

DÉPÔT

13399-11
7867-5

Dépôt N°: 8 6 0 2 0 8 5

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

07867-5

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	
	M-13399-11					
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	86-01-17	86-01-29		85-06-28	87-06-27	60

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Ass. Intern. des Machinistes et des Travailleurs de l'Aérospatiale Loge local 987 - FTQ CTC Att.: M. Rémi Provençal 860 boul Décarie, suite 201 V. St-Laurent, Qué H4L 3M1	<input type="checkbox"/> Déposant Société Hôtelière Canadian Pacific Une div. des Lignes Aériennes Canadian Pacific Ltée Cuisine de l'Air Château Aéroport International de Montréal C.P. 548 Dorval, Qué H4Y 1B3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 06-06 Activité: 8811 (10) Affiliation: 07*

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

1. Le compte de salaires n'est pas joint.

2. Le dépôt n'est pas conforme sur le point 1.

3. Le dépôt n'est pas conforme sur le point 2.

4. Le dépôt n'est pas conforme sur le point 3.

5. Le dépôt n'est pas conforme sur le point 4.

6. Le dépôt n'est pas conforme sur le point 5.

7. Le dépôt n'est pas conforme sur le point 6.

8. Le dépôt n'est pas conforme sur le point 7.

9. Le dépôt n'est pas conforme sur le point 8.

10. Le dépôt n'est pas conforme sur le point 9.

11. Le dépôt n'est pas conforme sur le point 10.

12. Le dépôt n'est pas conforme sur le point 11.

Pour renseignements

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

RECHERCHE

employé sera payé quinze pourcent (15%) en moins du taux de sa classification pour une période de cent vingt (120) jours de travail.

7) Quand un employé est requis de travailler le 1er janvier (jour de l'An), le 24 juin (Saint-Jean Baptiste), la Fête du Travail ou le 25 décembre (Noël), il devra être rémunéré au taux normal de son affectation régulière majoré de cinquante pourcent (50%) pour ces heures travaillées, et huit (8) heures au taux normal pour le jour férié. Ceci sera effectif à la signature du Protocole d'Accord.

Cuisines de l'air Château Château Flight Kitchens

PROTOCOLE D'ACCORD

ENTRE

LA SOCIÉTÉ HOTELIÈRE DU CANADIEN PACIFIQUE

(Une division des Lignes Aériennes Canadien Pacifique, Limitée)

CUISINE DE L'AIR CHATEAU (DORVAL)

ET

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET

DES TRAVAILLEURS DE L'AÉROASTRONAUTIQUE

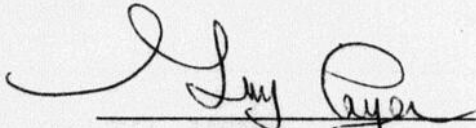
Loge Locale 987 (F.T.Q.-C.T.C.)

IL EST CONVENU:-

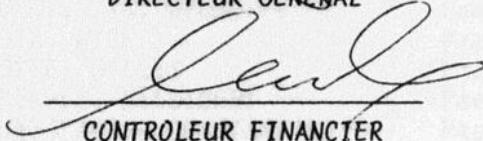
- 1) Une Convention Collective d'une durée de deux (2) ans, débutant le 28 juin 1985 et se terminant le 27 juin 1987.
- 2) Une augmentation de 0,60\$ l'heure effectif le 28 juin 1985, et 0,45\$ l'heure effectif le 28 juin 1986. Ces augmentations seront applicables sur les taux de base de chaque classification.
- 3) Effectif l'année 1986, cinq (5) semaines de congé annuel après vingt (20) années complètes de service auprès de la Compagnie.
- 4) Une prime de poste de 0,35\$ l'heure sera payée aux employés dont le poste régulier est de 23:00 heures à 07:30 heures, effectif le 1er janvier 1986.
- 5) Cent pourcent (100%) de la prime du plan de Santé et Bien-Etre sera assumée par la Compagnie effectif le 1er janvier 1986.
- 6) Effectif à la signature de la Convention Collective, tout nouvel employé sera payé quinze pourcent (15%) en moins du taux de leur classification pour une période de cent vingt (120) jours de travail.
- 7) Quand un employé est requis de travailler le 1er janvier (jour de l'An), le 24 juin (Saint-Jean Baptiste), la Fête du Travail ou le 25 décembre (Noël), il devra être rémunéré au taux normal de son affectation régulière majoré de cinquante pourcent (50%) pour ces heures travaillées, et huit (8) heures au taux normal pour le jour férié. Ceci sera effectif à la signature du Protocole d'Accord.

- 8) Effectif le 1er mars 1986, la Compagnie établira le Régime de Soins Dentaires pour les employés des Chemins de Fer du Canada dont la prime sera répartie de la façon suivante:- Employé 50% - Compagnie 50%.
- 9) Le taux de salaire applicable aux employés occasionnels sera de 6,00\$ l'heure.
- 10) Entente sur les taux de mérite d'après l'Annexe 'A'.
- 11) Entente sur l'ancienneté pour fins de mises à pied d'après l'annexe 'B'.
- 12) Les employés qui sont au service ou en mise à pied temporaire de la Compagnie le 20 décembre 1985 ont droit à toute augmentation de salaire qui pourrait leur être due conformément aux dispositions du présent Protocole d'Accord, pour tout travail effectué après le 27 juin 1985.


POUR LA COMPAGNIE



DIRECTEUR GÉNÉRAL

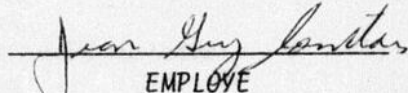


CONTROLEUR FINANCIER

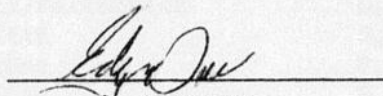
Signé le 20 Dec 1985 
POUR LE SYNDICAT



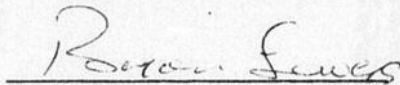
REPRESENTANT



EMPLOYÉ
MEMBRE DU COMITÉ



EMPLOYÉ
MEMBRE DU COMITÉ



EMPLOYÉ
MEMBRE DU COMITÉ

Cuisines de l'air Château Château Flight Kitchens

ANNEXE 'A'

ENTENTE

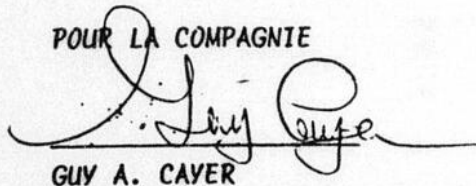
ENTRE LA SOCIÉTÉ HOTELIÈRE DU CANADIEN PACIFIQUE
Une division des Lignes Aériennes Canadien Pacifique, Limitée
CUISINE DE L'AIR CHATEAU (DORVAL)

ET L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS
DE L'AÉROASTRONAUTIQUE
Loge Locale 987 (F.T.Q.-C.T.C.)

