

NOM

NO

C8715-5

C.A.E. 6569 NO.CONV. 87155
AFFIL. 7 NB.EMPL. 14
EMP.COUV. 2 ET.GEDG. 64500 63
PERS.VIS. 0 NO.ACC. M27191001
DATE ENR.841112

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

8715-5

CT. 86-01-M-296

DOSSIER: M-27191-01

AFFAIRE: MD-101-10-85

MONTREAL, le 29 janvier 1986

PRESIDENT:

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

J.-Marcel Lorrain

CHARTRAND FORD (VENTES) INC.
4707, boul. Lévesque
ST-VINCENT-DE-PAUL (Québec)
H7C 1M9

REQUERANT

- et -

UNION DES VENDEURS D'AUTOMOBILES
ET EMPLOYES AUXILIAIRES
T.U.A.C. - LOCAL 1974
1010, rue Ste-Catherine Est
Bureau 510
MONTREAL (Québec)
H2L 2G3

INTIMEE

D E C I S I O N

En date du 9 octobre 1985, le requérant déposait au Bureau du commissaire général du travail, une requête formulée en vertu des dispositions de l'article 41 du Code du travail et demandant qu'un commissaire du travail vérifie si l'association intimée existait toujours et si elle représentait la majorité des membres pour lesquels elle a été accréditée.

Assigné à ce dossier le 7 novembre 1985, le soussigné convoquait les parties à une audition qui devait être tenue à Montréal le 15 janvier 1986 mais remise au 23 janvier 1986.

.../2

8715-5 13:29

Lors de cette audition du 23 janvier, l'intimée a fait entendre deux témoins pour voir si les démissions qui lui avaient été signifiées avaient été signées volontairement et librement.

Rien dans la preuve entendue permet de douter de la qualité des démissions qui furent signifiées à l'intérieur des délais impartis et qui ont eu pour effet de rendre minoritaire l'Union intimée.

Dans les circonstances, il y a lieu de révoquer l'accréditation.

VU la requête soumise le 9 octobre 1985;

VU l'état du dossier;

VU que l'Union intimée est devenue minoritaire à l'intérieur des délais impartis au Code du travail;

VU la preuve faite devant le soussigné;

VU les dispositions du Code du travail;

APRES ETUDE du dossier, de la preuve et avoir délibéré;

POUR CES MOTIFS, le soussigné

REVOQUE l'accréditation de l'Union intimée dans

le dossier M-27191-01 parce qu'elle ne représente plus la majorité des membres pour lesquels elle a été accréditée.

J. Marcel Lorrain
J.-MARCEL LORRAIN
Commissaire du travail

JML/s1

PROCUREUR DU REQUERANT:

Me Pierre J. Perrault (PERRAULT, FOURNIER)

PROCUREUR DE L'INTIMEE:

Me Denis Provençal (TRUDEAU, PROVENÇAL & SAINT-PIERRE)



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

08915-5

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-27191-01
Date	Signature 84-07-19	Reception 84-08-01	Durée	Du 84-07-19	Au 85-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 14

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des vendeurs d'Automobiles et employés auxiliaires T.U.A. Loc. 1974 Att: Yvon Marion 1010 Ste-Catherine Est Bureau 510 Montréal, Québec H2L 2G3	<input type="checkbox"/> Déposant Chartrand Ford (Ventes) Inc. 4707 Boul. Lévesque St-Vincent de Paul Laval, Québec H7C 1M9
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V.: Même et 4731 Boul. Lévesque St-Vincent de Paul Laval Région <u>06-06</u> Activité <u>6569(8)</u> Affiliation <u>10</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

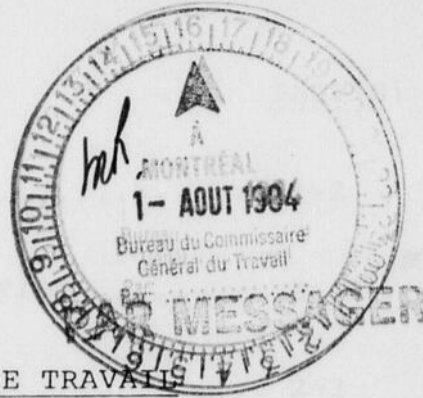
Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /ms	84-08-23

Pour renseignements

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

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



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

CHARTRAND FORD (VENTES) INC.,

située au 4707, boulevard Lévesque,
Ville de Laval, Québec, H7C 1M9,

ci-après appelée «L'EMPLOYEUR»,

ET:

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

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 est, rue Ste-Catherine,
Suite 510, Montréal, Québec, H2L 2G3,

ci-après appelée «L'UNION»,

se terminant le 31 décembre 1985.

