

NOM

NO

04576-5

C.A.E. 8440 NO.CONV. 45765  
AFFL. 7 NO.EMPL. 3  
EMP.CDUV. 0 ET.GEOD. 20230 30  
PERS.VIS. 6 NO.ACC. Q14786001  
DATE ENR.841015



Gouvernement du Québec  
Bureau du commissaire  
général du travail

DÉPÔT

45765

Dépôt N°: 8 3 0 3 5 3 8

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 14786-01
Date	Signature 82-07-19	Réception 82-07-30	Durée	Du 82-04-23	Au 84-04-24	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union des employés de Service Local 298 FTQ</b> 1665 est, rue Rachel Montréal, Qc H2J 2K6 Att: M. Aimé Gohier	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Club de Golfe Royal Québec Boischatel Québec</b>

Unité de négociation

Région	03-03	Activité	Affiliation	FTQ(7)
--------	-------	----------	-------------	--------

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

**Tout dépôt doit indiquer le nombre de salariés régis par une convention collective.**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>J. Demers</i>	83-03-25

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

003 (011)

RECHERCHE

Partie de seconde part.



Q 14786-02

CONVENTION COLLECTIVE

'83 DEC -2 14:41

Le Club de Golf Royal Québec,  
Boischatel, Qué.  
GOS IHO

SCOT  
MONTREAL  
MESSAGE

*mk*

Ci-après appelé: "L'Employeur"

Partie de première part.

L'UNION DES EMPLOYÉS DE SERVICE,  
local 298, F.T.Q.  
1 183, de la Canardière, Québec,  
G1J 2C3

Ci-après appelé: "Le Syndicat"

Partie de seconde part.

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLES</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>PAGES</u>
1.00	: But de la convention	1
2.00	: Interprétation	2-3
3.00	: Reconnaissance syndicale	4
4.00	: Droit de l'employeur	5
5.00	: Grève et lock-out	6
6.00	: Pratiques interdites	7
7.00	: Régime syndical	8-9
8.00	: Représentation syndicale	10
9.00	: Permission d'absence pour activités syndicales et autres activités connexes	11 12
10.00	: Règlement des griefs	13-14
11.00	: Arbitrage	15-16
12.00	: Mesures disciplinaires	17-18
13.00	: Ancienneté	19-20-21-22
14.00	: Uniformes	23
15.00	: Heures de travail	24-25
16.00	: Heures supplémentaires	26
17.00	: Salaires	27-28
18.00	: Jours fériés et payés	29
19.00	: Vacances	30
20.00	: Congés sociaux	31
21.00	: Congé de maternité	32
22.00	: Congés pour affaires judiciaires	33
23.00	: Santé et sécurité au travail	34
24.00	: Pourboires	35
25.00	: Droit d'affichage	36
26.00	: Durée de la convention	37
Annexe "A"	: Taux de salaire	
Annexe "B"	: Conditions de travail régissant les salariés à temps partiel	

Article 1

BUT DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour but de favoriser des relations de travail harmonieuses entre l'employeur, ses salariés et le syndicat.

Article 2

INTERPRÉTATION

2.01 Dans la présente convention collective les expressions et termes suivants signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose:

- a) "employeur;" le Club de Golf Royal Québec, son conseil d'administration ou ses cadres agissant aux niveaux administratifs qui leur sont impartis selon la présente convention;
- b) "syndicat;" l'Union des Employés de Service local 298, F.T.Q.;
- c) "salarié;" un salarié au sens du Code du travail couvert par le certificat d'accréditation;
- d) "salarié en probation;" un salarié qui n'a pas complété le temps de travail continu requis au service de l'employeur;
- e) "salarié régulier;" un salarié qui a complété sa période de probation et qui est cédulé pour une semaine de travail;
- f) "salarié à temps partiel;" un salarié qui a complété sa période de probation et qui est habituellement cédulé trois (3) jours ou moins de façon régulière même s'il est cédulé de temps à autre pour plus de trois (3) jours par semaine;

- g) "supérieur immédiat;" la personne exclue de la présente unité de négociation et qui, au sens et pour les fins de la présente convention collective, constitue le premier palier d'autorité et est le représentant de l'employeur auprès du salarié;
  
- h) "délégué syndical;" un salarié qui, suite à une nomination et/ou élection, est désigné par le syndicat pour représenter les salariés auprès de l'employeur.

Article 3

RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 3.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour tous les salariés visés par le certificat d'accréditation syndicale émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec.
- 3.02 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail allant à l'encontre de celles prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'employeur, n'est valide, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat.

{

Article 4

DROIT DE L'EMPLOYEUR

4.01 L'employeur conserve le libre exercice de ses droits d'employeur, sous réserve des dispositions de la présente convention.

