

13399-15



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

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 6 0 9 0 4 9

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

08480-6

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-13399-15
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
86-09-05		86-09-08		86-09-05	88-03-31	90

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Assoc. Intern. des machinistes et des trav. de l'Aérospatiale</b> loge locale 987 (FTQ) (CTC) Att: Rémi Provencal 860 Boul. Decarie ste 201 St-Laurent, Québec H4L 3M1	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Société Hoteliere Canadien Pacifique</b> Une Division des Lignes Aeriennes Canadien Pacifique Ltée Cuisine de l'Air Château Aéroport International de Montréal C.P. 148 Mirabel Québec J7N 1B1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-09</u> Activité <u>8811 (10)</u> Affiliation <u>07</u>

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

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/ms	86-09-12

Pour renseignements

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

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

003 (094)

RECHERCHE

12:55

3141 01 01

13399-15

CONVENTION COLLECTIVE

entre

SOCIETE HOTELIERE CANADIEN PACIFIQUE une division des  
lignes aériennes Canadien Pacifique, Limitée  
Cuisine de l'Air Château - Mirabel

et

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES  
TRAVAILLEURS DE L'AEROSTRONAUTIQUE, Loge 987

Durée: 1er avril 1986 au 31 mars 1988

R C O P  
MONTREAL  
MESSAGERS

SEP -8 12:55

3141 01 01

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
9	Affichage de poste .....	11
7	Ancienneté .....	7
23	Changements Techniques et technologiques...	30
17	Classification .....	24
16	Congés sociaux .....	22
14	Congés statutaires .....	18
11	Discipline .....	14
3	Discrimination .....	3
2	Droits de la Direction .....	2
25	Durée de la convention .....	31
24	Examen médical .....	30
19	Général .....	27
22	Grève ou lock-out .....	30
12	Heures et semaine de travail .....	15
	Lettre d'Entente - taux de mérite .....	35
	Lettre d'Entente - étudiants .....	37
18	Présence au Tribunal .....	26
6	Procédure de Règlement de grief et arbitra- ge .....	5
1	Reconnaissance syndicale .....	1
10	Réduction du Personnel et Rappel .....	12
5	Représentation .....	4
21	Santé et Bien-Etre et Régime de retraite....	29
20	Sécurité et Santé, Hygiène au travail.....	28
4	Sécurité Syndicale .....	3
26	Taux horaires & classifications .....	32

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
13	Temps supplémentaire .....	17
8	Transfert Temporaire .....	10
15	Vacances annuelles .....	20

7

CONVENTION COLLECTIVE

entre

SOCIETE HOTELIERE CANADIEN PACIFIQUE, une division des  
lignes aériennes Canadien Pacifique, Limitée  
Cuisine de l'Air Château  
Aéroport International de Montréal  
Casier Postal 148  
MIRABEL, Québec  
J7N 1B1

ci-après appelée "La Compagnie" d'une part

et

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET  
DES TRAVAILLEURS DE L'AERONAUTIQUE, LL 987  
860, boulevard Décarie, suite 201  
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:

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

1.01 - La Compagnie reconnaît le syndicat comme le  
seul et unique représentant pour les fins de la négo-  
ciation collective de tous ses employés qui font par-  
tie 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 29 juin 1983. Ce cer-  
tificate précise "tous les salariés au sens du Code du  
travail, à l'exception des employés de bureau, ven-  
deurs et autres exclus par la loi".

1.02 - Aux fins de la présente convention collective  
le masculin comprend le féminin et vice versa.

1.03 - Tous les employés exclus de l'unité de négociation n'exécuteront pas de travail fait par les employés de l'unité de négociation, soit durant les heures régulières, soit durant les heures supplémentaires, soit à l'extérieur de l'établissement, à l'exception des cas d'instruction et d'entraînement, ou s'il n'y a pas de personnel au travail ce jour, et la compagnie a fait tous les efforts raisonnables afin de rejoindre les employés en surtemps, sauf en cas d'urgence, une urgence étant définie comme des circonstances de dernière minute, hors du contrôle de la compagnie.

#### ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION

2.01 - Sous réserve des restrictions contenues dans cette convention, le syndicat reconnaît le droit exclusif de la compagnie de gérer l'entreprise dans laquelle elle est engagée, et la compagnie aura le droit de:

- a) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité de l'entreprise
- b) Restreindre, suspendre ou cesser son exploitation
- c) De déterminer les conditions d'emploi, d'établir les normes de travail, qualifications, sécurité et efficacité
- d) D'engager, transférer, donner une promotion, en autant qu'une réclamation de promotion ou de transfert injuste peut donner lieu à un grief et régler tel que prévu ci-après
- e) Congédier, donner une démotivation, discipliner les employés pour cause raisonnable en autant qu'une réclamation à l'effet qu'un employé a été congédié, discipliné ou dému sans cause raisonnable puisse donner lieu à un grief et régler tel que prévu ci-après.

2.02 - Tout employé occupant une position dans Les Cuisines de l'Air Mirabel, qui nécessite d'être cautionnée pour fin de travail et pour une raison quelconque, le cautionnement ne peut être obtenu, la Compagnie aura le droit de terminer son emploi ou, l'employé pourra exercer son droit d'ancienneté afin d'obtenir une position qui ne nécessite pas d'être cautionnée.

#### ARTICLE 3 - DISCRIMINATION

3.01 - L'employeur et le syndicat conviennent qu'il ne doit y avoir ni distinction injuste, ni harcèlement, ni intimidation, ni ingérence, ni restriction, ni coercition à l'égard d'aucun employé du fait de son âge, de son sexe, de son état civil, de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son origine nationale, de son appartenance politique ou religieuse, de son adhésion au syndicat, ou de son activité au sein de celui-ci.

#### ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE

4.01 - Pendant la durée de la présente convention collective, la compagnie convient qu'il y aura retenue obligatoire des cotisations syndicales pour tous les employés régis par la présente convention; ainsi, la compagnie convient d'effectuer le prélèvement à la source des cotisations mensuelles régulières en conformité avec la constitution et les règlements du syndicat.

4.02 - La compagnie doit retenir sur la feuille de paie afférente à la période comprenant les 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.

4.03 - 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.

4.04 - 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.

4.05 - 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.

4.06 - 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.

4.07 - La compagnie fournit au syndicat, une fois par mois, une liste des nouveaux salariés incluant leur date d'entrée, leur adresse, service, classification, statut et leur numéro d'assurance-sociale, date de naissance, ainsi qu'une liste indiquant la date des départs.

4.08 - La compagnie remet au syndicat, dans un délai de trente (30) jours de calendrier suivant la signature de la convention et par la suite, le 31 janvier et le 31 juillet de chaque année, une liste de tous les salariés visés par l'accréditation. Cette liste comprend les renseignements suivants: nom, adresse, numéro de téléphone, date d'entrée, date de naissance, classification, numéro d'assurance-sociale et leur ancienneté.

#### ARTICLE 5 - REPRESENTATION

5.01 a) La compagnie reconnaît le droit du syndicat

d'élire ou autrement nommer un comité syndical de négociation, formé de pas plus de quatre (4) membres ayant acquis des droits d'ancienneté.

- b) Le salarié membre du comité syndical de négociation ne subit pas de perte de salaire lorsqu'il assiste à une séance de négociation avec la compagnie lors d'une journée cédulée de travail.
- c) Le salarié membre du comité syndical de négociation qui, un jour cédulé de négociation, est lui-même en congé hebdomadaire, est considéré au travail et a droit à un jour de congé supplémentaire.

