratiquée par la garanti du manufacturier.

Toute facture interne peut refléter des achats faits à l'extérieur selon les prix de la liste remise au salarié à cette fin, incluant la marge bénéficiaire de 5% de l'Employeur.

ARTICLE XII - RÉMUNÉRATION - COMMISSION - (SUITE)

12.02 Voitures usagées - (suite)

- c) Les changements seront en proportion des changements des coûts de l'Employeur.

Cette procédure s'appliquera aux voitures neuves et usagées.

12.03 Taux des commissions

- a) Voitures neuves et usagées

La commission sur tout véhicule neuf ou usagé vendu et livré sera calculée de la façon suivante:

Pour toute la durée de la convention collective:

Profit brut - premier	275,00\$:	25%
- suivant	225,00\$:	40%
- excédent	:	45%

- b) Démonstrateurs

La commission sera calculée de la même façon que pour un véhicule neuf avec minimum garanti de 175,00\$ pour toute la durée de la convention collective.

- c) Location à long terme

Une commission de 15% sur le profit brut sera payée sur tout contrat de location à long terme négocié par un salarié; contrat préparé et finalisé par la direction.

ARTICLE XII - RÉMUNÉRATION - COMMISSION - (SUITE)12.03 Taux des commissions - (suite)

d) Divers

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

- Programme d'entretien prolongé:
50% de la ristourne versée à l'Employeur sera payé au salarié pour la vente d'un programme d'entretien prolongé de véhicule neuf ou usagé.
- Financement:
10% de la ristourne versée à l'Employeur sera payé au salarié sur tout contrat de financement soit par l'intermédiaire d'une institution bancaire ou financière approuvée par l'Employeur.

De plus, chaque salarié qui obtiendra six (6) contrats et plus, aura 20% de la ristourne versée à l'Employeur et ce, rétroactif au premier contrat à l'intérieur d'un même mois. Toutefois, tout salarié verra sa commission ajustée en conséquence lors du remboursement prématuré d'un contrat qui entraînerait une annulation en tout ou en partie de la ristourne versée à l'Employeur de la part de l'institution financière. L'Employeur ne fera un tel ajustement qu'avec preuve à l'appui.

ARTICLE XII - RÉMUNÉRATION - COMMISSION - (SUITE)12.04 Vente réservée - (House deal)

- a) En plus des commissions ci-haut mentionnées, tous les salariés réguliers recevront une commission sur les ventes réservées (House deal) tel que décrit ci-après:
- b) L'Employeur déposera vingt-cinq dollars (25,00\$) pour chaque vente réservée (House deal) au détail, dans un fond qui sera distribué aux salariés au prorata du nombre de véhicules vendus par chacun, selon l'année de base du salaire garanti. Ces montants seront payés le 15 mars.
- c) Pour la durée de la convention collective, les ventes seront limitées à soixante-cinq (65) unités. Toutes les ventes excédentaires seront traitées comme des ventes au détail et la pleine commission versée au fond de distribution.

12.05 Boni mensuel

Un boni mensuel rétroactif sera payé selon la cédule suivante, pour tout véhicule neuf et tout véhicule usagé dont le prix de vente est de 500,00\$ et plus.

Mois	10,00\$	20,00\$	30,00\$
.....
Janvier	7 unités	9 unités	11 unités
Février	7 "	9 "	11 "
Mars	11 "	13 "	15 "
Avril	14 "	17 "	20 "
Mai	15 "	18 "	21 "

ARTICLE XII - RÉMUNÉRATION - COMMISSION - (SUITE)12.05 Boni mensuel - (suite)

Mois	10,00\$	20,00\$	30,00\$
Juin	14 unités	17 unités	20 unités
Juillet	11 "	13 "	15 "
Août	8 "	10 "	12 "
Septembre	9 "	11 "	13 "
Octobre	13 "	16 "	20 "
Novembre	10 "	12 "	14 "
Décembre	<u>6</u> "	<u>8</u> "	<u>10</u> "
TOTAUX:	125 "	153 "	182 "

Toutefois, les bonis seront ajustés sur une base annuelle selon le nombre d'unités qu'un salarié aura vendues et livrées de façon à ce que le salarié puisse toucher le maximum de bonis à l'échelle du nombre de livraisons atteintes

Toute somme due sera versée au salarié le ou vers le 15 janvier de l'année de calendrier suivante.

