

08224-8

Dépôt N°: 8 3 1 2 1 8 3

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 checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 14786-02	
Date	Signature 83-11-03	Réception 83-12-02	Durée	Du 83-11-03	Au 86-10-31	Nombre de salariés régis par la convention collective	26

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union des employés de Service</b> Local 298 1183 de la Canardière Québec, Qc G1J 2C3 Att: M. Aimé Gohier	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Club de Golf Royal Quebec</b> C.P. 130 Boischatel, Qc G3A 1H0

Unité de négociation

Région	03-03	Activité	8440-10	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

Signature: *Thérèse Deneault*  
 Date: 83-12-21

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.

CONVENTION COLLECTIVE

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

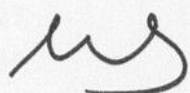
Ci-après appelé: "L'Employeur"

Partie de première part.

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

Ci-après appelé: "Le Syndicat"

Partie de seconde part.



34 JUL 24 13:31

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 10
8.00	: Représentation syndicale	11-12
9.00	: Permission d'absence pour activités syndicales et autres activités connexes	13-14-15
10.00	: Règlement des griefs	16-17
11.00	: Arbitrage	18-19
12.00	: Mesures disciplinaires	20-21
13.00	: Ancienneté	22-23-24-25
14.00	: Vêtements de travail et outils	26
15.00	: Heures de travail	27-28-29
16.00	: Heures supplémentaires	30-31
17.00	: Salaires	32
18.00	: Jours fériés et payés	33-34
19.00	: Vacances	35
20.00	: Congés sociaux	36
21.00	: Congés pour affaires judiciaires	37
22.00	: Santé et sécurité au travail	38
23.00	: Droit d'affichage	39
24.00	: Sous contrat	40
25.00	: Durée de la convention	41
Annexe "A"	: Taux de salaire	
Annexe "B"	: Salariés embauchés avant le 1er novembre 1983	
Annexe "C"	: Prime d'ancienneté	
Annexe "D"	: Assurance	

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 étudiant"; un salarié engagé pour une période n'excédant pas quatre (4) mois et qui doit produire une attestation démontrant qu'en dehors de la durée d'emploi, il fréquente à plein temps une institution scolaire reconnue.
- f) "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;

- g) "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 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 pourra être appelé à se prononcer sur cette interprétation.
- 3.03 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.
- 3.04 Les parties conviennent que le jardinier ne fait pas partie de l'unité de négociation.

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 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.
- 6.03 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 7

RÉGIME SYNDICAL

7.01 a) Tout salarié au moment de la signature de la présente convention collective doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du syndicat et le demeurer pendant toute la durée de la convention.

b) Tout nouveau salarié embauché après la date de la signature de la présente convention collective doit dès les cinq cents (500) premières heures effectivement travaillées, 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 amendes ou autres peines pécuniaires imposées par le syndicat à l'un quelconque 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 chaque salarié, le numéro d'assurance sociale, la date d'entrée, la date de départ.
- 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 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 refusée ou retardée sans motif raisonnable.

9.03 Les absences prévues aux sous-paragraphes 9.01 a), b), e) 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) et d) sont sans solde sous réserve des dispositions du paragraphe 11.05 de la présente convention.

9.05 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.

9.06 L'employeur et le représentant extérieur du syndicat décident du lieu, de la date, de l'heure et de la durée de la rencontre.

9.07 Les représentants du syndicat peuvent rencontrer les représentants de l'employeur, sur rendez-vous, durant les heures de travail.

9.08 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.

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 ouvrables qui suivent le fait qui a donné naissance au grief.
- b) Le supérieur immédiat doit répondre au grief par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant sa réception.

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

- a) Dans les dix (10) jours ouvrables 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 ouvrables 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 ouvrables 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 ouvrables 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.

- 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 Tout avis écrit est annulé si la même offense ne s'est pas répétée en dedans d'un an.
- 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 huit cents (800) heures effectivement travaillées 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 d'une durée dépassant douze (12) mois consécutifs.