Article 5

GRÈVE ET LOCK-OUT

5.01 Pendant la durée de la présente convention, l'employeur convient de ne pas faire de lock-out et le syndicat et ses officiers conviennent qu'il n'y aura ni grève, ni arrêt temporaire ou ralentissement de travail, ni journée d'étude, ni piquetage ni aucune action similaire de la part des salariés.

Article 6

PRATIQUES INTERDITES

6.01 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'employeur, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menace, contrainte ou discrimination contre un salarié à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son âge, de son état civil, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.

6.02 Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches d'un emploi est réputée non-discriminatoire.

6.03 Les salariés n'exerceront aucune discrimination à l'égard de la clientèle pour les motifs mentionnés au paragraphe 6.01.

Article 7

RÉGIME SYNDICAL

- 7.01 a) Tout salarié membre du syndicat au moment de la signature de la présente convention collective doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre du syndicat.
- b) Tout nouveau salarié embauché après la date de la signature de la présente convention collective doit dès sa période de probation terminée, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au syndicat et en demeurer membre pour la durée de la présente convention.

7.02 L'employeur retient sur la paie de chaque salarié une somme égale à la cotisation syndicale fixée par le syndicat.

Cette somme ne prévoit pas les droits d'entrée, les cotisations spéciales et toutes peines pécuniaires imposées par le syndicat à l'un de ses membres.

7.03 Le syndicat avise l'employeur, par écrit, du montant des cotisations syndicales. Les sommes ainsi perçues sont remises mensuellement au syndicat dans les vingt-et-un (21) jours de la fin du mois qui suit.

7.04 Chaque remise est accompagnée d'une liste mentionnant le montant de la cotisation syndicale perçue le nom de

- 7.05 Lorsque l'employeur doit à la suite d'un paiement ou d'une entente avec le syndicat percevoir des arrérages de cotisation syndicale, il accepte, après consultation du syndicat sur le mode de remboursement, de les percevoir au moyen de retenues sur la paie du salarié.

Dans ce cas, l'employeur ne peut être tenu responsable, à l'égard du syndicat, du solde des cotisations qui pourraient être dues par le salarié au moment où ce dernier quitte son emploi et qui ne peuvent être déduites des sommes dues par l'employeur au salarié au moment de son départ.

- 7.06 Le syndicat s'engage à tenir l'employeur indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par suite de la retenue d'une cotisation syndicale de la paie d'un salarié; le présent paragraphe s'applique aussi aux retenues qui pourraient être faites sur le salaire d'une personne qui ne serait pas un salarié.

Seul le syndicat est autorisé à effectuer un remboursement des cotisations aux personnes concernées, lequel remboursement doit se faire sur présentation de pièces justificatives.

- 7.07 Pour chaque année civile, l'employeur fournit à chaque salarié, aux fins d'impôts, un relevé qui indique la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.

Article 8

REPRÉSENTATION SYNDICALE

8.01 Le syndicat nomme ou élit à la fonction de délégué syndical que des salariés qui ont terminé leur période de probation et qui sont inscrits sur la liste d'ancienneté.

8.02 Un délégué syndical peut s'absenter de son travail, pendant un temps raisonnable sans perte de salaire, s'il a d'abord obtenu la permission de son supérieur immédiat, pour les motifs suivants:

- a) assister un salarié dans la présentation de son grief et l'accompagner, s'il y a lieu, lors des différentes étapes de la procédure de règlement des griefs lorsque la présence du salarié est requise.
- b) accompagner le cas échéant, un salarié conformément aux dispositions de l'article 12.

La permission demandée ne peut être refusée ou retardée sans motif raisonnable. Le délégué doit informer son supérieur immédiat de son retour au travail.

8.03 L'employeur fournit au syndicat une liste des personnes qui le représentent lors des différentes étapes de la procédure de règlement des griefs et informe le syndicat de toute modification à cette liste.

8.04 Le syndicat fournit à l'employeur le nom des salariés agissant à titre de délégués syndicaux.

Le syndicat informe l'employeur de toute modification à cette liste.

Article 9 PERMISSION D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS  
SYNDICALES ET AUTRES ACTIVITÉS CONNEXES

9.01 Un salarié peut, conformément au présent article, obtenir un permis d'absence d'une durée raisonnable pour:

- a) assister aux réunions d'un comité conjoint de représentants désignés par l'employeur et par le syndicat;
- b) présenter son propre grief, agir comme délégué syndical ou agir comme témoin, si nécessaire, aux diverses étapes de la procédure de règlement de griefs;
- c) assister à une séance d'arbitrage, soit comme partie en cause, soit comme délégué syndical soit comme témoin syndical;
- d) assister à un congrès U.E.S. local 298, F.T.Q., C.T.C. s'il est désigné comme l'un des délégués officiels du syndicat;
- e) assister à une séance de négociation ou de conciliation de la convention collective de travail s'il est désigné officiellement par le syndicat.

- 9.02 Un salarié, qui désire obtenir une permission d'absence pour les motifs prévus aux paragraphes 9.01 doit en faire la demande à son supérieur immédiat.