Tel que convenu, effectif le 28 juin 1985, les taux de mérite aux employés mentionnés ci-dessous s'appliqueront sur les taux de base décrits au paragraphe 24.01 de la Convention Collective, pour leurs classifications ci-mentionnées. Le taux de mérite indiqué pour chaque employé ci-dessous demeurera en vigueur jusqu'au moment où l'employé demeure dans sa classification.

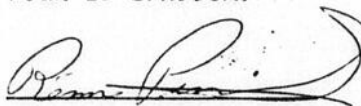
NOM	CLASSIFICATION	TAUX DE MERITE
TENAGLIA, LIVIO	Camionneur	0,55\$
BONOFGLIO, GIUSEPPE	Camionneur	0,55
MUTA, NICK	Premier Cuisinier	0,50
HOTTE, GILLES	Premier Cuisinier	0,50
GREAVES, MILLICENT	Première Cuisinière/Pâtisserie	0,50
CHRISTAKIS, CONSTANTINO	Premier Cuisinier	0,25
MARTINS, FERNANDO	Premier Cuisinier	0,50
RAPOSO, FERNANDO	Premier Cuisinier/Pâtisserie	0,50
DIMOPOULOS, EVANGELINA	Deuxième Cuisinière	0,30
EL-AWADI, WAHIDA	Deuxième Cuisinière	0,30
TASSE, NICOLE	Deuxième Cuisinière	0,30
MAYNARD, DOREEN	Assembleuse-Lead	0,55
DAME, MARIETTE	Assembleuse-Lead	0,80
ROSE, CLAUDETTE	Assembleuse-Lead	0,55
CECERE, LUIGI	Plongeur	0,20
TAYLOR, ARMON D.	Plongeur-Lead	0,22
ONUFRIN, LEFTER	Plongeur-Lead	0,22
PICCIANO, GIUSEPPE	Plonger-Lead	0,22
BOYER, ALAIN	Vérificateur de Chariots	0,30
HOULE, JACQUES	Vérificateur de Chariots	0,20
RALLIS, NICK	Plongeur	0,60

POUR LA COMPAGNIE



GUY A. CAYER

POUR LE SYNDICAT



REMI PROVENCAL

Cuisines de l'air Château Château Flight Kitchens

ANNEXE 'B'

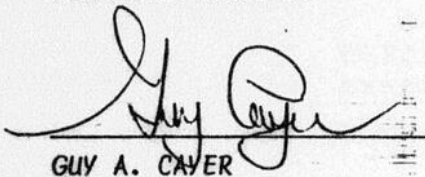
ENTENTE

ENTRE SOCIÉTÉ HOTELIÈRE DU CANADIEN PACIFIQUE LIMITÉE
une division des Lignes Aériennes Canadien Pacifique, Limitée
CUISINE DE L'AIR CHATEAU (DORVAL)

ET L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS
DE L'AÉROASTRONAUTIQUE
Loge Locale 987 (F.T.Q.-C.T.C.)

La Compagnie accepte que les délégués syndicaux jouiront, durant leur mandat, d'une super-ancienneté pour les fins de mises à pied et des rappels au travail. Ils devront posséder au moins deux (2) ans d'ancienneté pour être éligibles au poste de délégué.

POUR LA COMPAGNIE



GUY A. CAVER

POUR LE SYNDICAT



REMI PROVENCAL

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

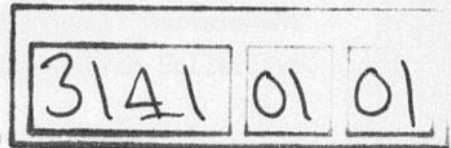
SOCIETE HOTELIERE CANADIEN PACIFIQUE,
Une division des Lignes Aériennes Canadien
Pacifique, Limitée,
Cuisine de l'Air Château,
Aéroport International de Montréal,
Casier Postal 548,
Dorval (Québec),
H4Y 1B3.

ci-après appelée 'la Compagnie'

d'une part

ET

**L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS DE L'AERONAUTIQUE,**
Loge Locale 987 (FTQ - CTC),
860 boulevard Décarie,
Suite 302,
Saint-Laurent (Québec),
H4L 3M1.



Ci-après appelée 'le Syndicat'

d'autre part

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes
conviennent de ce qui suit:-

REC
RECEVÉ
LE

85
JUN 29 10:02

A handwritten signature in black ink, appearing to be "had" with a flourish.

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 1.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul et unique représentant pour les fins de la négociation collective de tous ses employés qui font partie de l'unité de négociation en vertu du Certificat d'Accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre en date du 28 juin 1982. Ce certificat précise 'tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau, vendeurs et autres exclus par la loi'.
- 1.02 Aux fins de la présente Convention Collective, le masculin comprend le féminin et vice versa.

ARTICLE 2 - DEFINITION

- 2.01 Le mot 'employé' signifie les personnes couvertes par le Certificat d'Accréditation et assujetties aux présentes. Sous conditions normales, les employés de la Compagnie non couverts par la présente Convention Collective ne peuvent effectuer de travail normalement fait par les employés régis par la présente Convention Collective.

ARTICLE 3 - DISCRIMINATION

- 3.01 Personne ne subira de discrimination à cause de sa race, couleur, langue, religion ou croyances, âge, sexe ou état civil ou à cause de ses activités syndicales.

ARTICLE 4 - PRECOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES

- 4.01 Tout employé qui est membre en règle à la date de la signature de la présente Convention doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre en règle du Syndicat tant que la présente Convention Collective est en vigueur.
- 4.02 Tout nouvel employé embauché après la date de la signature de la présente Convention doit, comme condition de son emploi, dans les trente (30) jours de calendrier suivant la date de son embauchage, devenir et demeurer membre du Syndicat pendant toute la durée de la présente Convention.

- 4.03 La Compagnie doit retenir sur la feuille de paie afférente à la période comprenant le 24 du mois pour chaque employé régi par la présente Convention Collective, un montant équivalent à la cotisation syndicale mensuelle uniforme du Syndicat, sous réserve des conditions et exceptions ci-après.
- 4.04 Dans le cas de nouveaux employés, la première retenue est opérée sur la feuille de paie afférente à la première période comprenant le 24 du mois.
- 4.05 Si le salaire de l'employé pour la période de paie comprenant le 24 du mois n'est pas assez élevé pour permettre la retenue de la cotisation totale, la Compagnie ne doit faire aucune retenue sur le salaire dudit employé pour ce mois. Si le salaire de l'employé n'est pas assez élevé pour permettre une retenue sur la feuille de paie en question, la Compagnie ne peut reporter et retenir sur les salaires ultérieurs la cotisation non retenue le mois antérieur.
- 4.06 Seules sont effectuées, avant les retenues des cotisations syndicales sur la feuille de paie, les retenues exigées actuellement ou ultérieurement par la loi et celles faites au titre des régimes de retraite et Santé et Bien-Etre.
- 4.07 Le montant des cotisations syndicales ainsi prélevées sur les salaires, assorti d'un état des cotisations individuelles, est remis par la Compagnie au représentant approprié du Syndicat dans les quarante (40) jours civils suivant la période de paie au cours de laquelle les retenues sont effectuées.