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 d'une durée dépassant douze (12) mois consécutifs pour le salarié embauché après le 1er novembre 1983 et d'une durée dépassant vingt-quatre (24) mois consécutifs pour le salarié dont le nom apparaît à l'annexe "B" sauf dans les cas d'absence pour cause d'accident de travail. Dans ce cas, lors du retour au travail le salarié doit, si l'employeur l'exige, subir un examen médical. Il est entendu que les frais découlant d'une telle obligation est à la charge de l'employeur.
- 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 dix (10) 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 cédulés consécutifs ou plus;

13.05 Le rappel au travail se fait selon l'ordre de l'ancienneté, à condition qu'il possède les qualifications requises.

13.06 Lorsque l'employeur procède à des mises à pied, il doit le faire à l'intérieur d'un niveau d'emploi et d'un département de la façon suivante:

- le salarié en période de probation et le salarié étudiant;
- le salarié engagé après le 1er novembre 1983: dans l'ordre inverse de leur ancienneté, à condition qu'il possède les qualifications requises;
- le salarié visé à l'annexe "B" qui a complété les vingt-huit (28) semaines de travail garanti: dans l'ordre inverse de leur ancienneté, à condition qu'il possède les qualifications requises;
- si tous les salariés visés à l'Annexe "B" ont complété leur vingt-huit (28) semaines de travail garanti: dans l'ordre inverse de leur ancienneté, à condition qu'il possède les qualifications requises.

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

- réparation et entretien du terrain
- département de la mécanique

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

Réparation et entretien du terrain

- homme d'entretien

Département de la mécanique

- mécanicien
- aide-mécanicien

Article 14

VÊTEMENTS DE TRAVAIL ET OUTILS

- 14.01 L'employeur fournit à ses salariés qui ont complété leur période de probation:
- a) tous les deux (2) ans: un (1) habit de pluie, une (1) paire de bottes de caoutchouc et une (1) paire de gants de caoutchouc:
  - b) tous les ans: un (1) pantalon, une (1) chemise et un (1) écusson.
- 14.02 L'entretien des vêtements de travail, fournis par l'employeur, est à la charge des salariés.
- 14.03 Tout salarié qui exerce un métier fournit ses outils selon la tradition de son métier.
- 14.04 Lorsque l'employeur fournit des outils à son salarié, ce dernier doit en faire bon usage, les remiser à l'endroit désigné par l'employeur et les rendre à l'employeur en bon état compte tenu de l'usure normale. Le salarié qui déroge au présent paragraphe peut se voir imposer une mesure disciplinaire.

Article 15

HEURES DE TRAVAIL

Salariés visés à l'annexe "B"

- 15.01 La semaine régulière de travail des salariés est en moyenne de quarante-deux heures et demie ( $42 \frac{1}{2}$ ) pendant une période minimum de vingt-huit (28) semaines pour chacune des années de la présente convention.
- 15.02 La durée quotidienne de travail est de huit (8) heures effectuées consécutivement, du lundi au vendredi, à l'exclusion de la période de repas d'une (1) heure, et le samedi de cinq (5) heures consécutives.
- 15.03 Les salariés travaillent par rotation à tous les deux (2) samedis.
- 15.04 Le début de la journée de travail se situe entre six (6) et sept (7) heures sauf pour le samedi, dimanche et jour de fête à compter du mois d'octobre où le commencement de la journée de travail se situe entre sept (7) et huit (8) heures. L'heure du début de la journée de travail ne peut varier du lundi au vendredi.
- 15.05 Le salarié appelé à travailler sur des travaux d'arrosage entre 21:00 h et 5:00 h le jour suivant travaille en équipe de deux (2) par rotation et a droit à une prime d'un dollar (1\$) l'heure.

