

NOM

NO

07240-5

C.A.E. 8440 NO.CONV. 72405
AFFIL. 6 NB.EMPL. 4
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 32550 40
PERS.VIS. 6 NO.ACC. Q08832010
DATE ENR.840716

Je certifie que le Commissaire Général du Travail a reçu
ce document en vertu de l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

07240-5

1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro
dans toutes vos correspondances Q 8832-10

Signature
84-05-11

Reception
84-05-16

Durée

Du
84-05-01

Au
87-04-30

Nombre de salariés régis
par la convention collective 4

Association

Employeur

Déposant

Syndicat National des Travailleurs
du Club de Golf de Grand-Mère
412, rue William, C.P. 7
Shawinigan, Qc

Déposant

Consolidated Bathurst Inc.
255, 1^{ère} Rue
Grand-Mère, Qc
Att: M. Alain Harvey

Déposant, si autre que les parties

Région 04-03
Activité 8440-10
Affiliation CSN (1)

1
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

Sur votre accréditation, le nom de l'employeur est CONSOLIDATED BATHURST LTEE
Veuillez présenter requête pour corriger votre nom, selon l'article 39 du
Code du Travail, afin d'éviter le refus des dépôts ultérieurs.

Pour le commissaire général du travail:

Signature

Date

Thérèse Demers

84-05-18

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4367

74
'84 MAI 16 15:11

CONVENTION DE TRAVAIL

1984 - 1987

ENTRE

CONSOLIDATED-BATHURST INC.
(CLUB DE GOLF GRAND-MERE)

ET

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DU CLUB DE GOLF DE GRAND-MERE - CSN

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	Parties de la Convention.....	1
2	But Général.....	1
3	Droits de l'Employeur.....	1
4	Reconnaissance syndicale et juridiction.....	1
5	Sécurité syndicale.....	2
6	Activités syndicales.....	2
7	Intimidation et discrimination.....	3
8	Salaires.....	3
9	Heures de travail.....	3
10	Temps supplémentaire.....	4
11	Congés statutaires.....	4
12	Embauche, service et mouvement de main-d'oeuvre.	5
13	Vacances payées.....	6
14	Congé pour funérailles.....	7
15	Paie de juré.....	7
16	Sécurité.....	8
17	Procédure de grief.....	8
18	Sanctions disciplinaires.....	11
19	Durée de la convention.....	11
20	Interprétation.....	11
21	Domicile.....	12
APPENDICE "A" - SALAIRES.....		13
APPENDICE "B" - LISTE D'ANCIENNETE.....		14

ARTICLE 1

PARTIES DE LA CONVENTION

"CONSOLIDATED-BATHURST INC." agissant pour son Club de Golf à Grand-Mère dans la Province de Québec et ci-après appelée "l'Employeur"

et

"LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DU CLUB DE GOLF DE GRAND-MERE - CSN" ci-après appelé "le Syndicat".

ARTICLE 2

BUT GENERAL

- 2.01 Il est de l'intérêt mutuel des parties concernées que l'entretien du terrain soit accompli de manière à promouvoir, au plus haut point possible, la sécurité et le bien-être des salariés, l'économie des opérations et la protection des propriétés.

ARTICLE 3

DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 3.01 Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction exclusive et le droit de l'Employeur de gérer et de diriger ses affaires administratives comprenant la limitation, la réduction ou la cessation des opérations sauf quand ce droit d'agir ainsi est restreint d'une façon spécifique d'après les termes de cette Convention.
- 3.02 A moins d'entente contraire écrite entre les parties, les tâches régies par cette Convention ne seront remplies que par les salariés visés par le certificat d'accréditation.

ARTICLE 4

RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION

- 4.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif, conformément à son certificat d'accréditation émis par le Bureau du Commissaire Général du Travail en date du 21 janvier 1982.

ARTICLE 5

SECURITE SYNDICALE

- 5.01 a) Tout salarié au nom de qui le Syndicat a le droit de négocier doit, pour conserver son emploi, être membre du Syndicat en payant sa cotisation hebdomadaire lorsqu'il est effectivement au travail pour l'Employeur.
- b) Le Bureau d'Emploi fournira au Syndicat sur la formule no. 1036, l'adresse et le numéro de téléphone de chacun des nouveaux salariés. Le premier du mois d'août de chaque année, l'Employeur fournira au Syndicat une liste des noms des salariés avec leur adresse, numéro de salarié et numéro d'assurance sociale.
- 5.02 L'Employeur déduira les cotisations syndicales au montant certifié par un avis officiel écrit de la part du Syndicat, pourvu que le salarié ait des gages accumulés à son crédit lorsque la déduction est faite. Le salarié devra signer une formule de déduction à cet effet.
- L'Employeur remettra chaque mois ladite cotisation au Secrétaire-Trésorier du Syndicat. Le montant des retenues syndicales tel que déduit par l'Employeur apparaîtra sur les formules T-4 et TP-4 chaque année.
- 5.03 Le Syndicat indemnisera l'Employeur contre toute réclamation de quelle que nature que ce soit, en raison d'une telle déduction pour cotisation syndicale.
- 5.04 L'Employeur ne sera pas responsable en aucune manière envers le Syndicat ou aucun salarié pour toute erreur produite soit dans la déduction ou en omettant de faire la déduction ou en faisant la remise ou pour toute erreur concernant son engagement de déduire et de faire la remise telle que décrite plus haut, et dans le cas où une telle erreur se produirait, les parties concernées autres que l'Employeur, devront régler ce problème entre elles, sans recours à l'Employeur.

