

No.

14786-01

NOM

Club de Golf Loyal Québec

'82 AOU 27 15 28 '33 MAI -3 9 43

'82 JUL 30 11 27

14786-01

mf
PAR MESSENGER

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE

ENTRE:

LE CLUB DE GOLF ROYAL QUEBEC,
Boischatel,
Québec, Qué.

"L'EMPLOYEUR"

ET:

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

"LE SYNDICAT"



CONVENTION COLLECTIVE intervenue entre les parties plus haut mentionnées en vertu des dispositions du Code du Travail de la Province de Québec (S.R.Q. 1964, chapitre 141).

ARTICLE 1.

BUT DE LA CONVENTION

1.01

Le but de cette convention est d'assurer la continuation de relations ordonnées entre l'Employeur, ses salariés et leurs représentants, dans le respect des lois, de l'autorité, des droits et obligations des parties.

ARTICLE 2.

CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES

2.01

L'Employeur reconnaît par les présentes le Syndicat comme étant le seul et 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 à l'égard de: " tous les salariés travaillant à la réparation et à l'entretien du terrain et au département de la mécanique".

2.02

Les parties conviennent que le jardinier ne fait pas partie de l'unité de négociation.

2.03

- a) Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte du certificat, il appartient au Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec, Service du Droit d'Association, d'interpréter le sens de ce texte et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à se prononcer sur cette interprétation.
- b) Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le Syndicat.

ARTICLE 3.

DROITS DE GERANCE

3.01

Le Syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement à l'Employeur de:

- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité des salariés;

ARTICLE 3.

DROITS DE GERANCE (Suite)

- b) embaucher, classifier, transférer, promouvoir, démettre, mettre à pied ou congédier les salariés;
- c) mettre en vigueur les règlements de sécurité et disciplinaires et suspendre, démettre, congédier ou imposer d'autres sanctions aux salariés;
- d) juger de la compétence, des connaissances, de l'efficacité et de l'habileté des salariés;
- e) généralement diriger l'entreprise dans laquelle l'Employeur est engagé et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer le genre d'opérations, les modalités d'exécution, les cédules de travail, et décider de l'expansion, de la limitation ou de la cessation des opérations.

3.02

L'Employeur s'engage à exercer ses droits de gérance de façon compatible avec la présente convention, à défaut de quoi, le salarié peut soumettre un grief.

ARTICLE 4.

SECURITE SYNDICALE

4.01

Tous les salariés, au moment de la signature de la convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, devenir membres du Syndicat et le demeurer pendant toute la durée de la convention.

Dès leur date d'entrée, tous les nouveaux salariés doivent devenir membres du Syndicat, comme condition du maintien de leur emploi.

4.02

L'Employeur prélève sur le salaire de chaque salarié assujetti à la présente convention, une somme égale à la cotisation régulière fixée par le Syndicat pour ses membres. Le Syndicat avise l'Employeur par écrit, du montant des cotisations syndicales. Les sommes ainsi perçues sont remises mensuellement au Syndicat, à son bureau au 1665 est rue Rachel, Montréal, H2J 2K6, avec un état détaillé indiquant le montant prélevé à chaque salarié et le nom de celui-ci, le numéro d'assurance sociale, la date d'entrée, la date de départ. Copie de cet état est remise au secrétaire local.

4.03

Si un salarié est absent, en vacances ou pour cause de maladie au moment où on doit prélever les cotisations syndicales mensuelles, lesdites déductions sont effectuées à même la première paie complète du salarié après son retour au travail, ou après entente avec le Syndicat, dans le cas d'une absence de plus de deux (2) mois.

ARTICLE 4.

SECURITE SYNDICALE (Suite)

- 4.04 L'Employeur indique le montant payé à titre de cotisations syndicales ou l'équivalent sur le T4 et TP4 de chaque salarié.
- 4.05 Il est également entendu qu'il n'y a aucune sollicitation de membres, aucune perception syndicale ou toute autre activité syndicale, sauf celles prévues à la convention, sur la propriété de l'Employeur, sans son consentement.
- La présente clause n'a pas pour effet de priver les salariés de leur droit de discuter de leurs activités syndicales pendant les périodes de repos.

ARTICLE 5.

