

NAME
NOM

No.

4760-5

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 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		15-9874-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	80-03-28	80-06-02		80-03-28	82-12-31	8

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. Intern. des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astron.... local 698 Att.: M. Jacques Fortin 7811 Louis-H. Lafontaine ste 203 Montréal H1K 4E4	<input type="checkbox"/> Déposant Automobile Renault Canada Ltée 1305 boul Marie-Victorin St-Basile-de-Montarville P.Q.

Unité de négociation

Et. visé: 6875 Côte de Liesse, V. St-Laurent

"Tous les salariés au sens du Code du Travail excepté les employés de bureau, travaillant aux établissements de la mine en cause à 9555 Devonshire et 1824 Ste-Catherine Ouest"

Région	06-06	Activité	3250 (5)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

Voir au verso pour les codes

Remarques

Signature: *J. Fortin*

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Jacques Fortin*

Date: 80-06-01

Pour renseignements

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

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

PAR MESSAGEUR

2007-06-01

04760-5

SECTION - "ATELIER"

Rob ok
3250 (5)

9877-01
8

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

AUTOMOBILES RENAULT CANADA LTEE

(ci-après appelée "la Compagnie"
ou "l'employeur")

ET:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE,
DE L'AERONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE
ET DES INSTRUMENTS ARATOIRES D'AMERIQUE
(CTC), Local 698,

(ci-après appelé "le Syndicat")

PAR MESSAGEUR

JUN - 2 9 42



ARTICLE 1 - JURIDICTION

- 1.01 Cette convention s'applique à tous les employés inclus dans l'unité de négociation.
- 1.02 Aux fins de cette convention, l'unité de négociation est telle qu'indiquée dans le certificat en accréditation émis par la Commission des Relations du Travail du Québec qui se lit comme suit:
- "Tous les salariés au sens du Code du Travail, excepté les employés de bureau, travaillant à l'atelier des Automobiles Renault Canada Ltée, 1305 Boul. Marie-Victorin, Saint-Bruno de Montarville, Québec."
- 1.03 Par les présentes, la Compagnie reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif pour et au nom de tous les employés inclus dans l'unité de négociation.
- 1.04 Les employés exclus de l'unité de négociation n'auront pas le droit d'effectuer des travaux relevant de l'unité de négociation sauf en cas d'urgence, d'enseignement ou de bricolage (y compris dépistage et réglage mineurs).

ARTICLE 2 - NON DISCRIMINATION

- 2.01 Le Syndicat et l'employeur s'engagent à ne faire aucune discrimination parmi les membres du personnel en raison de leur adhésion ou non au Syndicat, de leur fonction ou de leur participation dans le Syndicat ou à cause de leurs croyances, de leur couleur ou de leur race.

ARTICLE 3 - DROITS DE GERANCE

- 3.01 Le Syndicat reconnaît que la Compagnie a le droit exclusif de gérer et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement et de conduire son entreprise à son gré sujet aux seules restrictions imposées par la loi et par la présente convention, l'employeur conservant tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par la présente convention, incluant, sans restreindre la portée générale de ce qui précède:
- a) le droit de maintenir l'ordre et la discipline et d'assurer la sécurité et l'efficacité de ses opérations;

- b) Le droit d'établir et d'appliquer les règles et règlements raisonnables et de les amender et le droit de suspendre, congédier ou autrement discipliner ses employés pour juste cause, sous réserve du droit d'un ouvrier victime d'une sanction disciplinaire injuste ou illégale de soumettre un grief suivant les procédures prévues à cet effet à l'Article 6;
- c) Le droit d'embaucher, mettre à pied, promouvoir, démettre, transférer et classifier les employés, sous réserve de leur droit de soumettre un grief suivant les procédures ci-après prévues;
- d) Le droit d'innover, changer, améliorer les méthodes et facilités de travail.

ARTICLE 4 - ACTIVITES SYNDICALES

4.01 La Compagnie, par les présentes, reconnaît que le comité syndical d'usine est mandaté pour s'occuper de toute question relevant de la présente convention, de son application ou de son interprétation.

4.02 Le comité syndical d'usine est composé de deux (2) employés nommés par le Syndicat, un de ces employés sera nommé comme étant le président.

4.03 A moins de stipulation contraire aux présentes, aucune activité syndicale n'aura lieu durant les heures de travail.

Avec la permission préalable de son contremaître, laquelle permission ne sera pas refusée de façon déraisonnable, un membre du comité syndical d'usine pourra s'absenter de son travail régulier pendant une période de temps raisonnable, sans perte de salaire, pour enquêter sur un grief et le régler.

4.04 Chaque partie peut obtenir la présence d'un représentant extérieur à toute rencontre entre les représentants des deux parties, à la condition que la partie opposée en soit informée à l'avance et que la date et l'heure de telle rencontre soient mutuellement convenues. Il est entendu que cette disposition ne s'applique pas au Stade 1 de la Procédure de grief.

- 4.05 Le Syndicat pourra afficher dans les ateliers de l'employeur des avis de convocation ou autres avis du même genre sur des tableaux désignés par l'employeur. Tels avis devront être signés par un représentant syndical et avoir été approuvés au préalable par l'employeur. Le Syndicat ou ses représentants ne feront au lieu du travail la distribution d'aucune circulaire ou littérature.
- 4.06 A la demande du Syndicat, par écrit, au moins quinze (15) jours à l'avance, la Compagnie accordera un permis d'absence sans paye ne devant pas dépasser cinq (5) jours ouvrables à pas plus d'un employé à la fois pour participer à des réunions et journée, d'étude syndicale, à moins qu'un tel permis d'absence constitue à ce moment-là une entrave sérieuse aux opérations de la Compagnie. L'ensemble des permis d'absence accordés à tous les employés pour ces fins ne doit pas dépasser un maximum de vingt (20) jours ouvrables par année contractuelle.
- 4.07 Lors du renouvellement de la présente convention, un comité de négociation composé de deux (2) employés sera choisi par les employés pour s'occuper des négociations.

