

No.

14955-07

NOM

Montmorency Ford Venturi Ltee

B: 12.002.

CONVENTION COLLECTIVE passée et conclue à Montréal, ce _____ ième

jour du mois de _____ de l'année mil neuf cent quatre-vingt-un.

ENTRE:

MONTMORENCY FORD VENTES LTEE

ou ses successeurs,

7225, boul. Taschereau
Brossard, QUEBEC
J4Y 1A1

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

d'une part,

PAR MESSAGEUR

ML

'82 AOU - 3 10 19

ET:

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

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.

ci-après appelée "L'UNION"

d'autre part

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1982 09 21
M.T.M.S.R.

LA PRESENTE CONVENTION ATTESTE CE QUI SUIT:

'82 AOU - 3 10 29

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLES</u>		<u>PAGES</u>
	Classifications et définitions	1
I	Reconnaissance et juridiction	2
II	Droits de la direction	2
III	Sécurité syndicale	2-3
IV	Affaires syndicales	3-4
V	Ancienneté	4-5
VI	Discipline et sécurité d'emploi	5-6
VII	Procédure de griefs	6-7
VIII	Arbitrage	7
IX	Heures de travail	8
X	Temps supplémentaire	8-9
XI	Rémunération - Salaire minimum annuel garanti	8-9
XII	Rémunération - Commissions	9-10-11-12-13-14
XIII	Démonstrateurs	15
XIV	Vacances payées	15-16-17
XV	Congés statutaires	17
XVI	Congés de deuil et autres	18
XVII	Permis d'absence	18
XVIII	Fonctions de juré	18
XIX	Bénéfices marginaux	19
XX	Sécurité et santé	19
XXI	Journées de maladie ou accident	19-20
XXII	Grève et lock-out	20
XXIII	Privilèges acquis	20
XXIV	Durée de la convention	20

CLASSIFICATION ET DEFINITIONS

- 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 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) Vendeurs de camions:
Un vendeur de camions est un employé vendeur qui vend ou loue à long terme des camions exclusivement.
- c) Vendeurs réguliers:
Tous les vendeurs autres que les vendeurs sous probation sont des vendeurs réguliers.
- d) Vendeurs de flotte:
Tous les vendeurs d'automobiles qui vendent des véhicules-moteur à des acheteurs de flotte, exclusivement.
- e) Ventes réservées:
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) Commissions gagnées
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 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 au nom 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.

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 - SECURITE 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.

ARTICLE III - SECURITE SYNDICALE (suite)

- 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 négociations.
- 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, sur rendez-vous, afin de rencontrer 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 condition que l'Employeur puisse raisonnablement se passer de ses services. Toutefois le salaire annuel sera ajusté en conséquence.

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES (suite)

- 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 négociations de l'Union sera formé de permanents et d'un membre de l'Union, salarié de l'établissement.

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 quatre-vingt-dix (90) jours.
- 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 dont l'ancienneté est sensiblement égale, c'est-à-dire que la différence n'excède pas douze (12) mois, 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 autre cause justifiable. Ce rappel devra être fait par lettre recommandée à la dernière adresse connue du salarié avec copie adressée à l'Union;

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

- 5.04- ...
- 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.
- 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.
- 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, le salaire et la date d'embauchage, la date de naissance, le numéro de sécurité sociale.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE 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.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI (suite)

- 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 - PROCEDURE 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 GERANT DE DEPARTEMENT
Le salarié impliqué et/ou un délégué et/ou l'agent 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 du 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 GERANT GENERAL
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 agent 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) jours ouvrables suivant la date du congédiement.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

- 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.
- 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 (09:00) le matin à dix heures (22:00) le soir, du lundi au vendredi inclusivement.
- 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 08:30 heures et ne devront pas excéder une (1) heure. Tous les vendeurs devront être présents, sauf pour une raison valable.