AFFAIRES SYNDICALES

- 5.01 Un (1) représentant autorisé du Syndicat, dont la présence est nécessaire, peut après en avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat, s'absenter de son travail, et ce, pour la période de temps requise, sans perte de salaire à l'occasion de:
- a) la négociation et la conciliation de la convention collective de travail;
 - b) discussions et démarches relatives à des griefs ou à des plaintes;
 - c) l'audition de griefs par l'arbitre. Le Syndicat s'engage à fournir à l'Employeur au moins dix (10) jours précédant l'audition des griefs par l'arbitre, le nom du représentant autorisé du Syndicat qui y assistera.
- 5.02 Le représentant extérieur du Syndicat peut, après avoir obtenu l'accord de l'Employeur, rencontrer sur les lieux mêmes du travail, durant les heures de travail, toute personne régie par le certificat d'accréditation syndicale.
- 5.03 L'Employeur et le représentant extérieur du Syndicat décident du lieu, de la date, de l'heure et de la durée de la rencontre.
- 5.04 Les représentants du Syndicat peuvent rencontrer la Direction, sur rendez-vous, durant les heures de travail.
- 5.05 La permission de s'absenter sans salaire, pour participer à des fonctions syndicales, congrès U.E.S. Local 298, F.T.C.- C.T.C. n'est pas refusée sans raison valable pourvu que l'absence ne soit pas préjudiciable au bon fonctionnement de l'entreprise.

ARTICLE 6.

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 6.01 Définition du grief: toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.
- 6.02 a) Tout salarié, assisté s'il le désire du délégué syndical, soumet son grief par écrit, à son contremaître dans les quinze (15) jours ouvrables du fait qui a donné naissance au grief. Le contremaître rend sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief.
- b) Si la décision du contremaître n'est pas jugée satisfaisante par le salarié ou à défaut de décision, le salarié soumet son grief, par écrit, seul ou par l'intermédiaire du délégué syndical, au président, dans les dix (10) jours ouvrables de la décision du contremaître ou de l'expiration du délai accordé au contremaître pour rendre sa décision. Si une rencontre a lieu lors de la présente étape, un représentant du Syndicat peut être présent. Dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief ou de la rencontre, selon le cas, le président rend sa décision par écrit.
- 6.03 Lorsque plusieurs salariés ont un grief commun, celui-ci peut être soumis comme grief collectif au président. Les délais et la procédure prévus à la seconde étape s'appliquent à un tel grief. Le grief collectif est signé par le représentant syndical.
- 6.04 Arbitrage:
- Si la réponse du président n'est pas jugée satisfaisante ou s'il ne répond pas au grief dans le délai, le Syndicat peut recourir à l'arbitrage en envoyant au Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre une demande de nomination d'arbitre, dont copie est transmise à l'Employeur, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'expiration du délai accordé au président pour répondre, à moins que les parties se soient entendues à l'intérieur de ce délai sur le choix d'un arbitre.
- 6.05 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par toutes les étapes de la procédure de règlement des griefs.
- 6.06 L'arbitre n'a aucune juridiction pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans la présente convention collective.
- 6.07 La décision de l'arbitre est finale et obligatoire.
- 6.08 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à part égale par les parties aux présentes.

ARTICLE 6.

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

- 6.09 Dans les cas de congédiement ou de suspension, l'arbitre a juridiction de décider ou d'ordonner la réintégration d'un salarié dans tous ses droits et son emploi au poste qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité en sa faveur ou de confirmer la décision de l'Employeur.
- 6.10 Seul un avis écrit, dont copie a été remise au Syndicat, peut être consigné au dossier disciplinaire d'un salarié.
- 6.11 Tout avis écrit est annulé si la même offense ne s'est pas répétée en dedans d'un (1) an.
- 6.12 La signature d'un salarié sur un avis disciplinaire ne constitue qu'un accusé de réception et ne peut être interprétée comme un aveu de culpabilité.

ARTICLE 7.

ANCIENNETE

- 7.01 L'ancienneté est la durée de service continu d'un salarié depuis son embauchage et se calcule en saisons d'opérations.
- 7.02 Un salarié acquiert le droit à l'ancienneté après quatre-vingt-dix (90) jours de service continu pour l'Employeur.
- 7.03 La préférence est accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté dans les cas de mise à pied, à condition qu'il possède les qualifications requises.
- 7.04 Le rappel au travail se fait dans l'ordre inverse des mises à pied.