Salariés embauchés après le 1er novembre 1983

- 15.06 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.
- 15.07 La semaine normale de travail commence le dimanche et se termine le samedi pour fins de calcul de la paye.
- 15.08 Les heures normales de travail se situent entre six (06:00) heures et dix-huit (18:00) heures. Tout travail exécuté en dehors de cette limite quotidienne est assujéti au paragraphe 16.02 à l'exception des travaux d'arrosage.
- 15.09 Il n'existe aucune garantie d'un nombre minimum d'heures de travail dans une semaine de travail.
- 15.10 L'employeur se réserve en tout temps le droit de diminuer ou d'augmenter les heures cédulées selon les besoins des opérations ou des conditions atmosphériques.
- 15.11 Le salarié, qui se présente au travail sans avoir été prévenu de ne pas le faire ou qui travaille moins que sa journée de travail prévue à la suite d'un ordre en ce sens de l'employeur, a droit à une rémunération minimale de trois (3) heures. L'employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées. Le présent paragraphe ne s'applique pas dans les cas où les travaux sont suspendus parce que les conditions atmosphériques ne permettent pas la poursuite normale des opérations.

15.12 Les salariés ont droit à une période non payée d'une heure pour prendre leur repas.

À tous les salariés

15.13 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.

15.14 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.

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

Article 16            HEURES SUPPLÉMENTAIRES

16.01      Salarié visé à l'Annexe "B"

- a) Sont considérées comme heures supplémentaires, les heures de travail qu'un salarié exécute à la demande de l'employeur en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail.
- b) Les quatre (4) premières heures de temps supplémentaire au cours d'une journée sont rémunérées au taux du salaire horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%) et les heures additionnelles majorées de cent pour cent (100%).
- c) Tout travail autorisé fait le samedi, en plus de cinq (5) heures, et tout travail autorisé fait le dimanche, est rémunéré au taux du salaire horaire régulier majoré de cent pour cent (100%).
- d) Le salarié qui est requis de travailler un deuxième samedi de suite et en excédant de l'équipe normale de ce deuxième samedi est rémunéré au taux du salaire horaire régulier majoré de cent pour cent (100%).

16.02      Salarié embauché après le 1er novembre 1983

- a) Sont considérées comme heures supplémentaires, les heures de travail qu'un salarié exécute à la demande de l'employeur en sus de quarante-deux heures et demie (42½) de travail au cours d'une même semaine ou en dehors des limites horaires fixées au paragraphe 15.08.

b) Le total des heures supplémentaires est rémunéré au taux du salaire horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).

16.03 L'employeur s'engage à favoriser pour un maximum de quatre (4) heures dans une proportion de trois (3) salariés visés à l'Annexe "B" contre un salarié embauché après le 1er novembre 1983 la répartition des heures de travail effectuées le dimanche. Advenant des besoins supplémentaires la répartition sera de trois-deux (3-2), quatre-deux (4-2), quatre-trois (4-3) et ainsi de suite.

16.04 Les heures supplémentaires dans un département sont réparties de façon aussi équitable que possible, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations.

Dans la répartition des heures supplémentaires, l'employeur tient compte des refus du salarié d'accepter de travailler en temps supplémentaire.

Si le nombre de salariés qui acceptent de travailler à temps supplémentaire ne rencontre pas celui fixé par l'employeur, celui-ci pourra requérir les salariés qu'il a besoin dans l'ordre inverse de leur ancienneté.

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 majoré de cinquante pour cent (50%). L'employeur s'engage à favoriser le salarié visé à l'Annexe "B".

Article 17

SALAIRES

17.01 Pendant la durée de la présente convention, l'employeur paie à ses salariés les taux de salaire indiqués à l'annexe "A."

17.02 La paie est remise aux salariés le jeudi de chaque semaine, l'avant-midi autant que possible.

17.03 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:

- 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

Article 18                    JOURS FÉRIÉS ET PAYÉS

18.01 L'employeur reconnaît les jours fériés suivants pour les salariés ayant complété soixante (60) jours de service continu dans l'entreprise:

- La Fête de Dollard ou de la Reine;
- La St-Jean Baptiste;
- La Confédération;
- La Fête du Travail;
- L'Action de Grâce.