CLASSIFICATIONS ET DÉFINITIONS	1-2
ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	2
ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION	2-3
ARTICLE 3 - SÉCURITÉ SYNDICALE	3
ARTICLE 4 - AUCUNE DISCRIMINATION	3
ARTICLE 5 - AFFAIRES SYNDICALES	4-5
ARTICLE 6 - ANCIENNETÉ	5-6
ARTICLE 7 - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI	7
ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE GRIEFS	7-8
ARTICLE 9 - ARBITRAGE	9
ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL	9-11
ARTICLE 11 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	11
ARTICLE 12 - REPAS	11
ARTICLE 13 - RÉMUNÉRATION DES VENDEURS	12-16
ARTICLE 14 - DÉMONSTRATEURS	16-17
ARTICLE 15 - CONGÉ ANNUEL PAYÉ	17-18
ARTICLE 16 - CONGÉS FÉRIÉS	18-19
ARTICLE 17 - CONGÉS DE DEUIL ET AUTRES	19-20
ARTICLE 18 - PERMISSION D'ABSENCE	20
ARTICLE 19 - FONCTIONS DE JURÉ ET DE TÉMOIN	20-21
ARTICLE 20 - SÉCURITÉ ET SANTÉ	21
ARTICLE 21 - GRÈVE ET LOCKOUT	21
ARTICLE 22 - DURÉE DE LA CONVENTION	21-22

CLASSIFICATIONS ET DÉFINITIONS

- (a) Le mot «salarié» désigne un vendeur de véhicules à moteur et un vendeur de véhicules à moteur est défini comme toute personne employée dans un établissement engagé dans la vente ou la location à long terme de véhicules à moteur neufs ou usagés et qui est employée dans le but de vendre au détail et/ou louer à long terme de tels véhicules à moteur neufs ou usagés sous la direction de l'EMPLOYEUR et/ou de ses représentants.
- (b) Un salarié à l'essai est un salarié qui compte moins de soixante-quinze (75) jours travaillés au service de l'EMPLOYEUR dans la vente au détail et/ou la location à long terme de véhicules à moteur.
- (c) Un salarié régulier est un salarié qui a complété la période d'essai prévue à la clause (b).
- (d) Un vendeur de camions est un salarié qui vend au détail ou loue à long terme des camions exclusivement.
- (e) Le mot «camion» signifie un camion au-dessous de la série 600.
- (f) Un vendeur de flottes est un salarié qui vend exclusivement des véhicules à moteur à des acheteurs de flottes.
- (g) Le mot «flotte» s'applique à l'acquisition simultanée par une entreprise commerciale de ses cinq (5) premiers véhicules à moteur ou plus, ou à l'acquisition d'un (1) véhicule à moteur par une entreprise commerciale qui possède déjà dix (10) véhicules à moteur.
- (h) Le seul facteur déterminant pour différencier un véhicule à moteur neuf d'un véhicule à moteur usagé sera le rapport de vente de l'EMPLOYEUR au Bureau des Véhicules Moteurs de la Province de Québec.

2/...

- (i) Une commission doit être considérée comme gagnée sur livraison au comptant d'un véhicule à moteur ou encore après que l'acheteur ait signé tous les documents requis pour le financement et pour la livraison, lesquels documents doivent être approuvés officiellement par l'EMPLOYEUR, et après que la livraison physique et légale par le salarié soit terminée et définitive.
- (j) Les mots «vente réservée» (house deal) signifient la vente ou la location à long terme au détail d'un véhicule à moteur, excluant les flottes, par toute personne autre qu'un salarié, tel que défini dans cette convention.

ARTICLE 1 - 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 de l'EMPLOYEUR décrits dans la décision du 8 décembre 1983 de l'agent d'accréditation, soit «tous les vendeurs de véhicules neufs, usagés et location, salariés au sens du Code du travail».
- 1.02 Dans cette convention, le mot «salarié» désigne un salarié visé par le certificat d'accréditation mentionné à la clause 1.01 et engagé dans la vente ou la location à long terme de véhicules à moteur neufs ou usagés.

ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 (a) L'UNION reconnaît que l'EMPLOYEUR possède seul tous les droits de direction et plus particulièrement, le droit d'administrer et d'opérer son entreprise en accord avec ses engagements et responsabilités, d'administrer et de diriger le personnel de la façon la plus efficace possible, le tout sujet aux seules restrictions spécifiques imposées par cette convention.
- (b) L'EMPLOYEUR convient de ne pas exercer ses droits de direction d'une façon discriminatoire et l'exercice de ces droits sera soumis en tout temps à la procédure de griefs et d'arbitrage prévue dans cette convention.

3/...

- 2.02 Lorsque les besoins de l'entreprise exigent des changements aux conditions de travail des salariés prévues dans cette convention, l'EMPLOYEUR doit négocier ces changements avec l'UNION avant de les mettre en vigueur.