ARTICLE 8.

PERTE D'ANCIENNETE

- 8.01 Tout salarié, régi par la présente convention collective, continue d'accumuler son ancienneté pendant:
1. une absence résultant d'une mise à pied jusqu'à concurrence de douze (12) mois consécutifs;
 2. absence pour accident de travail;
 3. absence pour maladie ou accident jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois consécutifs;

ARTICLE 8.

PERTE D'ANCIENNETE (Suite)

4. une absence autorisée par la convention;
5. absence autorisée sauf dispositions contraires prévues à la présente convention:

8.02

Un salarié perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:

1. s'il quitte volontairement son emploi;
2. congédiement pour cause juste et suffisante;
3. une absence pour cause de maladie ou accident pour une période excédant vingt-quatre (24) mois sauf un accident de travail ou une maladie industrielle;
4. une mise à pied excédant plus de douze (12) mois consécutifs;
5. s'il fait défaut de revenir au travail ou de convenir avec son Employeur de la date de son retour au travail dans les cinq (5) jours suivant la date de la mise à la poste, sous pli recommandé, d'un avis de rappel au travail à sa dernière adresse connue.

ARTICLE 9.

LISTE D'ANCIENNETE

9.01

Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, l'Employeur affiche la liste d'ancienneté des salariés. Cette liste indique la date d'embauchage de chaque salarié. Durant les quinze (15) premiers jours de l'affichage, un salarié qui se croit lésé peut loger un grief et faire corriger la liste. A l'expiration de cette période, la liste est présumée exacte. Une liste révisée et à date est affichée le 1er mai de chaque année, et une copie est transmise au Syndicat.

ARTICLE 10.

DISCRIMINATION ET INTIMIDATION

10.01

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 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.

ARTICLE 10.

DISCRIMINATION ET INTIMIDATION (Suite)

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi pour l'un des motifs ci-haut prévus.

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.

ARTICLE 11.

AFFICHAGE D'AVIS

11.01

L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau servant exclusivement à des fins syndicales.

Le Syndicat peut afficher sur ce tableau les documents signés par un représentant autorisé du Syndicat.

Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

ARTICLE 12.

HEURES DE TRAVAIL

12.01

La semaine régulière de travail des salariés est en moyenne de quarante-deux heures et demie (42 1/2) du lundi au samedi inclusivement. La journée de travail est du lundi au vendredi de:

7 h. 00 à 12 h.00 (midi)

13 h. 00 à 16 h. 00

et le samedi de: 6 h.00 à 11 h.00 et à compter du 1er octobre de: 6 h. 30 h. à 11 h. 30

Les salariés travaillent par rotation à tous les deux (2) samedis.

Pour les salariés affectés à des travaux d'irrigation pour lesquels des équipes sont formées après consultation avec le Syndicat. Ces équipes sont appelées à travailler par rotation et doivent répondre en tout temps à l'appel de l'Employeur.

Les douze (12) salariés ayant le plus d'ancienneté et ceux qui sont appelés à travailler au début de la saison ont une garantie d'une moyenne de quarante-deux heures et demie (42 1/2) pendant vingt-huit (28) semaines pour chacune des années de la convention.

ARTICLE 12.

HEURES DE TRAVAIL (Suite)

Les mises à pied pour motifs disciplinaires et/ou refus de travailler sans motif raisonnable sont déduites de cette garantie.

- 12.02 Un salarié qui se présente au travail sans avoir été prévenu de ne pas le faire, a droit à une rémunération équivalente à trois (3) heures de travail au taux régulier et à cinq (5) heures le samedi et le dimanche.
- 12.03 Les salariés ont droit à une période de repas d'une heure.
- 12.04 Les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes l'avant-midi.
- 12.05 Les salariés appelés à travailler entre: 21 h.00 et 5 h.00 le jour suivant travaillent en équipe de deux (2) par rotation et ont droit à une prime d'un dollar (\$1.00) l'heure.

Le salarié qui bénéficie de l'article 12.05 et qui doit se déplacer pour aller chercher le camion de l'Employeur est rémunéré à son taux horaire majoré de \$1.00 l'heure pour le temps fait de son domicile et au retour (maximum 30 minutes).