18.02 Si l'une des fêtes mentionnées au paragraphe 18.01 est célébrée un samedi ou un dimanche, elle est reportée au jour ouvrable suivant la fête ou selon le jour fixé par règlement du gouvernement.

18.03 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.

18.04 Le salarié dont le nom apparaît à l'Annexe "B" qui est obligé de travailler pendant l'un ou l'autre des jours fériés mentionnés au paragraphe 18.01 est rémunéré au taux du salaire horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%) pour les heures effectivement travaillées. Le paiement prévu au paragraphe 18.02 étant en sus.

Le salarié embauché après le 1er novembre 1983 requis 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.

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

18.06 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 Le salarié embauché après le 1er novembre 1983 a droit aux avantages prévus dans la loi et les règlements sur les normes du travail concernant les congés annuels payés.
- 19.02 Le salarié dont le nom apparaît à l'Annexe "B" a droit à une indemnité de vacances égale à quatre pour cent (4%) du salaire gagné. Le paiement prévu à l'Annexe "C" étant en sus.
- 19.03 L'indemnité de vacances prévue aux paragraphes 19.01 et 19.02 est remise au salarié avec son salaire de chaque semaine.
- 19.04 Aux fins du présent article, une (1) année de service continu signifie une saison complète d'opération.

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: sept (7) jours consécutifs au décès dont le jour des funérailles;
- 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: sept (7) jours consécutifs au décès dont le jour des funérailles;
- c) le décès du beau-père, belle-mère: deux jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- d) le décès du beau-frère, belle soeur: le jour des funérailles;
- e) l'adoption ou la naissance d'un enfant: une journée en autant qu'elle soit prise en dedans d'une période de dix (10) jours de l'évènement après préavis à l'employeur.

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. Ce paiement ne peut cependant excéder un maximum de huit (8) heures.

Article 21

CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

- 21.01 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.
- 21.02 Le salarié convoqué pour agir comme juré et qui n'est pas choisi reçoit l'indemnité prévue au paragraphe 21.03. Il doit cependant prouver que son absence a été occasionnée par une convocation de juré.
- 21.03 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 maximum huit (8) heures.

Article 22            SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 22.01 L'employeur prend les moyens adéquats pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés pendant les heures de travail.
- 22.02 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.
- 22.03 Les parties conviennent de former avec diligence un comité conjoint qui sera chargé de veiller à la prévention des accidents.
- 22.04 Le comité adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.
- 22.05 Le comité formule des recommandations qui sont étudiées par l'employeur.
- 22.06 Les salariés membres du comité ne subissent aucune perte de salaire lorsque le comité siège pendant les heures de travail.
- 22.07 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 23

DROIT D'AFFICHAGE

23.01 L'employeur favorisera l'installation, à un endroit approprié dans ses locaux, d'un tableau d'affichage à l'usage du syndicat.

23.02 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 24

SOUS-CONTRAT

24.01 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.

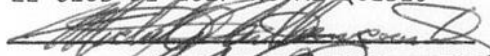

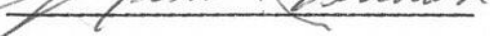
Article 25

DURÉE DE LA CONVENTION

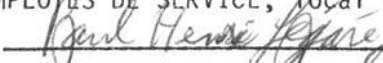
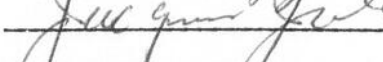
- 25.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter de sa signature et le demeure jusqu'au 24 avril 1987. L'annexe "A" s'applique rétroactivement au 24 avril 1984.
- 25.02 Les Annexes "A", "B", "C", et "D" font partie intégrante de la présente convention collective.
- 25.03 Pour les 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.
- 25.04 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 14<sup>e</sup> jour de Juin 1984.