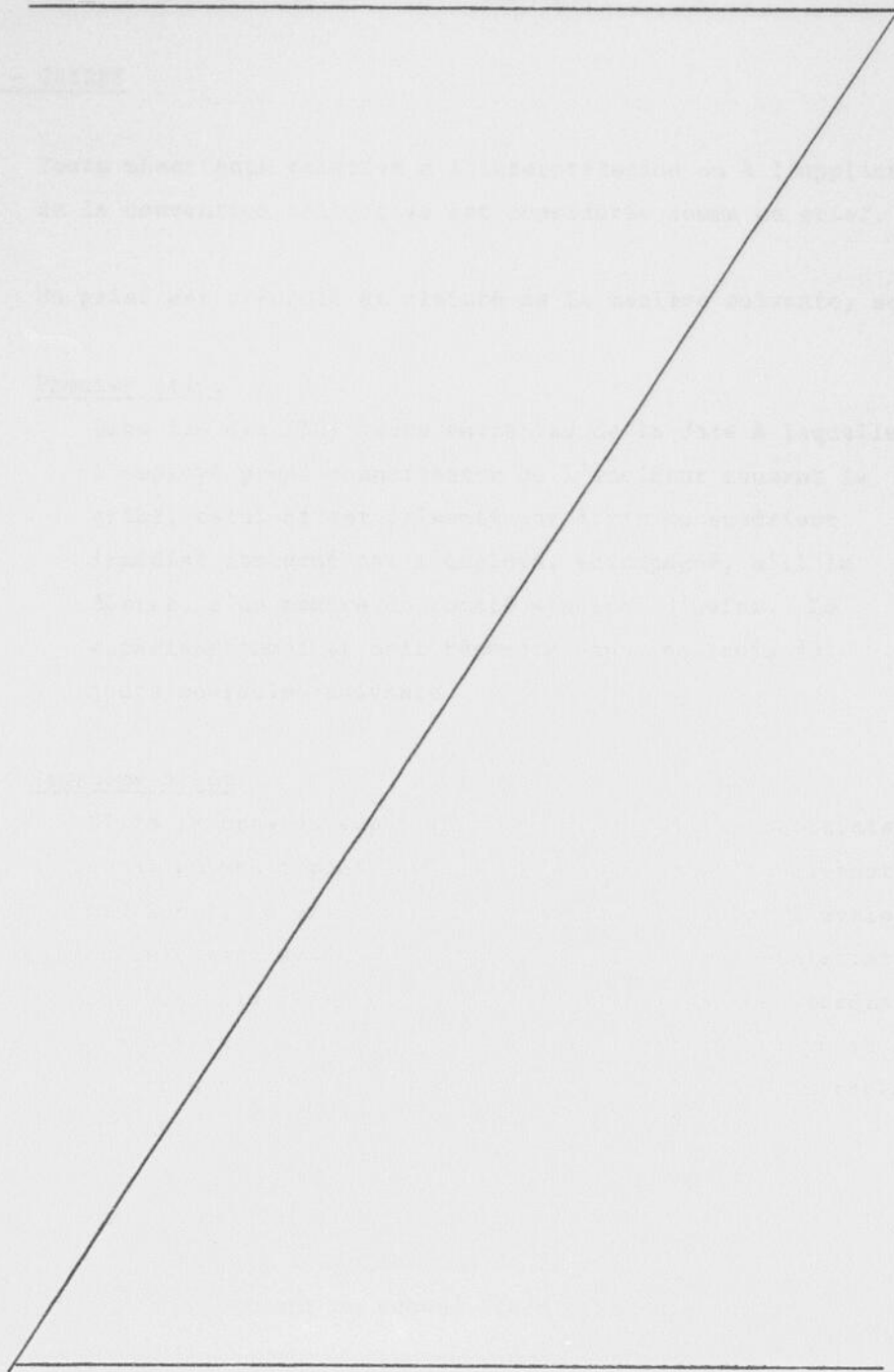
La Compagnie paiera les deux (2) membres du comité de négociation sur la base de leur taux horaire régulier pour le temps qu'ils s'absenteront durant les heures de travail régulièrement cédulés aux fins de participer à ces assemblées de négociation; mais la Compagnie ne paiera pas le salaire perdu en raison des rencontres devant le conciliateur ou des auditions devant le conseil d'arbitrage.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE

- 5.01 La Compagnie convient de déduire la cotisation syndicale mensuelle de la paie de chaque employé qui aura signé l'autorisation nécessaire établie à cette fin. Sur autorisation expresse de tout employé régi par cette convention, la Compagnie convient de déduire de tel employé à sa première semaine complète de paie un montant équivalent au droit d'entrée syndicale.
- 5.02 Nonobstant toute disposition contraire aux présentes, tout nouvel employé sera tenu, comme condition d'emploi, de signer l'autorisation nécessaire à la retenue de la cotisation syndicale.

5.03 L'autorisation de retenue syndicale mentionnée aux paragraphes 5.01 et 5.02 est irrévocable pendant la durée de la convention collective sauf pendant les délais légaux.

5.04 Le Syndicat informera la Compagnie, par écrit, du montant de la cotisation syndicale et du droit d'entrée.



- 5.05 Cette retenue de cotisation syndicale s'effectuera sur la paie de chaque semaine et sera envoyée à l'endroit indiqué par le Syndicat avec le nom des employés concernés le 15 du mois suivant.
- 5.06' Le Syndicat accepte d'indemniser et de dégager la Compagnie de toute obligation, réclamation, responsabilité, dommage ou poursuite qui pourrait survenir à la suite de tout acte posé par la Compagnie en accord avec les dispositions de cet article ou en vertu de l'autorisation décrite aux présentes, pour un montant qui n'excédera pas la somme reçue par le Syndicat à la suite des déductions faites sur les gages de ce ou de ces employés.

ARTICLE 6 - GRIEFS

- 6.01 Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective est considérée comme un grief.
- 6.02 Un grief est présenté et discuté de la manière suivante, soit:

Premier Stade

Dans les dix (10) jours ouvrables de la date à laquelle l'employé prend connaissance de l'incident causant le grief, celui-ci est présenté par écrit au supérieur immédiat concerné par l'employé, accompagné, s'il le désire, d'un membre du comité syndical d'usine. Le supérieur immédiat doit répondre dans les trois (3) jours ouvrables suivants.