ARTICLE 13.

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 13.01 Tout travail fait à la demande de l'Employeur, en plus de huit (8) heures par jour ou de la semaine régulière de travail, est considéré comme temps supplémentaire et payé au taux de temps et demi. Un salarié qui fait du temps supplémentaire à la suite de sa journée de travail a droit à un minimum d'une demi-heure (1/2) de salaire.
- 13.02 Le temps supplémentaire est fait par les salariés qui sont normalement affectés aux tâches pour lesquelles le surtemps est requis. En autant que possible, le surtemps est réparti équitablement entre les salariés. Dans la répartition du surtemps, l'Employeur tient compte des refus des salariés d'accepter de travailler en temps supplémentaire.
- 13.03 Le salarié rappelé au travail après avoir quitté l'établissement de l'Employeur a droit à trois (3) heures de travail à taux et demi.

ARTICLE 12.

HEURES DE TRAVAIL (Suite)

Les mises à pied pour motifs disciplinaires et/ou refus de travailler sans motif raisonnable sont déduites de cette garantie.

12.02 Un salarié qui se présente au travail sans avoir été prévenu de ne pas le faire, a droit à une rémunération équivalente à trois (3) heures de travail au taux régulier et à cinq (5) heures le samedi et le dimanche.

12.03 Les salariés ont droit à une période de repas d'une heure.

12.04 Les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes l'avant-midi.

12.05 Les salariés appelés à travailler entre: 21 h.00 et 5 h.00 le jour suivant travaillent en équipe de deux (2) par rotation et ont droit à une prime d'un dollar (\$1.00) l'heure.

Le salarié qui bénéficie de l'article 12.05 et qui doit se déplacer pour aller chercher le camion de l'Employeur est rémunéré à son taux horaire majoré de \$1.00 l'heure pour le temps fait de son domicile et au retour (maximum 30 minutes).

ARTICLE 13.

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

13.01 Tout travail fait à la demande de l'Employeur, en plus de huit (8) heures par jour ou de la semaine régulière de travail, est considéré comme temps supplémentaire et payé au taux de temps et demi. Un salarié qui fait du temps supplémentaire à la suite de sa journée de travail a droit à un minimum d'une demi-heure (1/2) de salaire.

13.02 Le temps supplémentaire est fait par les salariés qui sont normalement affectés aux tâches pour lesquelles le surtemps est requis. En autant que possible, le surtemps est réparti équitablement entre les salariés. Dans la répartition du surtemps, l'Employeur tient compte des refus des salariés d'accepter de travailler en temps supplémentaire.

13.03 Le salarié rappelé au travail après avoir quitté l'établissement de l'Employeur a droit à trois (3) heures de travail à taux et demi.

ARTICLE 13.

TEMPS SUPPLEMENTAIRE (Suite)

- 13.04 Les quatre (4) premières heures de temps supplémentaire au cours d'une journée sont payées à taux et demi et les heures additionnelles à taux double.
- 13.05 Tout travail autorisé fait le samedi, en plus de cinq (5) heures, et tout travail autorisé fait le dimanche, est rémunéré au taux double.
- 13.06 Les salariés qui sont requis de travailler un deuxième samedi de suite et en excédant de l'équipe normale de ce deuxième samedi sont rémunérés au taux double.

ARTICLE 14.

FETES CHOMEES ET PAYEES

- 14.01 Pendant la durée de la présente convention, les jours suivants sont observés comme jours de fêtes chômés et payés:
- La Fête de Dollard ou de la Reine
 - La St-Jean Baptiste
 - La Confédération
 - La Fête du Travail
 - L'Action de Grâce
- 14.02 Si l'une des fêtes mentionnées au paragraphe précédent est célébrée un samedi ou un dimanche, elle est reportée au jour ouvrable suivant la fête.
- 14.03 Dans l'éventualité où l'Employeur ne peut accorder cette fête, il doit payer le temps travaillé au taux et demi, tout en payant le salaire équivalent à une journée normale de travail.
- 14.04 Les jours de fêtes chômés et payés prévus au paragraphe 14.01 peuvent être changés après entente écrite entre les parties.
- 14.05 Seuls les salariés ayant complété trente (30) jours de service continu (durant la période de probation) et ayant travaillé tout le jour ouvrable précédant ou tout le jour ouvrable suivant la fête ont droit à la rémunération d'un jour de fête chômé et payé, sauf si le salarié a obtenu la permission de s'absenter, s'il a été mis à pied pour le jour ouvrable précédant ou celui suivant immédiatement la fête ou s'il est absent depuis moins de sept (7) jours, pour cause de maladie ou d'accident, à condition toutefois, dans ce cas, qu'il produise un certificat médical.