LE CLUB DE GOLF ROYAL QUEBEC

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

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

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

ANNEXE "A"  
TAUX DE SALAIRE

SALARIÉS APPARAISSANT À L'ANNEXE "B"

	<u>24 AVRIL</u> <u>1984</u>	<u>24 AVRIL</u> <u>1985</u>	<u>24 AVRIL</u> <u>1986</u>
HOMME D'ENTRETIEN (salarié)	10,25\$	10,66\$	11,08\$

Nonobstant le taux de salaire ci-haut, un montant forfaitaire de un pour cent (1%) du salaire gagné sera versé aux salariés visés le 30 novembre 1984 et de deux pour cent (2%) pour les années 1985 et 1986 à la condition d'avoir complété entièrement la saison d'activités concernée.

SALARIÉ EMBAUCHÉ APRÈS LE 1ER NOVEMBRE 1983

MÉCANICIEN

Moins de 12 mois d'expérience*	6,50\$	6,75\$	7 \$
12 mois d'expérience	7 \$	7,25\$	7,50\$
24 mois d'expérience	7,50\$	7,75\$	8 \$
36 mois d'expérience	8 \$	8,25\$	8,50\$
48 mois d'expérience	8,50\$	8,75\$	9 \$
60 mois d'expérience	9 \$	9,25\$	9,50\$

\*Expérience dans son métier acquise à l'extérieur de l'employeur est valable.

<u>AIDE-MÉCANICIEN</u>	6,25\$	6,50\$	6,75\$
------------------------	--------	--------	--------

	24 AVRIL <u>1984</u>	24 AVRIL <u>1985</u>	24 AVRIL <u>1986</u>
<u>HOMME D'ENTRETIEN (salarié)</u>			
Entre 800 et 1 600 heures de service*	6 \$	6,10\$	6,20\$
Entre 1 600 et 3 200 heures de service	6,25\$	6,35\$	6,45\$
Entre 3 200 et 4 800 heures de service	6,50\$	6,60\$	6,70\$
Entre 4 800 et 6 400 heures de service	7 \$	7,10\$	7,20\$
Entre 6 400 et 8 000 heures de service	7,50\$	7,60\$	7,70\$

\*Service - Cette période se calcule en heures travaillées chez l'employeur.

Les taux de salaire pour l'homme d'entretien en période de probation et l'homme d'entretien considéré comme salarié étudiant sont de cinq dollars et cinquante (5,50\$) l'heure et de cinq dollars (5\$) l'heure respectivement.

ANNEXE "B"

SALARIÉS EMBAUCHÉS AVANT LE 1ER NOVEMBRE 1983

BÉDARD, ALFRED  
BOUCHER, PIERRE  
CARON, ANDRÉ  
DOYON, JEAN  
FLEURY, JEAN-PIERRE  
GALARNEAU, LAWRENCE

GARNEAU, CLAUDE  
LÉGARÉ, PAUL-HENRI  
RUEL, JEAN-FRANÇOIS  
TREMBLAY, ANDRÉ  
TREMBLAY, DANIEL

ANNEXE "C"

PRIME D'ANCIENNETÉ

Le salarié dont le nom apparaît à l'Annexe "B" a droit:

- 1- trois (3) ans d'ancienneté, une prime de deux pour cent (2%) l'heure;
- 2- huit (8) ans d'ancienneté, une prime de quatre pour cent (4%) l'heure;
- 3- quinze (15) ans d'ancienneté, un prime de six pour cent (6%) l'heure.

ANNEXE "D"

ASSURANCE

Pour les salariés apparaissant à l'Annexe "B" 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-vingt pour cent (80%) de la prime. Pour les salariés embauchés après le 1er novembre 1983 et qui ont terminé leur période de probation, l'employeur paie cinquante pour cent (50%) de la prime.

Lorsqu'un salarié reçoit une indemnité 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.