5.02 - La compagnie reconnaît le droit du syndicat d'élire ou autrement nommer un comité de griefs, dont deux (2) à la fois font office d'agents de griefs. Une liste de nom du comité de griefs sera fournie à la compagnie par le syndicat et sera maintenue à jour.

5.03 - Les devoirs et activités des agents de griefs sont d'assister les employés dans la présentation de leurs griefs au représentant de la compagnie.

5.04 - Les délégués syndicaux sont à l'emploi de la compagnie, ainsi ils sont permis de s'absenter de leurs fonctions pour les griefs ou autres affaires du syndicat. Ces absences devront être préalablement approuvées par leur supérieur immédiat ou par l'administration et ces employés seront rémunérés à leur taux régulier.

#### ARTICLE 6 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF ET ARBITRAGE

6.01 - Toute plainte, désaccord entre l'employeur et le syndicat ou les employés ou lorsqu'un employé estime qu'il a subi un traitement injuste et qu'il ne peut obtenir directement une explication satisfaisante dans

les trois (3) jours civils suivants, la procédure est la suivante:

6.02 - 1ère étape: L'employé concerné ou l'agent de griefs peut présenter le grief écrit au superviseur immédiat, de l'employé, dans les 15 jours civils suivant la date ou la cause du grief est survenue. Ledit superviseur doit rendre sa décision par écrit, dans les sept (7) jours civils.

6.03 - 2ième étape: Si la réponse est insatisfaisante, le grief est soumis par écrit au directeur des opérations par le délégué syndical, dans les sept (7) jours civils suivants. Le Directeur des Opérations remet sa réponse, par écrit, au Délégué syndical dans les sept (7) jours civils suivants.

6.04 - 3ième étape: Si la réponse est insatisfaisante, le grief est soumis par écrit au directeur général ou son remplaçant, par le délégué syndical, dans les sept (7) jours civils suivants. Le directeur général, ou son remplaçant, doit dans les sept (7) jours civils suivant le dépôt du grief, tenir une réunion avec les agents de griefs et le représentant extérieur du syndicat pour discussion sur le fond. Le directeur général, ou son remplaçant, rend sa réponse par écrit dans les sept (7) jours civils suivant la rencontre.

6.05 - A défaut de règlement à l'étape 3, le grief peut être porté à l'arbitrage conformément à l'article 6.06. Si aucun avis écrit demandant l'arbitrage n'est reçu dans les trente (30) jours civils suivant la décision à l'étape 3, le tout est considéré réglé ou abandonné.

6.06 - Lorsqu'une demande est faite qu'un cas soit soumis à l'arbitrage, cette demande est faite par écrit, adressée à l'autre partie, le tout est référé à un arbitre unique.

6.07 - Si les parties ne réussissent pas à s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les dix (10) jours

ouvrables de la réception de l'avis, l'une ou l'autre des parties demande au Ministre de nommer lui-même un arbitre impartial pour entendre le grief. La décision de l'arbitre impartial est finale et lie les parties en cause.

6.08 - L'arbitre n'est pas autorisé à rendre des décisions incompatibles avec les dispositions de cette convention collective, ni à altérer, modifier ou amender aucune partie de cette convention collective. Toutefois, il a le pouvoir de réduire, modifier ou annuler une pénalité jugée trop sévère ou injuste.

6.09 - Les parties partagent conjointement le coût de l'arbitre.

6.10 - Les parties peuvent s'entendre, par écrit, pour prolonger les délais aux étapes mentionnées soient 1, 2, 3.

6.11 - Si le syndicat ou la compagnie ne rend pas sa réponse à l'une ou l'autre des étapes dans le délai prévu, et que les parties ne se sont pas entendues afin de prolonger lesdits délais tel que prévu au paragraphe 6.10, le grief sera interprété comme si la réponse était favorable.

#### ARTICLE 7 - L'ANCIENNETE

7.01 - L'ancienneté est la durée de service à l'emploi de la compagnie depuis la date du dernier embauchage.

S'il advient que des employés aient la même date d'entrée en service, les droits d'ancienneté seront établis en fonction de:

- a) heure de son quart
- b) date d'application
- c) le plus petit numéro d'employé

7.02 - L'ancienneté d'un employé ne compte pas tant

qu'il n'a pas complété une période de soixante quinze (75) jours de travail dans l'unité de négociation, au cours d'une période de douze (12) mois consécutifs. Entretemps, à moins que révoqué pour cause, l'employé sera considéré d'après les termes de cette convention.

La date d'ancienneté d'un employé probationnaire sera sa dernière date d'entrée en service.

7.03 a) Il y aura deux (2) listes d'ancienneté. La première, pour tous les employés réguliers à temps plein et à temps partiel couverts par cette convention collective, indiquant le nom et la date d'ancienneté. Elle sera affichée à un endroit accessible aux employés.

Les employés figurant sur cette liste auront, en tout temps, priorité sur les employés figurant sur la deuxième liste.

La deuxième, pour tous les employés saisonniers (ceux qui sont embauchés pour la période du 15 mai au 15 sept. ou du 15 déc. au 15 janv.) et tous les étudiants qui ne travaillent qu'occasionnellement durant l'année. Elle sera affichée à un endroit accessible aux employés. Ces employés sont aussi couverts par cette Convention Collective.

b) Un employé saisonnier ou un étudiant promu à un poste de salarié régulier devrait compléter la période de probation tel que prévu à l'article 7.02. La date d'ancienneté sur la première liste deviendrait la date du début de sa probation.

7.04 - La liste d'ancienneté est révisée et affichée en janvier de chaque année et des corrections peuvent y être apportées sur présentation par l'employé ou son représentant, de la preuve attestant l'erreur. Le syndicat a l'opportunité de consulter la liste d'ancienneté à jour tenue par la compagnie, incluant la classification et taux de salaire.

7.05 a) L'employé qui a été promu à un poste de direction ou à un poste exclu de la présente convention conservera ses droits d'ancienneté et continuera d'en accumuler sur la liste d'ancienneté. Il pourra exercer ses droits d'ancienneté à n'importe quel poste sous cette convention pour laquelle il est qualifié de remplir si son poste est aboli; s'il ne le fait pas, son ancienneté sera perdue et son nom sera enlevé de la liste d'ancienneté.

b) L'employé promu a un poste de direction ou à poste exclu de la présente convention après la signature de cette convention, restera sur la liste d'ancienneté pour une période de six (6) mois.

7.06 - Un employé perd ses droits d'ancienneté:

- a) s'il quitte volontairement le service de la compagnie.
- b) s'il est congédié et non réintégré s'il y a procédure de grief.
- c) s'il est absent pendant une période de trois (3) jours cédulés de travail consécutifs, sans en avoir informé la compagnie; à moins qu'il ait 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 suivant la date d'un avis de rappel envoyé par la compagnie par lettre recommandée ou télégramme à l'adresse apparaissant à son dossier; à moins d'une raison valable.
- e) s'il a moins de un (1) an d'ancienneté et est mis-à-pied pour une période de neuf (9) mois consécutifs; il sera enlevé de la liste de rappel.
- f) s'il a un (1) an d'ancienneté ou plus et est mis-à-pied pour une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs; il sera enlevé de la liste de rappel.