ARTICLE 3 - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié doit, comme condition de son emploi, devenir et demeurer membre en règle de l'UNION pendant la durée de cette convention.
- 3.02 L'EMPLOYEUR s'engage à prélever du salaire de tout salarié couvert par le certificat d'accréditation un montant égal à la cotisation syndicale déterminée par l'UNION et ce, lors de la première paie du mois.
- 3.03 L'EMPLOYEUR remettra mensuellement à l'UNION le montant de ces prélèvements dans les sept (7) jours ouvrables de la date où les prélèvements ont été faits.
- 3.04 L'UNION devra aviser l'EMPLOYEUR par écrit du montant du prélèvement exigible en vertu de son statut et de tout changement apporté au montant de ce prélèvement.
- 3.05 L'EMPLOYEUR remettra mensuellement à l'UNION une liste des noms des salariés qui entrent dans ou quittent l'unité de négociation.
- 3.06 Les formules T-4 et TP-4 indiqueront le total des prélèvements effectués en vertu du présent Article et seront remises aux salariés avant le 28 février de chaque année.

ARTICLE 4 - AUCUNE DISCRIMINATION

- 4.01 L'EMPLOYEUR et l'UNION conviennent de ne faire aucune discrimination à l'endroit d'un salarié sur la base de la race, de la couleur, du sexe, ou de la religion.

ARTICLE 5 - AFFAIRES SYNDICALES

- 5.01 Un représentant autorisé de l'UNION aura accès à l'établissement durant les heures de travail aux fins de rencontrer le ou les salariés concernés pour discuter de l'application de cette convention; il devra, au préalable, signaler sa présence à la direction de l'EMPLOYEUR.
- 5.02 Un délégué d'UNION pourra être élu ou désigné parmi les salariés de l'établissement pour représenter les salariés auprès de l'EMPLOYEUR. Ce délégué devra avoir acquis, au moment de son élection ou de sa désignation, au moins un (1) an d'ancienneté chez l'EMPLOYEUR.
- 5.03 Le délégué pourra obtenir une permission d'absence sans paie, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables par année de calendrier mais pas plus de trois (3) jours ouvrables à la fois, 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 l'absence désirée.
- 5.04 Tout salarié élu à une fonction permanente de l'UNION et qui fait une demande préalable et écrite d'au moins trente (30) jours, peut obtenir une permission d'absence sans paie d'un maximum de six (6) mois, pourvu que l'EMPLOYEUR puisse raisonnablement se dispenser de ses services.
- 5.05 L'EMPLOYEUR convient qu'un espace raisonnable sera disponible pour l'usage de l'UNION afin d'afficher les avis concernant les activités syndicales de ses salariés. Tel avis ne pourra être affiché qu'après avoir reçu l'autorisation préalable du gérant des ventes ou de son représentant désigné. Telle autorisation ne sera pas refusée sans raison valable.
- 5.06 Il est convenu que le comité de négociation de l'UNION sera formé de permanents de l'UNION et d'un (1) salarié de l'établissement.

5/...

5.07 Le délégué d'UNION, qui a acquis trente (30) mois et plus d'ancienneté chez l'EMPLOYEUR, ne sera pas mis à pied aussi longtemps qu'il y aura du travail disponible pour lequel il soit qualifié.

ARTICLE 6 - ANCIENNETÉ

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

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

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

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

(a) s'il quitte volontairement son emploi;

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

(c) à défaut de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied, à moins que ce défaut de se rapporter au travail ne soit dû à la maladie ou à une autre cause justifiable, dont le fardeau de la preuve incombe au salarié; ce rappel devra être fait par lettre recommandée à la dernière adresse connue du salarié, avec copie adressée à l'UNION;

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

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

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

6.05

Lorsque l'EMPLOYEUR procède à des mises à pied parmi ses salariés, il doit déterminer le nombre de salariés à être mis à pied. L'ancienneté sera le facteur déterminant pour identifier les salariés à être mis à pied, en commençant par le dernier salarié embauché et ainsi de suite jusqu'à ce que le nombre de salariés à être mis à pied soit atteint. Si la différence d'ancienneté entre un ou plusieurs salariés à être mis à pied et un ou plusieurs autres qui ne devrait(ent) pas l'être, suivant l'application du principe précité, est inférieure à douze (12) mois de calendrier à compter de la date d'embauche du dernier salarié, alors l'EMPLOYEUR pourra considérer le nombre de véhicules livrés par chacun des salariés concernés dans la période de douze (12) mois de calendrier précédant la mise à pied pour déterminer lequel sera ou lesquels seront mis à pied.

6.06

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

6.07

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

7/...

ARTICLE 7 - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 8.01 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:

- 8.02 PREMIÈRE ÉTAPE:

Dans les cinq (5) jours de l'événement qui a donné naissance au grief, le salarié accompagné, s'il le désire, de son délégué ou d'un représentant autorisé de l'UNION, doit présenter son grief par écrit au gérant des ventes ou à son représentant désigné. Le gérant des ventes rendra 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 ou à son représentant désigné à la deuxième étape dans les cinq (5) jours suivants.

8/...

8.03 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 autorisé de l'UNION, le salarié, et toute autre personne directement impliquée et dont la présence est jugée nécessaire par les parties. Le gérant-général ou son représentant désigné rend sa décision par écrit au représentant autorisé de l'UNION dans les cinq (5) jours ouvrables de la rencontre.