ARTICLE 14.

FETES CHOMEES ET PAYEES (Suite)

14.06

Aux fins de calcul du temps supplémentaire, un jour de fête chômé et payé est considéré comme un jour travaillé.

ARTICLE 15.

CONGES SPECIAUX

15.01

Dans le cas du décès de son conjoint ou d'un enfant, le salarié a droit à un congé payé jusqu'à concurrence de cinq (5) jours ouvrables consécutifs à son taux horaire régulier à compter du moment du décès.

15.02

Dans le cas du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, le salarié a droit à un congé payé jusqu'à concurrence de trois (3) jours ouvrables à son taux horaire régulier, à condition qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le jour du décès et celui des funérailles. De plus, le temps ainsi réclamé doit survenir pendant un jour où le salarié doit normalement travailler.

15.03

Dans le cas du décès du beau-père, de la belle-mère, le salarié a droit jusqu'à concurrence de deux (2) jours ouvrables à son taux horaire régulier, à condition qu'il s'agisse de jours ouvrables, survenant entre le jour du décès et celui des funérailles. De plus, le temps ainsi réclamé doit survenir pendant un jour où le salarié doit normalement travailler.

15.04

Dans le cas du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, le salarié a droit de s'absenter un (1) jour ouvrable à son taux horaire régulier, soit le jour des funérailles. De plus, le temps ainsi réclamé, doit survenir pendant un jour où le salarié doit normalement travailler.

15.05

Dans le cas de l'adoption ou de la naissance d'un enfant, le salarié a droit de s'absenter un (1) jour ouvrable au taux de salaire horaire régulier en autant qu'il soit pris en dedans d'une période de dix (10) jours de l'événement après préavis à l'Employeur.

ARTICLE 16.

VACANCES

16.01

Un salarié a droit à une indemnité de vacances égale à quatre (4%) pour cent de ses gains, laquelle lui est versée avec son salaire de chaque semaine.

16.02

Aux fins du présent article, une (1) année de service continu signifie une saison complète d'opération.

ARTICLE 17.

PREVENTION DES ACCIDENTS

- 17.01 Un comité paritaire qui sera chargé de veiller à la prévention des accidents sera mis sur pied dans les trente (30) jours suivant la signature des présentes. Ce comité est composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) salariés membres du Syndicat. A l'occasion des réunions du comité, les parties peuvent s'adjoindre des experts.
- 17.02 Les fonctions du comité consistent à étudier tout problème qui peut se soulever pendant la durée de la convention entre l'Employeur, les salariés ou le Syndicat, les griefs qui lui sont soumis, et à discuter des conditions de travail des salariés, qu'elles soient prévues ou non dans la convention.
- 17.03 Le comité siège sur convocation de l'une ou l'autre des parties et adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne. Les salariés membres du comité ne subissent aucune perte de salaire lorsque le comité siège pendant les heures de travail.
- 17.04 Le comité formule des recommandations qui sont étudiées par l'Employeur.
- 17.05 Un salarié accidenté au travail est rémunéré pour le jour de l'accident comme s'il avait travaillé toute la journée. L'Employeur assume le coût du transport à l'hôpital, si nécessaire. L'Employeur reconnaît que ses salariés ont droit aux avantages édictés dans les ordonnances émises par la Commission de Santé et Sécurité au Travail.

ARTICLE 18.

SALAIRES

- 18.01 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur paie à ses salariés les salaires prévus à l'Annexe "A".
- 18.02 La paie est remise aux salariés le jeudi de chaque semaine, l'avant-midi autant que possible.
- 18.03 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:

ARTICLE 18.

SALAIRES (Suite)

- le nom de l'Employeur
- les nom et prénom du salarié
- la date de paiement et les périodes de travail qui correspondent au paiement
- le nombre d'heures normales
- le nombre d'heures supplémentaires
- le taux horaire du salarié
- le montant du salaire brut
- la nature et le montant des retenues opérées
- le montant du salaire net versé au salarié.

