

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

ENTREPRISE CARA LIMITÉE
(Cafétéria Air Canada)

ci-après appelée « La compagnie »

ET

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE
L'AÉROSPATIALE

Représentée par le District des transports 140

ci-après appelée « Le syndicat »

Du 1^{er} février 2009 au 31 janvier 2012

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE SYNDICALE	1
ARTICLE 3	DROITS DE LA DIRECTION	1
ARTICLE 4	DISCRIMINATION	1
ARTICLE 5	SÉCURITÉ SYNDICALE.....	1
ARTICLE 6	GRÈVE OU LOCK-OUT	3
ARTICLE 7	PROCÉDURE DE GRIEF	3
ARTICLE 8	DISCIPLINE ET CONGÉDIEMENT.....	4
ARTICLE 9	PROCÉDURE D'ARBITRAGE.....	5
ARTICLE 10	ANCIENNETÉ.....	6
ARTICLE 11	POSTE VACANT, MUTATION ET PROMOTION	8
ARTICLE 12	ASSIGNATION TEMPORAIRE	9
ARTICLE 13	NOUVELLE CLASSIFICATION	9
ARTICLE 14	CONGÉ SANS SOLDE	9
ARTICLE 15	DEVOIR DE JURÉ ET TÉMOIN.....	10
ARTICLE 16	UNIFORMES.....	10
ARTICLE 17	HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	11
ARTICLE 18	CONGÉ POUR DEUIL.....	13
ARTICLE 19	REPAS DES EMPLOYÉS	13
ARTICLE 20	SANTÉ ET SÉCURITÉ	13
ARTICLE 21	CONGÉ ANNUEL.....	14
ARTICLE 22	JOURS FÉRIÉS	15
ARTICLE 23	GÉNÉRAL.....	15
ARTICLE 24	RELATIONS SYNDICALES/PATRONALES.....	16
ARTICLE 25	DURÉE.....	16

ANNEXE A	18
ANNEXE B	20
LETTRE D'ENTENTE N° 1.....	21
LETTRE D'ENTENTE N° 2.....	22
LETTRE D'ENTENTE N° 3	23

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.01** La compagnie et le syndicat désirent coopérer à l'établissement et au maintien de conditions de travail qui aideront à promouvoir une relation harmonieuse entre la compagnie et les salariés couverts par cette convention collective, procurer des méthodes de règlements à l'amiable pour des conflits qui pourraient survenir entre les parties et promouvoir des opérations efficaces.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01** La compagnie reconnaît le syndicat comme le seul et unique représentant, aux fins de la négociation collective, de « tous les salariés au sens du Code, à l'exception de la gérance du département de la cafétéria dans l'établissement d'Air Canada à Dorval (Tech. Ops.) » qui font partie de l'unité de négociation, en vertu du certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail en date du 7 février 2001.
- 2.02** Aux fins de la présente convention collective, le masculin comprendra le féminin et vice versa.
- 2.03** Le travail effectué par les salariés de l'unité de négociation ne sera pas effectué par le personnel de supervision, à l'exception du chef exécutif, sauf lorsque nécessaire pour raison de formation, et afin de maintenir un service pour une période temporaire lorsque les employés qualifiés et couverts par le présent certificat d'accréditation ne sont pas disponibles.

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01** La direction a le droit d'opérer son établissement à son gré, tout en respectant les dispositions de la présente convention, mais, en tout temps, ce droit devra être exercé de façon juste et raisonnable et peut être sujet à la procédure de grief.

ARTICLE 4 DISCRIMINATION

- 4.01** La compagnie et le syndicat conviennent qu'il n'y aura pas d'intimidation, de discrimination, d'interférence, de restriction ou de coercition pratiquées ou exercées par chacune des parties ou de leurs représentants, ou par les membres du syndicat en raison de l'adhésion ou de la non-adhésion des salariés au syndicat ou pour toute autre raison en vertu des lois.

ARTICLE 5 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 5.01** Le représentant syndical à temps plein, dûment autorisé, doit pouvoir visiter tous les départements de la compagnie de façon à observer les conditions de travail et pour pouvoir s'assurer que les termes de la convention collective sont appliqués. Le représentant syndical accepte d'aviser la compagnie de sa visite. Une telle visite ne doit pas indûment interrompre les opérations.

5.02 La compagnie reconnaît deux (2) délégués syndicaux désignés par le syndicat, dont un (1) chef délégué à la condition qu'ils aient complété six (6) mois de service continu avec la compagnie. Ils doivent pouvoir obtenir des congés payés, tel qu'il sera raisonnablement nécessaire, pour traiter d'un grief ou d'un grief potentiel tel que décrit dans la présente convention. Un délégué syndical ne peut quitter son travail pour enquêter ou procéder un grief sans avoir obtenu une autorisation préalable de son superviseur, autorisation qui ne sera pas déraisonnablement refusée. La compagnie fournira un espace pour l'utilisation syndicale d'un classeur sur les lieux de travail.

5.03 Le syndicat avisera la compagnie par écrit du nom de ses délégués.

5.04 La compagnie accepte de reconnaître un comité formé d'un représentant des salariés dans le but de négocier le renouvellement de cette convention collective à l'expiration de celle-ci. À cette fin, la compagnie allouera au représentant des salariés les congés d'absences nécessaires, jusqu'à concurrence de trois (3) jours payés lors de négociations directes. Il est entendu qu'en considération de ces congés d'absences, le syndicat fournira à la compagnie un avis raisonnable concernant les rencontres du comité, le temps requis, et que ces congés d'absences pourront être accordés sans nuire aux opérations normales de la compagnie.

5.05 Tous les salariés qui sont membres du syndicat à la signature de cette convention devront demeurer membres pour la durée de cette dernière, le tout étant une condition d'emploi. La compagnie fait remplir la formule d'adhésion fournie par le syndicat, laquelle est remise au bureau du syndicat sans délai.

Tous les nouveaux salariés devront devenir membres du syndicat dans les trente (30) jours qui suivent leur embauche ou réembauche.