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

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

8.06 L'EMPLOYEUR et l'UNION peuvent recourir à la procédure de griefs et d'arbitrage, en présentant le grief par écrit à la deuxième étape, dans les cinq (5) jours ouvrables de l'événement qui a donné naissance au grief. Les dispositions des Articles 8 et 9 sont alors lues et interprétées en faisant les changements nécessaires.

8.07 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.

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

ARTICLE 9 - ARBITRAGE

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

ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL

- 10.01 (a) Les heures normales d'ouverture de l'établissement seront de 09:00 heures à 21:30 heures.
- (b) Cependant, dans la période entre la St-Jean Baptiste et la Fête du Travail, les heures normales d'ouverture de l'établissement seront, le vendredi, de 09:00 heures à 18:00 heures.

10/...

10.02 (a) La semaine normale de travail pour tout salarié sera du lundi au vendredi inclusivement, suivant les heures de devoir à la salle de montre cédulées ci-après.

(b) Les heures de devoir des salariés à la salle de montre seront cédulées, sur une base rotative, de la façon suivante:

PREMIÈRE SEMAINE:

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

DEUXIÈME SEMAINE:

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

Dans la période entre la St-Jean Baptiste et la Fête du Travail, les heures de devoir des salariés à la salle de montre seront, pour le vendredi de la première semaine, de 9:00 heures à 13:30 heures, et pour le vendredi de la deuxième semaine, de 13:30 heures à 18:00 heures.

10.03 (a) Outre les heures de devoir à la salle de montre prévues à la clause 10.02(b), tout salarié est tenu d'assister à toutes les rencontres de vendeurs convoquées par l'EMPLOYEUR, aux expositions, aux présentations de nouveaux modèles, aux rencontres avec le manufacturier convoquées par l'EMPLOYEUR et aux séminaires de ventes convoquées par le manufacturier et/ou l'EMPLOYEUR, le tout sans que les dispositions de l'Article 11 ne s'appliquent dans de tels cas.

(b) Au surplus, tout salarié est tenu, sur demande de l'EMPLOYEUR, de travailler au Salon de l'Auto de Montréal, mais dans ce cas, le salarié reçoit, pour chaque jour où il est ainsi assigné audit Salon, une indemnité forfaitaire de soixante-quinze dollars (\$75.00).

11/...

10.04 Durant les mois de juillet et d'août d'une année et sur une base rotative, chaque salarié a droit à un (1) vendredi de congé pour chacun de ces mois, dans la mesure où un autre salarié est disponible pour et accepte d'assumer les heures de devoir à la salle de montre cédulées pour le salarié concerné, lors du vendredi en question, mais, dans un tel cas, les dispositions de l'Article 11 ne s'appliquent pas.

ARTICLE 11 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

11.01 Le seul travail supplémentaire qui pourra faire l'objet des dispositions du présent Article sera le travail qui aura, au préalable, été requis et autorisé par écrit par l'EMPLOYEUR.

11.02 Les heures de travail effectuées par un salarié, en dehors de sa semaine normale de travail, lors d'un dimanche ou lors d'un congé férié, lui seront remises en nombre équivalent d'heures de congé autorisé, après entente entre le salarié concerné et le gérant des ventes ou son représentant désigné.

ARTICLE 12 - REPAS

12.01 (a) Le salarié, dont les heures de devoir à la salle de montre se situent entre 09:00 heures et 15:00 heures, aura droit à une période non rémunérée d'une (1) heure pour le dîner, et le salarié, dont les heures de devoir à la salle de montre se situent entre 15:00 heures et 21:30 heures, aura droit à une période non rémunérée d'une (1) heure pour le souper. Cependant, en ce qui concerne les vendredis compris dans la période entre la St-Jean Baptiste et la Fête du Travail, le salarié, dont les heures de devoir à la salle de montre se situent entre 09:00 heures et 13:30 heures ou entre 13:30 heures et 18:00 heures, n'aura droit à aucune période pour le dîner ou pour le souper.

(b) Le salarié doit aviser le gérant des ventes ou son représentant désigné avant de quitter la salle de montre pour sa période de dîner ou de souper.

(c) Il doit y avoir un minimum de cinquante pour cent (50%) des salariés de l'équipe en devoir, dans la salle de montre pendant toute période de repas.

12/...

ARTICLE 13 - RÉMUNÉRATION DES VENDEURS

13.01 Tous les salariés peuvent vendre au détail des véhicules à moteur neufs et usagés.

13.02 Le salarié est payé chaque jeudi pour la semaine de travail se terminant le vendredi précédent.

13.03 Le salarié reçoit de l'EMPLOYEUR une copie de la liste de prix des pièces et accessoires.

13.04 VÉHICULES À MOTEUR NEUFS:

(a) La commission devra être calculée au pourcentage de profit brut établi ci-après.

(b) Le profit brut, dans le cas d'un véhicule à moteur neuf, s'entend de la différence entre d'une part, le prix de vente, et d'autre part, le total formé par le prix total facturé par le manufacturier, le prix coûtant des installations locales et le «pad» de cinquante dollars (\$50.00).