La permission demandée ne peut être refusé ou retardée sans motif raisonnable.

- 9.03 Les absences prévues aux sous-paragraphes 9.01 a), b) n'entraînent pas de perte de salaire.

- 9.04 Dans le cas d'une absence permise pour des motifs prévus aux sous-paragraphes 9.01 c) ,d) et e) sont sans solde sous réserve des dispositions du paragraphe 11.05 de la présente convention.

- 9.05 À l'occasion d'une enquête, le représentant extérieur du syndicat ou une personne qu'il désigne à cette fin, peut prendre rendez-vous durant les heures de bureau avec l'employeur aux fins d'obtenir toute information relative à l'application de la présente convention collective ou d'un règlement.

- 9.06 Le syndicat convient de s'abstenir de toute activité syndicale (incluant sollicitation de membres, perception syndicale) dans les locaux de l'employeur durant les heures de travail des salariés de manière à ne pas nuire à la production, au service ou à l'efficacité.

Article 10    RÈGLEMENT DES GRIEFS

10.01 Toute mécontente par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective est réglée conformément aux dispositions du présent article et de l'article 11.

10.02 La première étape de la procédure de règlement des griefs se déroule de la façon suivante:

- a) un salarié qui se croit lésé au sens du paragraphe 10.01 peut, seul ou accompagné de son délégué syndical, présenter son grief par écrit à son supérieur immédiat, dans les quinze (15) jours qui suivent le fait qui a donné naissance au grief.
- b) Le supérieur immédiat doit répondre au grief par écrit dans les sept (7) jours suivant sa réception.

10.03 La deuxième étape de la procédure de règlement des griefs se déroule de la façon suivante:

- a) Dans les sept (7) jours qui suivent la réponse prévue au sous-paragraphe 10.02 b) ou à l'expiration du délai prévu à ce même sous-paragraphe, le salarié peut soumettre son grief par écrit au conseil d'administration ou à son représentant désigné à cette fin si la réponse du supérieur immédiat ne le satisfait pas ou si la réponse n'a pas été donnée dans le délai prévu;

- b) Le conseil d'administration ou son représentant désigné à cette fin doit répondre au grief par écrit dans les quinze (15) jours suivant sa réception.
  
- c) Le syndicat peut, aux conditions prévues à l'article 11, soumettre le grief à l'arbitrage si la décision du conseil d'administration ou son représentant désigné à cette fin ne satisfait pas le salarié ou si cette décision n'a pas été rendue dans le délai prévu.

10.04 Si plusieurs salariés se croient lésés au sens du paragraphe 10.01 par une même décision de l'employeur, un délégué syndical spécialement désigné à cette fin par le syndicat peut, dans les quinze (15) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief par écrit à la deuxième étape prévue au paragraphe 10.03. Cet écrit doit indiquer le nom des salariés visés par le grief.

10.05 Les délais prévus en matière de procédure de règlement des griefs sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat.

Article 11ARBITRAGE

- 11.01 Lorsque le syndicat demande qu'un grief, soumis conformément aux dispositions de l'article 10, soit porté à l'arbitrage, il envoie au Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre une demande de nomination d'arbitre, dont copie est transmise à l'employeur au plus tard dans les quinze (15) jours qui suivent le dernier délai prévu à la procédure de règlement des griefs, à moins que les parties se soient entendues à l'intérieur de ce délai sur le choix d'un arbitre.
- 11.02 Aucun grief ne peut être présenté à l'arbitrage s'il n'a pas d'abord suivi les étapes prévues dans la procédure de règlement des griefs.
- 11.03 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'en retrancher quoi que ce soit.
- 11.04 La décision de l'arbitre agissant suivant la compétence qui lui est conférée par la présente convention doit être motivée; elle lie les parties et elle doit être exécutée dans les plus brefs délais possibles.
- 11.05 Chaque partie acquitte les dépenses et le salaire de ses témoins. Les dépenses et les honoraires de l'arbitre sont acquittés par les parties à parts égales.

L'employeur libère le plaignant sans perte de salaire pour la durée de l'audition. Dans le cas d'un grief prévu au paragraphe 10.04 la présente disposition ne s'applique qu'à un seul des plaignants. Il est attendu que le syndicat garantit à l'employeur que ses opérations ne seront aucunement perturbées lors d'un arbitrage.

11.06 Si, à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent il y a contestation quant à cette somme, le quantum en est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief.

Article 12

MESURES DISCIPLINAIRES

12.01 Lors d'une suspension ou d'un congédiement, l'employeur doit informer le salarié par écrit de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en explicitant les motifs de cette sanction et en lui signifiant qu'il avisera le syndicat du fait de la mesure disciplinaire à moins que, dans un délai de cinq (5) jours, le salarié ne s'y oppose.

Le fait que le syndicat ne reçoive pas de l'employeur l'avis prévu à l'alinéa précédent ne peut être invoqué devant un arbitre.