5.06 Au moment de leur embauche, les salariés autorisent la compagnie à déduire de leur salaire un montant équivalent aux cotisations syndicales, le tout en conformité avec les statuts et règlements du syndicat. Les déductions seront faites aux deux (2) semaines. Les prélèvements seront remis mensuellement au District 140, accompagnés d'une liste des noms des salariés par ordre alphabétique, indiquant le montant prélevé de la paie de chaque salarié. Les cotisations syndicales seront déposées dans un compte distinct. L'employeur devra retenir les montants déduits des salaires pour le paiement des cotisations syndicales séparément et à part de ses propres deniers. Ce montant sera gardé pour le syndicat et ses membres et ne sera pas la propriété de l'employeur.

Le prélèvement ainsi que la liste prévue ci-dessus seront remis au District 140 au plus tard le 20e jour suivant la dernière déduction du mois.

Il est cependant entendu entre les parties que le syndicat assumera toutes les responsabilités envers la compagnie en raison des recours qui pourraient être intentés par les salariés à la suite de l'application de cet article.

- 5.07** Chaque année, au mois d'août et sur demande, la compagnie envoie au syndicat, une liste à jour des noms des salariés couverts par cette convention collective. Cette liste contient les renseignements suivants : nom, prénom, adresse, numéro de téléphone, taux de salaire, classification, lieu de travail et ancienneté.
- 5.08** Le chef délégué bénéficie d'une ancienneté préférentielle durant son mandat dans les cas de mise à pied et de rappel au travail et agira également comme membre du comité de négociation.

ARTICLE 6 GRÈVE OU LOCK-OUT

- 6.01** Pendant la durée de la convention collective, durant les négociations et lors de règlements de toute dispute entre les parties, sujets aux limites de cette convention, aucune partie n'initiera, ne s'engagera ou ne permettra un lock-out, arrêt de travail ou grève.

ARTICLE 7 PROCÉDURE DE GRIEF

PRÉAMBULE

Un grief est un différend quant à l'interprétation ou l'application de la présente convention collective, et comprend les mesures disciplinaires, les griefs collectifs et les renvois.

- 7.01** Les deux parties conviennent que les griefs des salariés doivent être étudiés le plus rapidement possible. Il est entendu qu'un salarié n'a pas de grief tant et aussi longtemps que le superviseur ou son remplaçant n'a pas eu la possibilité d'étudier la plainte et n'a pas tenté de la régler à l'intérieur d'un délai de cinq (5) jours d'un incident ou de la prise de connaissance dudit incident.
- 7.02** Un salarié, croyant qu'il a été injustement traité, doit présenter la situation à son superviseur ou son remplaçant dans les cinq (5) jours ouvrables de la date dudit événement, à l'exception des employés en congé annuel ou de maladie pour une période de cinq (5) jours suite à leur retour au travail. Le délégué syndical peut être présent à la demande du salarié.

Si le grief implique plusieurs salariés ou s'il est relatif à une suspension ou à un congédiement, il peut être soumis directement à l'étape 2 de la procédure de grief.

- 7.03** Si le salarié persiste à croire qu'il a été injustement traité et que sa plainte ou ses questions n'ont pas reçu de réponses satisfaisantes dans les cinq (5) jours qui suivent, le salarié peut, dans les cinq (5) jours ouvrables après avoir reçu une réponse verbale de son superviseur ou remplaçant, suivre les étapes de la procédure de grief.

Étape 1

Le salarié doit soumettre son grief par écrit et signé de sa main, en indiquant la nature du grief et la solution recherchée. Un membre du comité syndical peut aussi soumettre un grief par écrit au nom d'un salarié en suivant la même procédure. Le grief doit être présenté à son superviseur à l'intérieur d'une période de cinq (5) jours ouvrables à compter de la date de réception de la réponse verbale concernant ladite plainte, tel que stipulé à l'article 7.03 ci-dessus. Après discussions avec le salarié, le représentant du syndicat et le superviseur du salarié tel que stipulé, le superviseur du salarié devra rendre sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables. Si la plainte n'est pas réglée durant les cinq (5) jours ouvrables suivant la réponse du superviseur du salarié, le grief devra procéder à la 2^e étape comme suit :

Étape 2

Dans les sept (7) jours suivant la réception de la réponse écrite du superviseur du salarié, faite à l'étape 1, le syndicat demandera par écrit, une rencontre avec le directeur général ou son remplaçant. Cette rencontre, faite en présence du plaignant, du délégué et du représentant syndical à temps plein, aura lieu dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la demande écrite du syndicat faite à la compagnie. Si une entente satisfaisante ne survient pas à l'étape 2, le grief peut être soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception de la décision rendue à l'étape 2.

- 7.04** Les délais prescrits pour la procédure de grief à l'article 7, pour les disciplines et congédiements à l'article 8 et l'arbitrage à l'article 9, peuvent être prolongés suite à une entente mutuelle écrite entre les parties. Une telle entente ne sera pas indûment refusée.
- 7.05** Il est entendu qu'un grief sur une interprétation de la convention collective soulevé par la compagnie ou le syndicat doit être fait dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'événement ou de la prise de connaissance de l'événement. Un tel avis doit décrire la nature exacte de la plainte et le changement désiré. Le grief sur une interprétation de la convention collective doit être reçu au niveau de l'étape 2 de la procédure de grief.

ARTICLE 8 DISCIPLINE ET CONGÉDIEMENT

- 8.01** Tout salarié qui a terminé sa période de probation ne sera pas discipliné ou congédié sans cause juste et suffisante. Une plainte soulevée par un salarié qui a terminé sa période de probation et qui croit avoir été injustement congédié devra être considérée comme un grief, si ladite plainte a été présentée par écrit au superviseur du salarié dans les cinq (5) jours ouvrables après la date où le salarié a cessé de travailler pour la compagnie. Dans un tel cas, toutes les étapes préliminaires prévues avant l'étape 2 ne s'appliqueront pas. La compagnie s'engage à émettre des mesures disciplinaires de manière progressive.

Un tel grief peut être réglé en confirmant la décision de la compagnie de mettre fin à l'emploi du salarié qui a complété sa période d'essai ou en rétablissant le salarié à son poste avec pleine compensation pour le temps perdu ou, par toute autre entente qui est jugée juste et équitable dans l'opinion des deux parties.

Toute mesure disciplinaire imposée à un salarié qui a terminé sa période de probation peut être contestée par la procédure normale de grief, tel que prévu à l'article 7 qui précède.