Deuxième Stade

Si la réponse du supérieur immédiat n'est pas satisfaisante ou si aucune réponse n'est donnée dans le délai ci-haut mentionné, le grief sera référé, par écrit, par l'employé ou le comité syndical d'usine au secrétaire administratif dans les dix (10) jours ouvrables suivants. Le secrétaire administratif doit répondre, par écrit, à l'employé et au comité syndical d'usine dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

- 6.03 Le Syndicat a le droit de soumettre tout grief relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective en le référant directement au second stade prévu ci-haut.

- 6.04 Si la réponse du secrétaire administratif n'est pas satisfaisante ou si aucune réponse n'est donnée dans le délai ci-haut mentionné, le grief peut alors être soumis à l'arbitrage de la manière prévue à l'article suivant.
- 6.05 A défaut de l'employé ou du comité syndical de procéder au stade suivant dans les délais prévus ci-haut ou de déposer une demande d'arbitrage dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la décision rendue à la deuxième étape, le grief sera considéré comme ayant été réglé.

ARTICLE 7 - ARBITRAGE

- 7.01 Sur réception de la demande d'arbitrage de l'une ou l'autre des parties, un arbitre sera choisi d'un commun accord par les parties aux présentes. A défaut d'entente dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la demande d'arbitrage, l'arbitre sera nommé par le Ministre du Travail, conformément aux dispositions du Code du travail.
- 7.02 La décision de l'arbitre sera finale et liera les deux parties. L'arbitre n'aura pas juridiction de changer, modifier, altérer de quelque manière que ce soit l'une des clauses quelconques de la présente convention ou ajouter ou substituer toute nouvelle clause ou enfin de rendre une décision contraire aux termes de la présente convention.
- 7.03 Lorsque l'incident causant le grief a entraîné une perte de salaire et/ou autres bénéfices, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner qu'une telle perte en tout en partie soit remboursée ou restaurée. Dans un cas disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner une pénalité réduite s'il décide que celui ayant formulé le grief a été puni trop sévèrement.
- 7.04 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à part égale par les parties.

ARTICLE 8 - GREVE ET LOCKOUT

- 8.01 Toute grève ou lockout est interdit en toute circonstance pendant la durée de la convention collective.

Le Syndicat ou toute personne agissant dans l'intérêt du Syndicat ou d'un groupe de salariés n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

- 8.02 Les dispositions du paragraphe 8.01 ne doivent pas être interprétées comme limitant ou restreignant les droits des parties en vertu des dispositions applicables du Code du Travail.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

- 9.01 L'ancienneté signifie la durée de service continu à l'emploi de la Compagnie.

- 9.02 L'ancienneté s'acquiert après une période probatoire accumulée de trois (3) mois de travail dans l'unité de négociation.

Toutefois, dans le cas des employés occupés exclusivement au déblaiement de la neige et à la manutention des véhicules pour l'hiver sur le terrain de stationnement des véhicules neufs à l'établissement de Saint-Bruno de Montarville, les parties conviennent que la période probatoire sera une période continue de trois (3) mois de travail dans l'unité de négociation.

Pendant cette période, l'employé sera considéré à l'essai et ne pourra avoir recours à la procédure de grief en cas de mise-à-pied ou de congédiement. Après cette période d'essai, l'ancienneté de l'employé sera rétroactive à sa date d'embauche.

- 9.03 A la signature de la présente convention, une liste d'ancienneté sera soumise au Syndicat indiquant les noms des employés, leur occupation et leur ancienneté. La Compagnie avisera le Syndicat mensuellement de toute modification à cette liste, s'il y a lieu. Cette liste sera affichée en permanence et renouvelée une fois par trimestre.

- 9.04 Dans les cas de promotion, démotion ou transfert, les trois facteurs suivants seront pris en considération: l'ancienneté, l'aptitude et la compétence. Quand la compétence et l'aptitude seront égales, l'employé avec le plus d'ancienneté aura la priorité.

- 9.05 a) Nonobstant les dispositions du paragraphe 9.04, lorsqu'il devient nécessaire de transférer un homme de métier d'un établissement à un autre, le poste sera offert à tous les employés du métier concerné et de la classe requise. Si deux employés y posent leur candidature, celui ayant le plus d'ancienneté sera automatiquement choisi. Si aucun employé ne pose sa candidature, celui ayant le moins d'ancienneté et occupé dans le métier concerné et dans la classe requise sera tenu d'accepter un tel transfert.
- b) Lorsqu'il devient nécessaire de combler un poste vacant dans l'atelier des organes rénovés, la priorité sera accordée aux employés de l'atelier de Saint-Bruno. La promotion sera accordée selon les dispositions de l'Article 9.04

Avant d'engager quelqu'un de l'extérieur pour occuper un poste à l'intérieur de l'atelier de Saint-Bruno, le poste sera d'abord offert aux employés de l'atelier des organes rénovés du métier concerné et de la classe requise et ayant moins d'un an de service dans le département des organes rénovés. Si aucun employé qualifié en vertu des dispositions du présent article ne pose sa candidature dans les trois (3) jours ouvrables de l'affichage, la Compagnie remplira le poste à sa guise. Si deux ou plusieurs employés qualifiés en vertu des présentes posent leur candidature, les dispositions de l'Article 9.04 s'appliqueront.

- 9.06 Dans les cas de mise à pied et de réembauchage, les trois (3) facteurs suivants seront pris en considération: l'ancienneté, l'aptitude et la compétence. Quand la compétence et l'aptitude sont suffisantes, l'employé avec le plus d'ancienneté aura la priorité.
- 9.07 Dans les cas de mise à pied, un membre du comité syndical jouira d'une ancienneté préférentielle sur son occupation ou sur une occupation inférieure pourvu qu'il soit qualifié pour le travail à accomplir.
- 9.08 Dans les cas de mise à pied dépassant une (1) semaine, la Compagnie s'engage à donner un préavis d'une (1) semaine.