12.06 Modalités

Toute les commissions et bonis ci-dessus décrits seront crédités aux salariés selon la procédure établie à l'article 11.01.

12.07 Autres ventes

Dans le cas où l'Employeur requiert des salariés pour vendre autre chose que des véhicules-moteur, accessoires, etc., vendus présentement, tel que

ARTICLE XII - RÉMUNÉRATION - COMMISSION - (SUITE)12.07 Autres ventes - (suite)

décrit dans cette convention, les taux de commission à être payés pour de telles ventes seront négociés entre les parties aux présentes.

12.08 Commission sur livraison après départ du salarié

Lorsqu'un salarié a pris une commande de bonne foi pour livraison d'un véhicule-moteur et que ladite livraison a lieu à un moment où l'employé n'est plus à l'emploi dudit employeur, le véhicule sera livré par la direction et la pleine commission sera payée audit salarié.

12.09 Renseignements exigibles

- a) Au départ d'un salarié, l'Employeur devra fournir un dossier écrit spécifiant la date du départ et l'énumération de chaque commande de véhicules-moteur prise par l'employé, mais non livrée. Une copie de ce dossier écrit devra être adressée au bureau de l'Union et une copie remise au délégué.
- b) L'Employeur fournira pour chaque groupe de salariés, un tableau d'affichage pour informations concernant tous les véhicules-moteur vendus indiquant:
 - qui a réalisé la vente;
 - si la vente est une vente réservée (House deal), une vente de flotte etc.

ARTICLE XII - RÉMUNÉRATION - COMMISSION - (SUITE)12.09 Renseignements exigibles - (suite)

- c) Chaque salarié recevra un rapport détaillé de ses gains mensuels où figurera la liste de toutes transactions effectuées par ledit salarié.
- d) L'Employeur mettra à la disposition des représentants de l'Union, sur demande, tous les livres et autres dossiers où sont faites les entrées des commissions, dans le cas de grief relatif à ces commissions.

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

12.11 Toute livraison de véhicule-moteur devra normalement s'effectuer à la place d'affaires où ledit salarié sera assigné. Dans le cas où la préparation des véhicules-moteur à livrer doit se faire à distance, les véhicules devront être conduit par un manoeuvre (jockey) à la place d'affaires où lesdits véhicules seront envoyés.

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

ARTICLE XII - RÉMUNÉRATION - COMMISSION - (SUITE)

- 12.13 Les vendeurs seront protégés sur la vente de véhicule ou la location de véhicule de la façon suivante:
- a) Enregistrement d'une visite à la salle de montre pourvu que le vendeur entre en contact avec l'acheteur éventuel.
-- dans les trente (30) jours civils suivant l'inscription au registre (master log).
 - b) Quatre (4) ans suite à une vente ou location. Toutefois, si le client ne veut plus transiger avec le même vendeur, le nouveau vendeur en avisera le Gérant des ventes en présence du client pour fins de confirmation et afin de pouvoir toucher la commission.
 - c) Durant la période des vacances annuelles ou en cas de maladie indemnisée par l'assurance-groupe ou tout autre organisme, la protection ne sera pas en vigueur.
 - d) Lorsqu'un acheteur est transféré d'une vente de véhicule neuf à une vente de véhicule usagé ou vice-versa, le vendeur qui signe la transaction est celui qui bénéficie de la commission et de tous les avantages qui y sont rattachés.

ARTICLE XIII - DÉMONSTRATEURS

- 13.01 L'Employeur convient de mettre à la disposition de chaque salarié une voiture dont l'entretien est assumé par l'Employeur. Il est cependant, spécifiquement entendu que l'essence, le lave-vitre, les

ARTICLE XIII - DÉMONSTRATEURS - (SUITE)

- 13.01 (suite)
contraventions et les crevaisons sont à la charge du salarié.
- 13.02 a) A l'intérieur d'une année de calendrier, le salarié remboursera à l'Employeur, pour toute accident responsable:
1er accident: 250,00\$
2e & suivants: 500,00\$
- b) Cette clause est aussi valable lors d'un vol d'enjolveurs de roues en broches.
- c) Pour toute contravention impayée, des frais d'administration de quinze dollars (15,00\$) seront facturés au salarié.
- d) Dans le cas d'accident responsable causé par toute personne autre que le vendeur et/ou épouse et/ou conjoint reconnu, le déductible applicable est de 1,000.00\$.
- e) Aucun déductible n'est applicable lors de travail commandé.
- 13.03 Cette voiture fournie par l'Employeur sera du modèle de l'année que le salarié choisira parmi les modèles couramment vendus par l'Employeur. C'est-à-dire que le véhicule en question devra être parmi les modèles «populaires» de la clientèle du concessionnaire et équipée de la façon normale.

