

NOM

NO

08480-6

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

084806

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-13399-15
Date	Signature 84-04-03	Reception 84-04-19	Durée	Du 84-04-03	Au 86-03-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 65

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Assoc. Intern. des machinistes et des Trav. de l'Aérospatiale loge locale 987 (F.T.Q.) (C.T.C.)</b> Att: Louis Berubé 860 Boul. Decarie ste 302 St-Laurent, Québec H4L 3M1	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Société Hôtelière Canadien Pacifique</b> <b>une division des lignes aériennes canadien Pacifique, Ltée, Cuisine de l'Air</b> <b>Château Aéroport International de Mt1</b> <b>Case Postale 148</b> <b>Mirabel, Québec J7N 1B1</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-09</u> Activité <u>8811(10)</u> Affiliation <u>7</u>

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

**Remarques**

Nous avons pris la date de signature de la convention collective pour le début, car aucune date n'apparaissait sur la convention.

**ENTENTE: Taux de mérite aux employés paragraphe 26.01 de la convention collective.**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /ms	84-05-16

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



CP Hotels Ltd  
**Cuisines de l'air Château**

Aéroport International de Montreal,  
 C.P. 148, Mirabel, Que. J7N 1A9  
 Tel (514) 476 3885 Telex 05 267354

*mt*

'84 APR 19 11:20

ENTENTE

ENTRE: SOCIÉTÉ HOTELIÈRE DU CANADIEN PACIFIQUE, une division des LIGNES  
 AÉRIENNES CANADIEN PACIFIQUE LIMITEE, (Mirabel)

CGP  
 MONTREAL  
 MESSENGER

ET: ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS  
 DE L'AÉROASTRONAUTIQUE, Loge Locale 987

Tel que convenu, effectif le 29 juin, 1983, 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-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
Jocelyn Chantal	Camionneur	0.50
Alain Chaumont	Camionneur	0.15
Jean-Luc Depratto	Camionneur	0.50
Benoit Lefebvre	Camionneur	0.30
Jean-Marie Parent	Aide Camionneur	0.20
Mario Tarsitano	Deuxième Cuisinier	0.65
Elvio DiCarlo	Deuxième Cuisinier	0.05
Rose Morand	Pantry Person	0.20
Maria L. Rosella	Pantry Person	0.60
Yvon Léveillé	Plongeur	0.40
Gianfranco Corsetti	Vérificateur de Chariots	1.50
Carlos Furtado	Vérificateur de Chariots	1.00
Ronald Lee	Vérificateur de Chariots	1.20
Rino Cavalluzzi	Préposé à la Salle Sous-Douanes	1.00
Antonio Deangelis	Premier Cuisinier	2.50
Stefan Dejneka	Pâtissier	1.58
Asher Roth	Premier Cuisinier	2.17
Antony Tarsitano	Premier Cuisinier	3.05
Raffaele Trozzo	Premier Cuisinier	1.87

Pour la Compagnie

*[Signature]*

Pour le Syndicat

*[Signature]*

'84 APR 19 11:20

CCOY MONTREAL MESSAGER *had*

**CONVENTION COLLECTIVE**

entre

**SOCIETE HOTELIERE CANADIEN PACIFIQUE, une  
Division des lignes Aériennes Canadien Paci-  
fique, Limitée  
Cuisine de l'Air Château - MIRABEL**

et

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

Durée: au 31 mars, 1986

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
9	Affichage de Poste .....	10
7	Ancienneté .....	7
23	Changements Techniques & Technologiques .....	29
17	Classifications .....	22
16	Congés Sociaux .....	21
14	Congés Statutaires .....	17
11	Discipline .....	13
3	Discrimination .....	2
2	Droits de la Direction .....	1
25	Durée de la Convention .....	31
24	Examen médical .....	29
19	Général .....	26
22	Grève ou Lock-out .....	28
12	Heures et Semaine de travail .....	14
18	Présence au tribunal .....	25
6	Procédure de règlement de grief et arbitrage .....	5
1	Reconnaissance Syndicale .....	1
10	Réduction du Personnel et Rappel .....	11
5	Représentation .....	4
21	Santé et Bien-Etre et Régime de Retraite .....	28
20	Sécurité et Santé, Hygiène au Travail .....	27
4	Sécurité Syndicale .....	2
26	Taux horaires et classifications .....	33
13	Temps supplémentaire .....	16
8	Transfert Temporaire .....	9
15	Vacances annuelles .....	18

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, Loge Locale 987  
860 boulevard Décarie, Suite 302  
SAINT-LAURENT, Québec  
H4L3M1

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 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 29 juin 1983. 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.
- 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:

2.01 (suite)

- 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 démotion, 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.

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

4.01 (suite)

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 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.

4.03 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.