- 8.02** Lorsqu'un salarié est congédié, ce dernier a droit de rencontrer son délégué pour une période de temps raisonnable avant de quitter les lieux.
- 8.03** Une copie de tout avertissement écrit ou de tout document donné à un salarié qui pourrait engendrer une mesure disciplinaire devra lui être remise, et devra être acheminée au chef délégué dans une période de cinq (5) jours ouvrables. Le défaut de remettre une telle copie au chef délégué n'invalide par la mesure disciplinaire.
- 8.04** Durant toute rencontre disciplinaire organisée par la compagnie, le salarié rencontré doit avoir la présence d'un délégué, si présent dans le lieu de travail, sinon le salarié pourra avoir un autre salarié comme témoin, s'il en fait la demande. L'absence d'un délégué n'invalide pas les actions prises par la compagnie suite à ladite rencontre.
- 8.05** Toutes les mesures disciplinaires seront retirées du dossier de l'employé après dix-huit (18) mois et ne pourront être utilisées contre un salarié pour toute procédure ultérieure dans laquelle un salarié est mis en cause.
- 8.06** Lorsqu'un employeur exige qu'un salarié signe un document pouvant amener une mesure disciplinaire ou non, le salarié acquiescera à sa demande pour signifier qu'il en a pris connaissance. Un tel document ne représentera pas une reconnaissance de culpabilité de la part du salarié.
- 8.07** a) Il est entendu et convenu que, notwithstanding les dispositions de l'article 8 ci-dessus, un salarié peut être congédié pour raisons de vols de toutes sortes qu'il a commis dans la compagnie, à l'encontre des clients ou des fournisseurs. Dans un tel cas, l'arbitre aura juridiction pour altérer, changer, modifier ou annuler le congédiement imposé par la compagnie.
- b) Il est entendu et convenu par les parties qu'en relation avec les dispositions du paragraphe 8.07 a) ci-dessus, le vol est défini comme suit :
- « La prise de possession injustifiée des biens d'autrui, l'action de voler; la prise de possession illégale de tout bien ou biens, avec l'intention d'en priver le ou les propriétaires. »

ARTICLE 9 PROCÉDURE D'ARBITRAGE

- 9.01** Si la décision de la direction, aux termes de l'article 7.03, n'est pas satisfaisante selon le syndicat, celui-ci pourra, sur avis écrit à la compagnie, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception de la décision, en appeler auprès d'un arbitre.

À défaut d'une entente, les parties demanderont au ministre du Travail et de la Main-d'œuvre du Québec de désigner un arbitre.

La décision de l'arbitre est finale et lie les parties en cause.

- 9.02** Lorsque l'incident dont découle le grief implique une perte de salaire ou autre avantage, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner qu'une telle perte, en tout ou en partie, soit remboursée ou restaurée. Dans un cas de mesure disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir d'annuler ou de réduire la peine imposée.
- 9.03** Aucun cas ne pourra être soumis à l'arbitrage s'il n'a pas franchi toutes les étapes requises selon la procédure de grief.
- 9.04** Chaque partie défraie ses propres coûts et dépenses d'arbitrage et partage à parts égales les frais et dépenses de l'arbitre.
- 9.05** L'arbitre a le pouvoir d'interpréter ou d'appliquer les dispositions de la convention collective; il ne doit, en aucun cas, modifier ladite convention.

ARTICLE 10 ANCIENNETÉ

- 10.01** a) Aux fins de la présente convention collective, l'ancienneté représente la durée de service continu à l'emploi de la compagnie dans l'unité de négociation, à l'exception des employés embauchés avant l'accréditation; leur date d'ancienneté sera leur date d'embauche dans la compagnie. La liste d'ancienneté sera **affichée** tous les six (6) mois sur les tableaux par la compagnie dans chacun des départements où il y a deux (2) salariés ou plus. **Cette liste inclura les ajustements appropriés le cas échéant.** De plus, la compagnie accepte de fournir une copie de cette liste d'ancienneté au syndicat tous les six (6) mois. Cette liste devra inclure la classification et le lieu où chacun des salariés travaille.
- b) S'il advenait que des salariés aient la même date d'embauche, l'ancienneté serait déterminée par ordre alphabétique du nom de famille du salarié lors de l'embauche
- 10.02** Un salarié sera considéré en période de probation et son nom n'apparaîtra pas sur la liste d'ancienneté avant d'avoir complété ladite période de probation de soixante (60) jours travaillés. La compagnie aura le droit de congédier un salarié qui n'a pas complété sa période de probation si, de l'opinion de la compagnie, ce dernier ne travaille pas dans le meilleur intérêt de la compagnie. À la fin de la période de probation, un salarié verra son nom apparaître sur la liste d'ancienneté avec comme date d'ancienneté, la date de son premier jour travaillé.
- 10.03** Un salarié perd son ancienneté et son emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
- a) lorsqu'il est absent du travail pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans motif valable;
- b) lorsqu'il a été mis à pied pour manque de travail pour une période de temps équivalente à son ancienneté ou dix-huit (18) mois;
- c) dépasse une permission d'absence autorisée sans motif valable;

- d) utilise une permission d'absence pour une raison autre que celle pour laquelle la permission lui a été accordée;
- e) lorsqu'il est absent du travail en raison d'une maladie pour une période de vingt-quatre (24) mois, **nonobstant l'obligation d'accommodement de la compagnie.**
- f) s'il omet de se présenter au travail dans les sept (7) jours civils suivant un avis de rappel au travail par lettre recommandée à la dernière adresse connue;
- g) s'il quitte volontairement son emploi avec la compagnie;
- h) s'il est congédié et n'a pas été réintégré dans ses fonctions par la procédure de grief ou d'arbitrage.

10.04 Les mises à pied par classification se feront par ordre inverse d'ancienneté et les rappels par ordre d'ancienneté.

Les promotions à une classification dont le taux de salaire est plus élevé ou non et le choix des heures de travail ou heures supplémentaires dans une même classification sont basés sur les facteurs suivants :

- a) l'ancienneté;

Dans le cas de mises à pied, l'avis se fera en accord avec la Loi sur les normes du travail.

10.05 Un salarié qui est mis à pied pour manque de travail, pourra exercer ses droits d'ancienneté dans une autre classification, à l'intérieur de la même unité de négociation, pourvu qu'il possède les qualifications nécessaires pour accomplir les tâches normales de la classification.