7.07 - Un employé qui reprend son service auprès de la compagnie après avoir perdu ses droits d'ancienneté aux termes de l'article 7.06 de la présente convention est considéré comme un employé en probation et soumis aux dispositions du paragraphe 7.02.

7.08 - Il est convenu que les employés ci-dessous mentionnés ont 2 dates d'ancienneté, tel que spécifié:

- Une pour le calcul des bénéfices marginaux, et l'autre pour l'exercice de leur droit d'ancienneté.

Cette dernière date seulement figurera sur la liste d'ancienneté affichée.

<u>Nom</u>	<u>Classifi- cation</u>	<u>Date bénéfice</u>	<u>Date ancienneté</u>
Rino Cavalluzzi	- préposé à la salle sous- douane	05-06-74	18-03-77
Nick Cavalluzzi	- Assistant cuisinier	25-05-83	12-01-86
Branden McKnight	- Plongeur	22-05-84	13-01-86
Sandra Dicaprio	- Assistant cuisinier	18-07-85	14-01-86

#### ARTICLE 8 - TRANSFERT TEMPORAIRE

8.01 - Un employé temporairement transféré de sa classification à une autre, et dont le taux de salaire est supérieur, reçoit le taux supérieur correspondant pour tout travail exécuté dans ladite classification.

8.02 - Un employé temporairement transféré de sa classification à une autre, et dont le taux de salaire est inférieur, continue d'être payé au taux de salaire de sa classification régulière.

8.03 - Un employé qui se présente au travail à la demande de la compagnie, et pour qui aucun travail n'est disponible dans sa classification régulière, bénéficie d'au moins huit (8) heures de travail dans une autre classification à son taux horaire régulier.

8.04 - Un employé qui, suite à un accident de travail est obligé de changer de classification, selon l'attestation médicale, sera réaffecté, selon son ancienneté, dans une autre classification qu'il sera en mesure d'accomplir et, prendra le taux de salaire de cette nouvelle classification.

#### ARTICLE 9 - AFFICHAGE DE POSTE

9.01 - Tout poste vacant ou occupation nouvelle dans l'unité de négociation est affiché sur le tableau pour une période de sept (7) jours civils, et les employés désirant remplir ce poste ou occupation, doivent soumettre leur demande écrite à la direction, dans le délai ci-haut mentionné.

Si un employé est absent durant la période d'affichage il pourra réclamer le poste dans les 3 jours civils suivant son retour. Une copie de l'affichage sera remise à un des représentants syndicaux.

9.02 - La compagnie fait un choix après avoir accordé la préférence à l'employé ayant le plus d'ancienneté à condition que l'employé rencontre les exigences du poste et qu'il puisse effectuer les tâches du poste dans un délai raisonnable. L'employé ainsi déplacé conserve son ancienneté totale dans sa nouvelle classification.

9.03 - Si ce processus ne permet pas de combler les postes vacants parce qu'aucune personne qualifiée n'a posé sa candidature, ou qu'aucune demande n'a été reçue, on procède alors à l'embauche local.

9.04 - Toute nomination est sujette à une période d'essai de vingt (20) jours ouvrables. En tout temps

au cours de celle-ci, l'employé peut retourner à son poste antérieur sans perte de droits et bénéfices.

9.05 - Lorsqu'une nouvelle classification ou un nouvel emploi est établi au sein du groupe visé par le Certificat d'accréditation, le taux de salaire est fixé par la compagnie et le syndicat en est averti.

Si le taux de salaire est désavoué par le syndicat dans les trente (30) jours de la notification, il peut être établi par un accord entre les parties. Si aucune protestation n'est reçue dans les trente (30) jours, le taux de salaire est considéré comme ayant été établi d'un commun accord.

#### ARTICLE 10 - REDUCTION DU PERSONNEL ET RAPPEL

1. Premier cuisinier
2. Deuxième cuisinier
3. Premier pâtissier
4. Assistant cuisinier
5. Préposé à la Salle sous-douane
6. Vérificateurs de chariots
7. Camionneurs
8. Assembleurs de chariots
9. Aide camionneur
10. Pantry
11. Nettoyeur lourd
12. Plongeur
13. Aide magasinier

10.01 - Lorsqu'il devient nécessaire de réduire la main-d'oeuvre de l'unité de négociation, la procédure est la suivante:

- a) Tous les employés en probation dans la classification sont d'abord mis-à-pied;
- b) Si d'autres réductions sont nécessaires, on procède par ancienneté à l'intérieur des classifications affectées;

c) Les employés ainsi mis-à-pied ont le choix de déplacer les employés ayant moins d'ancienneté dans les classifications inférieures qu'ils peuvent exécuter de façon satisfaisante, ou, accepter la mise-à-pied.

- Les mises-à-pied se font dans l'ordre suivant:

1-2-4-9-10-11-12-13  
2-4-9-10-11-12-13  
3-4-9-10-11-12-13  
4-9-10-11-12-13  
5-6-7-8-9-10-11-12-13  
6-7-8-9-10-11-12-13  
7-6-8-9-10-11-12-13  
8-9-10-11-12-13  
9-10-11-12  
10-4-12-11  
11-12-10  
12-11-10  
13-12-11-10-4

10.02 - Les rappels se font dans l'ordre inverse de la mise-à-pied ou déplacement. L'employé s'étant prévalu de la clause 10.01 C, devra réintégrer sa classification, suite au rappel.

10.03 - Avant toute mise-à-pied, la compagnie donne aux employés concernés un avis de mise-à-pied ou à défaut, paiement en tenant lieu. Cet avis est d'une semaine pour les employés ayant six (6) mois et moins de service et de deux (2) semaines pour les employés ayant six (6) mois et plus de service.

Suite à la réception de l'avis de mise-à-pied, les employés concernés auront deux (2) jours afin d'avertir la Compagnie de leur intention de se prévaloir de la clause "10.01 c" de la présente convention.

L'employé ainsi déplacé (bumping) aura aussi deux (2) jours afin de se prévaloir de la clause 10.01c.

10.04 - 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.

#### ARTICLE 11 - DISCIPLINE

11.01 - Il est convenu que le salarié est sujet à une suspension ou à un congédiement, sans préavis, dans les cas d'infractions graves (tels actes criminels, vols, indécences, etc.).

11.02 - La procédure disciplinaire couvrant les incidents répétitifs, autres que ceux mentionnés à l'article 11.01 ci-dessus, sera la suivante:

Première offense: réprimande orale (par écrit).

Deuxième offense: réprimande écrite.

Troisième offense: le salarié sera sujet à une suspension ou renvoi suivant la gravité du cas.

11.03 - Tout avis disciplinaire ou réprimande doit être donné dans les délais suivants:

Première offense: cinq (5) jours calendrier.

Deuxième offense: sept (7) jours calendrier.

Troisième offense: dix (10) jours calendrier.

11.04 - L'employeur enverra au syndicat et au salarié concerné une copie de toutes mesures disciplinaires prises à l'encontre du salarié, détaillant les motifs à l'appui de sa décision.

11.05 - Toute mesure disciplinaire apparaissant au dossier d'un salarié et datant de plus de douze (12) mois sera automatiquement annulée.

11.06 - Un salarié peut, pour une raison valable et après en avoir fait la demande, consulter son dossier personnel.

11.07 - Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'employeur a le fardeau de la preuve.

11.08 - L'employeur fournira à tous ses salariés actuels et aux nouveaux salariés des copies appropriées des règlements qui régissent la compagnie.