ARTICLE 5 - DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit d'administrer son entreprise et, en raison de ce droit, de maintenir l'ordre et l'efficacité de classifier et de diriger son personnel, d'embaucher, d'accorder des promotions, de transférer, de rétrograder, de discipliner, d'effectuer des mises à pied et des suspensions ou même de congédier si elle a des raisons justes et suffisantes pour le faire, et tout autre changement non restreint par cette Convention Collective.

- 5.01 La Compagnie reconnaît le droit au Syndicat et à ses membres de présenter un grief contre toute décision qu'ils croiraient contraire à cette Convention Collective.

ARTICLE 6 - REMPLACEMENT, NOUVELLES POSITIONS ET TRANSFERTS

- 6.01 Un employé temporairement assigné à une autre occupation dont le taux de salaire est inférieur continuera à être payé au taux de salaire de son occupation régulière.
- 6.02 Un employé temporairement assigné à une autre occupation dont le taux de salaire est supérieur bénéficie du taux supérieur correspondant pour tout travail exécuté dans ladite occupation pourvu que ce travail dure au moins quatre (4) heures.
- 6.03 Lorsqu'une nouvelle classification est établie, la Compagnie établira alors le taux de salaire de cette nouvelle classification et le Syndicat aura le droit, dans les trente (30) prochains jours du calendrier, de contester ce taux de salaire établi. Si le différent n'est pas réglé dans ladite période de trente (30) jours, il peut alors être soumis à l'arbitrage. La décision de l'arbitre entrera en vigueur rétroactivement à la date à laquelle le grief a été soulevé.

ARTICLE 7 - JOURS DE REPOS

- 7.01 Les employés assignés régulièrement se verront attribuer deux (2) jours réguliers consécutifs de repos chaque semaine, sauf sur entente mutuelle.
- 7.02 La Compagnie convient que si un salarié est tenu de travailler pendant sa/ses journée(s) régulière(s) de repos, le salarié sera payé à temps et demi (1½) avec un minimum de quatre (4) heures. Toute autre heure de service qui sera requise sera payée à temps et demi (1½), ne dépassant pas huit (8) heures dans la même journée.

ARTICLE 8 - CONGES STATUTAIRES PAYES

8.01 Un employé qui a complété au moins trente (30) jours rémunérés, dans une période de douze (12) mois depuis sa dernière date d'entrée en service à la Compagnie, devra recevoir un salaire à son taux horaire pour le nombre d'heures constituant son assignation régulière pour les jours fériés suivants, en autant qu'il ait reçu une rémunération le jour précédent ou le jour suivant le congé. Un employé qui reçoit des indemnités hebdomadaires n'est pas couvert par cette clause à moins que le congé tombe durant les trois (3) jours d'attente prévue dans le Régime de Prévoyance pour les employés des Chemins de Fer du Canada.

Jour de l'An
Le lendemain du Jour de l'An
Vendredi Saint
Lundi de Pâques
Saint-Jean Baptiste
Jour de la Confédération
Fête du Travail
Action de Grâce
Jour du Souvenir
Jour de Noël
Le lendemain de Noël
Fête de la Reine

8.02 Quand un employé s'est qualifié en accord avec le paragraphe 8.01 est requis de travailler l'un des jours ci-haut mentionnés, il devra être rémunéré au taux normal de son affectation régulière pour ces heures travaillées et huit (8) heures au taux normal de son affectation régulière pour le jour férié, excepté dans le cas du 1er janvier (jour de l'An), le 24 juin (Saint-Jean Baptiste), la Fête du Travail ou le 25 décembre (Noël), il devra être rémunéré au taux normal de son affectation régulière majoré de cinquante pourcent (50%) pour ces heures travaillées, et huit (8) heures au taux normal pour le jour férié.

8.03 Si un employé qualifié est requis de travailler son jour de repos régulier et que ce jour est un congé férié, il devra être rémunéré huit (8) heures au taux normal de son affectation régulière pour le jour férié, plus le taux normal de salaire majoré de cinquante pourcent (50%) pour les heures de travail effectuées ledit jour férié.

- 8.04 L'employé qualifié dont le congé annuel coïncide avec un jour férié prévu au paragraphe 8.01, bénéficie d'un jour de congé supplémentaire et du salaire auquel il a droit pour ce jour férié.
- 8.05 L'employé en affectation qui a droit au jour férié payé aux termes du paragraphe 8.01 et n'est pas tenu de travailler ce jour reçoit huit (8) heures de salaire au taux normal de son affectation régulière.
- 8.06 Lorsqu'un des jours fériés ci-dessus tombe un samedi ou un dimanche, il sera observé le même jour que celui accordé par le gouvernement provincial à ses employés.

ARTICLE 9 - CONGE ANNUEL

- 9.01 L'employé, qui au début d'une année civile, ne satisfait pas aux dispositions du paragraphe 9.02 ci-dessous, a droit à un jour ouvrable de congé payé pour chaque période de vingt cinq (25) jours de service cumulatif rémunéré ou majeure partie de ladite période, effectuée l'année civile antérieure, avec un maximum de dix (10) jours ouvrables jusqu'à ce qu'il ait droit à un congé plus long en vertu du paragraphe 9.02.
- 9.02 Un employé qui au début d'une année civile, compte au moins cinq (5) ans de continuité de service, a droit à un jour ouvrable de congé payé pour chaque période de $16 \frac{2}{3}$ jours de service cumulatif rémunéré ou majeure partie de ladite période effectués l'année civile antérieure, avec un maximum de quinze (15) jours ouvrables jusqu'à ce qu'il ait droit à un congé plus long en vertu du paragraphe 9.03.
- 9.03 Un employé qui, au début d'une année civile, compte au moins dix (10) ans de continuité de service, a droit à un jour ouvrable de congé payé pour chaque période de $12 \frac{1}{2}$ jours de service cumulatif rémunéré ou majeure partie de ladite période effectués l'année civile antérieure, avec un maximum de vingt (20) jours ouvrables jusqu'à ce qu'il ait droit à un congé plus long en vertu du paragraphe 9.04.