ARTICLE XIII - DÉMONSTRATEURS - (SUITE)

13.04 Tout salarié pourra retenir le démonstrateur qui lui a été alloué pour une période de quinze (15) jours suivant la terminaison de son emploi, sauf en cas d'un congédiement pour cause grave tel que stipulé à l'article 6.02.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYÉES

14.01 L'Employeur consent d'accorder des vacances payées à chaque salarié selon les critères suivants:

Années de service	Vacances payées
Moins de douze (12) mois	Une journée chômée par mois de service et payée à raison de 4% de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'année précédente
Un (1) an et plus	Deux (2) semaines chôchées et payées à raison de 4% de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'an- née précédente.
Cinq (5) ans et plus	Trois (3) semaines chôchées et payées à raison de 6% de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'an- née précédente.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYÉES - (SUITE)

- | 14.01 | Années de service
..... | Vacances payées
..... |
|-------|--|--|
| | Dix (10) ans et plus | Quatre (4) semaines chômées et payées à raison de 8% de ses gains accumulés depuis le 1er mai de 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. | |
| 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, basé sur leur ancienneté au moment de leur départ, d'après 4%, 6% ou 8% de leur gains tel qu'applicable depuis le 1er mai. | |
| 14.04 | Les salariés choisiront leurs vacances par ordre d'ancienneté de l'unité de négociation, par département et la liste des vacances devra être affichée au plus tard, le 30 avril de l'année en cours. | |
| 14.05 | Les salariés qui ont droit à des vacances de trois (3) semaines et plus auront le droit de choisir trois (3) semaines consécutives et l'excédent sera choisi après la période normale de vacances qui est du 1er juillet au 30 septembre, ou au choix du salarié, entre le 1er décembre et le 28 février. Toutefois, après que la procédure établie à la clause 14.14 aura été suivie, s'il reste encore des | |

ARTICLE XIV - VACANCES PAYÉES - (SUITE)

- 14.05 (suite)
semaines de vacances disponibles à l'intérieur de la période normale de vacances, les salariés pourront choisir les semaines qui restent pendant ladite période et la procédure établie en 14.04 sera appliquée de nouveau.
- 14.06 Durant la période de Noël et du Nouvel An, les salariés pourront travailler chacun leur tour, de façon à ce que la moitié du personnel soit présent, et cette programmation devra être décidée entre les délégués et l'Employeur.

ARTICLE XV - CONGÉS STATUTAIRES

- 15.01 Tout salarié aura droit aux congés chômés et payés suivants:
- 1.- Jour de l'An
 - 2.- Lendemain du Jour de l'An
 - 3.- Vendredi Saint
 - 4.- Fête de Dollard
 - 5.- St-Jean Baptiste
 - 6.- Confédération
 - 7.- Fête du Travail
 - 8.- Action de Grâces
 - 9.- Veille de Noël
 - 10.- Noël
 - 11.- Lendemain de Noël
 - 12.- Veille du Jour de l'An.

ARTICLE XV - CONGÉS STATUTAIRES - (SUITE)

- 15.02 Si un congé statutaire tombe un jour non ouvrable, le congé sera reporté au jour ouvrable suivant ou précédent.
- 15.03 Lorsqu'un (1) ou des congés tel que défini à l'article 15.01 tombe(nt) pendant la période de vacances payées d'un salarié, celui-ci pourra prendre ce ou ces jours de congé de plus, en même temps que ses vacances.
- 15.04 L'indemnité que recevra un salarié pour les congés chômés et payés, sera établie comme suit:
- 4.8% des gains totaux du salarié entre le 1er décembre et le 30 novembre inclusivement, payable le 15 décembre, non déductible sur ses commissions, payable sur un chèque séparé.
- 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 - CONGÉS DE DEUIL ET AUTRES

- 16.01 a) Décès du conjoint ou d'un de ses enfants:
cinq (5) jours ouvrables
- b) Décès du père, de la mère:
jusqu'à concurrence de trois (3) jours ouvrables

ARTICLE XVI - CONGÉS DE DEUIL ET AUTRES - (SUITE)

16.01 b) (suite)

survenant entre le décès et les funérailles inclusivement.