- 9.09 Un employé figurant sur la liste de rappel peut refuser de retourner au travail s'il est rappelé pour une période temporaire ne dépassant pas trente (30) jours de calendrier ou à une occupation moins bien rémunérée ou en cas de maladie ou de blessure. Une telle action de sa part est sans préjudice à l'exercice ultérieur de ses droits acquis d'ancienneté.
- 9.10 Lorsqu'un employé ayant des droits acquis d'ancienneté est absent du travail à cause d'un congé autorisé ou de maladie ou d'accident, son ancienneté s'accumule pendant cette absence. Toutefois, l'ancienneté cesse de s'accumuler après une absence de dix-huit (18) mois pour cause de maladie. Il n'y aura aucune limite dans un cas d'accident de travail.
- 9.11 Lorsqu'un employé est mis à pied, son ancienneté s'accumule pendant une période de douze (12) mois. Une fois cette période de douze (12) mois complétée, l'ancienneté cesse de s'accumuler mais est maintenue pendant une période supplémentaire de douze (12) mois.
- 9.12 Un employé ayant exercé une fonction relevant de l'unité de négociation qui est appelé à occuper une fonction exclue de l'unité de négociation conservera son ancienneté et continuera de l'accroître tant et aussi longtemps qu'il sera au service de la Compagnie, mais il ne pourra pas revenir dans l'unité de négociation pour y déplacer un employé ayant une ancienneté supérieure.
- 9.13 Un employé ayant de l'ancienneté et appelé sous les drapeaux conservera son ancienneté et continuera de l'accroître pendant une telle période d'absence.
- 9.14 Un employé perd ses droits d'ancienneté:
- a) Lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
 - b) Lorsqu'il est congédié pour juste cause;
 - c) Alors qu'il est mis à pied, s'il refuse ou néglige de se rapporter au travail dans les trois (3) jours ouvrables suivant l'envoi par la Compagnie d'un avis recommandé le rappelant au travail sur une occupation régulière, une

copie de tel avis ayant été envoyée au Syndicat. Ce délai de trois (3) jours ouvrables pour se rapporter au travail peut être prolongé jusqu'à six (6) jours ouvrables dans le cas des employés qui auraient obtenu un emploi ailleurs, à la condition qu'ils avisent la Compagnie dans les trois (3) jours de leur intention de revenir au travail et à la condition qu'il leur soit nécessaire de donner un avis de départ avant de quitter ce nouvel emploi:

- d) Pour une absence de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans autorisation ou motif valable.

ARTICLE 10 - SALAIRES ET OCCUPATIONS

- 10.01 Toutes les classifications et salaires correspondants approuvés par les deux parties sont énumérés à l'Annexe "A" attachée aux présentes laquelle en fait partie.
- 10.02 Nonobstant toute disposition contraire, les employés ayant terminé leur période probatoire aux dates prévues au paragraphe 10.03 recevront les augmentations prévues audit paragraphe 10.03
- 10.03 L'Annexe "A" de la présente convention entrera en vigueur à la date de la signature de la présente convention collective.
- 10.04 Nonobstant toute disposition contraire, les employés probationnaires ne subiront aucune baisse de salaire par suite de la mise en vigueur de cette convention.
- 10.05 Un travailleur reçoit, en plus de son salaire régulier, une prime d'équipe de trente cents (\$0.30) par heure travaillée sur l'équipe de nuit. Cette prime est incluse dans le calcul du taux pour travail supplémentaire.
- 10.06 La Compagnie s'engage à continuer la présente coutume quant à la paie des salariés.

(Note: ladite coutume est la suivante:

Saint-Bruno: payé en espèces le mercredi)

- 10.07 Si une nouvelle occupation est établie ou une occupation actuelle change substantiellement de nature pendant la durée de cette convention, le salaire correspondant sera établi par la Compagnie, compte tenu de la structure des salaires établie à l'Annexe "A"
- 10.08 Tout employé transféré temporairement de son occupation à une autre dont le taux de salaire est inférieur continue d'être payé le taux de son occupation régulière. Cette clause ne s'applique pas dans le cas d'un transfert consécutif à une mise à pied.
- 10.09 Tout employé transféré à titre temporaire (pour une période d'au moins un (1) jour ouvrable et de moins de quinze (15) jours ouvrables) de son occupation à une autre dont le taux de salaire est supérieur, recevra une prime de dix pour cent (10%) de son taux pour tout le temps travaillé, ou le taux de l'occupation concernée si ce dernier est moins élevé.
- 10.10 Tout employé exerçant ses droits d'ancienneté pour déplacer un autre employé en cas de mise-à-pied recevra immédiatement le taux correspondant à sa nouvelle occupation.
- 10.11 Le système de rémunération (à l'heure ou au mois) d'un employé ne peut être changé sans l'accord des parties aux présentes.
- 10.12 A) La Compagnie convient qu'il y aura au moins un mécanicien première classe dans chaque atelier régi par cette convention, ce mécanicien première classe étant celui qui, dans chaque atelier, obtiendra le meilleur résultat aux examens officiels de la Régie Renault de France, examens devant être conduits de façon impartiale par la Compagnie et auxquels sont admissibles tous les mécaniciens quelle que soit leur classe.
- b) La Compagnie convient qu'il y aura au moins un (1) mécanicien deuxième classe dans chaque atelier, à condition qu'il y ait au moins cinq (5) mécaniciens dans cet atelier. Ce mécanicien sera nommé par la Compagnie.
- 10.13 Les dispositions du paragraphe 10.12 ne doivent pas être interprétées comme limitant le droit des hommes de métier d'obtenir une carte de compétence d'une classe supérieure à la leur, dans lequel cas ils seront automatiquement reclassés et payés le taux prévu pour la classe indiquée par leur nouvelle carte de compétence.

ARTICLE 11 - HEURES DE TRAVAIL

11.01 La cédule de travail est la suivante:

Du lundi au vendredi inclusivement de 08H00 du matin à midi et de 12H45 à 17H15 de l'après-midi. 4

4
5
Cependant, la cédule des heures de la semaine régulière de travail peut être modifiée par la Compagnie après discussion avec le Syndicat.

11.02 Un employé qui se présente à son poste de travail, à l'ouverture des ateliers, lors d'une journée de travail régulièrement cédulée, recevra quatre (4) heures de travail ou une paie équivalente s'il n'a pas été avisé par la Compagnie qu'il n'y aurait pas de travail ce jour-là.