(c) Le salarié a le droit de voir la facture du manufacturier et toutes les autres factures sur lesquelles sa commission est basée.

(d) Le salarié reçoit, pour chaque véhicule à moteur neuf vendu et livré par lui, une commission de: trente pour cent (30%) du montant de profit brut inférieur ou égal à cinq cents dollars (\$500.00), et de trente-cinq pour cent (35%) du montant de profit brut supérieur à cinq cents dollars (\$500.00).

(e) Démonstrateurs:

Pour fins de commissions, tous les démonstrateurs seront assimilés à des véhicules à moteur neufs et dans un tel cas, la commission minimale sera de cent cinquante dollars (\$150.00).

(f) Finance:

(1) Financement avec une institution bancaire:

Trente dollars (\$30.00) par contrat.

(2) Financement avec FMCC:

Au taux de base de financement au détail:

- trois dollars (\$3.00) par tranche de mille dollars (\$1,000.00), s'il n'y a aucune assurance;
- cinq dollars (\$5.00) par tranche de mille dollars (\$1,000.00), s'il y a une assurance-vie;
- huit dollars (\$8.00) par tranche de mille dollars (\$1,000.00), s'il y a une assurance-vie et une assurance-invalidité.

À un taux supérieur au taux de base de financement au détail majoré de un demi de un pour cent (1/2 de 1%):

- quatre dollars (\$4.00) par tranche de mille dollars (\$1,000.00), s'il n'y a aucune assurance;
- six dollars (\$6.00) par tranche de mille dollars (\$1,000.00), s'il y a une assurance-vie;
- neuf dollars (\$9.00) par tranche de mille dollars (\$1,000.00), s'il y a une assurance-vie et une assurance-invalidité.

Minimum de trente-cinq dollars (\$35.00) par contrat.

(g) Anti-rouille:

Trente dollars (\$30.00) par contrat.

(h) Programme d'Entretien Prolongé (PEP):

Trois (3) ans : Trente dollars (\$30.00) par contrat;

Quatre (4) ans: Trente-cinq dollars (\$35.00) par contrat;

Cinq (5) ans : Quarante-cinq dollars (\$45.00) par contrat.

Pénétration de soixante pour cent (60%) et plus:
dix dollars (\$10.00) rétroactif pour chaque contrat.

(i) Location:

(1) Seize pour cent (16%) du profit anticipé.

(2) Le profit anticipé s'entend de la différence entre d'une part, le prix de vente, et d'autre part, le total formé par le prix total facturé par le manufacturier moins les programmes de stimulation de vente aux flottes, le prix coûtant des installations locales et le «pad» de cent dollars (\$100.00) si le véhicule est en inventaire ou de deux cent cinquante dollars (\$250.00) si le véhicule vient de l'extérieur.

13.05 VÉHICULES À MOTEUR USAGÉS:

(a) Le salarié reçoit, pour chaque véhicule à moteur usagé vendu et livré par lui, une commission de:

Cinquante dollars (\$50.00), si le prix de vente se situe entre \$500.00 et \$999.99;

Cent dollars (\$100.00), si le prix de vente se situe entre \$1,000.00 et \$1,999.99;

Cinq pour cent (5%) du prix de vente (commission maximale de trois cents dollars (\$300.00)), si le prix de vente est de \$2,000.00 ou plus.

(b) Le salarié reçoit, pour chaque véhicule à moteur usagé vendu et livré par lui, une commission additionnelle de cinquante dollars (\$50.00):

Dans le cas où il n'y a pas d'échange, s'il vend au prix de l'étiquette;

Dans le cas où il y a un échange, s'il vend au prix de l'étiquette tout en respectant le prix de l'évaluation de l'EMPLOYEUR.

13.06 VENTES RÉSERVÉES (HOUSE DEALS):

(a) L'EMPLOYEUR ne versera aucune commission aux salariés sur les cent (100) premières ventes réservées (house deals) dans une année de calendrier, soit du 1er janvier au 31 décembre.

- (b) Au-delà des cent (100) premières ventes réservées (house deals) dans une année de calendrier, telle que définie ci-avant, l'EMPLOYEUR référerà le prospect pour une vente réservée (house deal) au salarié en devoir dans la salle de montre dont c'est le tour de répondre à un client, et si ce salarié vend et livre un véhicule au prospect, il recevra la pleine commission de laquelle devra toutefois être déduite, le cas échéant, une somme de cinquante dollars (\$50.00) qui sera remise à l'employé qui a référé le prospect à l'EMPLOYEUR.

13.07

BONI MENSUEL:

Un boni mensuel rétroactif sera payé selon la cédulle suivante, pour tout véhicule à moteur neuf et pour tout véhicule à moteur usagé, dont le prix de vente est de cinq cents dollars (\$500.00) et plus:

<u>Mois</u>	<u>\$10.00</u>	<u>\$20.00</u>	<u>\$30.00</u>
Janvier	7	9	11
Février	7	10	12
Mars	15	18	21
Avril	15	18	21
Mai	15	18	21
Juin	15	18	21
Juillet	12	15	17
Août	10	12	15
Septembre	12	14	16
Octobre	12	14	17
Novembre	10	12	14
Décembre	5	7	9

13.08

COMMISSIONS SUR LIVRAISONS APRÈS LA FIN D'EMPLOI DU SALARIÉ:

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

16/...