- 9.04 Un employé qui, au début d'une année civile, compte au moins vingt (20) ans de continuité de service, a droit à un jour ouvrable de congé payé pour chaque période de dix (10) jours de service cumulatifs rémunérés ou majeure partie de ladite période effectués l'année civile antérieure, avec un maximum de vingt cinq (25) jours ouvrables.
- 9.05 Le temps de congé à cause de maladie attestée ou de blessure n'excédant pas un total de cinquante (50) jours ouvrables dans l'année civile antérieure sera considéré comme temps de travail pour fin de congé annuel. Un employé sera rémunéré pour ses vacances aux taux de paie du poste qu'il occupait avant son départ.
- 9.06 Les congés annuels des employés dont la demande est présentée avant le 15 mars sont accordés, dans la mesure du possible, d'après l'ancienneté dans leur classification. Ces derniers auront priorité sur les employés qui enverront leur demande plus tard. Les employés sont avisés en mars des périodes de congés qui leur sont attribués et sauf d'un commun accord à l'effet contraire, les employés doivent prendre leur congé annuel à la période prévue. Après l'attribution des congés annuels, si les journées de repos de l'employé sont changées dû à un changement de cédule, l'employé débutera son congé après avoir complété sa semaine normale de travail.
- Lorsqu'un employé change de classification après que la cédule de vacances ait été affichée, cet employé doit refaire son choix de vacances suivant les dates encore disponibles dans sa nouvelle classification.
- 9.07 Sauf d'un commun accord à l'effet contraire, les employés qui ne présente pas leur demande de congé annuel avant le 15 mars, doivent prendre leur congé annuel après l'approbation de la Compagnie.
- 9.08 Les employés ayant droit à trois (3) semaines ou plus de congé annuel peuvent faire leur demande selon le paragraphe 9.06 de la Convention Collective, pour diviser leur congé annuel en deux (2) parties, dont ni une ou l'autre partie peut être moins d'une semaine. Lorsque les congés annuels sont divisés, l'ancienneté de l'applicant sera considéré sur la portion indiquée comme premier choix.

- 9.09 Un employé qui quitte la Compagnie sera payé pour son congé - annuel qui lui est dû au moment de son départ de la Compagnie.
- 9.10 La paie du congé annuel à laquelle un employé a droit lui sera remise avant son départ pour ce congé s'il le désire.

ARTICLE 10 - SANTE ET BIEN-ETRE

- 10.01 Le plan de Santé et Bien-Etre sera le même plan qui s'applique au personnel non itinérant résidant au Québec, tel que décrit dans le livret 'Régime de Prévoyance pour les Employés des Chemins de Fer du Canada'. Les descriptions peuvent être modifiées ou remplacées de temps à autre et les primes requises pour administrer ce plan seront absorbées entièrement par la Compagnie.
- 10.02 Le Plan dentaire sera le même plan qui s'applique aux employés des Chemins de Fer, tel que décrit dans le livret 'Régime de Soins Dentaires pour les Employés des Chemins de Fer du Canada'. Les descriptions peuvent être modifiées ou remplacées de temps à autre et les primes requises pour administrer ce plan seront absorbées partiellement par la Compagnie, partiellement par chaque employé. Les taux en vigueur seront répartis comme suit:- employé 50%, employeur 50%.

ARTICLE 11 - CONGE DE DEUIL

- 11.01 L'employé qui compte au moins six (6) mois de service cumulatif rémunéré a droit, lors du décès de son conjoint, ou d'un de ses enfants, ou lors du décès de ses parents, parents adoptifs, beaux-parents, ou d'un frère ou d'une soeur, à un congé maximum de trois (3) jours sans perte de salaire. Le présent article a pour objet de prévoir l'octroi d'un congé dans les cas des décès énumérés ci-dessus, de même que le versement du salaire normal à l'employé pendant la période de congé qui lui est accordé.

ARTICLE 12 - AUTORISATION D'ABSENCE

- 12.01 Lorsque les besoins du service le permettent, les employés se voient accorder, sur demande écrite, une autorisation d'absence sans solde, jusqu'à concurrence de trois (3) mois avec possibilité de prolongation. Cette période de trois (3) mois peut être augmentée jusqu'à douze (12) mois dans le cas de maternité.

- 12.02 L'employé qui devient délégué pour représenter les employés aux congrès ou conférences du Syndicat, aura une autorisation d'absence raisonnable sans paie, pourvu qu'un avis de temps suffisant soit donné à la Compagnie et pourvu aussi que les besoins de service le permettent.
- 12.03 S'ils ne retournent pas au travail après l'expiration de la permission, ces employés seront sujet à être disciplinés à moins que cette permission ne soit prolongée par demande écrite faite à la Compagnie, à temps suffisant pour recevoir la prolongation. Ils devront retourner en devoir à l'expiration de l'autorisation d'absence à moins qu'une preuve absolue soit fournie d'une maladie sérieuse empêchant un tel retour.
- 12.04 Aucune permission d'absence autorisée ne sera accordée à un employé dans le but d'occuper un autre emploi durant cette période, sauf par consentement mutuel de la Compagnie et du Syndicat.
- 12.05 Toutes les dispositions prévues pour les congés de maternité à la Section VI de la Partie III du Règlement sur les normes du Travail seront respectées par la Compagnie.

ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL, APPELS ET SURTEMPS

- 13.01 A moins que prévu autrement, huit (8) heures de service, excluant la période de repas, seront considérées comme une journée de travail et quarante (40) heures seront considérées comme une (1) semaine de travail. Le nombre d'heures de travail par jour et par semaine mentionné dans cet article ne constitue pas une garantie d'un tel nombre d'heures d'ouvrage.
- 13.02 Les assignations régulières auront un temps de départ fixe et le temps de départ régulier ne sera pas changé sans au moins quarante huit (48) heures d'avis à l'employé affecté.
- 13.03 Le temps travaillé en surplus des heures régulières assignées, dû à l'application des règlements d'ancienneté ou du changement d'assignation sous disposition du paragraphe 13.02, sera payé au taux horaire régulier, à moins que l'employé n'ait bénéficié de douze (12) heures de repos, en tel cas, le taux du temps supplémentaire s'appliquera.