11.09 - Tout salarié ayant terminé sa période de probation à qui une mesure disciplinaire est imposée en vertu de l'article 11, peut se prévaloir de la procédure de griefs s'il le désire.

#### ARTICLE 12 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

12.01 - Huit heures de travail incluant une période de trente minutes pour le repas, constituent une équipe de travail.

12.02 - Cinq équipes de travail de huit heures chacune dans une période de sept jours consécutifs constituent une semaine normale de travail.

12.03 - La cédule des jours de travail et des jours de repos est préparée par la direction et affichée par classification sur les tableaux d'affichage au moins 5 jours consécutifs et une copie de cette cédule est remise au délégué syndical lors de l'affichage.

Les employés feront leur choix selon leur ancienneté au service de la compagnie pendant cette période de 5 jours. La compagnie s'assurera que tous les employés en vacances puissent faire leur choix selon leur ancienneté, dès leur retour.

Au moins tous les 14 jours, s'il y a changement, les cédules seront modifiées ou révisées par la direction. S'il n'y a pas de changement de la cédule, les employés pourront modifier leur choix toutes les quatre (4) périodes.

12.04 - La cédule doit donner, par rotation, à chacun des employés réguliers à temps plein, la possibilité de bénéficier d'une fin de semaine, c'est-à-dire vendredi-samedi; samedi-dimanche; dimanche-lundi; en autant que la Compagnie puisse maintenir une équipe de salariés qualifiés à faire le travail disponible, par classification.

12.05 - Dans une période de sept jours de calendrier les employés bénéficient de deux (2) jours consécutifs de repos, à moins d'entente au préalable.

12.06 - Pour des besoins de l'opération, il peut y avoir trois équipes de travail:

a) on appelle équipe de jour lorsque la majorité des heures de travail se situe entre 7:00 et 15:00 hres.

b) on appelle équipe d'après-midi lorsque la majorité des heures de travail se situe entre 14:00 et 22:00 hres.

c) on appelle équipe de nuit lorsque la majorité des heures de travail se situe entre 22:00 et 7:00 hres.

12.07 - Le choix d'équipe se fait par ancienneté, par classification.

12.08 - Cependant, la cédule de travail de certains départements peut varier du principe ci-haut énoncé i.e.: transport, vérification. La cédule nécessaire pour rencontrer les exigences de la clientèle est préparée par la direction et les employés de ces départements font leur choix par ancienneté.

12.09 - Chaque employé a droit à une pause de dix

minutes vers le milieu de chaque période de travail et, a droit à une pause de dix (10) minutes après les deux premières heures de temps supplémentaires.

12.10 - Chaque employé a droit à une période de repos de trente minutes (30) vers le milieu de chaque équipe de travail.

12.11 - Le changement de cédule s'effectuera le vendredi, coïncidant avec le début de la période de paie.

12.12 - Les heures mentionnées ci-dessus ne constituent pas une garantie.

#### ARTICLE 13 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

##### 13.01 - Définition

a) Toute heure supplémentaire exécutée en plus des huit (8) heures de travail quotidien est rémunérée au taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).

b) Tout travail exécuté dans une journée de congé cédulée sera payé au taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%) la minute, avec une garantie minimum de quatre (4) heures.

##### 13.02 Répartition

a) Le temps supplémentaire est réparti aussi équitablement que possible, sur une base rotative, entre les employés dans chaque classification. La Compagnie comptabilise et prépare une liste des heures travaillées et refusées hebdomadairement et l'affiche sur le tableau d'affichage dans chaque classification. Advenant que le nombre d'heures de temps supplémentaire accompli par les employés d'une même classification soit inégal, dans une période de quinze (15) jours consécutifs, la Compagnie effectuera la distribution future du temps supplémentaire pour que l'égalité soit rétablie durant les trente (30) jours suivants,

s'il y a du temps supplémentaire à effectuer.

b) Advenant qu'un employé soit absent pour une période de quatre (4) jours consécutifs, ou plus, durant la période, il est considéré, pour fins de redressement, comme ayant fait le même nombre d'heures supplémentaires que les employés ont effectuées durant son absence.

c) Advenant qu'un employé refuse d'effectuer du temps supplémentaire, il est considéré, pour les fins de redressement, comme ayant fait le même nombre d'heures que les employés qui ont effectué le temps supplémentaire requis.

d) Le temps supplémentaire sera offert prioritairement aux employés réguliers.

#### 13.03 - Option

Le temps supplémentaire est volontaire. Cependant, si l'employeur ne peut ainsi obtenir le personnel suffisant, il peut assigner les salariés dont il a besoin en procédant par ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés de la classification et du département concerné qui sont disponibles sur les lieux de travail.

13.04 - Aucun salarié ne sera payé en surtemps sans avoir reçu au préalable l'autorisation de travailler en surtemps par son Chef de Département.

13.05 - Un salarié rappelé au travail après ses heures régulières bénéficie d'une garantie de quatre (4) heures payées au taux supplémentaire applicable.

#### ARTICLE 14 - CONGES STATUTAIRES

14.01 - Les employés sont payés le taux de leur classification pour un jour normal de travail, pour les fêtes énumérées ci-après:

- |                                |                              |
|--------------------------------|------------------------------|
| 1. Jour de l'an                | 7. Lendemain du jour de l'an |
| 2. Vendredi Saint              | 8. Fête du travail           |
| 3. Lundi de Pâques             | 9. Action de Grâces          |
| 4. Fête de la Reine            | 10. Jour du Souvenir         |
| 5. St-Jean Baptiste            | 11. Jour de Noel             |
| 6. Jour de la<br>Confédération | 12. Boxing day (26 décembre) |

14.02 - La compagnie paie pour les congés énumérés ci-haut dans les circonstances suivantes:

- 1) L'employé travaille le congé statutaire;
- 2) L'employé est en congé sans solde pour moins d'une semaine;
- 3) Si l'employé est hospitalisé ou absent pour cause d'accident ou maladie, pour lesquels une prestation soit en vertu du plan d'assurance de cette convention collective ou par la C.S.S.T., en autant qu'il ait travaillé quinze (15) jours avant ou quinze (15) jours après le congé.
- 4) Après avoir été à l'emploi de la compagnie pendant trente (30) jours calendrier.

14.03 - L'employé qualifié dont le congé annuel coïncide avec un jour férié prévu au paragraphe 14.01, bénéficie d'un jour de congé supplémentaire et du salaire auquel il a droit pour ce jour férié.

14.04 - Tout salarié régulier à temps plein qui est cédulé pour travailler et qui travaille un jour de congé férié est, en plus du paiement du congé rémunéré à son taux horaire régulier, majoré de cinquante pour cent (50%). Cette clause exclue tous les temporaires et les étudiants.

14.05 - Le salarié régulier à temps plein qui travaille son jour de congé hebdomadaire qui est en même temps un jour de congé férié sera payé au taux horaire régulier majoré de cent pour cent (100%) en plus du

du paiement du congé férié

ARTICLE 15 - VACANCES ANNUELLES

15.01 - L'année de référence pour le calcul de vacances est la période de douze (12) mois précédant le 31 décembre de l'année en cours.

Les employés se doivent de prendre leur congé annuel entre le 1er janvier et le 31 décembre suivant l'année de référence.

15.02 - Un employé ayant moins d'un an de service au premier janvier de l'année en cours, a droit à des vacances payées de une (1) journée pour chaque mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables. La paie de ces vacances représente 4% de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le premier janvier de l'année en cours.