11.03 Deux (2) périodes de repos (pause-café) de dix (10) minutes par jour seront allouées aux employés. Ces périodes de repos seront cédulées par la Compagnie.

11.04 Les employés bénéficient d'une période payée de cinq (5) minutes immédiatement avant l'heure du repas et d'une autre période payée de cinq (5) minutes immédiatement avant la fin de leur journée de travail pour leur permettre de ranger leurs outils et de se laver.

ARTICLE 12 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

12.01 Sauf pour les gardiens, tout travail exécuté en plus de la durée régulière hebdomadaire ou en dehors de l'horaire fixé doit être payé au taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%). De plus, tout travail exécuté entre 11H00 du soir et 07H00 du matin, du lundi au samedi matin inclusivement, et après 05H00 du soir le samedi doit être payé au taux de salaire régulier majoré de cent pour cent (100%).

Tout travail exécuté le dimanche doit être payé au taux de salaire régulier majoré de cent pour cent (100%).

12.02 Le temps supplémentaire dans le cas des réceptionnaires ne s'appliquera qu'après une demi-heure de travail supplémentaire au cours d'une journée régulière de travail.

12.03 Tout travail exécuté par les gardiens, en plus de la durée régulière hebdomadaire, sera rémunéré au taux de temps et demi.

12.04 Un employé qui est rappelé au travail dans les locaux de la Compagnie, à la fin de la journée régulière de travail, recevra un minimum de quatre (4) heures de paie, au taux de temps supplémentaire applicable.

Cette garantie s'applique également si un employé est appelé au travail le samedi ou le dimanche.

12.05 Dans le cas d'un employé rémunéré au mois, le calcul de la rémunération du travail supplémentaire est basé sur le salaire mensuel divisé par ¹³⁴~~135~~ heures.

12.06 Tout travail supplémentaire est fait sur une base rotative entre tous les employés travaillant régulièrement dans l'occupation concernée. Un employé pourra se faire remplacer par un autre employé capable d'accomplir le travail à la satisfaction de la Compagnie.

12.07 Lorsqu'un employé est requis de faire du travail supplémentaire de plus de deux heures et demi (2 1/2) il bénéficiera d'une période de repas payée de trente (30) minutes. Le repas à l'usine sera fourni par la Compagnie sinon l'employé recevra une allocation de repas de trois dollars (\$3.00).

ARTICLE 13 - FETES

13.01 Les jours de fête suivants seront chômés:

Jour de l'An	Action de Grâces
Vendredi Saint	Veille de Noel
Fête de la Reine	Noel
St-Jean Baptiste	Veille du Jour de l'An
Confédération	Anniversaire de naissance de l'employé
Fête du Travail	Lendemain du Jour de l'An

13.02 Toutefois, lorsque par une proclamation des autorités fédérales ou provinciales ou du comité paritaire compétent, une des Fêtes ci-haut mentionnées est reportée, les dispositions de cet article s'appliqueront alors au jour indiqué dans ladite proclamation.



Sous réserve des dispositions précédentes, lorsqu'une des fêtes ci-haut mentionnées tombe un samedi ou un dimanche, elle sera alors automatiquement reportée à la veille ou au lendemain.

- 13.03 A l'occasion de ces jours de congé payés, l'employé recevra une rémunération calculée à son taux régulier pour le nombre d'heures normales prévues pour une journée de travail.
- 13.04 Pour avoir droit au salaire prévu au paragraphe 13.03, l'employé devra avoir travaillé la journée ouvrable précédent et la journée ouvrable suivant l'observance de la fête, à moins d'une absence autorisée, d'une absence pour cause de maladie ou d'accident ou si l'employé a été mis à pied dans les cinq (5) jours ouvrables précédents pour une période incluant l'une ou l'autre de ces journées.
- 13.05 A l'exception des gardiens, tout travail effectué un des jours de congé mentionnés à l'article 13 sera rémunéré au taux de temps et demi en plus du salaire régulier du jour de fête payé, nonobstant toute disposition contraire dans le paragraphe 13.04.
- 13.06 Dans le cas de gardiens seulement, l'employeur peut faire travailler un salarié au taux régulier durant un jour de fête chômé et payé ou durant un jour de fête chômé et non payé et les dimanches, à la condition que, dans les six (6) jours ouvrables suivant tel congé, il accorde à son salarié un jour de congé équivalent en heures au jour de congé perdu.

A défaut de l'employeur de se conformer à ces dispositions dans le délai mentionné dans l'alinéa précédent, le salarié privé de son congé doit être payé pour tel congé au taux de salaire régulier majoré de cent pour cent (100%). Nonobstant toute disposition contraire, un gardien appelé à travailler le jour de Noël et le jour du Nouvel An sera rémunéré pour tel travail au taux de salaire régulier majoré de cent pour cent (100%).

ARTICLE 14 - VACANCES PAYEES

- 14.01 Un employé n'ayant pas complété sa période probatoire percevra à son départ une indemnité compensatrice de vacances basée sur quatre pour cent (4%) de la rémunération totale perçue depuis son engagement.