13.09 RENSEIGNEMENTS EXIGIBLES:

- (a) Lors de la fin d'emploi d'un salarié, l'EMPLOYEUR fournira, avec la collaboration de ce dernier, un dossier écrit spécifiant la date de la fin d'emploi et l'énumération de chaque commande de véhicules à moteur prise par le salarié mais non livrée. Une copie de ce dossier sera remise au délégué.
- (b) L'EMPLOYEUR maintiendra son tableau d'affichage actuel pour information concernant tous les véhicules à moteur vendus. Ce tableau devra indiquer qui a réalisé la vente et si cette vente est une vente réservée (house deal), une vente de flotte, etc.
- (c) Chaque salarié recevra un rapport détaillé de ses gains hebdomadaires, où figurera la liste de toute transaction effectuée par lui.

13.10 Aucun salarié ne sera tenu d'agir comme percepteur, sauf en ce qui a trait aux dépôts, au paiement initial relatif à ses propres ventes ou aux contrats de finance dûment complétés et dûment acceptables à l'institution prêteuse.

13.11 Toute livraison de véhicules à moteur devra normalement être effectuée par le salarié qui a effectué la vente et à l'établissement de l'EMPLOYEUR.

13.12 Dans le cas où la préparation des véhicules à moteur à livrer doit se faire à distance, le véhicule devra être conduit par un chasseur (jockey) à l'établissement de l'EMPLOYEUR.

13.13 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 un camion pour l'installation d'accessoires, réparations, etc.

ARTICLE 14 - DÉMONSTRATEURS

14.01 L'EMPLOYEUR convient de mettre à la disposition de chaque salarié une voiture neuve devant servir de véhicule à moteur de démonstration.

17/...

- 14.02 Le choix du démonstrateur du salarié est à la discrétion de la direction de l'EMPLOYEUR et se fera parmi les modèles les plus populaires qui se trouvent en inventaire.
- 14.03 Chaque salarié doit assumer la responsabilité de garder son démonstrateur en bonne condition et en apparence propre et soignée.
- 14.04 Durant les heures de présence du salarié à l'établissement de l'EMPLOYEUR, son démonstrateur doit se trouver sur les terrains dudit établissement.
- 14.05 (a) L'entretien de ce démonstrateur sera assumé par l'EMPLOYEUR.
- (b) Il est cependant spécifiquement entendu que l'essence, le lave-vitre, les contraventions, la franchise (déductible) déterminée par l'assureur et les dommages par usage abusif sont à la charge du salarié.
- 14.06 Le salarié doit retourner ce démonstrateur à l'EMPLOYEUR immédiatement en cas de terminaison ou d'interruption de son emploi telle que permission d'absence prolongée, mise à pied, arrêt de travail, etc.

ARTICLE 15 - CONGÉ ANNUEL PAYÉ

- 15.01 Tout salarié qui aura accumulé les années de service continu prévues ci-après, au 30 avril de l'année en cours, aura droit au congé annuel payé selon les critères suivants:

Années de service continu:

Congé annuel payé:

Moins de douze (12) mois:

une (1) journée chômée par mois de service continu (dix (10) jours au maximum) et payée à raison de quatre pour cent (4%) de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'année précédente.

Un (1) an et plus:

deux (2) semaines
chômées et payées à
raison de quatre pour
cent (4%) de ses
gains accumulés de-
puis le 1er mai de
l'année précédente.

Cinq (5) ans et plus:

trois (3) semaines
chômées et payées à
raison de six pour
cent (6%) de ses
gains accumulés de-
puis le 1er mai de
l'année précédente.

- 15.02 Le salaire de congé annuel payé d'un salarié lui sera remis avant son départ pour ledit congé annuel et sur un chèque séparé de son chèque de salaire régulier.
- 15.03 Le salarié quittant son emploi aura droit au paiement du salaire de congé annuel dû au moment de son départ, suivant son service continu au moment de ce départ, d'après quatre ou six pour cent, selon le cas, de ses gains accumulés depuis le 1er mai.
- 15.04 Les salariés choisiront leur congé annuel par ordre d'ancienneté au sein de l'unité de négociation, et la liste des congés annuels devra être affichée au plus tard le 30 avril de l'année en cours.

ARTICLE 16 - CONGÉS FÉRIÉS

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

Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Vendredi Saint
Fête de Dollard
St-Jean Baptiste
Confédération
Fête du Travail
Action de Grâces
Veille de Noël
Noël
Lendemain de Noël
Veille du Jour de l'An.

19/...