12.02 Dans les cas de congédiement ou de suspension, l'arbitre peut régler de la manière suivante:

- a) maintenir la décision de l'employeur
- b) convertir un congédiement en une suspension
- c) réduire la période de suspension
- d) réinstaller le salarié avec tous ses droits en lui remboursant la perte de salaire subite à la suite de la suspension ou du congédiement.

Ce remboursement est calculé en déduisant du montant du salaire perdu les revenus du salarié résultant d'une activité, d'une prestation ou d'une indemnité compensatoire à cette suspension ou à ce congédiement.

12.03 Nonobstant les dispositions de la présente convention, un salarié en probation ne peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage, s'il est congédié avant l'expiration de sa période de probation.

12.04 Toute suspension au dossier d'un salarié ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie, dans les douze (12) mois suivant d'une autre suspension ou d'un congédiement.

12.05 Le salarié convoqué à une rencontre préalable et relative à sa suspension ou à son congédiement peut exiger la présence de son délégué syndical.

Article 13

ANCIENNETÉ

13.01 Le droit d'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié a complété sa période de probation d'une durée équivalente à une saison complète d'activités au service de l'employeur. L'ancienneté est alors rétroactive à la date de son embauchage.

13.02 Le 01 juin de chaque année est affichée une liste d'ancienneté mentionnant le nom, prénom, niveau d'emploi ainsi que la date d'embauchage de chaque salarié. L'employeur fait parvenir au syndicat une copie de la liste d'ancienneté. Tout grief concernant la liste d'ancienneté doit parvenir à l'employeur dans les quinze (15) jours de l'affichage. A l'expiration de cette période, la liste est présumée exacte.

13.03 Le salarié perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants:

- a) abandon volontaire de son emploi;
- b) congédiement pour cause juste et suffisante;
- c) mise à pied pour manque de travail pour une période continu excédant l'équivalent d'une saison complète d'activités.

13.04 Le salarié perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants et est considéré comme ayant quitté volontairement son emploi.

- a) absence pour maladie excédant l'équivalent d'une saison complète d'activités sauf dans les cas d'absence pour cause d'accident du travail. Dans ce cas, lors du retour au travail, le salarié doit, si l'employeur l'exige, subir un examen médical;
- b) si, après avoir été rappelé au travail par lettre recommandée à sa dernière adresse connue, le salarié omet d'indiquer par écrit dans un délai de sept (7) jours suivant la mise à la poste de l'avis de rappel, qu'il accepte de se présenter au travail à la date indiquée dans l'avis ou qu'il fait défaut de se présenter au travail à la date indiquée dans l'avis;
- c) lorsqu'il néglige de fournir à la demande de l'employeur, dans les trois (3) jours qui suivent son retour au travail, une preuve médicale pour absence de trois (3) jours consécutifs ou plus;

13.05 Dans le cas de mise à pied à l'intérieur d'un niveau d'emploi et d'un département, la préférence est accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté dans le niveau d'emploi et le département touchés.

13.06 Pour les fins d'application de la présente convention collective, les parties reconnaissent les départements suivants:

- cuisine
- salle à manger et bars du chalet
- restaurants sur les parcours
- département de maintenance et de l'entretien général
  
- département de buanderie et de services du sous-sol
- département de service du 1er étage
- département de l'entretien ménager et gardiennage

13.07 Pour les fins d'application de la présente convention collective, les parties reconnaissent les niveaux d'emploi suivants:

Cuisine

- 1er cuisinier (ère)
- 2ième cuisinier (ère)
- aide-cuisinier (ère)
- utilité (e)

Salle à manger et bars du chalet

- serveur (se)
- barman, barmaid
- barman, barmaid service
- auxiliaire
- chef barman, chef barmaid

Restaurants sur les parcours

- serveur (se)

Département de maintenance et de l'entretien général

- préposé (e) à la maintenance et à l'entretien général-chef d'équipe
- préposé (e) à la maintenance
- préposé (e) à l'entretien général
- pourvoyeur

Département de buanderie et de service du sous sol

- préposé aux services et à la buanderie
- préposé aux services et à la buanderie chef d'équipe.

Département de service du 1er étage

- préposé (e) aux services

Département de l'entretien ménager et gardiennage

- préposé (e) à l'entretien ménager - gardiennage
- préposé (e) à l'entretien ménager.

13.08 Au début de chaque saison d'activités, dans tous les cas où il y a un poste vacant à remplir à l'intérieur de l'unité de négociation, l'employeur offrira le poste aux salariés qu'il croit aptes à remplir les exigences normales du poste.

Article 14

UNIFORMES

14.01 Lorsque l'employeur rend obligatoire le port d'un uniforme, il ne peut opérer aucune déduction du salaire pour l'achat, l'usage et la confection.

L'employeur consultera le syndicat sur le choix de l'uniforme.