- 14.02 Un employé ayant complété sa période probatoire avant son départ en vacances mais ayant moins d'un an de service le 1er mai de l'année en cours aura droit à des vacances d'une durée équivalente pour chaque mois de service, à un-douzième de dix jours ouvrables. Aux fins de calcul de la durée seulement, chaque portion de jour ouvrable sera, au choix de l'employé, arrondie à la journée complète.
- 14.03 Un employé qui a complété un an de service le 1er jour du mois de mai de l'année en cours aura droit à deux (2) semaines de vacances payées par année.
- 14.04
- a) Un employé qui a complété cinq (5) ans de service a droit à trois (3) semaines de vacances payées par année à compter de la date anniversaire de son entrée.
 - b) Un employé qui a complété plus de cinq (5) ans de service mais moins de douze (12) (dix (10) ans à partir de 1982), aura droit en plus de ses trois (3) semaines de vacances à un (1) jour additionnel pour chaque deux (2) ans additionnels de service complétés à la date anniversaire de son entrée (soit: trois (3) semaines plus un (1) jour après sept (7) ans de présence, trois (3) semaines plus deux (2) jours après neuf (9) ans de présence.)
- 14.05
- a) Un employé qui a complété douze (12) ans (dix (10) ans à partir de 1982), aura droit à compter de la date anniversaire de son entrée à quatre (4) semaines de vacances payées. Toutefois, la quatrième semaine devra être prise entre le mois d'octobre et le mois d'avril inclusivement.
 - b) Un employé qui a complété plus de quinze (15) ans de service mais moins de vingt-cinq (25) ans aura droit en plus de ses quatre (4) semaines de vacances à un (1) jour additionnel pour chaque deux (2) ans additionnels de service complétés à la date anniversaire de son entrée (soit: quatre (4) semaines plus un (1) jour après dix-sept (17) ans de présence, quatre (4) semaines plus deux (2) jours après dix-neuf (19) ans de présence, etc...)
- 14.06 Un employé qui a complété plus de vingt-cinq (25) ans de service aura droit à compter de la date anniversaire de son entrée à cinq (5) semaines de vacances payées. Toutefois, la quatrième et la cinquième semaine devront être prises entre le mois d'octobre et le mois d'avril inclusivement.

- 14.07 La rémunération perçue par chaque employé au titre de ses vacances sera basée dans tous les cas sur la paie normale régulière au moment de son départ en vacances.
- 14.08 L'employé recevra sa paie de vacances avant son départ en vacances.
- 14.09 Si l'une ou l'autre des fêtes prévues à l'Article 13 tombe pendant les vacances d'un employé, ledit employé a droit à une journée de vacances additionnelle rémunérée à son taux régulier de son salaire.
- 14.10 Un employé quittant l'emploi de la Compagnie ou congédié durant l'année en cours a droit à un-douzième de sa paie de vacances applicable à son cas d'après les articles 14.02, 14.03 14,04, 14.05 ou 14.06 pour chaque mois complété depuis le 1er mai de l'année. S'il n'a pas encore bénéficié des vacances acquises au 1er mai, il y aura droit également.
- 14.11 La cédule définitive des vacances doit être affichée vers le début du mois de juin.

ARTICLE 15 - CONGE DE DEUIL

- 15.01 a) Un congé de deuil de quatre (4) jours de calendrier, sans perte de salaire, sera accordé à tout employé dans le cas du décès de son conjoint à la condition qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement.
- b) Un congé de deuil de trois (3) jours de calendrier, sans perte de salaire, sera accordé à tout employé dans le cas du décès d'un enfant, père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, à la condition qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement.
- c) Un congé de deuil d'une (1) journée de calendrier sans perte de salaire sera accordé à tout employé dans le cas du décès d'un grand-parent, d'un beau-frère d'une belle-soeur ou d'un oncle et une tante de l'employé, à condition qu'il assiste aux funérailles et en autant qu'il s'agisse d'un jour ouvrable survenant entre le décès et les funérailles inclusivement.

- d) Incinération: un (1) jour supplémentaire au besoin lors du décès du conjoint, père, mère, enfant, beau-père, belle-mère, selon les mêmes conditions.

ARTICLE 16 - SERVICE DE JURE

- 16.01 Tout employé dont l'ancienneté de service est d'un (1) an ou plus qui est appelé à être membre d'un jury et qui remplit les fonctions de juré, doit recevoir la différence entre son salaire horaire régulier et la rétribution qui lui est versée par la cour pour l'exercice de la fonction de juré (à l'exclusion des indemnités pour frais de transport et du remboursement de frais encourus) pour les heures de travail rémunérées au taux de salaire régulier qu'il a perdu parce qu'il a été du jury.

Pour avoir droit à l'indemnité prévue par le présent article, un employé doit prévenir la compagnie qu'il a été convoqué pour faire partie d'un jury et doit fournir une preuve suffisante qu'il a effectivement été du jury pendant les jours pour lesquels il réclame une telle indemnité.

ARTICLE 17 - ACCIDENT DE TRAVAIL

- 17.01 a) Lorsqu'un employé est victime d'un accident au travail, il ne subira aucune déduction de salaire pour la journée de l'accident. S'il est renvoyé chez lui ou chez un docteur ou à l'hôpital, la Compagnie assumera le coût du transport.
- b) Tout employé incapable d'accomplir son travail par suite d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle régie par la Loi des accidents du travail, survenu pendant qu'il est à l'emploi de la Compagnie, sera affecté, en autant que possible, à un autre travail pourvu qu'il soit qualifié pour accomplir ce travail et en autant qu'il n'ait pas à déplacer un employé ayant plus d'ancienneté pour ce faire. L'employé sera alors rémunéré au taux de cette nouvelle classification.

ARTICLE 18 - VALIDITE DES CLAUSES

- 18.01 Advenant qu'une clause de la présente convention soit nulle en regard des lois du pays ou de la province, seule cette clause sera déclarée invalide et les autres clauses et conditions n'en seront en aucune façon affectées et continueront d'avoir pleine force et effet.

ARTICLE 19 - DIVERS

- 19.01 La Compagnie fournira gratuitement les gants de travail et les lunettes de sécurité dans les cas nécessaires. Elle fournira également des bottines de sécurité selon la lettre d'entente ci-annexée pendant les trois (3) années de la convention collective, bottines que les employés seront obligés de porter pendant les heures de travail.
- 19.02 La Compagnie fournira gratuitement des salopettes ou des blouses à tous les employés et assumera le coût de leur nettoyage hebdomadairement et de leur remplacement.
- NOTE: on continuera d'appliquer la politique actuellement en vigueur.
- 19.03 Il est interdit à tout employé d'exécuter tout travail de l'un ou l'autre des métiers de l'industrie de l'automobile à l'extérieur pour le compte de toute personne, que cette personne soit un employeur professionnel, un employeur ou un client.
- 19.04 Aucun avertissement écrit ou suspension ne sera inscrit au dossier d'un employé sans que ce dernier ne reçoive deux (2) exemplaires. Dans ces cas, l'employé sera tenu de signer un accusé de réception de tels avertissements.
- 19.05 a) Si un employé signe un document impliqué dans un cas disciplinaire, il le fera seulement pour reconnaître le fait qu'il est ainsi informé.
- b) Toute mention de suspension est annulée après douze (12) mois à moins qu'une autre suspension pour une même offense survienne dans les douze (12) mois de la première suspension. Toute mention de ladite suspension ne peut être invoquée contre l'employé par la suite.