18.04

Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire du salarié pour le bris ou la perte d'un article quelconque, sauf en cas de négligence.

ARTICLE 19.

NOUVELLE CLASSIFICATION

19.01

Advenant la création, pendant la durée de la convention, d'une nouvelle tâche, les parties en négocient le titre et le salaire. A défaut d'entente dans un délai raisonnable, la procédure de règlement des griefs s'applique.

ARTICLE 20.

SOUS-CONTRAT

20.01

L'Employeur ne peut confier l'entretien du terrain à un sous-contracteur si cela a pour conséquence la mise à pied de salariés, membres de l'unité de négociation.

ARTICLE 21.

CORRESPONDANCE

21.01

Tout avis écrit que l'une des parties désire donner à l'autre doit être donné par la poste, sous pli affranchi et recommandé, adressé comme suit:

A l'Employeur: Club de Golf Royal Québec,
Boischatel,
Québec, Qué.

Au Syndicat: L'Union des Employés de Service,
Local 298, F.T.Q.
1183, de la Canardière, Québec,
GLJ 2C3

ARTICLE 22.

FONCTIONS DE JURE

22.01

Un salarié appelé à servir comme juré reçoit la différence entre les honoraires qui lui sont versés et son salaire régulier.

ARTICLE 22.

FONCTIONS DE JURE (Suite)

22.02

Le salarié convoqué pour agir comme juré et qui n'est pas choisi ne subit pas de perte de salaire. Il doit cependant prouver que son absence a été occasionnée par une convocation de juré.

ARTICLE 23.

DUREE

23.01

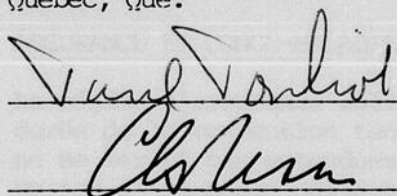
La présente convention est en vigueur à compter du 23 avril 1982 et expire le 24 avril 1984.

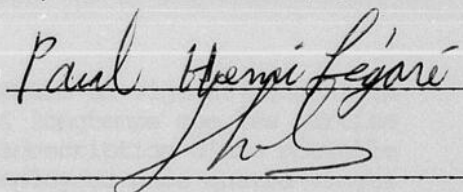
Durant les négociations pour le renouvellement de la convention et jusqu'à la signature d'un contrat, ou de l'expiration des délais légaux les dispositions de la présente convention seront appliquées par l'employeur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 19^{es} jour de juillet 1982.

LE CLUB DE GOLF ROYAL QUEBEC,
Boischatel,
Québec, Qué.

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





A N N E X E " A "

<u>SALAIRES:</u>	<u>23-04-82</u>	<u>23-04-83</u>
Mécanicien:	\$9.05	\$9.95
Hommes d'entretien:	\$9.05	\$9.95
Employés à l'essai:	\$5.00	\$6.00

PRIME D'ANCIENNETE:

Les salariés ayant trois (3) ans d'ancienneté ont droit à une prime de 2% l'heure.

Les salariés ayant huit (8) ans d'ancienneté ont droit à une prime de 4% l'heure.

Les salariés ayant quinze (15) ans d'ancienneté ont droit à une prime de 6% l'heure.

ASSURANCE ET CONGE-MALADIE:

Le régime d'assurance collective demeure en vigueur pendant la durée de la convention tant et aussi longtemps que les parties ne se seront pas entendues pour la souscription d'une nouvelle police d'assurance collective. L'Employeur paie quatre-vingts pour cent (80%) de la prime.

Lorsqu'un salarié reçoit une indemnité salaire de la compagnie d'assurance, suite à une maladie, l'Employeur lui paie, une (1) fois par année, le salaire régulier qu'il a perdu depuis le début de sa maladie jusqu'au moment où il devient éligible à recevoir l'indemnité de la compagnie d'assurance.

CHEF D'EQUIPE:

Un chef d'équipe a droit à une prime de soixante-quinze sous (0.75) l'heure.

L'Employeur fournit à ses salariés qui ont complété leur période de probation, à tous les deux (2) ans, un habit de pluie, une (1) paire de bottes de caoutchouc et une (1) paire de gants de caoutchouc.