Les accessoires à être portés avec cet uniforme demeureront à la charge du salarié et ils devront s'harmoniser au costume exigé.

14.02 Les uniformes et autres vêtements fournis par l'employeur ne doivent pas être portés hors des heures de service et les salariés sont tenus d'en prendre soin attendu que l'entretien est à la charge du salarié.

14.03 Au cours de chaque nouvelle saison d'activités, l'employeur fournira gratuitement à tous les salariés dont il en exige le port, un uniforme neuf.

Article 15

HEURES DE TRAVAIL

- 15.01 L'employeur établit un tableau des heures à être exécutées par les salariés pour chaque niveau d'emploi. La cédule de travail doit être affichée le jeudi matin.
  
- 15.02 La semaine normale de travail commence le dimanche et se termine le samedi pour fins de calcul de la paye.
  
- 15.03 Il n'existe aucune garantie d'un nombre minimum d'heures de travail dans une semaine de travail.
  
- 15.04 Certains départements pourront avoir des postes avec horaires brisés.
  
- 15.05 L'employeur se réserve le droit de diminuer ou d'augmenter les heures cédulées selon les besoins des opérations. Chaque fois que la chose est possible, l'employeur donnera aux salariés un avis de douze (12) heures de tout changement dans les heures de travail.
  
- 15.06 Les heures de travail dans un département sont confiées au niveau d'emploi requis et elles sont réparties de façon aussi équitable que possible, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations.
  
- 15.07 Le salarié, qui se rapporte au travail selon l'horaire établi et qui travaille moins que sa journée de travail prévue, a droit à une rémunération minimale de trois (3) heures.

15.08 le salarié à qui il est accordé, à sa demande un jour de congé pour un jour cédulé, ne peut exiger que ce jour de congé soit remplacé.

15.09 Les salariés ne peuvent prendre d'entente entre eux pour s'échanger des heures ou des jours de travail à moins d'avoir obtenu au préalable l'accord du supérieur immédiat.

15.10 Une pause-café de quinze (15) minutes est accordée aux salariés vers le milieu de chaque période de quatre (4) heures. Cette pause-café doit être prise selon les besoins du service et sur les lieux du travail. Le salarié est réputé être au travail durant la pause-café.

15.11 Les heures de repas sont réparties équitablement entre les salariés en tenant compte des nécessités du service, attendu qu'il n'est pas possible de les prendre à heure fixe.

Les salariés ont droit à une période non payée de trente (30) minutes pour prendre leur repas (minimum cinq (5) heures de travail).

Article 16HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 16.01 Sont considérées comme heures supplémentaires, les heures de travail qu'un salarié exécute à la demande de l'employeur en sus de quarante-quatre (44) heures de travail au cours d'une même semaine.
- 16.02 Le total des heures supplémentaires est rémunéré au taux du salaire horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).
- 16.03 Les heures rémunérées pour les congés pour affaires judiciaires, accident de travail n'étant pas des heures travaillées, ne font pas partie du total des heures et ou des heures supplémentaires.
- 16.04 Les heures supplémentaires dans un département sont confiées au niveau d'emploi visé et elles sont réparties de façon aussi équitable que possible, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations.
- 16.05 Le salarié rappelé au travail après avoir quitté l'établissement a droit à une rémunération minimum de trois (3) heures au taux horaire régulier.

Article 17

SALAIRES

- 17.01 Les niveaux d'emploi auxquels s'appliquent la présente convention et les taux de salaire payés pour chaque niveau d'emploi sont indiqués à l'Annexe "A."
- 17.02 Tout salarié régi par la présente convention doit recevoir le taux prévu à l'Annexe "A" pour son niveau d'emploi.
- 17.03 La paie est remise aux salariés le jeudi de chaque semaine.
- 17.04 Les mentions suivantes doivent en autant que les programmes informatiques le permettent, apparaître sur l'enveloppe de paie, le chèque ou sur le bulletin de paie distinct:
- le nom de l'employeur
  - le nom et prénom du salarié
  - la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement
  - le nombre d'heures normales
  - le nombre d'heures supplémentaires
  - le taux du salaire
  - le montant du salaire brut
  - la nature et le montant des déductions effectuées
  - le montant net versé au salarié

5

17.05 Lorsqu'un salarié, à la demande de l'employeur, accomplit le travail d'un autre niveau d'emploi:

- a) dont le taux de salaire est supérieur au sien, il reçoit le taux de cet autre niveau d'emploi, à la condition d'accomplir ce travail pour une durée supérieure à trois (3) heures continues;
- b) dont le taux de rémunération est inférieur au sien, il conserve son taux régulier.

17.06 Tout salarié dont le transfert résulte d'une réduction de personnel est payé selon le taux de son nouveau niveau d'emploi.