10.06 Les salariés promus à l'extérieur de l'unité de négociation ou assignés temporairement auront droit à une période d'essai de trois (3) mois. Si, avant que les trois (3) mois soient complétés, le rendement du salarié est jugé insatisfaisant ou si le salarié décide qu'il ne veut plus du poste à l'extérieur de l'unité de négociation, le salarié doit être muté à son ancien poste sans perte d'ancienneté, de salaire ou d'avantages sociaux dans les trente (30) jours qui suivent.

10.07 Aucun nouveau salarié ne sera **embauché** par la compagnie tant et aussi longtemps qu'il y a des salariés en mise à pied qui sont capables et désireux d'accomplir le travail requis.

ARTICLE 11 POSTE VACANT, MUTATION ET PROMOTION

- 11.01** Dès qu'un poste se libère ou qu'un nouveau poste est créé **de façon permanente ou non (par ex. : poste de plus de 30 jours avec date de retour connue)**, un avis de poste vacant ou de nouveau poste doit être affiché pendant dix (10) jours ouvrables. Les salariés qui désirent obtenir un poste affiché peuvent poser leur candidature par écrit. Les employées en congé de maternité pourront postuler le poste en question dans les cinq (5) jours de leur retour au travail. Si le poste vacant est un poste à temps plein, alors les salariés à temps plein auront la priorité lorsque viendra le temps de l'évaluation des candidatures. Si le poste vacant est un poste à temps partiel, alors la compagnie donnera la préférence aux salariés à temps partiel au sein du groupe d'ancienneté. L'octroi des postes se fera en accord avec l'article sur l'ancienneté de la présente convention collective et une copie sera remise au chef délégué.
- 11.02** Lorsqu'elle pourvoit à un poste vacant, la compagnie doit considérer en premier les employés de l'unité de négociation, dans la mesure où elle est libre de pourvoir au poste vacant à sa discrétion dans l'éventualité où aucun candidat de l'unité de négociation n'est qualifié, tel que décrit à l'article 11.03.
- 11.03** Dans l'éventualité où un salarié est dans l'impossibilité de remplir les exigences normales du poste suite à la période pendant laquelle il se familiarise avec le poste en question ou si l'employé ne souhaite pas continuer à occuper ce poste, il doit être muté à son ancien poste sans perte d'ancienneté. Il est entendu qu'un salarié qui désire retourner à son ancien poste ou est retourné par l'employeur doit le faire dans les trente (30) jours, soit avant la fin de la période d'essai.
- 11.04** La compagnie accepte également d'informer, par écrit, les salariés en mise à pied et qui sont en droit d'être rappelés au travail dans tout nouveau poste à un salaire supérieur, égal ou inférieur à celui qu'ils recevaient avant leur mise à pied. L'annonce, en ce qui a trait aux employés ci-dessus, doit être faite seulement après que la compagnie aura envoyé à ces mêmes salariés une lettre par courrier recommandé à la dernière adresse connue de chacun des salariés.
- 11.05** La compagnie doit aviser par écrit le chef délégué du nom du candidat choisi pour occuper le poste vacant si le candidat choisi n'est pas celui qui a le plus d'ancienneté.
- 11.06** a) Une période d'essai de trente (30) jours s'applique aux candidats choisis sur des postes affichés.
- b) Les postes temporaires ne sont pas considérés comme des postes vacants et ne seront pas affichés, aux fins d'application du présent article. Les postes temporaires se définissent comme étant disponibles pour une période de trente (30) jours civils ou moins, ou si plus que trente (30) jours civils, ils se définissent comme étant disponibles pour une période à durée déterminée en raison d'une maladie, d'un accident, d'un congé annuel, d'une permission d'absence, **d'un congé de maternité/parental**, etc., tel qu'agréé mutuellement par les parties.

- c) Lorsqu'un salarié a été choisi pour remplir un poste à caractère permanent, il ne peut pas **postuler** pour remplir un autre poste à caractère permanent pendant une période de trois (3) mois. La classification originale vacante doit être affichée **ainsi que la seconde, le cas échéant**, et tous les autres postes qui peuvent devenir vacants en conséquence d'avoir rempli le poste original, seront remplis à la discrétion de compagnie.

ARTICLE 12 ASSIGNATION TEMPORAIRE

- 12.01** Les salariés assignés temporairement dans une classification supérieure dans le but d'assurer un meilleur fonctionnement des opérations devront être payés au taux de salaire de la classification supérieure après plus de deux (2) heures consécutives. Après cette période, le paiement sera rétroactif au début de l'assignation temporaire.
- 12.02** Les salariés assignés temporairement dans une classification inférieure pour accommoder la compagnie ne devront pas avoir de réduction de leur taux de salaire pourvu que cet article ne s'applique pas aux salariés qui ont été mutés dans une classification inférieure, résultat d'une mise à pied.
- 12.03** Tout employé absent de son quart de travail devra être remplacé dans la mesure du possible et si nécessaire.

ARTICLE 13 NOUVELLE CLASSIFICATION

- 13.01** La compagnie accepte d'aviser le syndicat de toute nouvelle classification qui pourrait être ajoutée à celles déjà existantes. La compagnie accepte également de rencontrer le syndicat pour discuter des taux de salaires de toute nouvelle classification qui sera ajoutée à la convention collective. S'il y a mésentente, le litige pourra être soumis à la procédure d'arbitrage.

ARTICLE 14 CONGÉ SANS SOLDE

- 14.01** La compagnie accordera un congé sans solde si cela ne contrevient pas aux opérations de l'unité et sur une base du premier arrivé. L'ancienneté prévaudra dans le cas de deux demandes faites en même temps. Les demandes de congé sans solde doivent être faites par écrit, au gérant de l'unité, au moins deux (2) semaines avant la date du début du congé en question et doivent indiquer la durée du congé demandé et la raison. La réponse du gérant au salarié sera faite par écrit dans les sept (7) jours de la réception de la demande de congé sans solde. Si une situation d'urgence survient mettant le salarié dans une situation où il lui serait impossible de respecter les deux (2) semaines d'avis, cette période de temps pourrait être raccourcie. Une telle demande ne sera pas déraisonnablement refusée.
- 14.02** La compagnie doit accorder un congé sans solde à pas plus de deux (2) salariés élus comme délégués pour s'occuper d'affaires syndicales ou pour des cours de formation syndicale pour un total de trente (30) jours par année. La compagnie doit recevoir un avis écrit de sept (7) jours avant un tel congé. Le salarié ne perdra pas les droits qu'il avait avant que le congé en question ne soit accordé.