5.01 (suite)

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, 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

6.02 (suite)

l'employé, dans les 15 jours civils suivant la date ou la cause du grief est survenue. Ledit superviseur doit rendre sa décision dans les quatre (4) jours suivants.

6.03 2ième étape: Si la réponse est insatisfaisante, le grief est soumis par écrit au directeur des opérations par le délégué syndical. Le directeur des opérations remet sa réponse par écrit au délégué dans les cinq (5) jours suivants.

6.04 3ième étape: Si la réponse est insatisfaisante, le grief est soumis par écrit au directeur général par le délégué syndical. Le directeur général doit dans les cinq (5) jours 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 rend sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours 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 suivant la décision à l'étape 3, le tout est considéré réglé ou abandonné.

6.06 Lorsque 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

6.07 (suite)

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 pour prolonger les délais à l'étape 3.

ARTICLE 7 - ANCIENNETÉ

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

7.02 L'ancienneté d'un employé ne compte pas tant qu'il n'a pas complété une période de soixante (60) jours de travail dans l'unité de négociation, au cours d'une période de douze (12) mois consécutifs. Entretiens, 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 Une liste d'ancienneté de tous les employés couverts par cette convention collective indiquant le nom et la date

7.03 (suite)

d'ancienneté est affichée à un endroit accessible aux employés concernés.

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 à un poste de direction ou à un 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.

7.06 (suite)

- c) s'il est absent pendant une période de trois (3) jours cédulés de travail consécutifs, sans en avoir 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.

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.

#### 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 cinq (5) jours ouvrables, et les employés désirant remplir ce poste ou occupation, doivent soumettre leur demande écrite à la direction, dans le délai ci-haut mentionné.

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.

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. Pâtissier
4. Assistant Cuisinier
5. Préposé à la Salle Sous-Douane
6. Vérificateurs de Chariots
7. Camionneurs
8. Assembleur de Chariots
9. Aide Camionneur
10. Aide de Cuisine (Pantry Person)
11. Nettoyeur lourd
12. Plongeur

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 sont d'abord mis-à-pied;
- b) Si d'autres réductions sont nécessaires, on procède par ancienneté à l'intérieur des classifications affectées;

10.01 (suite)

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

10.02 Les rappels se font dans l'ordre inverse de la mise-à-pied ou déplacement. C'est-à-dire que le dernier mis-à-pied est rappelé en premier.

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.

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

10.04 (suite)

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 récurrents, 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 sur les tableaux d'affichage.
- 12.04 La cédule doit donner la possibilité à chacun des employés de bénéficier d'une fin de semaine par mois, c'est-à-dire, vendredi - samedi, samedi - dimanche, ou dimanche - lundi, en autant que la compagnie puisse maintenir une équipe de salariés qualifiée à faire le travail disponible.

- 12.05 Dans une période de sept jours de calendrier, les employés bénéficient de deux équipes consécutives de repos, à moins d'entente au préalable.
- 12.06 Pour les 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 hrs.
  - b) on appelle équipe d'après-midi lorsque la majorité des heures de travail se situe entre 14:00 et 22:00 hrs.
  - c) on appelle équipe de nuit lorsque la majorité des heures de travail se situe entre 22:00 et 7:00 hrs.
- 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 quatre heures de travail.
- 12.10 Chaque employé a droit à une période de repas de trente minutes 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.
- c) 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 exclut tous les temporaires et les étudiants.
- d) 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 cinquante pour cent (50%) en plus du paiement du congé férié.

### 13.02 Répartition

Le temps supplémentaire est réparti aussi équitablement que possible entre les salariés qui exécutent normalement le travail à effectuer. 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.

13.03 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 Noël               |
| 6. Jour de la Confédération | 12. "Boxing Day" (26 décembre) |

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

- i) L'employé travaille le congé statutaire;
- ii) L'employé est en congé sans solde pour moins d'une semaine;

- 14.02 (suite)
- iii) 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.
  - iv) 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.

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.
- 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 vingt (20) ans 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 précédents, 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 Une liste pour le choix des vacances est affichée pour 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.
- 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 Sauf d'un commun accord à l'effet contraire, les employés qui ne présentent pas leur demande de congé annuel avant le 15 mars doivent prendre leur congé annuel à la date qui leur est attribuée par 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. (2) jours ouvrables à compter de la date du
- 15.11 Les employés ayant droit à trois (3) semaines ou plus de congé annuel peuvent faire leur demande selon le paragraphe 15.07 de la convention collective, pour diviser leur congé annuel en deux parties, dont ni une ou l'autre peut être moins d'une semaine. Lorsque les congés annuels sont divisés, l'ancienneté de l'applicant sera considérée sur la portion indiquée comme premier 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:
- 16.03 i) 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;
  - ii) deux (2) 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;
  - 16.03 iii) un (1) jour, c'est-à-dire le jour des funérailles dans le cas du décès de ses grand-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 loi 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 permette.