ARTICLE X - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 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 (1½) sur le salaire minimum garanti en surplus de toute commission qu'il pourra gagner.
- 10.02- Tout travail effectué le dimanche sera rémunéré au taux de temps double (2) sur le salaire minimum garanti 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 (1½) sur le salaire minimum garanti en surplus de toute commission qu'il pourra gagner et au paiement du congé selon le taux établi à l'article 11.01.
- 10.04- Aux fins de l'article X, le seul temps supplémentaire payable sera celui demandé par écrit par l'Employeur.

ARTICLE XI - REMUNERATION - SALAIRE MINIMUM ANNUEL GARANTI

- 11.01- a) Chaque salarié régulier sera assuré d'un salaire minimum annuel garanti de seize mille cinq cents dollars (\$16,500.00) payable en cinquante (50) versements de trois cent trente dollars (\$330.00) le jeudi de chaque semaine.

ARTICLE XI - REMUNERATION - SALAIRE MINIMUM ANNUEL GARANTI (suite)

11.01- ...

- b) Les salariés sous probation seront payés deux cents dollars (\$200.00) par semaine et le salaire annuel garanti sera ajusté en conséquence.
- c) A la fin de chaque mois de calendrier, tous les bonis et les commissions gagnés et dus à chaque salarié devront être additionnés et si ladite somme excède le total du salaire minimum garanti reçu par le salarié au cours du mois de calendrier, la différence sera payée au salarié avant le septième (7e) jour ouvrable du mois suivant.
- d) Toutefois, l'Employeur pourra retenir 50% de l'excédent stipulé ci-haut jusqu'à concurrence de mille deux cents dollars (\$1,200.00) lequel sera payé au salarié dans les quinze (15) jours suivant la clôture de l'année de base du salaire minimum annuel garanti.
- e) Pour les mois où le salarié serait en déficit de son salaire minimum annuel garanti, l'Employeur pourra déduire le montant du déficit sur la retenue stipulée ci-haut.
- f) Aux fins de cette clause, l'année de base sera calculée du 1er mars au 28 février.

ARTICLE XII - REMUNERATION - COMMISSIONS

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 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 cinquante dollars (\$50.00) de frais de manipulation (lot charge) plus tous les frais de

ARTICLE XII - REMUNERATION - COMMISSIONS (suite)

12.02- Voitures usagées (suite)

- b) ...
reconditionnement et/ou de préparation pour l'année de calendrier 1981. En 1982, la majoration sera de cinquante-cinq dollars (\$55.00).
- 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 du 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.
- 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 15% de l'Employeur.
- 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 USAGEES
- La commission sur tout véhicule neuf ou usagé vendu et livré sera calculée de la façon suivante:
Pour l'année de calendrier 1981:
Profit brut - premier \$275.00 25%
- suivant \$225.00 40%
- excédent 45%
 - Pour l'année de calendrier 1982:
Profit brut - premier \$275.00 25%
- suivant \$175.00 40%
- excédent 45%
- b) DEMONSTRATEURS
- La Commission sera calculée de la même façon que pour un véhicule neuf avec minimum garanti de \$150.00 pour l'année de calendrier 1981 et de \$155.00 pour l'année de calendrier 1982.

ARTICLE XII - REMUNERATION - COMMISSIONS (suite)

12.03- Taux des commissions (suite)

c) LOCATION A LONG TERME

- Une commission de cent vingt-cinq dollars (\$125.00) sera payée sur tout contrat de location à long terme négocié par un salarié, contrat préparé et finalisé par la direction.

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 payée aux salariés pour la vente d'un programme d'entretien prolongé de véhicule neuf ou usagé.

- Financement

10% de la ristourne versée à l'Employeur sera payée aux salariés 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 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.

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 deals) 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.

ARTICLE XII - REMUNERATION - COMMISSIONS (suite)

12.04- Vente réservée (house deal) (suite)

- c) Pour l'année de calendrier 1981, ces ventes seront limitées à soixante-quinze (75) unités et pour 1982, 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 dollars et plus.