15.03 - L'employé ayant un an de service ou plus auprès de la compagnie au premier janvier, a droit à deux (2) semaines de vacances payées ou à 4% de son salaire brut durant les douze (12) mois précédents, selon le plus élevé.

15.04 - L'employé ayant cinq (5) ans de service ou plus auprès de la compagnie au premier janvier, a droit à trois (3) semaines de vacances payées ou à 6% de son salaire brut pour les douze (12) mois précédents, selon le plus élevé.

15.05 - L'employé ayant huit (8) ans ou plus de service auprès de la compagnie au premier janvier, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées ou à 8% de son salaire brut pour les douze (12) mois précédents, selon le plus élevé.

15.06 a) Un employé ayant dix huit ans (18) ou plus de service auprès de la compagnie au premier janvier, a droit à cinq (5) semaines de vacances payées ou à 10% de son salaire brut pour les douze (12) mois pré-

cédents, selon le plus élevé.

b) Un employé ayant 25 ans et plus de service auprès de la compagnie au premier janvier, a droit à cinq (5) semaines de vacances plus une (1) journée.

26 ans de service - 5 semaines plus deux (2) jours

27 ans de service - 5 semaines plus trois (3) jours

28 ans de service - 5 semaines plus quatre (4) jours

29 ans de service - 5 semaines plus cinq (5) jours

15.07 - Le calendrier pour le choix des vacances est affiché avant le quinze (15) février de chaque année, et les employés font leur choix pendant une période de un (1) mois. Le choix est fait, par département, selon l'ancienneté. Le nombre de salariés, qui peuvent prendre leurs vacances en même temps est établi par la compagnie par classification. Il est entendu que tous les salariés peuvent bénéficier d'au moins deux (2) semaines de vacances entre le 15 mai et le 15 septembre.

15.08 - La compagnie prépare la liste finale des vacances et l'affiche au plus tard le 1er avril, selon le choix des employés et l'ordre d'ancienneté.

15.09 - Les employés qui ne présentent pas leur demande de congé annuel avant le 15 mars, ne pourront pas se servir de leur ancienneté pour déplacer un employé qui a fait son choix, selon l'article 15.07. Ces employés doivent prendre leur congé annuel, après l'approbation de la compagnie.

15.10 - Le temps d'absence à cause de maladie, accident, compensation du travail, pour une période de soixante (60) jours est calculé comme travaillé aux fins de paie de vacances.

15.11 - Les employés ayant droit à trois (3) semai-

nes ou plus de congé annuel peuvent faire leur demande selon le paragraphe 15.07 de la convention collective, et se doivent de diviser leur congé annuel en deux parties ou plus dont ni une ou l'autre partie peut être moins d'une semaine et plus de 2 semaines, pour leur premier choix.

La même procédure s'applique en ce qui concerne le second choix.

15.12 - Un employé qui quitte la compagnie sera payé pour son congé annuel qui lui est dû au moment de son départ de la compagnie.

15.13 - La paie du congé annuel à laquelle un employé a droit lui sera remise avant son départ pour ce congé s'il le désire.

15.14 - Pour les fins d'application des articles 15.03, 04, 05, 06 a) et b), la formule du pourcentage ou des semaines payées s'applique seulement si l'employé a travaillé au moins 52 semaines au cours de l'année de référence, incluant les congés annuels. Le congé annuel pour l'employé ayant travaillé moins de 52 semaines sera rémunéré pour ses vacances annuelles sur la formule du pourcentage.

#### ARTICLE 16 - CONGES SOCIAUX

16.01 - Pour compenser sa perte de salaire, un employé ayant terminé sa période de probation, a droit à une absence autorisée avec paie régulière comme suit:

- 1) quatre (4) jours ouvrables à compter de la date du décès de son conjoint, d'un enfant, de sa mère, de son père ou de son conjoint de fait;
- 2) trois (3) jours ouvrables à compter de la date du décès de son beau-père, belle-mère, gendre, bru, soeur ou frère, pourvu que le salarié assiste aux funérailles;

3) un (1) jour, c'est-à-dire le jour des funérailles dans le cas du décès de ses grands-parents, ainsi que ceux du conjoint, ses petits enfants, beau-frère ou belle-soeur.

16.02 - L'employé doit fournir à la compagnie une preuve satisfaisante de parenté.

16.03 - Un employé a droit à un (1) jour de congé payé lors de la naissance ou à la sortie de l'hôpital du nouveau-né.

16.04 - Une employée a droit à un congé de maternité conformément aux lois et ordonnance régissant tel congé.

16.05 - Un employé a droit à un congé payé le jour de son mariage.

16.06 - La compagnie accorde trois (3) jours par année pour chacun des quatre (4) délégués afin d'assister à des cours de formation syndicale lorsque le besoin du service le permet.

16.07 - 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.

16.08 - 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, pour un maximum de quatre (4) employés à la fois.

16.09 - 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.

16.10 - Aucune permission d'absence autorisée ne sera accordée à un employé dans le but d'occuper un autre emploi durant cette période.

#### ARTICLE 17 - CLASSIFICATION

17.01 - Premier cuisinier: Chargé de diriger et d'effectuer la préparation et la cuisson des aliments selon les normes de service. Travaillant avec un groupe, il est responsable de l'opération satisfaisante de la section assignée. Le premier cuisinier doit avoir un diplôme de l'école hôtelière du Québec ou l'équivalent.

17.02 - Deuxième cuisinier: Prend ses assignations et est responsable envers son supérieur. Ses tâches incluent la cuisson et tous les préparatifs de la cuisine et d'autres tâches connexes, selon le besoin.

17.03 - Premier pâtissier: Chargé de diriger et d'effectuer la préparation et la cuisson de la pâtisserie et boulangerie. Travaillant avec un groupe, il est responsable de l'opération satisfaisante de la pâtisserie, ainsi que seconder le Chef Pâtissier.

17.04 - Assistant cuisinier: Prend ses assignations et est responsable envers son supérieur. Ses tâches incluent la mise-en-place et la préparation de cuisine chaude, froide ou pâtisserie, dépendant de son assignation.

17.05 - Préposé à la salle Sous-douanes: Chargé d'effectuer toute papeterie et préparation des articles sous-douanes selon la demande des compagnies d'aviation et selon les normes du Ministère du Revenu. Il accomplit les tâches connexes selon le besoin.

17.06 - Vérificateur des chariots: Effectue la préparation et la vérification des chariots selon les normes et exigences établies par les compagnies aériennes auxquelles il est assigné. Garde les records selon la politique de la compagnie et s'acquitte d'autres tâches connexes. Garde leur véhicule propre et rapporte tout mal fonctionnement à son supérieur.

17.07 - Camionneur: Le camionneur doit avoir un permis valide de type 22 et doit respecter toutes les lois et règlements régissant les aéroports et la compagnie. Il est chargé d'effectuer le chargement et déchargement des avions, des repas en vol et s'acquitte d'autres tâches connexes au transport et garde les véhicules propres et rapporte tout mal fonctionnement à son supérieur.

17.08 - Assembleur de chariots: Chargé d'effectuer la préparation des chariots selon les normes et exigences établies par les compagnies aériennes. Travaille en collaboration avec le vérificateur de chariots ou du préposé sous-douanes. Il s'acquitte d'autres tâches connexes selon le besoin.

17.09 - Aide camionneur/aide général: Aide le camionneur dans ses fonctions. Il peut accomplir diverses tâches selon le besoin.