- 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, sauf par consentement mutuel de la compagnie et du syndicat.

ARTICLE 17 - CLASSIFICATIONS

ARTICLE 17 - CLASSIFICATIONS

- 17.01 Premier Cuisinier. Chargé de diriger et d'effectuer la préparation et la cuisson des aliments selon les normes du 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 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/Pâtissier. 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 les Salles 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

17.06 (suite)

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.

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.

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 connexes selon le besoin.

17.10 Aide de Cuisine (Pantry Person). Assemble les produits finis, tant de la cuisine que de la coutellerie, ainsi que la préparation des salades, plats de fruits, fromage, etc. Travaille à la ligne d'assemblage et effectue les travaux **connexes à la 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 Plonge. Effectue le nettoyage général dans la cuisine et à la plonge, ainsi que le nettoyage des bureaux, selon le besoin.

17.13 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 employés 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 au gérant 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.

ARTICLE 20 - SECURITE ET SANTE, HYGIENE AU TRAVAIL

- 20.01 Le 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 oeuvre 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 jour-

20.06 (suite)

née normale de travail à cause de l'accident.

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: 85% par la compagnie et 15% 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.
- 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

- 22.02 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

22.01 (suite)

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 constata-

24.06 (suite)

tions, 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.

ARTICLE 25 - DUREE DE LA CONVENTION

25.01 La présente convention demeurera en vigueur jusqu'au 31 mars, 1986.

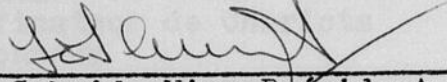
25.02 Si c'est l'intention de négocier de nouvelles conditions de travail, l'une ou l'autre des parties devra, par écrit, sous pli recommandé, soumettre un pré-avis de trois (3) mois à l'autre partie de son intention. Ce pré-avis peut être soumis à tout moment après le 1er janvier 1986, et les négociations devront débiter le plus rapidement possible. Cette convention demeurera en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle entente

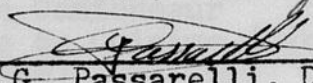
25.02 (suite)

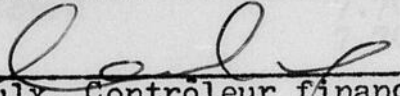
ait été signée par les parties.

SIGNE à Mirabel, Province de Québec, ce 3<sup>e</sup> jour du mois  
de Avril 1984.

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

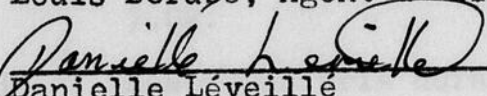
  
L. Schmid, Vice-Président

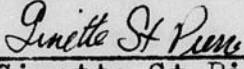
  
A.G. Passarelli, Directeur Général

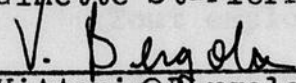
  
C.S. Proulx, Contrôleur financier

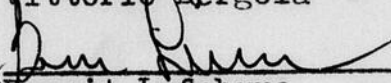
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS DE L'AERONAUTIQUE, Loge Locale 987

  
Louis Bérubé, Agent d'Affaires

  
Danielle Léveillé

  
Ginette St-Pierre

  
Vittorio Bergola

  
Benoit Lefebvre

ARTICLE 26 - TAUX HORAIRES ET CLASSIFICATIONS

26.01

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>TAUX EFFECTIF</u> <u>29 juin 1983</u>	<u>1 avril 1984</u>	<u>1 avril 1985</u>
1. Premier Cuisinier	9.10	9.55	10.00
2. Deuxième Cuisinier	8.40	8.85	9.30
3. Pâtissier	9.10	9.55	10.00
4. Assistant Cuisinier/Pâtissier	7.70	8.15	8.60
5. Préposé à la Salle Sous-Douanes	9.15	9.60	10.05
6. Vérificateur de Chariots	8.15	8.60	9.05
7. Camionneur	8.35	8.80	9.25
8. Assembleur de Chariots	7.70	8.15	8.60
9. Aide Camionneur	7.70	8.15	8.60
10. Aide de Cuisine (Pantry Person)	7.70	8.15	8.60
11. Nettoyeur Lourd	7.70	8.15	8.60
12. Plongeur	7.70	8.15	8.60

26.02 Tout nouvel employé qui entre au service de la compagnie sera payé 0.50¢ moins du taux de sa classification au paragraphe 26.01 pour la période stipulée au paragraphe 7.02.

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

26.04 Tout employé dont la cédule de travail se situe entre 23:00 et 07:30 hrs reçoit une prime de 0.35¢ l'heure.