Mois	<u>\$10.00</u>	<u>\$20.00</u>	<u>\$30.00</u>
Janvier	7 unités	9 unités	11 unités
Février	7	9	11
Mars	11	13	15
Avril	14	17	20
Mai	15	18	21
Juin	14	17	20
Juillet	11	13	15
Août	8	10	12
Septembre	9	11	13
Octobre	13	16	20
Novembre	10	12	14
Décembre	6	8	10
TOTAL	<u>125</u>	<u>153</u>	<u>182</u>

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

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

ARTICLE XII - REMUNERATION - COMMISSIONS (suite)

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

12.08- Commissions sur livraisons 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 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
 - qui a réalisé la vente;
 - si la vente est une vente réservée (house deal), une vente de flotte, etc...
- c) Chaque salarié recevra un rapport détaillé de ses gains mensuels, où figurera la liste de toute transaction effectuée 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 relatif à ses propres ventes.

ARTICLE XII - REMUNERATION - COMMISSIONS (suite)

- 12.11- Toute livraison de véhicules-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, le véhicule devra être conduit par un manœuvre (jockey) à la place d'affaires où ledit salarié sera assigné.
- 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.
- 12.13- Les vendeurs seront protégés sur la vente d'un 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
 - 1- dans les quarante-huit (48) heures suivant l'inscription au registre (master log);
 - 2- dans les sept (7) jours civils suivant l'inscription au registre (master log);
 - 3- dans les trente (30) jours civils suivant l'inscription au registre (master log);et ce, dans l'ordre chronologique ci-haut stipulé.
 - b) trois (3) ans suite à une vente pourvu qu'il y ait un contact téléphonique par an.

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. la même journée, le vendeur qui signe la transaction est celui qui bénéficie de la commission et de tous les avantages qui y sont rattachés.

ARTICLE XIII - DEMONSTRATEURS

- 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 contraventions et les crevaisons sont à la charge du salarié.
- 13.02- A l'intérieur d'une année de calendrier, le salarié remboursera à l'Employeur:
\$100.00 lors du premier (1er) accident;
\$175.00 lors du deuxième (2e) accident;
\$250.00 lors du troisième (3e) accident.
- Cette clause est aussi valable lors d'un vol d'enjoliveurs de roues en broches.
- Enfin, pour toute contravention impayée, des frais d'administration de quinze dollars (\$15.00) seront facturés au salarié.
- 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 façon normale.
- 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 telle que stipulée à l'article 6.02.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES

- 14.01- L'Employeur consent d'accorder des vacances payées à chaque salarié selon les critères suivants:
- | <u>Années de service</u> | <u>Vacances payées</u> |
|--------------------------|--|
| Moins de 12 mois | Une journée chômée par mois de service et payée à raison de 4% de ses gains accumulés. |
| Un (1) an et plus | Deux (2) semaines chômées et payées à raison de 4% de ses gains accumulés depuis le 1er mai de l'année précédente. |

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES

14.01-

...

Années de service

Vacances payées

Cinq (5) ans et plus

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

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 leurs 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 14.04 aura été suivie, s'il reste encore des 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.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.05- 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 - CONGES 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.

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 tels que définis 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 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, en sus du salaire annuel garanti.

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- a) Décès du conjoint ou d'un de ses enfants: quatre (4) jours ouvrables.
- b) Décès du père, de la mère, jusqu'à concurrence de trois (3) jours ouvrables 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 accordées 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.

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 JURE

- 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.

ARTICLE XIX - BENEFICES MARGINAUX

- 19.01- Les bénéfiques marginaux et incidences monétaires prévus aux articles XVI et XVIII seront calculés et rémunérés selon le salaire annuel garanti sur une base quotidienne et seront cumulés avec les commissions.