- 13.04 Une période de repas sera permise sur chaque assignation et sera de trente (30) minutes.
- 13.05 Les employés qui ne sont pas assignés régulièrement et qui sont appelés au travail seront payés au taux horaire applicable avec un minimum de quatre (4) heures, chaque fois qu'ils sont appelés à commencer le travail.
- 13.06 Les employés appelés pour effectuer des heures de travail qui ne précèdent ni ne suivent immédiatement leur période de travail normale, se voient attribuer le salaire d'un minimum de trois (3) heures au taux majoré de cinquante pourcent (50%); s'ils sont retenus au travail plus de trois (3) heures, ils doivent être payés au taux majoré de cinquante pourcent (50%) la minute.
- 13.07 Le temps travaillé par un employé sur une assignation régulière cumulé avant ou après les heures régulières assignées sera considéré comme temps supplémentaire et sera payé au taux régulier majoré de cinquante pourcent (50%) la minute.
- 13.08 Lorsqu'il est nécessaire de travailler en heures supplémentaires, le travail sera distribué aussi équitablement que possible et d'une façon aussi pratique que possible parmi tous les employés de l'occupation en cause. Advenant qu'il n'y ait pas assez d'employés pour accomplir le travail en temps supplémentaire après avoir suivi la procédure si prévue, le plus jeune en ancienneté dans la classification où le temps supplémentaire est requis aura l'obligation de travailler.
- 13.09 La Compagnie maintient un dossier bi-hebdomadaire à jour de toutes les heures supplémentaires travaillées. Pour fin de ce dossier, un employé qui a refusé de travailler en heures supplémentaires sera considéré comme ayant travaillé ses heures supplémentaires.
- 13.10 Au moins deux (2) fois l'an, il y aura affichage des horaires de travail qui permettra aux employés d'exercer leur choix d'équipe en accord avec leur ancienneté dans leur classification. La Compagnie affichera pendant sept (7) jours une liste sur laquelle les employés pourront exprimer leur choix.

ARTICLE 14 - ANCIENNETE

- 14.01 L'ancienneté d'un employé sera la durée de son service à la Compagnie depuis la date de sa dernière entrée en service comme employé régulier.
- 14.02 L'ancienneté d'un employé régulier ne compte pas tant qu'il n'a pas complété une période accumulée de cent vingt (120) jours de travail dans l'unité de négociation. Entre temps il sera considéré un employé probationnaire et, à moins que révoqué pour cause, il sera considéré d'après les termes de cette Convention.
- 14.03 Les employés temporaires (ceux qui sont engagés pour une période de moins d'un an) n'accumulent pas d'ancienneté. Un employé temporaire promu à un poste de salarié régulier devra compléter sa période de probation comme établie à l'article 14.02.
- 14.04 Une liste d'ancienneté de tous les employés réguliers montrant le nom et la date d'ancienneté selon cet article, sera affichée à un endroit accessible aux employés concernés.
- 14.05 La liste d'ancienneté sera révisée et affichée en janvier de chaque année et des corrections pourront y être apportées sur présentation par l'employé ou son représentant, de la preuve attestant l'erreur, dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils suivant l'affichage. Le Syndicat aura l'opportunité de consulter la liste d'ancienneté à jour tenue par la Compagnie, incluant la classification et taux de salaire.
- 14.06 Une fois établie par affichage pendant quatre-vingt-dix (90) jours civils sans qu'aucune objection n'ait été soulevée, le rang d'ancienneté ne pourra être modifié que moyennant commun accord.
- 14.07 Les employés promus à des postes de direction ou à des postes exclus de la présente Convention avant le 1er janvier 1986 conserveront leurs droits d'ancienneté et continueront d'en accumuler sur la liste d'ancienneté. Ils pourront exercer leur droit d'ancienneté à n'importe quel poste sous cette Convention pour laquelle ils sont qualifiés de remplir si leur poste est aboli; s'ils ne le font pas, leur ancienneté sera perdue et leur nom sera enlevé de la liste d'ancienneté.

14.07 Les employés promus à des postes de direction ou à des postes exclus de la présente Convention après le 31 décembre 1985 continueront d'accumuler l'ancienneté sur la liste d'ancienneté pour une période d'un (1) an. Après cette période d'un (1) an ces employés n'accumuleront plus d'ancienneté mais garderont l'ancienneté accumulée jusqu'à cette date.

14.08 Un employé perd ses droits d'ancienneté:-

- a) s'il quitte volontairement le service de la Compagnie, ceci inclus un employé dont le poste est aboli et qu'il ne veut pas exercer ses droits d'ancienneté pour un poste dont il est qualifié;
- b) s'il est congédié et non réintégré s'il y a procédure de grief;
- c) s'il est absent pendant une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, sans en avoir informé la Compagnie à moins qu'il n'ait eu une raison valable;
- d) si, à la suite d'une mise à pied, il omet de se présenter au travail dans les sept (7) jours ouvrables suivants, un avis de rappel envoyé par la Compagnie par lettre recommandée à l'adresse apparaissant à son dossier, à moins qu'il n'ait une raison valable pour ne pas s'être présenté au travail. Il sera considéré une raison valable pour un employé de refuser un travail pour une période anticipée de moins de trois (3) mois;
- e) s'il a moins de deux (2) ans d'ancienneté et est mis à pied pour une période de six (6) mois consécutifs;
- f) s'il a deux (2) ans d'ancienneté ou plus et est mis à pied pour une période de dix huit (18) mois consécutifs;
- g) après vingt-quatre (24) mois d'absence suite à une maladie ou un accident non-industriel.

14.09 Un employé qui reprend son service auprès de la Compagnie après avoir perdu ses droits d'ancienneté aux termes de l'article 14.08 de la présente Convention, est considéré comme un employé en probation et soumis aux dispositions du paragraphe 14.02.

14.10 Dans le cas d'un employé occupant une position qui nécessite d'être cautionné par CP Hôtels, ou d'avoir un droit d'accès pour fin de travail sur le terrain de l'aéroport, et pour une raison quelconque le cautionnement ou le droit d'accès ne peut être obtenu, la Compagnie aura le droit d'enlever cet employé de la position en question. Dans un tel cas, l'employé peut exercer son droit d'ancienneté afin d'obtenir une autre position, en autant qu'il soit qualifié et que la position ne nécessite pas d'être cautionnée ou d'avoir un droit d'accès sur le terrain de l'aéroport.

ARTICLE 15 - AFFICHAGE DE POSTE

- 15.01 Tout poste vacant ou toute nouvelle occupation dans le groupe de négociation sera affiché sur le tableau prévu à cette fin, pour une période de sept (7) jours et les employés qui désirent remplir cette fonction devront soumettre leur demande, par écrit, dans la période mentionnée ci-dessus.
- 15.02 Le choix sera basé sur la compétence et l'ancienneté; la compétence étant égale, l'ancienneté prévaudra. Le gérant sera le juge, sujet à appel d'un grief dans un délai de sept (7) jours de l'appointement.
- 15.03 L'employé qui accepte un nouveau poste aura jusqu'à trente (30) jours pour se qualifier et, à défaut, il sera retourné à son poste initial sans perte d'ancienneté.
- 15.04 Un employé qui refuse un nouveau poste ne perdra pas son poste ni son ancienneté de service.
- 15.05 Un employé en congé autorisé quand un poste, ou toute nouvelle occupation s'ouvre, ne sera pas exclus de réclamer le poste et recevra l'assignation s'il y a droit pourvu que cette réclamation soit faite dans un délai de sept (7) jours de la date de son retour.
- 15.06 Les employés couverts par cette Convention seront pris en considération lors de nominations à des positions non couvertes par cette Convention.