Article 18

JOURS FÉRIÉS ET PAYÉS

18.01 L'employeur reconnaît les jours fériés suivants pour les salariés ayant complété leur période de probation:

- La St-Jean Baptiste;
- la Confédération;
- la fête du travail;

18.02 Le paiement du jour férié prévu au paragraphe 18.01 est égal à la moyenne du salaire journalier des deux (2) semaines précédant ce jour férié. Ce paiement ne peut cependant excéder un maximum de huit (8) heures.

18.03 Le salarié régulier qui est obligé de travailler pendant l'un ou l'autre des jours fériés mentionnés au paragraphe 18.01 est rémunéré au temps simple pour les heures effectivement travaillées. Le paiement prévu au paragraphe 18.02 étant en sus.

18.04 Les salariés bénéficient des jours fériés à la condition qu'ils aient été au travail le dernier jour ouvrable précédent et le premier jour ouvrable suivant la fête.

18.05 Le salarié bénéficiant d'un congé sans solde ou d'une mise à pied temporaire, n'a pas droit au paiement des jours fériés.

Article 19

VACANCES

19.01 Un salarié a droit à une indemnité de vacances égale à quatre pour cent (4%) du salaire gagné.

19.02 L'indemnité de vacances prévue au paragraphe 19.01 est remise au salarié avec la dernière paye de la saison d'opération ou avec la dernière paye suivant l'abandon de son emploi.

Article 20

CONGÉS SOCIAUX

20.01 Un salarié qui a complété sa période de probation a droit à un permis d'absence pour les motifs et périodes de temps suivants:

- a) le décès de son conjoint: cinq (5) jours consécutifs au décès
- b) le décès du père, mère, fils, fille, frère ou soeur trois (3) jours consécutifs au décès dont le jour des funérailles; dans le cas du décès d'un enfant à charge demeurant au domicile du salarié: cinq (5) jours consécutifs au décès
- c) le décès du beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru: le jour des funérailles
- d) l'adoption ou la naissance d'un enfant: le jour de l'adoption ou de la naissance.

20.02 Si l'un des jours octroyés en vertu du paragraphe 20.01 coïncide avec une journée cédulée de travail du salarié, celui-ci ne subit aucune réduction de salaire.

Article 21            CONGÉ DE MATERNITÉ

21.01 La salariée enceinte a droit aux avantages prévus dans la loi et les règlements sur les normes du travail concernant le congé maternité.

Article 22

CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

22.01 Le salarié convoqué sous l'autorité d'un tribunal à agir comme juré reçoit la différence entre les honoraires qui lui sont versés et son salaire régulier.

22.02 Ce bénéfice est payable jusqu'à un maximum de quinze (15) jours de travail.

22.03 L'indemnité afférente à un jour où le salarié est requis pour la fonction de juré, est équivalente au taux horaire du salarié multiplié par le nombre d'heures cédulées lors de ce jour.

Article 23

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

23.01 L'employeur prend les moyens adéquats pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés pendant les heures de travail.

23.02 Le syndicat convient de coopérer avec l'employeur afin de promouvoir et d'encourager l'éducation sur la sécurité, la prévention des accidents, et coopère afin que les salariés obéissent aux exigences des lois sur la sécurité ainsi qu'aux règlements raisonnables qui peuvent être adoptés aux fins d'assurer des conditions de travail sûres, salubres et hygiéniques.

23.03 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 terminer ou de compléter sa journée normale de travail à cause de l'accident. L'employeur assume le coût du transport à l'hôpital, si nécessaire.

Article 24

POURBOIRES

- 24.01 L'employeur maintient sa coutume actuelle en ce qui concerne la répartition des pourboires ou des frais de service qu'il perçoit lors d'événements spéciaux.
- 24.02 L'employeur verse aux salariés les sommes perçues à 24.01 dans les quinze (15) jours qui suivent l'événement.
- 24.03 L'employeur rendra accessible au syndicat les règles relatives à la répartition et aux employés qui en feront la demande, les renseignements expliquant l'attribution des montants versés.

Article 25

DROIT D'AFFICHAGE

25.01 L'employeur favorisera l'installation, à des endroits appropriés dans ses locaux, de tableaux d'affichage à l'usage du syndicat.

25.02 Le syndicat, par un représentant dûment autorisé, peut afficher sur les tableaux installés par l'employeur:

- a) les avis de convocation d'une assemblée du syndicat;
- b) Tout autre document de nature syndicale à la condition d'avoir reçu l'approbation préalable de l'employeur.

Article 26

DURÉE DE LA CONVENTION

- 26.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter de sa signature et le demeure jusqu'au 31 octobre 1986. Elle n'a aucun effet rétroactif.
- 26.02 Les annexes "A" et "B" font partie intégrante de la présente convention collective.
- 26.03 Pour les fins de négociation d'une prochaine convention collective de travail, l'avis de négociation à être donné par l'une ou l'autre des parties devra être donné au moins quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente convention collective.
- 26.04 Les conditions prévues à la présente convention cessent de s'appliquer à compter du moment où l'une des parties, acquiert son droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Boischatel,  
ce *3<sup>e</sup>* jour de *novembre* 1983.