ARTICLE XX - SECURITE ET SANTE

- 20.01- L'Employeur convient de continuer à prendre des 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'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 où l'Union présenterait à l'Employeur un plan de bien-être supérieur, à l'intention des salariés, l'Employeur s'engage à le considérer.
- 20.03- 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.
- 20.04- L'Employeur convient de participer avec les salariés à la moitié du coût du plan d'assurance-groupe et d'assurance-salaire présentement en vigueur au 31 décembre 1980. Toutefois, l'Employeur consent à contribuer à l'amélioration du plan en vigueur au 31 décembre 1980 dans la mesure suivante: \$2.00/semaine par employé additionnel.

ARTICLE XXI - JOURNEES DE MALADIE OU ACCIDENT

- 21.01- L'Employeur convient de payer au salarié son plein salaire selon le salaire minimum garanti - 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. Dans tous les cas, l'Employeur convient de payer la différence entre

ARTICLE XXI - JOURNEES DE MALADIE OU ACCIDENT (suite)

- 21.01- ...
les prestations d'assurance et son salaire annuel garanti, tels montants pourront être appliqués au compte de commissions, jusqu'à concurrence de seize (16) semaines pour la première période, et de dix-sept (17) semaines pour toute période suivante d'absence de maladie dans l'année civile.
- 21.02- 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 XXII - GREVE ET LOCK-OUT

- 22.01- 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 XXIII - PRIVILEGES ACQUIS

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

ARTICLE XXIV - DUREE DE LA CONVENTION

- 24.01- Il est entendu entre les deux (2) parties que la présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1981 et restera pleinement en vigueur jusqu'au 31 décembre 1982.
- 24.02- 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 SIGNE A MONTREAL, CE _____ IEME

JOUR DU MOIS DE _____ 1981.

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

MONTMORENCY FORD VENTES LTEE

Alain Dubois
.....

Guillaume Chartrand
.....

Maurice Lacombe
.....

André Pelletier
.....

Jean Gauthier
.....

Josy Michaud
.....

Pierre Robitaille
.....

[Signature]
.....

Il est entendu entre les deux (2) parties que la présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1981 et restera plénière en vigueur jusqu'au 31 décembre 1983.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A MONTREAL, CE _____ IEME
JOUR DU MOIS DE _____ 1981.

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

MONTMORENCY FORD VENTES LTEE

[Signature]
.....
[Signature]
.....

[Signature]
.....
[Signature]
.....

LETTRE D'ENTENTE

Modifications à la convention collective:

En vertu de l'article 72 du Code du Travail, les parties ont convenu que:

11.01 a), b), c), d), e), et f) changés par:

11.01 a) Les salariés seront payés chaque jeudi pour toutes les livraisons effectuées au cours de la semaine se terminant le vendredi précédent.

11.01 b) 1-Les salariés seront rémunérés en vertu de l'article (XII) douze de la présente convention collective selon les taux de 1981.

2-Toutefois de façon à venir en aide à la maison Montmorency Ford, les salariés contribueront un montant de dix pour cent (10%) du salaire total gagné tel que stipulé en 11.01 b) 1-.

13.02 A l'intérieur d'une année de calendrier, le salarié remboursera à l'Employeur (\$250.00) deux cent cinquante dollars par accident.

20.04 L'Employeur convient de participer avec les salariés à la moitié du coût du plan d'assurance-groupe et d'assurance-salaire présentement en vigueur au 31 décembre 1980, jusqu'à un maximum de (\$3.00) trois dollars par semaine.

24.01 Il est entendu entre les deux (2) parties que la présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1981 et restera pleinement en vigueur jusqu'au 31 décembre 1983.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A MONTREAL, CE 19
JOUR DU MOIS DE *Avril* 1982.

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

MONTMORENCY FORD VENTES LTEE

Bernard Angley
Jean Michaud

J. J. J.
Luella Chevrette