ARTICLE 16 - REDUCTION ET AUGMENTATION DU PERSONNEL

- 16.01 La Compagnie, en cas de mise à pied, retient à son service les employés ayant le plus d'ancienneté, pourvu qu'ils aient la compétence nécessaire pour effectuer le travail.
- 16.02 Avant toute mise à pied de moins de six (6) mois, la Compagnie donne aux employés concernés un avis de mise à pied ou à défaut, paiement en tenant lieu. Cet avis sera de trois (3) jours.
- 16.03 Un employé déplacé ou dont le poste est aboli peut déloger un employé avec moins d'ancienneté que lui-même en tenant compte des exigences du paragraphe 15.02. Cependant, ce choix devra être exercé pendant les trois (3) jours qui suivent l'avis de la Compagnie.
- 16.04 Dans le cas d'une mise à pied causée par une réduction soudaine de production par suite d'une panne importante de la cuisine, d'une inondation, d'une panne d'électricité, d'un incendie, d'une grève à l'aéroport, etc., c'est-à-dire une raison de force majeure qui échappe au contrôle de la direction, aucun préavis n'est requis mais la direction fera son possible pour en aviser tous les employés affectés le plus tôt possible. Si, au contraire, il ne peut en être informé avant de se rendre au travail, le paragraphe 13.05 s'appliquera.
- 16.05 Lorsqu'on augmente le personnel, les employés seront rappelés au travail à l'inverse de la procédure de mise à pied. Les employés auront la responsabilité d'aviser la Compagnie de tout changement d'adresse et/ou de numéro de téléphone. La Compagnie fournira au Syndicat copie de ces changements.
- 16.06 Un employé régulier qui est mis à pied aura le droit de rappel avant l'embauche d'un employé temporaire.

ARTICLE 17 - ENQUETES ET MESURES DISCIPLINAIRES

- 17.01 Un employé ne peut faire l'objet de mesures disciplinaires ou d'un renvoi avant qu'une enquête juste et impartiale n'ait eu lieu et que sa responsabilité ait été établie au moyen des preuves produites: aucun employé n'est tenu d'assumer cette responsabilité dans sa déposition. Un employé ne doit pas être suspendu inutilement à cause d'une enquête mais, dans la mesure du possible, cette suspension administrative ne sera pas plus que trois (3) jours ouvrables et l'employé doit être informé par écrit des accusations portées contre lui.
- 17.02 Lorsqu'une enquête doit avoir lieu, tout employé dont on souhaite la présence est avisé de l'heure, du lieu et de l'objet de l'enquête.
- 17.03 L'employé peut se faire accompagner à l'audience par un délégué syndical.
- 17.04 L'audience devra être accordée dans un délai de cinq (5) jours après qu'une telle demande soit présentée, tel que ci-dessus et dans un délai de cinq (5) jours après fin de l'audience, une décision devra être rendue. Une copie de cette décision sera fournie au délégué syndical sur demande.
- 17.05 Si la sentence finale décrète que les accusations portées contre un employé ne sont pas fondées, elles doivent être rayées de son dossier, s'il avait fait l'objet d'une suspension ou d'un renvoi, il sera réaffecté à son poste antérieur et recevra une compensation pour tout le temps perdu, moins tout salaire retiré d'un emploi pendant la période pour laquelle il reçoit une compensation.

ARTICLE 18 - COMITE DE NEGOCIATIONS - DELEGUES SYNDICAUX

- 18.01 La Compagnie reconnaît que le Syndicat a le droit de nommer ou de faire élire un comité de négociations formé d'au plus quatre (4) délégués syndicaux et de représentants permanents du Syndicat. Une liste de noms de tous les délégués syndicaux sera fournie à la Compagnie par le Syndicat et sera maintenue à jour.

- 18.02 La Compagnie reconnaît au Syndicat le droit de nommer au plus deux (2) délégués syndicaux pour assister les employés dans la présentation de leur grief au représentant de la Compagnie.

ARTICLE 19 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF EN ARBITRAGE

- 19.01 La procédure à suivre lorsqu'il y a mécontentement au sujet de la signification, de l'interprétation ou de la violation présumée de la présente Convention, ou lorsqu'un employé estime qu'il a subi un traitement injuste et qu'il ne peut obtenir directement une explication satisfaisante, est la suivante:-

Etape 1 - l'employé qui croit avoir été traité de manière injuste au sens de la présente Convention n'a pas de grief avant d'avoir tout d'abord donné à son supérieur immédiat l'occasion de régler sa plainte. Si le grief n'est pas réglé dans les deux (2) jours ouvrables, le grief peut être soumis à l'étape numéro 2;

Etape 2 - si le grief n'est pas réglé à l'étape numéro 1, il peut être soumis au délégué syndical concerné qui en discutera avec le directeur des opérations. Le directeur des opérations doit remettre sa décision au délégué syndical dans les deux (2) jours ouvrables. Si le grief n'est pas réglé, il peut être soumis à l'étape numéro 3;

Etape 3 - si le grief n'est pas réglé à l'étape numéro 2, il peut être soumis par écrit au directeur général en dedans de cinq (5) jours ouvrables. Le directeur général de la Compagnie rendra sa décision écrite au Syndicat dans un délai n'excédant pas six (6) jours ouvrables;

Etape 4 - à défaut de règlement à l'étape numéro 3, le grief peut être porté à l'arbitrage, conformément au paragraphe 19.02. Si aucun avis écrit demandant l'arbitrage n'est reçu dans les trente (30) jours suivant la décision à l'étape numéro 3, le tout sera considéré réglé ou abandonné.

- 19.02 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un cas soit soumis à l'arbitrage tel que stipulé à l'étape numéro 4, cette demande sera faite par écrit et adressée à l'autre partie, le tout sera référé à un arbitre unique.
- 19.03 Si les parties ne réussissent pas à s'entendre sur le choix de l'arbitre dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de l'avis, l'appel sera soumis à un arbitre impartial nommé par le Ministère du Travail de la Province de Québec. La décision de l'arbitre impartial est finale et lie les parties en cause.
- 19.04 L'arbitre ne sera pas autorisé à rendre des décisions incompatibles avec les dispositions de cette Convention, ni à altérer, modifier ou amender aucune partie de cette Convention. Toutefois, il aura le pouvoir de réduire, modifier ou annuler une pénalité jugée trop sévère ou injuste.
- 19.05 Les parties partageront conjointement le coût de l'arbitre.
- 19.06 Les parties pourront s'entendre pour prolonger les délais à l'étape numéro 3 du paragraphe 19.01. L'une ou l'autre des parties pourra demander une rencontre à cette étape.