- 16.02 Si un congé férié, tel que défini à la clause 16.01, survient un jour non ouvrable, le congé sera reporté au jour ouvrable précédent ou suivant, à la discrétion de l'EMPLOYEUR.
- 16.03 Lorsqu'un ou deux congés fériés, tels que définis à la clause 16.01, surviennent pendant la période de congé annuel payé d'un salarié régulier, celui-ci pourra prendre ce ou ces congés fériés en même temps que son congé annuel.
- 16.04 L'indemnité que recevra un salarié régulier pour chacun des congés fériés, tels que définis à la clause 16.01, et auxquels il a droit, suivant la clause 16.05, sera égale à zéro point quatre pour cent (0.4%) de ses gains totaux dans la période du 1er décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année en cours inclusivement, payable par chèque séparé, le 15 décembre de chaque année.
- 16.05 Pour avoir droit au paiement d'un congé férié, tel que défini à la clause 16.01, le salarié régulier doit avoir travaillé ou avoir été en congé d'absence (n'excédant pas quinze (15) jours) avec permission ou pour maladie certifiée et prouvée, le dernier jour ouvrable précédant le congé férié et le premier jour ouvrable suivant le congé férié, selon les exigences normales de son travail.

ARTICLE 17 - CONGÉS DE DEUIL ET AUTRES

- 17.01 Le salarié régulier aura droit à des congés payés, à raison de trente dollars (\$30.00) par jour, pour les raisons suivantes:
- (a) Décès de son enfant ou de son conjoint: cinq (5) jours à compter du décès;
 - (b) Décès de son père ou de sa mère: trois (3) jours à compter du décès;
 - (c) Décès de son frère, de sa soeur, de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère ou de sa belle-soeur: le jour des funérailles;

(d) Naissance ou adoption de son enfant: un (1) jour.

17.02 Si les périodes prévues à la clause 17.01 comportent un ou plusieurs jours non ouvrables (par exemple samedi, dimanche ou jour de congé ou de congé annuel), le salarié ne pourra réclamer le paiement que des seuls jours où il était cédulé pour travailler et où il aura été absent.

17.03 Il est entendu que les dispositions du présent Article s'appliquent seulement si le salarié assiste aux funérailles ou, dans le cas de naissance, à telle naissance.

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

ARTICLE 18 - PERMISSION D'ABSENCE

18.01 (a) Le salarié pourra, par écrit, soumettre une demande de permission d'absence sans paie au gérant des ventes ou à son représentant désigné, au moins quatorze (14) jours avant le début de l'absence désirée.

(b) Si l'absence est autorisée par l'EMPLOYEUR, à son retour au travail, le salarié sera réinstallé à la fonction qu'il occupait avant sa permission d'absence, avec les droits applicables de cette convention.

ARTICLE 19 - FONCTIONS DE JURÉ ET DE TÉMOIN

19.01 Le salarié régulier aura droit à des congés payés, à raison de la différence entre ses honoraires de juré ou de témoin et une somme de trente dollars (\$30.00) par jour, pour les raisons suivantes:

(a) s'il est appelé à servir comme juré;

(b) s'il est convoqué comme témoin par subpoena, dans une cause autre que la sienne ou ne concernant pas des questions syndicales.

21/...

19.02 Il est entendu que le salarié ne pourra réclamer le paiement que des seuls jours où il était cédulé pour travailler et où il aura été absent.

ARTICLE 20 - SÉCURITÉ ET SANTÉ

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

20.02 L'EMPLOYEUR convient de maintenir son régime d'assurances-vie et salaire, sous réserve des contrats en vigueur, à la signature de cette convention, entre l'EMPLOYEUR et les compagnies d'assurance.

20.03 Si le 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, tel qu'attesté par un certificat médical du médecin traitant, lui permettra de reprendre la fonction qu'il occupait avant sa maladie ou son accident.

20.04 L'EMPLOYEUR convient de participer avec les salariés à la moitié du coût du régime d'assurances-vie et salaire en vigueur à la signature de cette convention.

ARTICLE 21 - GRÈVE ET LOCKOUT

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

ARTICLE 22 - DURÉE DE LA CONVENTION

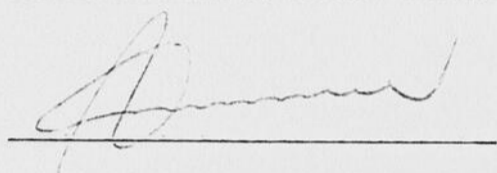
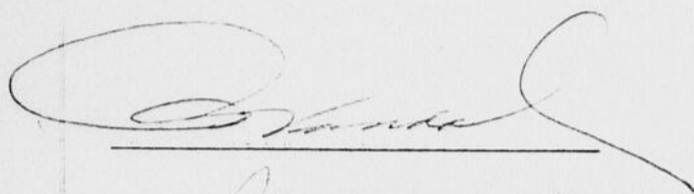
22.01 Cette convention entrera en vigueur à la date de sa signature et le demeurera jusqu'au 31 décembre 1985 inclusivement.