- c) Décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur:
une (1) journée régulière, le jour des funérailles, pourvu que celles-ci aient lieu un jour ouvrable.

d) Naissance de son enfant:

Le salarié se verra accorder la journée de la naissance et celle de la sortie de l'hôpital, pourvu que ces jours soient des jours ouvrables. Le même principe s'applique lors de l'adoption d'un enfant.

- e) Pour les fins d'application de l'Article XVI, l'indemnité que reçoit le salarié est établie comme suit:
.04% par jour des gains totaux du salarié entre le 1er décembre et le 30 novembre inclusivement de l'année précédente.

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 quatorze (14) jours avant le début de l'absence désirée.
- 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. Toutefois, le salaire annuel garanti sera ajusté en conséquence.

ARTICLE XVIII - FONCTIONS DE JURÉ

- 18.01 Lorsqu'un salarié sera appelé à servir comme juré, il recevra la différence entre ses honoraires de juré et son salaire.
- 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 perte 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 Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena recevra la différence entre ses honoraires de témoin et son salaire.
- 18.04 Pour les fins d'application de l'Article XVIII, l'indemnité que reçoit le salarié est établie comme suit: .04% par jour des gains totaux du salarié entre le 1er décembre et le 30 novembre inclusivement de l'année précédente.

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 ses régimes d'assurance-vie et d'assurance-salaire sous réserve des contrats en vigueur à la signature de cette convention, entre l'Employeur et les compagnies d'assurances. Toutefois, dans l'alternative ou l'Union présenterait à l'Employeur un plan de bien-être supérieur à l'intention des salariés, l'Employeur s'engage à le considérer.

ARTICLE XIX - SÉCURITÉ ET SANTÉ - (SUITE)

- 19.03 Si un salarié est temporairement incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état lui permettra de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident.
- 19.04 L'Employeur convient de participer avec les salariés à la moitié du coût du plan d'assurance-groupe et d'assurance-salaire.

ARTICLE XX - JOURNÉES DE MALADIE OU ACCIDENT

- 20.01 L'Employeur convient de payer au salarié au taux de .04% par jour des gains totaux entre le 1er décembre et le 30 novembre précédent, pour les cinq (5) jours ouvrables de la période d'attente lorsque la réclamation est honorée par le plan d'assurance et ce, une fois par année civile; non déductible sur ses commissions.
- 20.02 Suite à une maladie ou à un accident, tout salarié qui sera incapable de travailler pour une période excédant seize (16) semaines, devra remettre son démonstrateur à l'Employeur et à son retour au travail, tous ses privilèges seront de nouveau en vigueur.

ARTICLE XXI - GRÈVE ET LOCK-OUT

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

ARTICLE XXII - PRIVILÈGES ACQUIS

22.01 L'adoption de la présente convention collective n'entraînera ni réduction de salaire, ni mise à pied, ni perte de privilèges acquis.

ARTICLE XXIII - DURÉE DE LA CONVENTION

23.01 Il est entendu entre les deux (2) parties que la présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1984 et restera pleinement en vigueur jusqu'au 31 décembre 1986.

23.02 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeureront en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties de soit le droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Brossard Que
en ce 1^{er} ème jour du mois de Juin 1984.

Jammy Petit

[Signature]

MONTMORENCY FORD VENTES LTÉE

Henri Lefebvre

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

LETTRE D'ENTENTE NO. 1ENTRE: MONTMORENCY FORD LTÉEET: UNION DES VENDEURS D'AUTOMOBILES ET
EMPLOYÉS AUXILIAIRES, T.U.A.C.,
LOCAL 1974

1.- Il est entendu que pendant toute la durée de la convention collective, le nombre maximum de vendeurs est comme suit:

Neuf: Huit (8) vendeurs
Usagé: Deux (2) vendeurs

2.- Nonobstant ce qui précède, le nombre de vendeurs peut être augmenté si les deux (2) parties en viennent à une entente quant au nouveau nombre de vendeurs.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Brossard Ave.,

en ce 15^{me} ~~ème~~ jour du mois de Juin 1984.