- 14.03** Une salariée est en droit de prendre un congé de maternité en accord avec **la loi sur les congés parentaux**. Les salariées retournant au travail après un tel congé doivent avoir droit au même quart de travail et aux mêmes jours de congé si ces conditions de travail sont encore disponibles au retour de la salariée. Si ces conditions de travail ne sont pas disponibles à son retour, la salariée aura le quart de travail et les jours de congé qu'elle aurait normalement obtenus par ancienneté, si elle n'avait pas quitté son travail.
- 14.04** Les salariés qui ne se conforment par aux termes de la permission d'absence autorisée tel que décrit sur le formulaire de demande pour des absences autorisées, s'exposent à recevoir des mesures disciplinaires progressives pouvant aller jusqu'au congédiement.

ARTICLE 15 DEVOIR DE JURÉ ET TÉMOIN

- 15.01** Un salarié qui reçoit une citation à comparaître comme témoin de la couronne ou de la compagnie dans des procédures judiciaires recevra le même salaire que celui qu'il aurait reçu s'il avait travaillé ses heures normales moins ce qu'il recevra pour sa présence en cours.
- 15.02** Les salariés convoqués comme jurés doivent être payés la différence entre leur salaire normal et la somme qui leur est remise pour leurs fonctions de juré pour les journées où ils auraient normalement travaillé. Ceci ne s'applique pas si un salarié est dispensé de ses fonctions de juré pour le reste de la journée ou pour plusieurs jours et qu'il néglige de se présenter au travail ou s'il n'est pas inscrit à l'horaire qu'il travaille.
- 15.03** Pour être éligible, le salarié doit fournir un document écrit d'une personne dûment autorisée, indiquant la date et l'heure où le salarié a rempli les fonctions de juré, de même que la somme qui lui a été remise.

ARTICLE 16 UNIFORMES

- 16.01** La compagnie fournira, sans frais, cinq (5) pantalons, cinq (5) chemises, cinq (5) tabliers et trois (3) chapeaux aux salariés réguliers à temps plein, deux (2) pantalons, deux (2) chemises, deux (2) tabliers et deux (2) chapeaux aux salariés réguliers à temps partiel et un (1) pantalon, une (1) chemise, un (1) tablier et un (1) chapeau aux salariés sur appel. Le salarié est responsable des altérations et de l'entretien régulier des uniformes fournis. Toutefois, la compagnie versera 0,40 \$ par jour travaillé pour les salariés ne portant pas l'uniforme blanc. L'employeur versera également une allocation de 45 \$ par année à un (1) plongeur, un (1) premier cuisinier et deux (2) employés nettoyant les marmites à vapeur. Ce montant sera payé à la première période de paie complète suivant le 1^{er} avril de chaque année.

- 16.02** Si un salarié se présente pour son quart de travail et qu'il ne porte pas l'uniforme complet, la compagnie peut lui remettre temporairement l'article manquant et exiger que le salarié signe un accusé de réception. Cet article devra être retourné à la compagnie, en bon état, au plus tard quatre (4) jours ouvrables suivant le prêt pour les salariés à temps plein et au plus tard une (1) semaine de travail plus tard pour les salariés à temps partiel ou la compagnie pourra déduire le coût dudit article de la paie de l'employé, selon les dispositions de la saisie-arrêt du Code de procédure civile du Québec.

ARTICLE 17 HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 17.01** a) La semaine normale de travail pour les salariés réguliers à temps plein est constituée de trente (30) heures et plus, tel que prévu à l'horaire par la compagnie, excepté si autrement stipulé dans la présente convention collective. Toutes les fois qu'il sera possible, la semaine normale de travail pour les salariés réguliers à temps plein sera de quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours de huit (8) heures. Cependant, ceci ne constitue pas une garantie d'heures de travail par jour ou par semaine. Un salarié qui se voit couper au moins une (1) heure/semaine de façon permanente pourra réclamer un horaire de travail d'un salarié ayant moins d'ancienneté dans une même classification. Un salarié qui se voit couper plus d'une (1) heure/semaine pourra réclamer un horaire dans une autre classification, si qualifié.
- b) La semaine normale de travail pour les salariés réguliers à temps partiel est constituée de moins de trente (30) heures, tel que prévu à l'horaire par la compagnie, sauf si stipulé autrement dans la présente convention collective. Cependant, ceci ne constitue pas une garantie d'heures de travail par jour ou par semaine.
- 17.02** Les heures supplémentaires travaillées en sus de quarante (40) heures/semaine ou dix (10) heures par jour seront payées avec une majoration de cinquante pour cent (50 %) du taux horaire régulier du salarié à moins de stipulation contraire dans la présente convention collective. Toutes les heures supplémentaires doivent être autorisées par la compagnie.
- 17.03** Les salariés travaillant plus de cinq (5) heures dans une journée ont droit à une pause repas non payée de trente (30) minutes et à une pause de quinze (15) minutes payée par quatre (4) heures payées à un moment déterminé par la compagnie de façon à maintenir l'efficacité des opérations.
- 17.04** À l'exception de la période de repas qui doit être prévue le plus près possible du milieu du quart de travail régulier d'un employé, les heures de travail doivent être consécutives. Tout salarié peut demander une demi-heure additionnelle sans salaire avec l'approbation de son supérieur.
- 17.05** Les horaires de travail doivent être affichés aux deux (2) semaines, le jeudi précédent la période de travail et devraient être affichés dans un endroit adjacent à la pointeuse. L'horaire d'un salarié ne devrait pas dépasser six (6) jours dans une semaine.

Lorsque possible les jours de repos seront pris consécutivement.