- 19.06 En cas de naissance d'un enfant, l'employé pourra s'absenter sans perte de salaire pendant une (1) journée ouvrable.
- 19.07 En cas de mariage d'un employé ayant au moins deux (2) ans de service, celui-ci bénéficiera d'un congé payé d'une (1) semaine.
- 19.08 La direction doit fournir une copie de cette convention à chaque employé et vingt copies au Syndicat.
- 19.09 Lorsque les parties consentent à renoncer à l'une ou l'autre des dispositions de cette convention, une telle action, à moins d'une entente mutuelle contraire, ne constitue pas un précédent dans l'application ultérieure des dispositions ci-incluses.
- 19.10 Le Syndicat doit fournir à la Compagnie, et la Compagnie au Syndicat, le nom de toutes les personnes autorisées à accomplir une fonction quelconque en vertu de cette convention.
- 19.11 Tout avis ou document envoyé au Syndicat, en vertu de la présente convention, doit être envoyé à l'adresse suivante:
- Syndicat International des Travailleurs Unis de
l'Automobile, de l'Aéronautique, de l'Astronautique
et des Instruments Aratoires d'Amérique, Local 698,
7811 boul. Louis-Hippolyte Lafontaine, suite 203,
Ville d'Anjou, Québec H1K 4E4
- Cette adresse peut être changée sur simple avis du Syndicat.
- 19.12 Le plan de pension s'appliquant actuellement aux employés non régis par la convention collective s'appliquera également à ceux régis par cette convention mais sur une base facultative.
- 19.13 a) Une prime d'outillage ainsi qu'une participation à la prime d'assurance outillage seront allouées aux hommes de métier pourvu qu'ils fournissent les outils manuels requis pour la Compagnie (liste à négocier par les parties). Cette prime combinée sera de cent cinquante (\$150.00) dollars pour la première année de la convention collective (1980), de cent soixante-cinq (\$165.00) dollars pour la deuxième année de la convention collective (1981) et de cent quatre-vingts (\$180.00) dollars pour la troisième année de la convention collective (1982) et sera payée au prorata des mois de présence par chèque certifié le 1er juin de chaque année.

- b) En cas de mise à pied, renvoi (pour cause autre que vol), cessation d'emploi, la prime doit être payée au prorata des mois travaillés depuis le paiement de la dernière prime.

19.14 Dans les cas d'accident du travail, la Compagnie conviendra de payer à l'employé l'écart entre l'indemnité payée par la Commission des Accidents de Travail et son salaire régulier (calculé d'après son salaire de base multiplié par les heures normales de travail de l'employé). Cet écart sera payé à l'employé pendant les trente (30) premiers jours après l'accident de travail.

19.15 Dans le cas d'une tempête de neige, si l'employé ne peut se présenter au travail, ou si l'employeur le renvoie avant la fin de la journée, les heures perdues seront payées au tarif normal.

ARTICLE 20 - CONGE DE MALADIE

- 20.01 a) Tout employé au service actif de la Compagnie aura droit à six jours payés par année en cas de maladie. L'employé devra fournir la preuve de telle maladie, sur demande.
- b) L'employé aura droit à la paie du solde des jours de congé de maladie auxquels il avait droit et qu'il n'a pas utilisés dans l'année. Paiement se fera à la dernière période de paie avant Noël.
- c) L'employé qui quitte son emploi ^{ou n'est à pied} recevra la paie pour le solde de journées auxquelles il avait droit, celle-ci basée au prorata des mois complets travaillés par l'employé dans l'année.
- d) Si la mise à pied d'un employé excède un (1) an l'employé aura alors droit au solde des journées auxquelles il avait droit au moment de sa mise à pied.

J.H. A.S.
J.H. A.S.

ARTICLE 21 - DUREE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION

- 21.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et le demeurera jusqu'au 31 décembre 1982 inclusivement.
- 21.02 Au cours des quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la convention collective, l'une ou l'autre des parties peut aviser l'autre partie, par écrit, qu'elle souhaite mettre fin à ladite convention ou la modifier, ou négocier une nouvelle convention collective.
- 21.03 Cette convention doit demeurer en vigueur au cours de la négociation pour son renouvellement ou jusqu'à l'expiration des délais prévus à l'article 46 du Code du travail, selon le premier des évènements à survenir.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé cette convention par l'entremise de ses représentants en date du 28 mars 1980.

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE,
DE L'AERONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE
ET DES INSTRUMENTS AERONAUTIQUES
D'AMERIQUE (CTC), LOCAL 698

AUTOMOBILES RENAULT CANADA LTEE

Jacques Boesque

J. de B.

Jacques Fortin

J. de B.

ANNEXE "A"

<u>TAUX DE BASE</u>	<u>DATE DE LA SIGNATURE</u>	<u>AUGMENTATION 1.1.81</u>	<u>AUGMENTATION 1.1.82</u>
<u>COMPAGNONS</u>			
1ère classe	8.14	25¢	25¢
2e classe	7.87	25¢	25¢
3e classe	7.60	25¢	25¢
<u>APPRENTIS</u>			
1er 6 mois	5.32	20¢	20¢
2e 6 mois	5.44	20¢	20¢
2e année	5.85	20¢	20¢
3e année	6.39	20¢	20¢
<u>MAGASINIERS</u>			
Magasinier A (plus 2 ans)	7.60	25¢	25¢
Magasinier B (moins 2 ans)	6.63	20¢	20¢
<u>HOMME DE SERVICE ET STATION SERVICE</u>	6.03	20¢	20¢

EMPLOYES PROBATIONNAIRES

La Compagnie peut payer aux employés probationnaires des taux inférieurs à ceux prévus ci-haut mais en aucun cas ne pourra payer des taux inférieurs au décret de Montréal.

PRIME DE TECTYL

Pour les hommes de service qui posent le Tectyl, il y aura une prime de \$0.20 l'heure pour les heures travaillées à poser le Tectyl.