LE CLUB DE GOLF ROYAL QUEBEC

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

L'UNION DES EMPLOYÉS DE SERVICE, local 298, F.T.Q.

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

ANNEXE "A"

TAUX DE SALAIRE

	1ER NOVEMBRE <u>1983</u>	1ER NOVEMBRE <u>1984</u>	1ER NOVEMBRE <u>1985</u>
Serveur (se)	3,40\$	3,55\$	3,70\$
Barman, barmaid	3,40\$	3,55\$	3,70\$
Barman, barmaid service	4,15\$	4,30\$	4,45\$
1er cuisinier (ère)	6,50\$	6,82\$	7,20\$
2ième cuisinier (ère)	6 \$	6,30\$	6,70\$
Aide cuisinier (ère)	5 \$	5,25\$	5,55\$
Utilité	4,25\$	4,46\$	4,70\$
Auxiliaire	4,25\$	4,46\$	4,70\$
Préposé aux services et à la buanderie	4,25\$	4,46\$	4,70\$
Préposé aux services	4,25\$	4,46\$	4,70\$
Préposé à l'entretien général	5,25\$	5,51\$	5,80\$
Préposé à la maintenance	7,50\$	7,87\$	8,30\$
Préposé à l'entretien ménager	4,25\$	4,46\$	4,70\$
Préposé à l'entretien ménager gardiennage	6,25\$	6,56\$	6,90\$
Pourvoyeur	5,50\$	5,77\$	6,05\$

Note: 1.- Pour les salariés en période de probation, sauf le niveau d'emploi des cuisiniers (ères), le taux de salaire sera celui indiqué dans la Loi et dans les règlements sur les normes du travail.

2.- Le préposé aux services et à la buanderie chef d'équipe et le chef barman ou barmaid ont droit à une prime de un dollar (1\$) l'heure.

Le préposé à la maintenance et à l'entretien général chef d'équipe a droit à une prime de deux dollars (2\$) l'heure.

3.- Pour les serveurs (ses), barman et barmaid hors taux au moment de la signature de la présente convention collective, un montant forfaitaire de cent dollars (100\$) leur sera versé le 31 octobre 1984, 1985 et 1986 à la condition d'avoir complété entièrement la saison d'activités concernée. Également le taux de salaire en vigueur pour ces salariés (es) avant le 1er novembre 1983 sera maintenu jusqu'au 31 octobre 1985.

4.- Pour le pourvoyeur hors taux au moment de la signature de la présente convention collective, un montant forfaitaire de deux cents dollars (200\$) lui sera versé le 31 octobre 1984, 1985 et 1986 à la condition d'avoir complété entièrement la saison d'activités concernée. Également le taux de salaire en vigueur pour ce salarié avant le 1er novembre 1983 sera maintenu jusqu'au 31 octobre 1985.

5. Pour les cuisiniers (ères) et les aides cuisiniers (ères) à l'emploi au moment de la signature de la présente convention collective, un montant forfaitaire de deux-cent-cinquante dollars (250\$) leur sera versé le 31 octobre 1984 et de cent-vingt-cinq dollars (125\$) le 31 octobre 1985 à la condition d'avoir complété entièrement la saison d'activités concernée.
  
- 6.- Le salaire du préposé aux services et à la buanderie chef d'équipe, en poste au moment de la signature de la présente convention collective, sera de deux-cent-soixante-cinq dollars (265\$) par semaine à compter du 1er novembre 1983, de deux-cent-soixante-quinze (275\$) le 1er novembre 1984 et de deux-cent-quatre-vingt-dix dollars (290\$) le 1er novembre 1985.
  
- 7.- S'il advenait que le Gouvernement du Québec modifie durant le cours de la présente convention collective les taux de salaire indiqués dans la Loi et dans les règlements sur les normes du travail, l'employeur s'engage à maintenir la différence existant entre ces taux et ceux prévus à l'annexe "A."

8.- Dans les dix (10) jours de la signature de la présente convention, un montant forfaitaire de cent-cinquante dollars (150\$) sera versé à tous les salariés qui ont été rappelés au début de la saison 1983 et qui sont considérés à l'emploi le dix (10) octobre 1983. Pour les salariés en période de probation le montant forfaitaire versé sera calculé au prorata des heures travaillées en fonction d'un maximum de neuf cents (900) heures.