- 17.06** Les employés en congé ou qui sont rappelés après la fin de leur quart de travail, seront payés un minimum de quatre (4) heures.
- 17.07** L'horaire des salariés peut être modifié sans préavis si jamais se produisaient des absences non prévues de salariés, des urgences telles que des tempêtes de neige, des inondations, bris d'équipement ou autres événements de force majeure. Dans tous les autres cas, un préavis au salarié d'au moins deux (2) heures sera donné par la compagnie.
- 17.08** Les heures supplémentaires sont offertes sur une base volontaire et, lorsque pratique **et possible, peuvent** être offertes en rotation aux employés d'une **différente** classification. Par la suite, aux employés hors classification par ordre décroissant d'ancienneté, pourvu que l'employé en question ait les compétences pour remplir les exigences normales du poste. Si aucun des employés ayant le plus d'ancienneté n'accepte de faire des heures supplémentaires, la direction désignera un employé au sein de la classification qui est disponible, et qui possède les compétences et les aptitudes pour accomplir le travail, et ce, par ordre inverse d'ancienneté.
- 17.09** Un salarié pourra changer ou donner son quart de travail à un autre salarié de l'unité de négociation d'après les conditions suivantes :
- a) que ledit salarié remplisse les exigences normales du poste;
 - b) qu'il ait obtenu la permission par écrit de son superviseur immédiat au moins une (1) semaine à l'avance;
 - c) que ledit changement n'occasionne par d'heures supplémentaires.
- 17.10** Le salarié se présentant au travail conformément à son horaire, à moins d'avoir été avisé de ne pas se présenter, tel que stipulé à l'article 17.11, et pour qui aucun travail n'est disponible, doit se voir offrir au moins quatre (4) heures de travail ailleurs dans l'unité à son taux horaire régulier, ou au choix de la compagnie, quatre (4) heures à son taux horaire régulier, si la compagnie ne peut lui offrir d'effectuer un autre travail. Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas dans des situations de force majeure, de cas fortuit ou autre événement hors du contrôle de la compagnie. Dans ce cas, la compagnie paiera une (1) heure au salarié à son taux de salaire normal, afin de compenser les frais de transport.
- 17.11** Si la compagnie ne requiert pas les services d'un salarié donné, lors d'un jour donné, elle peut aviser le salarié en question au moins deux (2) heures avant le début du quart de travail de ne pas se présenter au travail. Si le délai de deux (2) heures n'est pas respecté, le salarié aura droit d'être payé pour son quart de travail tel qu'il était prévu à l'horaire.
- 17.12** Tous les salariés doivent enregistrer leur temps d'entrée et de sortie pas plus de cinq (5) minutes avant le début ou pas plus de cinq (5) minutes après la fin de leur quart de travail vêtus de leur uniforme. Les salariés ne doivent pas pointer en vêtements de tous les jours.

- 17.13** Il est entendu qu'aucun salarié ne sera payé pour des heures supplémentaires qui n'ont pas été dûment autorisées par la compagnie. Il est aussi entendu et convenu que si la semaine de travail d'un salarié comprend un samedi et/ou un dimanche, ces journées seront rémunérées à son taux horaire régulier.

ARTICLE 18 CONGÉ POUR DEUIL

- 18.01** Un salarié ayant complété sa période de probation a droit à trois (3) jours de congé payé pour le décès d'un membre de sa famille immédiate. L'expression « famille immédiate » comprend les frères, les sœurs, le père ou la mère, le conjoint (y compris le conjoint de fait), les enfants, les grands-parents, le beau-père ou la belle-mère.

Un salarié a droit à une (1) journée de congé payé pour deuil pour un jour de travail prévu à son horaire régulier et pendant lequel il doit assister aux funérailles d'un petit-fils, d'une petite-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.

Les termes « mari » ou « femme » seront considérés comme ayant la même définition que celle contenue dans le sous-paragraphe 63(2) du Régime de pensions du Canada.

ARTICLE 19 REPAS DES EMPLOYÉS

- 19.01** La compagnie s'engage à permettre aux salariés de bénéficier des repas en acquittant la somme de quatre-vingt-cinq cents (0,85 \$) par jour travaillé. Cette somme sera ajustée au besoin afin de s'assurer que le présent bénéfice demeure non imposable. Les salariés s'engagent à respecter la politique interne quant à la prise de repas et aux items admissibles en vertu desdits repas.

ARTICLE 20 SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 20.01** La compagnie, le syndicat et les salariés acceptent de coopérer au maintien de conditions de travail sécuritaires. La compagnie accepte également d'éliminer tout ce qui pourrait contrevenir à la santé et à la sécurité des salariés.
- 20.02** La compagnie accepte de participer conjointement avec les employés à un comité santé et sécurité qui se rencontrera une fois par mois et effectuera une inspection des lieux. Le comité sera composé d'un membre choisi aux deux (2) ans par le syndicat et d'un membre de la direction.
- 20.03** Tous les membres du comité santé et sécurité pourront prendre le temps nécessaire à l'accomplissement des tâches décrites à l'article 20.02 ou seront rémunérés.
- 20.04** Lorsque des vêtements ou équipements de sécurité sont fournis aux salariés, ces derniers sont dans l'obligation de les porter ou de les utiliser.
- 20.05** La compagnie doit répondre par écrit dans les vingt et un (21) jours à toute recommandation formelle du comité mixte de santé et sécurité.
- 20.06** Dans l'éventualité où un employé aurait besoin de se rendre à l'hôpital suite à un accident de travail, l'employeur assumera les frais de transport.