17.10 - Pantry: Assemble les produits finis, tant de la cuisine que de la coutellerie, ainsi que la préparation des salades, plats de fruits, fromages, etc. Travaille à la ligne d'assemblage et effectue les travaux connexes à ligne d'assemblage.

17.11 - Nettoyage lourd: Effectue les tâches de nettoyage général dans la cuisine et à la plonge. Il s'acquitte des tâches connexes selon le besoin.

17.12 - Plongé: Effectue le nettoyage général dans la cuisine et à la plonge, ainsi que le nettoyage des bureaux, selon le besoin.

17.13 - Aide magasinier: Prend ses assignations et est responsable envers son supérieur. Reçoit et donne la marchandise selon les politiques de la compagnie.

Place la marchandise dans le magasin et la distribue aux départements telle que réquisitionnée. Exécute le travail en l'absence du chef magasinier ex: réquisitions, extensions, factures, etc.

Garde son endroit de travail toujours en bon état. Il accomplit d'autres tâches, selon les besoins.

17.14 - Généralité: Les besoins changeant de service entraînent des augmentations de volume de travail. C'est pourquoi le personnel de toutes classes peut être appelé à accomplir d'autres tâches, de temps à autre.

#### ARTICLE 18 - PRESENCE AU TRIBUNAL

18.01 - 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 de témoin reviennent de droit à la compagnie.

18.02 - 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 de 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:

- 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 19 - GENERAL

19.01 - La compagnie fournit sans frais à chaque employé de l'intérieur des uniformes de travail à leur taille appropriés à leur travail. Le nettoyage nécessaire est absorbé par la compagnie et l'uniforme demeure la propriété de la compagnie.

19.02 - Lorsque la compagnie exige que les employés à l'extérieur portent un uniforme ou un vêtement spécial adapté à leur genre de travail, ledit uniforme ou vêtement spécial 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.

19.03 - La compagnie fournit aux employés des espaces de rangement pour leurs uniformes et effets personnels.

19.04 - La compagnie fournit sans frais un espace de stationnement à chaque employé, quand l'espace de stationnement est disponible sur le terrain de la compagnie.

19.05 - Le syndicat aura le privilège d'afficher des avis qui intéressent directement les employés sur le tableau d'affichage fourni par la compagnie en autant que l'endroit soit accessible et peut être vu facilement par les employés, pourvu toutefois, que de tels avis soient conformes à l'esprit et aux termes de cette convention, et que copie en soit remise à la

Direction, avant affichage.

19.06 - Le texte français de la convention collective est le texte officiel.

19.07 - Toute disposition de la présente convention qui enfreindrait une loi provinciale ou fédérale est nulle et non-avenue, mais cela n'affecte en rien la validité des autres dispositions de la présente convention.

19.08 - La compagnie convient de payer la moitié du coût total, jusqu'à un maximum de \$400, de l'impression de cette convention en format de poche, et en nombre suffisant pour tous les employés et les parties contractantes, pour la durée de cette convention.

ARTICLE 20 - SECURITE ET SANTE, HYGIENE AU TRAVAIL

20.01 - La compagnie prend les moyens adéquats pour assurer la sécurité sur les lieux de travail et protéger la santé de ses salariés pendant les heures de travail.

20.02 - Le syndicat convient de coopérer avec l'employeur afin de promouvoir et d'encourager l'éducation sur la sécurité, la prévention des accidents.

20.03 - A cette fin, un comité conjoint de santé et hygiène au travail est formé de deux (2) représentants de chaque partie. Tout changement de délégués doit être signifié à l'autre partie.

20.04 - Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre partie, une (1) fois par mois. La rencontre constitue une tournée d'inspection des lieux; l'analyse des observations faites, et trouver et mettre en œuvre les moyens pour rendre les lieux sains et sûrs.

20.05 - La compagnie doit fournir les moyens de protection nécessaires. Le salarié doit utiliser les

moyens de protection fournis par la compagnie.

20.06 - Un salarié victime d'un accident de travail est rémunéré pour toute heure perdue le jour de l'accident s'il lui est impossible de compléter ou de terminer sa journée normale de travail à cause de l'accident.

20.07 - La compagnie alloue jusqu'à \$40, par année, pour des bottines de sécurité approuvées, aux employés obligés de les porter, ceux-ci devront les porter en tout temps sur les lieux du travail, les employés devront fournir les reçus à la compagnie pour être remboursé.

#### ARTICLE 21 - SANTE ET BIEN-ETRE ET REGIME DE RETRAITE

21.01 - Le plan de santé et bien-être 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 partiellement par la compagnie, partiellement par chaque employé. Les taux en vigueur seront répartis comme suit: 90% par la compagnie et 10% par l'employé. A l'employé s'étant prévalu du "Régime de Prévoyance pour les Employés des Chemins de Fer du Canada", la compagnie convient de payer son plein salaire jusqu'à la date où il est éligible à l'indemnité hebdomadaire prévue par ledit régime. Ledit régime est obligatoire pour tous les employés réguliers.

21.02 - Tout employé ayant terminé sa période de probation est éligible au régime des rentes retraite des employés de la Société Hôtelière du Canadien Pacifique.

21.03 - Régime complémentaire de la Croix Bleue est disponible. Les taux en vigueur seront répartis comme suit: 50% par la compagnie et 50% par l'employé.

#### ARTICLE 22 - GREVE OU LOCK OUT

22.01 - Toute grève ou 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 - CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES

23.01 - Dans l'éventualité de changements techniques ou technologiques affectant certains salariés, ou d'une modification dans la structure ou dans le système administratif de la compagnie, ou dans les procédés de travail dont l'effet serait d'abolir une ou plusieurs classifications existantes et/ou sensiblement modifier une ou plusieurs classifications existantes et/ou de créer une ou plusieurs nouvelles classifications, l'employeur convient d'entraîner ces salariés afin qu'ils puissent s'adapter à ces changements. Si les salariés ne peuvent s'adapter à ces changements dans les deux (2) mois, ils pourront se prévaloir de leur ancienneté pour opter pour un autre poste dans l'établissement pour autant qu'ils soient en mesure de remplir les exigences normales de ce poste (voir article 10.01).

#### ARTICLE 24 - EXAMEN MEDICAL

24.01 - Il est entendu que tous les employés peuvent être requis en conformité avec les lois ou les règles et règlements de la compagnie de se soumettre à un examen médical. Cet examen sera effectué par un médecin nommé par la compagnie, et il est entendu que la compagnie pourra obtenir une copie du rapport médical de cet examen et qu'une copie de ce rapport sera fournie à l'employé.

24.02 - Les employés couverts par cette convention collective peuvent être requis de se soumettre de temps à autre durant leur emploi à un examen médical par le médecin désigné par la compagnie aux dates et heures fixées par la compagnie. Tel examen médical

sera payé par la compagnie, et, aura lieu pendant les heures de travail.

24.03 - Si, en aucun temps, un certificat médical atteste qu'un employé est médicalement inapte à rester à son emploi, ledit certificat constitue une raison suffisante pour qu'il soit immédiatement relevé de ses services.

24.04 - Dans le cas où un employé est relevé de ses services pour les raisons énoncées au présent article, et qu'à une date ultérieure, il obtienne un certificat attestant qu'il peut retourner au travail, il reprendra son ancien poste sans perdre ses droits d'ancienneté pourvu qu'il soit réembauché dans le délai prévu à l'article 7.06 paragraphes e) et f).