ARTICLE 20 - COMPARUTION EN COUR ET FONCTIONS DE JURE

- 20.01 Les employés mandés en cour pour comparution ou autre enquête publique à la demande de la Compagnie reçoivent leur salaire normal pour le temps perdu et ont droit au remboursement des frais raisonnables engagés lors du déplacement hors de leur point d'affiche. Le cas échéant, les indemnités du témoin reviennent de droit à la Compagnie.
- 20.02 L'employé convoqué comme juré, qui perd en conséquence des heures de travail, est payé pour le temps perdu effectivement jusqu'à concurrence du salaire normal d'une journée de travail pour chaque jour perdu, moins le montant de l'indemnité quotidienne du juré, à l'exclusion des indemnités versées par la Cour pour les repas, l'hébergement et les déplacements, sous réserve des conditions et restrictions suivantes:-

- 20.02 a) l'employé doit fournir à la Compagnie une attestation de la Cour au sujet des indemnités de juré reçues et des jours où il a servi de juré;
- b) le nombre de jours ouvrables payés à titre de juré ne doit pas dépasser trente (30) par année civile;
- c) l'employé qui touche déjà sa paie de congé annuel ou de jour férié n'a pas droit à la rémunération de juré. L'employé qui s'est vu attribuer les dates de son congé annuel n'est pas tenu de les modifier lorsqu'il doit remplir les fonctions de juré.

ARTICLE 21 - VÊTEMENTS FOURNIS PAR LA COMPAGNIE

21.01 Lorsque la Compagnie exige que les employés à l'intérieur portent un uniforme adapté à leur genre de travail, ledit uniforme sera fourni gratuitement par la Compagnie. Le nettoyage nécessaire à cet uniforme sera aussi assuré par la Compagnie et l'uniforme sera remplacé par la Compagnie.

21.02 Lorsque la Compagnie exige que les employés à l'extérieur portent un uniforme ou des vêtements spéciaux adaptés à leur genre de travail, ledit uniforme ou les vêtements spéciaux sera fourni gratuitement par la Compagnie. Le nettoyage et l'entretien nécessaires à ces vêtements seront la responsabilité de l'employé. Si l'employé quitte son emploi, il doit remettre l'uniforme ou les vêtements spéciaux à la Compagnie.

ARTICLE 22 - GREVE OU LOCK-OUT

22.01 Toute grève ou tout lock-out est interdit en toute circonstance durant la présente Convention Collective. Le Syndicat convient de ne pas ordonner, ni encourager, ni sanctionner un ralentissement du travail destiné à réduire la production.

ARTICLE 23 - TAUX HORAIRES ET CLASSIFICATIONS

23.01	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>24 juin 84</u>	<u>28 juin 85</u>	<u>28 juin 86</u>
	PREMIER CUISINIER/PATISSIER	8,75 \$	9,35 \$	9,80 \$
	DEUXIEME CUISINIER/PATISSIER	7,76	8,36	8,81
	TROISIEME CUISINIER/PATISSIER	7,69	8,29	8,74
	CAMIONNEUR	8,51	9,11	9,56
	VERIFICATEUR DE CHARIOTS	8,24	8,84	9,29
	AIDE CUISINIER/PATISSIER	7,57	8,17	8,62
	PREPARATEUR DE CHARIOTS	7,57	8,17	8,62
	ASSEMBLEUR A L'APPROVISIONNEMENT	7,57	8,17	8,62
	PLONGEUR	7,57	8,17	8,62
	AIDE GENERALE	7,57	8,17	8,62
	AIDE CAMIONNEUR	7,57	8,17	8,62
	ASSEMBLEUR A L'APPROVISIONNEMENT/LEAD	7,95	8,55	9,00
	PLONGEUR/LEAD	8,19	8,79	9,24

23.02 Le taux de salaire applicable aux employés occasionnels sera de 6,00\$ l'heure.

23.03 Tout nouvel employé qui entre au service de la Compagnie sera payé quinze pourcent (15%) moins du taux de sa classification au paragraphe 23.01 pour la période stipulée au paragraphe 14.02.

23.04 Les employés dont le poste régulier est de 23:00 à 07:30 heures recevront une prime de 0,35\$ l'heure effectif le 1er janvier 1986.

Cinquante cents (0,50\$) par jour de travail sera déduit sur la paie des employés pour les repas pris durant leur quart de travail.

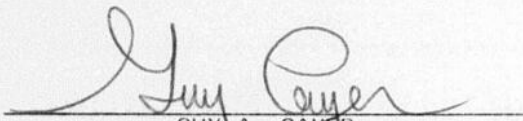
ARTICLE 24 - DUREE DE LA CONVENTION

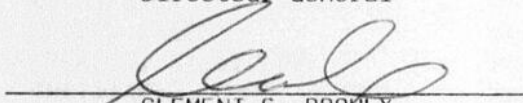
24.01 La présente Convention demeurera en vigueur jusqu'au 27 juin 1987.

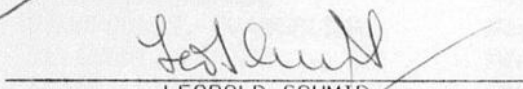
24.02 Si c'est l'intention de négocier de nouvelles conditions de travail, l'une ou l'autre des parties devra, par écrit sous pli recommandé, soumettre un pré-avis de trois (3) mois à l'autre partie de son intention. Ce pré-avis peut être soumis à tout moment après le 27 mars 1987, et les négociations devront débiter le plus rapidement possible. Cette Convention demeurera en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle entente ait été signée par les parties.

SIGNE A DORVAL, PROVINCE DE QUEBEC, CE 17^e JOUR DU MOIS DE JANVIER 1986.


SOCIETE HOTELIERE CANADIEN PACIFIQUE
(une division des Lignes Aériennes
Canadien Pacifique, Limitée),
Cuisine de l'Air Château,
Aéroport International de Montréal,
Casier Postal 548,
Dorval (Québec), H4Y 1B3.

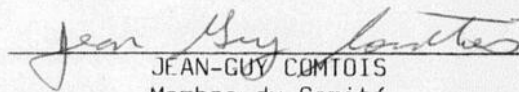

GUY A. CAYER
Directeur Général

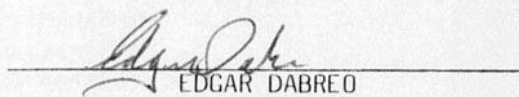

CLEMENT S. PROOLX
Contrôleur Financier

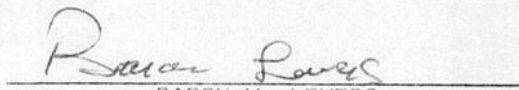

LEOPOLD SCHMID
Vice-Président

**L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES
MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS DE
L'AERONAUTIQUE,**
Loge Locale 987 (FTQ - CTC),
860 boulevard Décarie,
Suite 201,
Saint-Laurent (Québec), H4L 3M1.