ARTICLE 21 CONGÉ ANNUEL

- 21.01** Les salariés doivent remplir l'horaire des congés annuels au plus tard entre le 1^{er} février et le 1^{er} mars de chaque année. Les salariés qui omettent de remplir cet horaire avant la date limite n'auront pas le droit d'exercer leur droit d'ancienneté dans la sélection du congé annuel, mais pourront le faire seulement d'après les disponibilités. Aux fins de la sélection du congé annuel, il n'y aura que deux salariés par classification qui prendront ledit congé en même temps.
- 21.02** Les demandes de congé annuel faites après le 1er mars doivent se faire par écrit, au moins trente (30) jours avant ledit congé à moins d'une entente mutuelle et sur une base premier arrivé, premier servi.
- 21.03** Lorsqu'un jour férié a lieu pendant le congé annuel d'un salarié, ce dernier doit informer la compagnie au moins deux (2) semaines avant le congé annuel à savoir s'il veut être payé pour ce jour férié ou s'il veut, en compensation, ajouter une journée à son congé annuel.
- 21.04** Les salariés qui sont à l'emploi de la compagnie depuis moins d'un (1) an et dont l'emploi se termine, recevront quatre pour cent (4 %) de leur revenu brut pour la période de temps pendant laquelle ils n'ont pas eu de congé annuel, sur une base de un (1) jour de congé par mois travaillé jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables.
- 21.05**
- a) Les salariés n'ayant pas terminé une (1) année au service de la compagnie ont droit à un congé annuel selon les normes du travail en vigueur.
 - b) La rémunération du congé annuel doit être calculée pour chaque année de service commençant le 1er avril et se terminant le 31 mars.
 - b) Les salariés à l'emploi de la compagnie pour au moins un (1) an, mais moins de cinq (5) ans ont droit à un congé annuel payé de deux (2) semaines calculé à quatre pour cent (4 %) du revenu annuel.
 - d) Les salariés à l'emploi de la compagnie pour plus de cinq (5) ans, mais moins de **dix (10)** ans ont droit à un congé annuel payé de trois (3) semaines calculé à six pour cent (6 %) du revenu annuel.
 - e) Les salariés à l'emploi de la compagnie pour plus de **dix (10)** ans ont droit à un congé annuel payé de quatre (4) semaines calculé à huit pour cent (8 %) du revenu annuel.
- 21.06** Le choix des congés annuels peut être modifié sur consentement mutuel des deux (2) salariés concernés et avec l'accord de la compagnie qui ne refusera pas indûment ce changement.
- 21.07** Les salariés recevront le paiement de leur congé annuel sur une paie séparée, avec la paie précédant le congé en question pourvu que la compagnie ait eu un avis d'au moins trois (3) semaines.

- 21.08** Les congés annuels ne sont pas cumulatifs et ne peuvent être reportés d'année en année. À moins d'une entente mutuelle entre la compagnie et le salarié, tous les congés annuels débutent le lundi.
- 21.09** La compagnie accepte qu'un salarié qui est hospitalisé ou a été hospitalisé pendant son congé annuel prenne ce dernier à une date ultérieure à un moment qui conviendra à la compagnie et au salarié.

ARTICLE 22 JOURS FÉRIÉS

- 22.01** Tous les salariés réguliers à temps plein qui ont complété leur période d'essai auront droit aux jours fériés payés qui suivent sujets aux conditions décrites ci-dessous :

Jour de l'An	Fête du Travail
Vendredi saint ou lundi de Pâques	Jour de l'Action de grâces
Fête de la Reine	Noël
Confédération	Lendemain de Noël
Saint-Jean-Baptiste	Anniversaire de l'employé

Les salariés à temps partiel auront droit aux jours fériés payés selon ce qui est stipulé dans les normes du travail.

- 22.02** La rémunération pour chacun des jours fériés se fera sur la base des heures de travail normalement prévues au taux de salaire normal du salarié.
- 22.03** Dans l'éventualité où un salarié doit travailler pendant un des jours fériés mentionnés ci-dessus, il doit être rémunéré pour cette journée avec une majoration de cinquante pour cent (50 %) de son salaire normal pour toutes les heures travaillées en plus de la compensation prévue à l'article 22.02. **Un employé peut sur avis écrit de trente (30) jours demander à être en congé payé lors de son anniversaire de naissance ou lors de tout autre jour de son choix après entente avec la compagnie.**
- 22.04** Si un salarié doit travailler lors d'un jour férié et qu'il néglige de se présenter au travail lors de cette journée, il ne sera pas payé pour le jour férié à moins qu'un accident ou une maladie soit la cause de cette absence dont une preuve pourrait être exigée par la compagnie.
- 22.05** Un salarié en mise à pied, en congé sans solde, en congé pour maladie ou recevant une indemnité de la CSST n'est pas éligible à la rémunération pour le jour férié.

ARTICLE 23 GÉNÉRAL

- 23.01** Tous les salariés doivent aviser la compagnie sans délai de tout changement d'adresse, de numéro de téléphone et de personnes à charge (si couverts par les avantages sociaux) pour que ceux-ci soient à jour.
- 23.02** Les avis du syndicat signés par les personnes mandatées à cet effet par le syndicat sont affichés sur des tableaux exclusifs au syndicat, à des endroits choisis d'un commun accord, pourvu toutefois que de tels avis soient conformes à l'esprit et aux termes de cette convention, et que copie soit remise au directeur général ou son représentant avant l'affichage.

Il est entendu que le syndicat n'utilisera pas lesdits tableaux d'affichage aux fins de propagande contre la compagnie, ses dirigeants et/ou ses clients.

- 23.03** Le chef délégué syndical fournira à chaque salarié un exemplaire en français ou en anglais de cette convention collective. Le syndicat et la compagnie partageront à parts égales, les coûts d'impression desdits exemplaires.
- 23.04** La compagnie fournit aux salariés des espaces de rangement pour leurs uniformes et effets personnels.
- 23.05** Dans l'éventualité où la compagnie désire donner en sous-traitance du travail normalement exécuté par les membres de l'unité de négociation et qui engendre la mise à pied de salariés ou s'il y a une réduction dans les heures de travail, la compagnie discutera de ladite sous-traitance au préalable avec le syndicat, et ce, dans le but de trouver une solution pour conserver si possible ledit travail au sein de l'unité.
- 23.06** Dans l'éventualité d'une erreur sur la paye de 25,00 \$ ou plus affectant négativement un employé, la compagnie s'engage à corriger cette erreur dans les deux (2) jours civils suivants.
- 23.07** Les paies seront effectuées par dépôt bancaire.
- 23.08** Lorsque l'employeur exige un billet médical, il en remboursera les frais avec un reçu officiel.

ARTICLE 24 RELATIONS SYNDICALES/PATRONALES

- 24.01** Un comité des relations syndicales/patronales sera composé du chef délégué syndical et d'un (1) représentant de la compagnie qui se rencontreront sur une base mensuelle pour discuter de questions d'intérêt pour les deux parties, et ce, sans perte de salaire.

ARTICLE 25 DURÉE

- 25.01** Cette convention collective entrera en vigueur à compter du 1^{er} jour de février 2009 jusqu'au 31^e jour de janvier 2012. Elle restera en vigueur et continuera ensuite à engager les parties d'année en année à moins qu'une des parties avise l'autre par écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédents l'expiration de la présente convention collective.