Jimmy Peis

[Signature]

Hemi Lefebvre

MONTMORENCY FORD VENTES LTÉEUNION DES VENDEURS D'AUTOMOBILES
ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES, T.U.A.C.
LOCAL 1974



DÉPÔT

1970-3

Dépôt N°:

--	--	--	--	--

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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-14955-07
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		85-02-20				
		86-05-30				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union des Vendeurs d'Automobiles et Employés Auxiliaires, local 1974 RCIU 1010 Ste-Catherine E. ste 510 Montréal, QC. H2L 2G3	<input type="checkbox"/> Déposant Montmorency Ford Ltée (vendeurs) 7225 boul. Taschereau Brossard, QC. J4Y 1A1
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Laporte, Larouche & Associés Att: Me Gilles Laporte 76 rue de Brésoles Vieux Montréal, QC. H2Y 1V5	Région <u>06-06</u> Activité <u>6569 (8)</u> Affiliation <u>7</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes →

Remarques

- **ENTENTE: Modifie système de vente - 2 tâches de gérant d'affaires.**

- **Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: MONTMORENCY FORD VENTES LTEE. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative.**

MERCI

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	86-06-12

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

'86 MAI 30 11 41

ENTENTE
INTERVENUE
ENTRE

MONTMORENCY FORD LTÉE
(VENDEURS)

ci-après appelée: «L'EMPLOYEUR»

ET

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

ci-après appelée: «L'UNION»

LES PARTIES AUX PRESENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT, À SAVOIR:

- 1.- Le 1er juin 1984, l'EMPLOYEUR et l'UNION ont conclu, relativement à tous les vendeurs à plein temps de véhicules à moteur neufs et usagés, flotte et location, salariés au sens du Code du travail, une convention collective de travail devant être en vigueur du 1er janvier 1984 au 31 décembre 1986 inclusivement.
- 2.- En vertu des droits que lui reconnaît l'article 2.01-a) de la convention collective et en accord avec l'UNION et les salariés qu'elle représente, l'EMPLOYEUR a décidé de modifier, à compter du mois d'août 1984, son système de vente en créant deux (2) tâches de gérant d'affaires (Time Sales Manager) et en confiant, entre autres choses, aux deux (2) dits gérants la responsabilité exclusive de s'occuper de finance, d'anti-rouille et de programme d'entretien prolongé des véhicules à moteur neufs vendus ou loués à long terme par les salariés.
- 3.- L'EMPLOYEUR et l'UNION reconnaissent que les deux (2) tâches précitées de gérant d'affaires (Time Sales Manager) constituent des tâches de gérance et doivent, de ce fait, être considérées comme étant exclues de l'unité de négociation.

- 4.- L'EMPLOYEUR et l'UNION reconnaissent que l'assignation aux deux (2) dits gérants de la responsabilité exclusive de s'occuper de finance, d'anti-rouille et de programme d'entretien prolongé a pour effet de rendre caduques les dispositions de la convention collective applicables aux vendeurs en cette matière, en particulier les dispositions de l'article 12.03-d).
- 5.- L'EMPLOYEUR et l'UNION conviennent de remplacer tel article 12.03-d) par un nouvel article libellé comme suit:
- «12.03-d) Tout salarié, qui a complété la vente ou la location à long terme d'un véhicule à moteur neuf, doit prendre les dispositions nécessaires pour présenter l'acheteur au gérant d'affaires (Time Sales Manager) en devoir et reçoit, en considération de telles démarches et si le véhicule à moteur neuf vendu ou loué à long terme est livré, une commission de trente-cinq dollars (35\$).»
- 6.- L'EMPLOYEUR et l'UNION reconnaissent que les dispositions de la présente entente constituent des modifications à la convention collective en conséquence de quoi la présente entente fera l'objet d'un dépôt au greffe du Commissaire général du travail, le tout, en conformité avec les dispositions de la Loi.
- 7.- La présente entente est réputée en vigueur depuis le mois d'août 1984.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé la présente entente à MONTREAL, ce 20 ième jour du mois de février 1985.

MONTMORENCY FORD LTÉE

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