ALLOCATION DU COUT DE LA VIE

- A) En plus des taux de salaire prévus à l'Annexe "A", tout employé régi par cette convention recevra une allocation du coût de la vie équivalente à un cent (1¢) par heure pour chaque .3 de point de hausse dans l'indice des prix à la consommation (1971 = 100), tel que publié par Statistique Canada, la base de l'allocation étant l'indice publié en janvier 1980, soit l'indice du mois de décembre 1979 (199.).
- B) L'allocation du coût de la vie sera augmentée ou diminuée selon les fluctuations de l'indice des prix à la consommation, mais en aucun cas les salaires ne seront inférieurs à ceux prévus à l'Annexe "A".

ANNEXE "A" (SUITE)

- c) Le premier ajustement aura lieu au début de la période de paie suivant la publication par Statistique Canada de l'indice des prix à la consommation en avril 1980, et, par la suite, les ajustements dans l'allocation du coût de la vie auront lieu une fois pas trois (3) mois et seront effectifs à compter du début de la période de paie suivant la publication par Statistique Canada de l'indice des prix à la consommation des mois de juillet, octobre, janvier et avril de chaque année.

Les ajustements de l'allocation du coût de la vie sont inclus au taux de base et seront rajoutés au taux de salaire prévu à l'Annexe "A" de la présente convention.

- d) Aux fins de cette convention, l'allocation du coût de la vie est considérée comme incluse au salaire pour le calcul de la paie pour travail supplémentaire, fêtes payées, vacances, et autres congés permis en vertu de la présente convention.

- 0 - 0 - 0 - 0 - 0 - 0 -

LETTRE D'ENTENTE

RETROACTIVITE

Les parties conviennent que les taux prévus à l'Annexe "A" de la présente convention sont rétroactifs à taux simple au 1er janvier 1980 sur toutes les heures travaillées et ce, pour tous les employés qui étaient à l'emploi de la Compagnie au 1er janvier 1980 et qui le demeurent à date de la signature de la présente convention.

EN FOI DE QUOI chacune des parties aux présentes a signé cette Lettre d'entente par l'entremise de ses représentant en date du 28 mars 1980.

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE,
DE L'AERONAUTIQUE, DE L'ASTRONAU-
TIQUE ET DES INSTRUMENTS AERONAUTIQUES
D'AMERIQUE (CTC) Local 698

AUTOMOBILE RENAULT CANADA LTEE

Jacques Bouquet

P. de la Roche

J. de la Roche

Jacques Fortin

LETTRE D'ENTENTE

RE: BOTTINES

Pour les fins d'application de l'article 19.01 de la convention collective, les parties conviennent que les employés auront droit de recevoir une paire de bottes à tous les deux ans et une paire de bottines à tous les ans, selon la cédule suivante:

Mai 1980:	1 paire de bottines
Novembre 1980:	réutilisation des bottes fournies en novembre 1979.
Mai 1981:	1 paire de bottines
Novembre 1981:	1 paire de bottes qui seront également réutilisées en novembre 1982.
Mai 1982:	1 paire de bottines
Novembre 1982:	réutilisation des bottes fournies en novembre 1981.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé cette lettre d'entente par l'entremise de ses représentants en date du 28 mars 1980.

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE,
DE L'AERONAUTIQUE, DE L'ASTRONAU-
TIQUE ET DES INSTRUMENTS AERATOIRES
D'AMERIQUE (CTC) Local 698

AUTOMOBILES RENAULT CANADA LTEE

Jacques Bourque

P. de Bouché

Jacques Fortin

J. Fortin

LETTRE D'ENTENTE

Si un employé était éligible à l'assurance salaire prévue au régime d'assurance-groupe à partir de la 6e journée ouvrable de maladie, et qu'il se trouvait que ledit employé ait épuisé ses journées de maladie prévues à l'article 20.01 de la convention collective ou qu'il se trouvait que ledit employé n'ait pas encore accumulé le nombre de six (6) jours ouvrables de maladie dans l'année en question, la compagnie convient alors de lui verser pour la 4e et la 5e journées ouvrables continues de maladie, l'équivalent de la somme qu'il serait en droit de recevoir de l'assurance salaire à partir de la 6e journée ouvrable de maladie.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes ont signé cete lettre d'entente par l'entremise de ses représentants en date du 28 mars 1980.

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE,
DE L'AERONAUTIQUE, DE L'ASTRONAU-
TIQUE ET DES INSTRUMENTS ARATOIRES
D'AMERIQUE (CTC), Local 698

AUTOMOBILES RENAULT CANADA LTÉE

Jacques Bouyue

P. de B...
J...

Jacques Fortin

LETTRE D'ENTENTE

RE: CONGES PAYES DE PERFECTIONNEMENT

La Direction convient de verser à une caisse spéciale un (1¢) 1'heure par employé pour toutes les heures travaillées pendant la durée de la présente convention collective dans le but d'accorder aux membres de l'unité de négociation, qui seront choisis par le syndicat, des congés payés de perfectionnement pour suivre des cours destinés à développer leur compétence dans tous les aspects du fonctionnement du syndicalisme.

Ces versements seront effectués sur une base semi-annuelle à compter de la signature de la convention, à un fonds en fidéicommiss établi par le Syndicat International des Travailleurs Unis de l'Automobile (TUA) et la direction les fera parvenir au 7811 Louis Hippolyte-Lafontaine, Suite 203, Anjou, Québec, H1K 4E4.

Il est de plus convenu qu'on accordera aux candidats choisis un congé sans paie pour vingt (20) jours de cours, le temps des déplacements au besoin, ledit congé étant échelonné sur une période de douze (12) mois à compter du premier jour de congé.

Pendant qu'ils sont en congé, les employés continuent d'acquérir de l'ancienneté et autres avantages.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes ont signé cette lettre d'entente par l'intermédiaire de ses représentants en date du 28 mars 1980.

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE,
DE L'AERONAUTIQUE, DE L'ASTRONAU-
TIQUE ET DES INSTRUMENTS AEROSPATIAUX
D'AMERIQUE (CTC) Local 698

AUTOMOBILES RENAULT CANADA LTEE

Jacques Boerger

P. du Renard

Jacques Fortin