REMI PROVENCAL
Agent d'Affaires


JEAN-GUY COMTOIS
Membre du Comité


EDGAR DABREO
Membre du Comité


BARON W. LEWERS
Membre du Comité

Cuisines de l'air Château Château Flight Kitchens

ANNEXE 'A'

ENTENTE

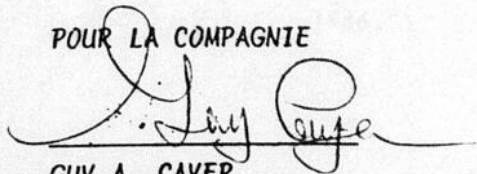
ENTRE LA SOCIÉTÉ HOTELIÈRE DU CANADIEN PACIFIQUE
Une division des Lignes Aériennes Canadien Pacifique, Limitée
CUISINE DE L'AIR CHATEAU (DORVAL)

ET L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS
DE L'AÉROASTRONAUTIQUE
Loge Locale 987 (F.T.Q.-C.T.C.)

Tel que convenu, effectif le 28 juin 1985, les taux de mérite aux employés mentionnés ci-dessous s'appliqueront sur les taux de base décrits au paragraphe 24.01 de la Convention Collective, pour leurs classifications ci-mentionnées. Le taux de mérite indiqué pour chaque employé ci-dessous demeurera en vigueur jusqu'au moment où l'employé demeure dans sa classification.

NOM	CLASSIFICATION	TAUX DE MERITE
TENAGLIA, LIVIO	Camionneur	0,55\$
BONOFGLIO, GIUSEPPE	Camionneur	0,55
MUIA, NICK	Premier Cuisinier	0,50
HÖTTE, GILLES	Premier Cuisinier	0,50
GREAVES, MILLICENT	Première Cuisinière/Pâtisserie	0,50
CHRISTAKIS, CONSTANTINO	Premier Cuisinier	0,25
MARTINS, FERNANDO	Premier Cuisinier	0,50
RAPOSO, FERNANDO	Premier Cuisinier/Pâtisserie	0,50
DIMOPOULOS, EVANGELINA	Deuxième Cuisinière	0,30
EL-AWADI, WAHIDA	Deuxième Cuisinière	0,30
TASSE, NICOLE	Deuxième Cuisinière	0,30
MAYNARD, DOREEN	Assembleuse-Lead	0,55
DAME, MARIETTE	Assembleuse-Lead	0,80
ROSE, CLAUDETTE	Assembleuse-Lead	0,55
CECERE, LUIGI	Plongeur	0,20
TAYLOR, ARMON D.	Plongeur-Lead	0,22
ONUFRIN, LEFTER	Plongeur-Lead	0,22
PICCIANO, GIUSEPPE	Plonger-Lead	0,22
BOYER, ALAIN	Vérificateur de Chariots	0,30
HOULE, JACQUES	Vérificateur de Chariots	0,20
RALLIS, NICK	Plongeur	0,60

POUR LA COMPAGNIE



GUY A. CAYER

POUR LE SYNDICAT



REMI PROVENCAL

SIGNE A DORVAL, PROVINCE DE QUEBEC, CE 17^e JOUR DU MOIS DE JANVIER 1986.

Cuisines de l'air Château Château Flight Kitchens

ANNÈXE 'B'

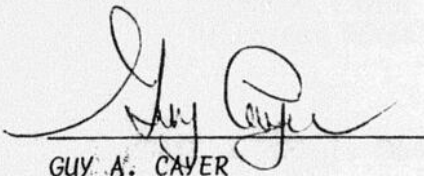
ENTENTE

ENTRE SOCIÉTÉ HOTELIÈRE DU CANADIEN PACIFIQUE LIMITEE
Une division des Lignes Aériennes Canadien Pacifique, Limitée
CUISINE DE L'AIR CHÂTEAU (DORVAL)

ET L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS
DE L'AÉROASTRONAUTIQUE
Loge Locale 987 (F.T.Q.-C.T.C.)

La Compagnie accepte que les délégués syndicaux jouiront, durant leur mandat, d'une super-ancienneté pour les fins de mises à pied et des rappels au travail. Ils devront posséder au moins deux (2) ans d'ancienneté pour être éligibles au poste de délégué.

POUR LA COMPAGNIE



GUY A. CAYER

POUR LE SYNDICAT



REMI PROVENCAL

SIGNE A DORVAL, PROVINCE DE QUEBEC, CE 17^e JOUR DU MOIS DE
JANVIER 1986.

CP Hôtels 

Société Hôtelière Canadien Pacifique,
une division des Lignes Aériennes Canadien Pacifique, Limitée

Cuisines de l'air Château Château Flight Kitchens

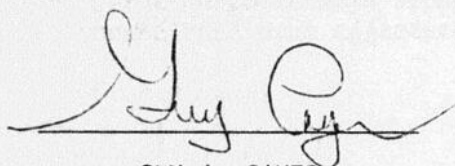
ANNEXE 'C'

LETTRE D'ENTENTE

IL EST ENTENDU QUE LE SALAIRE DE 13,05\$ L'HEURE POUR LES
PREMIERS CUISINIERS SUIVANTS DEMEURERA EN VIGUEUR JUSQU'A
CE QUE LE TAUX DE BASE DE CETTE CLASSIFICATION SOIT EGAL
OU SUPERIEUR A CE TAUX:-

FRANCESCO MACRI PREMIER CUISINIER

ANTONIO GUALTIERI PREMIER CUISINIER



GUY A. CAVER
Directeur Général



REMI PROVENCAL
Agent d'Affaires

SIGNE A DORVAL, PROVINCE DE QUEBEC, CE 17^e JOUR DU MOIS DE

JANVIER 1986.

CP Hôtels 

Société Hôtelière Canadien Pacifique,
une division des Lignes Aériennes Canadien Pacifique, Limitée



Cuisines de l'air Château Château Flight Kitchens

Aéroport de Montréal
Montreal Airport
P.O. Box/C.P. 548, Dorval, P.Q. H4Y 1B3
(514) 636-5882 Adm. Telex: 05-821698

Le 10 janvier 1986.

Monsieur Rémi Provencal,
Agent d'Affaires,
ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS DE L'AERONAUTIQUE,
860 boulevard Décarie,
Ville Saint-Laurent (Québec),
H4L 3M1.

Monsieur,

La présente se rapporte aux discussions en cours des négociations actuelles, concernant l'application prévue de l'article 15.02 de la Convention Collective.

La présente sert à confirmer qu'il est prévu que cet article s'applique normalement dans les situations lorsqu'un employé fait application pour un poste affiché dont le salaire est plus élevé que celui du poste déjà occupé. En autre mots, l'ancienneté prévaudra dans les situations ou un employé fait application pour un poste affiché dont le salaire est égal à celui du poste déjà occupé, en autant que l'employé ait la compétence pour effectuer le travail en question.

Bien à vous,


Guy A. Cayer,
Directeur Général

jl

CP Hôtels 

Société Hôtelière Canadien Pacifique,
une division des Lignes Aériennes Canadien Pacifique, Limitée