ANNEXE "B"  
CONDITIONS DE TRAVAIL  
RÉGISSANT LES SALARIÉS  
À TEMPS PARTIEL

- 1.- Seules les dispositions qui suivent s'appliquent aux salariés à temps partiel.
- 2.- La définition de "salarié à temps partiel" apparaît au paragraphe 2.01 sous-paragraphe f).
- 3.- Les articles 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 19, 24 de la convention collective des salariés réguliers s'appliquent mutatis mutandis aux salariés à temps partiel.
- 4.- La période de probation pour devenir salarié à temps partiel est de six cents (600) heures.
- 5.- L'ancienneté des salariés à temps partiel désigne la durée de service continu du salarié au service de l'employeur.
- 6.- L'ancienneté des salariés à temps partiel se compile en heures de travail.
- 7.- L'ancienneté des salariés à temps partiel se compile séparément de celle des salariés réguliers.
- 8.- Les heures de travail sont distribuées par niveau d'emploi et par ancienneté jusqu'à concurrence de trois (3) jours par semaine en autant que le salarié se sera déclaré disponible.

- 9.- L'article 13 de la convention collective de travail des salariés réguliers s'applique mutatis mutandis aux salariés à temps partiel, sous réserve des dispositions de la présente annexe.
- 10.- L'ancienneté des salariés à temps partiel se perd aussi par le défaut de se présenter au travail, à trois reprises au cours d'une saison complète d'activités le tout suite à un appel téléphonique au dernier numéro de téléphone fourni à l'employeur et fait vingt-quatre (24) heures avant l'heure prévue de travail.
- 11.- L'employeur peut mettre fin à l'emploi d'un salarié à temps partiel en probation, sans que le syndicat ou le salarié ne puisse formuler le grief.
- 12.- Les salariés à temps partiel ont droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes par période complète de quatre (4) heures de travail; cette période est prise en tenant compte des nécessités du service.
- 13.- Les articles 10 et 11 de la convention collective de travail des salariés réguliers s'appliquent mutatis mutandis aux salariés à temps partiel, en regard des dispositions de la présente annexe.
- 14.- Le taux de salaire est celui indiqué dans la Loi et dans les règlements sur les normes du travail.
- 15.- Le salarié à temps partiel a droit aux avantages prévus dans la Loi et dans les règlements sur les normes du travail concernant les jours fériés, chômés et payés.

- 16.- À la signature de la présente convention un montant forfaitaire de cent dollars (100\$) sera versé à tous les salariés à temps partiel qui auront travaillé au moins six cents (600) heures et qui sont considérés à l'emploi le 10 octobre 1983.

Pour les salariés à temps partiel qui n'auront pas accompli six cents (600) heures de travail, ces derniers recevront un montant forfaitaire équivalent au prorata des heures travaillées en fonction d'un maximum de six cents (600) heures.

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU MAINTIEN DE  
CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL A  
QUELQUES SALARIES VISES PAR LA CONVENTION  
COLLECTIVE SIGNEE LE 3 NOVEMBRE 1983

Les parties, par leurs représentants dûment mandatés, conviennent que:

1. L'employeur s'engage à verser, pour la durée de la convention collective, à Charles Morency, Colette Huot, Thérèse Bédard, Andrée Fecteau, François Marcoux et Michel Drolet le même pourcentage de prime d'ancienneté accordé au cours de la saison d'activités 1983 à la condition que ces salariés demeurent à l'emploi.
2. L'employeur s'engage à maintenir, pour la durée de la convention collective, à Thérèse Bédard les conditions du Régime d'Epargne Retraite actuellement en vigueur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Boischatel ce 3e jour de novembre 1983.

Le Club de Golf Royal Québec

Michel Bédard  
Président

L'Union des Employés de Service,  
Local 298, F.T.Q.

Yves Gauthier  
Président  
Jacques Gauthier

COPIE CERTIFIÉE CONFORME

Aimé Gauthier  
Secrétaire

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE: LE CLUB DE GOLF ROYAL QUEBEC  
Boischatel,  
Qué.  
GOS 1HO  
"Employeur"

ET: L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,  
Local 298, F.T.Q.  
1183, de la Canardière, Québec.  
"Syndicat"

Les parties conviennent de ce qui suit:

Tous les salariés (es) qui étaient à l'emploi de: LE CLUB DE GOLF ROYAL QUEBEC, lors du conflit de travail, survenu le 10 octobre 1983, sont rappelés au travail tel que prévu à la convention collective signée le 3 novembre 1983.

ET LES PARTIES ONT SIGNE DE BONNE FOI à

*Boischatel*.....

ce 3<sup>ème</sup>.jour de novembre 1983.

LE CLUB DE GOLF ROYAL QUEBEC,  
Boischatel,  
Qué.  
GOS 1HO

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,  
Local 298, F.T.Q.  
1183, de la Canardière, Québec.  
G1J 2C3

\_\_\_\_\_  
*Michel Bouchard*  
\_\_\_\_\_  
*Josée Gauthier*

\_\_\_\_\_  
*Renée J. L. L...*  
\_\_\_\_\_  
*Robert L...*  
\_\_\_\_\_  
*Jacques J...*

COPIE CERTIFIEE CONFORME

*Aimé Gauthier*  
*J. Lussan*  
*Sec*

Québec, le 2 novembre 1983.