Signé à _____ ce _____ jour de _____ 2009.

POUR LA COMPAGNIE :

POUR LE SYNDICAT :

Audrey St-Onge
Directeur général
Centre de Dorval

Armelle Obas

René Pion
Directeur des services alimentaires
ACC Dorval

Michel Pelot
Directeur adjoint régional

Frank Charron
Vice-président – Relations du travail

ANNEXE A

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

En vigueur à la date de ratification.

Poste	Embauche	12 mois
1^{er} cuisinier	12,45 \$	12,70 \$
2^e cuisinier	10,02 \$	10,22 \$
Logistique	11,36 \$	11,60 \$
Buffet	11,36 \$	11,60 \$
Service rapide	10,55 \$	10,77 \$
Préposé satellite	10,02 \$	10,22 \$
Plongeur	9,58 \$	9,79 \$

En vigueur le 31 janvier 2010.

Poste	Embauche	12 mois
1^{er} cuisinier	12,70 \$	12,95 \$
2^e cuisinier	10,22 \$	10,42 \$
Logistique	11,60 \$	11,83 \$
Buffet	11,60 \$	11,83 \$
Service rapide	10,77 \$	10,99 \$
Préposé satellite	10,22 \$	10,42 \$
Plongeur	9,79 \$	9,99 \$

En vigueur le 31 janvier 2011.

Poste	Embauche	12 mois
1^{er} cuisinier	12,95 \$	13,21 \$
2^e cuisinier	10,42 \$	10,63 \$
Logistique	11,83 \$	12,07 \$
Buffet	11,83 \$	12,07 \$
Service rapide	10,99 \$	11,21 \$
Préposé satellite	10,42 \$	10,63 \$
Plongeur	9,99 \$	10,19 \$

- Armelle Obas (green circle) : 11,32 \$ - 2 % d'augmentation au 31 janvier 2010 et 2 % au 31 janvier 2011.
- Chef de partie : prime de 1,35 \$/h. Advenant que le chef de partie soit chef d'équipe/responsable, la prime de chef de partie sera payée en sus de la prime de chef d'équipe/responsable de 1,25 \$/h.

ANNEXE B

ASSURANCES COLLECTIVES

Éligibilité : après un (1) an de service.

La compagnie s'engage à maintenir les avantages sociaux actuellement en vigueur pour la durée de la convention collective.

Il est également entendu que la compagnie continuera d'assumer les coûts des primes pour les couvertures suivantes :

- Assurance vie;
- Assurance invalidité à court terme;
- Assurance mort accidentelle et démembrement;
- Assurance majeure médicale;
- Lunettes – à compter du 1^{er} septembre 2003, réclamation de 150 \$ à chaque deux (2) ans par dépendants.

Il est entendu que la compagnie et les salariés partageront les coûts des primes d'assurance dentaire à parts égales (50/50).

LETTRE D'ENTENTE N° 1

RESPECT MUTUEL

ENTRE : **CARA – CAFÉTÉRIA - AIR CANADA**

ET : **L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES
TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE
Représentée par le District des transports 140**

Il est entendu que pour la durée de la convention collective :

- La compagnie ne permettra pas à son personnel et/ou à ses dirigeants d'utiliser de la propagande de nature à attaquer la raison d'être ou la réputation du syndicat, de ses dirigeants et/ou de ses membres.
- Le syndicat, ses représentants et/ou ses membres n'utiliseront pas de propagande de nature à attaquer la raison d'être ou la réputation de la compagnie, de ses dirigeants et/ou de ses clients.

Signé à _____ ce _____ jour de _____ 2009

POUR LA COMPAGNIE :

POUR LE SYNDICAT :

LETTRE D'ENTENTE N° 2

FONDS DE SOLIDARITÉ FTQ

ENTRE : CARA – CAFÉTÉRIA - AIR CANADA

ET : L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE
Représentée par le District des transports 140

1. L'employeur convient de collaborer avec le syndicat pour permettre aux salariés qui le désirent, de souscrire, par le mode d'épargne sur le salaire au plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).
2. Quel que soit le nombre de salariés qui en font la demande, l'employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque salarié qui le désire et qui a signé le formulaire d'adhésion prescrit, le montant indiqué par le salarié pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.
3. Un salarié peut en tout temps modifier le montant de ses versements, ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'employeur. En cas de cessation signifiée directement à l'employeur, celui-ci s'engage à en faire parvenir une copie au Fonds.

Les parties conviennent que, conformément aux lois de l'impôt provincial et fédéral, il sera possible pour le salarié qui en fait la demande de recevoir immédiatement sur sa paie les allègements fiscaux, lorsqu'il participe au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) par déduction à la source (DAS).

4. L'employeur accepte de se conformer aux procédures de remise du Fonds; ainsi, il s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds tous les mois (au plus tard le 15^e jour du mois suivant le prélèvement) les sommes ainsi déduites en vertu de l'article 2. Cette remise doit être accompagnée d'un état fourni par le Fonds, indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque salarié et le montant prélevé pour chacun. L'employeur fera parvenir une copie des remises mensuelles à l'association syndicale accréditée, à la personne désignée à cette fin.

Signé _____ ce _____ jour de _____ 2009

POUR LA COMPAGNIE :

POUR LE SYNDICAT :

LETTRE D'ENTENTE N° 3

FONDS DE PENSION DE L'AIMTA

ENTRE : CARA – CAFÉTÉRIA - AIR CANADA

**ET : L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES
TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE
Représentée par le District des transports 140**

L'employeur s'engage à prendre les mesures nécessaires pour que ses salariés soient couverts par le Régime de Retraite Patronal-Syndical de l'AIMTA.

À compter du 1^{er} février 2008, l'employeur contribuera au Régime de Retraite Patronal-Syndical de l'AIMTA (Québec) la somme de 0,10 \$/h travaillée ou *payée pour chacun des salariés couverts par la présente convention collective.

* Payée signifie : que le salarié est rémunéré soit par l'assurance collective, la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec (CSST) ou par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ).

Signé _____ ce _____ jour de _____ 2009

POUR LA COMPAGNIE :

POUR LE SYNDICAT :