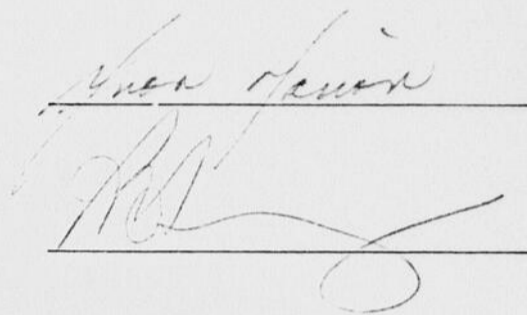
22.02 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de cette convention, toutes les dispositions de ladite convention demeureront en vigueur jusqu'au recours par l'une ou l'autre des parties au droit de grève ou au droit de lockout.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette convention, à Montréal, province de Québec, ce 19e jour de juillet 1984.

CHARTRAND FORD (VENTES) INC.

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







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"/> 1ère convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-27191-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		84-09-21				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Union des Vendeurs d'Automobiles et Employés Auxiliaires TUA loc. 1974 1010 Ste-Catherine E. bureau 510 Montréal, QC. H2L 2G3	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Chartrand Ford (Ventes) Inc 4707 boul. Lévesque St-Vincent de Paul Laval, QC. H7C 1M9
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Perrault, Fournier Avocats Att: Me Michel Fournier 2075 Université, ste 1210 Montréal, QC. H3A 2L1	E.V. Même et 4731 boul. Lévesque, St-Vincent de Paul, Laval Région <u>06-06</u> Activité <u>6569 (8)</u> Affiliation <u>10</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: Article 2.01(a) de la convention collective, 2 tâches de gérant d'affaires (Time Sales Manager).

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	84-10-09

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

LETTRE D'ENTENTE

'84 SEP 21 14:54

ENTRE:*mb*
SCGT
MONTREAL
MESSENGER
CHARTRAND FORD (VENTES) INC.,

ci-après appelée «L'EMPLOYEUR»,

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

ci-après appelée «L'UNION».

LES PARTIES, PAR LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS À CETTE FIN, CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Le 19 juillet 1984, l'EMPLOYEUR et l'UNION ont conclu, relativement à tous les vendeurs de véhicules neufs, usagés et location, salariés au sens du Code du travail de l'EMPLOYEUR, une convention collective de travail devant être en vigueur du 19 juillet 1984 au 31 décembre 1985 inclusivement.
2. Le 1er août 1984, l'UNION a déposé ladite convention collective au greffe du bureau du Commissaire général du travail, le tout suivant les dispositions de l'article 72 du Code du travail.
3. Suivant les dispositions de l'article 2.01(a) de ladite convention collective et suivant l'accord unanime des salariés représentés par l'UNION, l'EMPLOYEUR a décidé de modifier à compter du 27 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 et de s'occuper de la livraison des véhicules à moteur neufs vendus ou loués à long terme par les salariés.
4. 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.

2/...

5. 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 des clauses 13.04(f), (g) et (h) de ladite convention collective relatives à ces sujets, et qu'il y a lieu, en conséquence, de considérer qu'à compter du 27 août 1984 et jusqu'au 31 décembre 1985 inclusivement, lesdites clauses ne devront recevoir aucune application et devront plutôt être remplacées par la clause suivante, qui sera identifiée comme clause 13.04(f):

«13.04

(f) 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 vingt-sept dollars (\$27.00).»

6. L'EMPLOYEUR et l'UNION reconnaissent que l'assignation aux deux (2) dits gérants de la responsabilité exclusive de s'occuper de la livraison des véhicules à moteur neufs vendus ou loués à long terme par les salariés a pour effet de rendre caduques les dispositions de la clause 13.11 relatives à ce sujet, et qu'il y a lieu, en conséquence, de considérer qu'à compter du 27 août 1984 et jusqu'au 31 décembre 1985 inclusivement, ladite clause devra être remplacée par la suivante:

«13.11 Toute livraison de véhicules à moteur neufs devra normalement être effectuée par l'un des gérants d'affaires (Time Sales Managers) et à l'établissement de l'EMPLOYEUR.»

et pour effet de rendre nécessaire de remplacer, dans la clause (i), les mots «le salarié» par les mots «l'un des gérants d'affaires (Time Sales Managers)».

7. L'EMPLOYEUR et l'UNION reconnaissent que les dispositions des paragraphes 5. et 6. de la présente lettre d'entente constituent des modifications qui sont apportées à ladite convention collective, et qu'en conséquence, ladite lettre d'entente doit être déposée au greffe du bureau du Commissaire général du travail, le tout suivant les dispositions de l'article 72 du Code du travail.

8. L'EMPLOYEUR et l'UNION reconnaissent que les dispositions de la présente lettre d'entente, à l'exception de celles du paragraphe 4. qui seront permanentes, s'appliqueront à compter du 27 août 1984 et jusqu'au 31 décembre 1985 inclusivement.

3/...

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés à cette fin, ont signé la présente lettre d'entente, à Montréal, province de Québec, ce 21e jour de septembre 1984.

CHARTRAND FORD (VENTES) INC.

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