24.05 - Les parties comprennent que ces examens ci-haut mentionnés sont exigés par la compagnie par de tierces parties dans des contrats d'approvisionnement et que la compagnie ne peut réviser ou modifier les ordres émanant du médecin agissant au nom de ces tierces parties auxquelles la compagnie fournit des services d'approvisionnement ou à la juridiction desquels la compagnie est soumise.

24.06 - Advenant qu'un employé conteste les constatations de l'officier médical et présente des attestations médicales indépendantes qui contredisent lesdites constatations, la compagnie tentera d'obtenir une révision du cas et d'obtenir un nouvel examen pour l'employé en question; il est entendu cependant que la décision de l'officier médical suite à une telle révision est finale et lie les parties aux présentes.

24.07 - Si les constatations médicales n'exigent pas le retrait immédiat des lieux de travail, mais, restreignent l'accomplissement de son occupation normale l'employé pourra se prévaloir de la clause de déplacement prévue à l'article 10.01, au taux de la classification qu'il occupera.

25 - DUREE DE LA CONVENTION

25.01 - La présente convention sera en vigueur à la date de la signature et le demeurera jusqu'au 31 mars 1988.

25.02 - 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 1er janvier 1988, 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.

#### ARTICLE 26 - TAUX HORAIRES ET CLASSIFICATIONS

26.01 CLASSIFICATIONS	April 1,1986	Oct. 1 1986	April 1,1987	Oct. 1 1987
1. Premier cuisinier	10.40	10.45	10.65	10.80
2. Deuxième cuisinier	9.70	9.75	9.95	10.10
3. Premier pâtissier	10.40	10.45	10.65	10.80
4. Assistant cuisinier	9.00	9.05	9.25	9.40
5. Préposé à la Salle sous-douanes	10.45	10.50	10.70	10.85
6. Vérificateur de chariots	9.45	9.50	9.70	9.85
7. Camionneur	9.65	9.70	9.90	10.05
8. Assembleur de chariots	9.00	9.05	9.25	9.40
9. Aide camionneur / Aide général	9.00	9.05	9.25	9.40
10. Pantry	9.00	9.05	9.25	9.40
11. Nettoyeur lourd	9.00	9.05	9.25	9.40
12. Plongeur	9.00	9.05	9.25	9.40
13. Aide magasinier	9.00	9.05	9.25	9.40

26.02 - Tout nouvel employé probationnaire qui entre au service de la compagnie, sera payé 15% de moins du taux de la classification au paragraphe 26.01, pour la période stipulée au paragraphe 7.02 à l'exception des emplois saisonniers.

26.03 - Les repas pris durant le quart de travail des employés, seront fournis gratuitement par la compagnie.

26.04 - Tout employé régulier dont 50% de ses heures de travail se situe entre 23:00 et 07:00 hres recevront une prime de nuit de 0.40 l'heure. Ceci n'est pas applicable pour le temps supplémentaire.

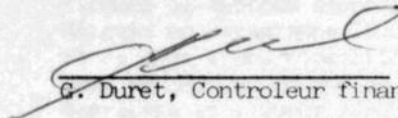
26.05 - Les employés saisonniers, tel que stipulé au paragraphe 7.03 a) seront payés 20% de moins du taux de classification. Ceci exclue les employés qui sont à l'emploi de la compagnie avant la signature de cette convention collective.

SIGNE à Mirabel, Province de Québec, ce 5<sup>ème</sup>  
jour de Septembre 1986.

SOCIETE HOTELIERE CANADIEN PACIFIQUE, une division  
des lignes aériennes Canadien Pacifique, Limitée,  
Cuisines de l'air chateau,

L. Schmid, Vice-Président

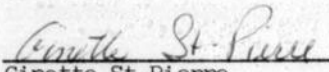
  
A.G. Passarelli, Directeur général

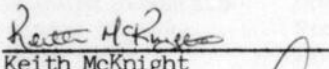
  
G. Duret, Controleur financier

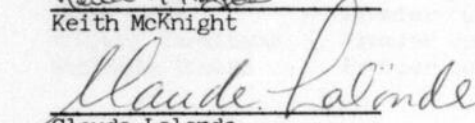
ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES  
TRAVAILLEURS DE L'AERONAUTIQUE, Loge 987

  
Rémi Provençal, Agent d'Affaires

  
Benoit Lefebvre

  
Ginette St-Pierre

  
Keith McKnight

  
Claude Lalonde

LETTRE D'ENTENTE

SOCIETE HOTELIERE CANADIEN PACIFIQUE, une division  
des lignes aériennes Caandien Pacifique Ltée,  
Cuisines de l'air Chateau, Mirabel

et

ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES  
TRAVAILLEURS DE L'AEROSTRONAUTIQUE. Loge Local 987

TEL QUE CONVENU: Les taux de mérite aux employés mentionnés ci-dessous s'appliqueront sur les taux de base décrits au paragraphe 26.01 de la Convention Collective, pour leurs classifications ci-mentionnés. Le taux de mérite indiqué pour chaque employé ci-dessous demeurera en vigueur jusqu'au moment où l'employé demeure dans sa classification.


NOM

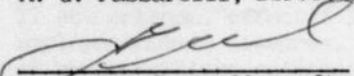
Jocelyn Chantal	Camionneur	.50
Alain Chaumont	Camionneur	.15
Jean-Luc Depratto	Camionneur	.50
Benoit Lefebvre	Camionneur	.30
Jean-Marie Parent	Aide-Camionneur	.20
Mario Tarsitano	Deuxième cuisinier	.65
Rose Morand	Pantry	.20
Yvon Léveillé	Plongeur	.40
Gianfranco Coresetti	Vérificateur de chariots	1.50
Carlos Furtado	Vérificateur de chariots	1.00
Ronald Lee	Vérificateur de chariots	1.20
Rino Cavalluzzi	Préposé Salle sous-douane	1.00
Antonio DiAngelis	Premier cuisinier	2.50
Stefan Dejneka	Premier pâtissier	1.58
Asher Roth	Premier cuisinier	2.17
Anthony Tarsitano	Premier cuisinier	3.05
Raffaele Trozzo	Premier cuisinier	1.87

SIGNE A Mirabel, Province de Québec, le 5  
jour de Septembre 1986.


POUR LA COMPAGNIE:


L. Schmid, Vice-Président

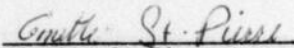
  
A. G. Passarelli, Directeur général

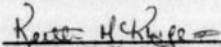
  
G. Duret, Contrôleur financier

POUR LE SYNDICAT:

  
Rémi Provençal, Agent d'Affaires

  
Benoit Lefebvre

  
Ginette St-Pierre

  
Keith McKnight

  
Claude Lalonde

LETTRE D'ENTENTE

Entre

SOCIETE HOTELIERE CANADIEN PACIFIQUE, une division  
des lignes aériennes Canadien Pacifique Limitée  
Cuisines de l'air Chateau, Mirabel

et

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES  
TRAVAILLEURS DE L'AERONAUTIQUE, LOGE LOCAL 987

Il est entendu, effectif le 1er avril 1986, que les  
employés nommés ci-après, ont un statut d'étudiants  
et ne travaillent qu'occasionnellement durant l'année.

Il est entendu que, pour ces raisons, ces employés  
seront enlevés de la liste d'ancienneté des employés  
réguliers.

Il est entendu que ces employés seront placés sur une  
deuxième liste d'ancienneté, sans modification de leur  
date d'entrée en service et continueront d'accumuler  
l'ancienneté sur cette deuxième liste tant et aussi  
longtemps qu'ils pourront respecter la cédule qui leur  
sera offerte par la Compagnie, dont copie sera remise  
au Syndicat dans le plus bref délai.

Il est entendu que ces employés conserveront tous les  
leurs droits et privilèges prévus à la convention  
collective, sauf, qu'en aucun temps ils ne pourront  
faire valoir leurs droits afin de supplanter un em-  
ployé qui est sur la liste des employés réguliers.

Il est entendu qu'advenant qu'un de ces employés de-  
viennent employé régulier, il sera placé sur la liste  
d'ancienneté des employés réguliers comme nouvel em-  
ployé mais, n'aura pas besoin de faire sa période de  
probation.

Il est entendu que le taux de salaire pour ces employés est le même que celui prévu pour les employés réguliers, tant qu'ils seront à l'emploi de la compagnie

G. Bonanno	Assistant cuisinier	14-06-84
C. Pianta	Aide de cuisine	23-02-85
M. Cefarelli	Aide de cuisine	12-07-85
B. Bouchard	Plongeur	12-07-85

Il est entendu de plus que tous les employés réguliers auront droit de rappel avant ces employés.

SIGNE à Mirabel, Québec, ce 5e jour de Septembre 1986.

POUR LA COMPAGNIE:

L. Schmid, Vice-Président

A. G. Passarelli, Directeur général

G. Duret, Contrôleur financier

POUR LE SYNDICAT:

Rémi Provençal, Agent d'Affaires

Benoit Lefebvre

Ginette St-Pierre

Keith McKnight

Claude Lalonde

29802-03 (13399-15)



Gouvernement du Québec  
Ministère du Travail  
Bureau du commissaire général du travail  
A.N.º (13399-15)

DÉPÔT

8480-6

Dépôt N°: [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	N-29802-03
Date	Signature	Réception	Durée
	86-12-11	86-12-15	
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Association Internationale des Machinistes et des Travailleurs de l'Aérotechnique loge locale 987 (FTQ CTC)</b> Att: Rémi Provençal 860 Boul. Decarie sts 201 St-Laurent, Québec H4L 3M1	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Cuisine de l'Air Marriott du Canada</b> <b>Ltée Cuisine de l'Air Château (Mirabel)</b> C.P. 148 Mirabel, Québec J7N 1B1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>8811(10)</u> Affiliation <u>07</u>

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

**Remarques**

**ENTENTE: Trois positions- magasinier, mécanicien, entretien mécanique s'ajoutent a la convention collective.**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/ms	86-01-05

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

003 (094)

RECHERCHE

...2

*est*  
*Pierrette David*



CHATEAU  
FLIGHT KITCHEN  
MIRABEL

Montreal International Airport  
P.O. Box 148, Mirabel, Quebec J7N 1B1

Phone: (514) 476-3885  
Telex:

ENTENTE

ENTRE

MARRIOTT CUISINE DE L'AIR DU CANADA LTEE

CUISINE DE L'AIR CHATEAU - MIRABEL

et

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS DE L'AEROSTRANAUTIQUE  
Loge 987

Suite à la décision du Commissaire du Travail, il est  
entendu que les trois (3) positions suivantes:  
magasinier, mécanicien, entretien mécanique, s'ajoutent à  
la présente Convention Collective.

ARTICLE 10: Classification

- 14. Magasinier
- 15. Mécanicien
- 16. Entretien mécanique

ARTICLE 10. C) Mise à pied

- 14. 13-12-11-10-8-9-4
- 15. 16-9-12-11-10-13
- 16. 9- -12-11-10-13

H. COY  
MONTREAL  
MESSAGER

'86 DEC 15 16:09

*Handwritten signatures and initials*

...2

DATES D'ANCIENNETE

André Desrosiers	19 novembre 1976
Michel Ouellette	18 mars 1985
Oscar Paulin	09 janvier 1982

CLASSIFICATION

17.14  
17.15  
17.16

Il est entendu le présent article 17.14 devient 17.17.

*Rimé*

17.14 MAGASINIER

NE SE LIMITANT PAS A SES TACHES

- Il travaille en collaboration avec l'acheteur et le Chef Exécutif.
- Il commande la marchandise nécessaire pour l'approvisionnement selon les procédures d'achats.
- Il maintient à jour les registres de l'inventaire selon la procédure.
- Il est responsable du département, lorsque présent.
- Il s'occupe de faire respecter les règlements du magasin.

*B  
ed  
Rimble*

17.15 MECANICIEN

Description de tâches

- Il fait la vérification mécanique routinière et exécute des travaux sur tous les véhicules.
- Il tient à jour un registre des véhicules.
- Il fait l'entretien extérieur de la bâtisse: ex: neige, gazon et autres travaux reliés.
- Il travaille en collaboration avec le préposé à l'entretien mécanique.
- Il fait l'inventaire, selon le besoin, de toutes les pièces en mains.
- Il fait la vérification et l'inspection des pièces achetées.
- Il vérifie tous travaux sous contrats et fait rapport pour approbation.
- Il doit se conformer aux procédures et règlements de la compagnie et s'acquitter de toutes autres tâches reliées au Département du transport et de la maintenance intérieure.

  
René St. Pierre

## 17.16 Entretien mécanique

TAHCES: ne se limitant pas aux tâches suivantes:

- Il effectue les réparations ou fait effectuer les travaux par un sous-contractant, après approbation, pour le fonctionnement efficace de la plomberie, chauffage, de la climatisation, ventilation, réfrigération et de l'équipement du bâtiment.
- Il fait l'inspection routinière.
- Il tient le registre de consommation (eau, gaz, hydro)
- Il travaille étroitement avec les entrepreneurs.
- Il prépare les rapports requis.
- Il surveille les sous-contrats et, fait rapport pour approbation.
- Il fait l'inventaire, selon le besoin, de toutes les pièces en mains.
- Il doit se conformer aux procédures et règlements de la compagnie et s'acquitter de toutes autres tâches reliées au département.
- Il fait l'entretien extérieur de la bâtisse ex: (neige, gazon et autres travaux reliés.

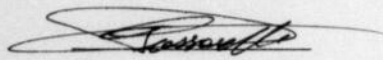
  
Remainson

ARTICLE 26: Taux horaires et classification

	<u>Nov. 27, 87</u>	<u>Jan. 1, 87</u>	<u>Oct. 1, 87</u>
14. Magasinier	9.25 \$	9.45 \$	9.60 \$
15. Mécanicien	11.45	11.65	11.80
16. Entretien mécanique	11.45	11.65	11.80

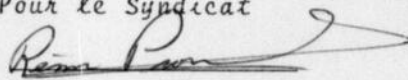
Signé à Mirabel, Québec le Dec/11/1986

Pour La Compagnie

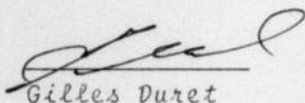


A.G. Passarelli

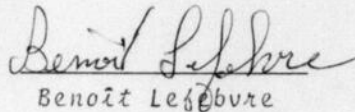
Pour le Syndicat



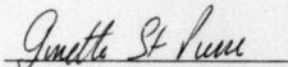
Rémi Provençal



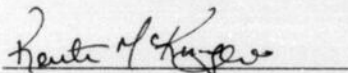
Gilles Duret



Benoît Lefebvre



Ginette St Pierre



Keith Mc Knight