ARTICLE 6

ACTIVITES SYNDICALES

- 6.01 a) Nulle activité syndicale, autres que celles que l'Employeur peut permettre de temps à autre, n'aura lieu sur la propriété du Club de Golf;
- b) Le Syndicat peut afficher des avis ou des circulaires dans le local des salariés couverts par cette Convention.

ARTICLE 7

INTIMIDATION ET DISCRIMINATION

- 7.01 Aucune intimidation ni discrimination ne doivent être exercées pour ou contre les salariés pour cause de race, croyance, nationalité ou affiliation avec une organisation légitime.

ARTICLE 8

SALAIRES

- 8.01 L'échelle des salaires apparaissant à l'Appendice "A" sera en vigueur pour la durée de cette Convention. Lors d'un changement substantiel des méthodes et/ou de la création d'un nouvel emploi, les parties devront s'entendre sur une échelle nouvelle ou ajustée de salaires dans les trente (30) jours suivant le changement. A défaut d'entente, le tout pourra être soumis à la procédure de grief.

ARTICLE 9

HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 Les heures régulières de travail pour les salariés régis par la présente convention sont de 7 h à 12 h et de 13 h à 16 h les lundis, mardis et mercredis et de 7 h à 12 h et de 13 h à 15 h les jeudis et vendredis. Le samedi, les heures régulières sont de 6 h à 10 h de l'avant-midi; le dimanche et les jours de congés statutaires (mentionnés à l'article 11.01 a), un employé est requis de 5 h à 9 h du matin. Cependant, ceci ne constitue pas une limite ni une garantie d'un nombre spécifique d'heures pendant une semaine ou une journée.

Nonobstant ce qui précède, un salarié (par rotation) est requis de travailler du lundi au jeudi de 6 h à 12 h et de 13 h à 15 h, le vendredi de 6 h à 12 h et le samedi de 5 h à 9 h.

- 9.02 Lors de circonstances spéciales (ex.: tournoi), un ou des salariés pourront être appelés à travailler avant les heures régulières et seront alors rémunérés pour le travail supplémentaire selon l'article 10.01 c) de cette Convention.
- 9.03 Une période de repos de 15 minutes par demi-journée de travail est allouée au salarié et est normalement prise aux heures suivantes: 9 h 30 et 14 h 30.

ARTICLE 10

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 10.01 a) Tout travail exécuté le dimanche ou les jours de congés statutaires par un salarié sera rémunéré au taux et demi du taux régulier selon le poste occupé ce jour-là.
- b) Taux et demi sera payé pour toutes les heures travaillées excédant 42 heures par semaine.
- c) Tout travail exécuté en dehors des heures spécifiées à l'article 9.01 a) et b) sera rémunéré au taux et demi.
- 10.02 Il n'y aura pas de superposition de taux et demi et la rémunération pour le surtemps sera calculée sur une seule base pour les mêmes heures.
- 10.03 Un salarié qui est rappelé pour du travail supplémentaire avant la reprise de son travail le jour suivant, recevra taux et demi ou un minimum de trois (3) heures à taux régulier, soit le montant le plus élevé des deux. Ces appels n'affecteront pas sa journée régulière de travail.

ARTICLE 11

CONGES STATUTAIRES

- 11.01 a) Les jours de congés statutaires suivants seront des congés payés:
- Vendredi Saint (ou Lundi de Pâques)
Fête de Dollard
St-Jean Baptiste
Fête du Travail
Action de Grâce
- b) Pour avoir droit à la rémunération ci-dessus prévue pour les jours de fêtes payés, le salarié doit justifier de 60 jours de service continu et ne pas s'être absenté du travail sans l'autorisation de l'Employeur ou sans une raison valable la journée de travail qui précède et celle qui suit le jour où la fête est observée.
- 11.02 Le salarié justifiant deux saisons ou plus de service continu se verra accorder un congé mobile avec rémunération au cours de la saison courante et sera pris à une date qui conviendra mutuellement au salarié et à son superviseur.

ARTICLE 12

EMBAUCHE, SERVICE ET MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

12.01 Les nouveaux salariés seront à l'essai pour les premiers trois mois de travail. Un salarié à l'essai n'aura pas de service et n'aura pas de recours aux procédures de griefs en cas de mise à pied ou terminaison durant sa période d'essai. Une fois cette période d'essai complétée, le service du nouveau salarié lui sera crédité à compter de la première journée de cette même période et il sera considéré salarié régulier.

12.02 a) L'ancienneté signifiera le nombre de saisons de travail d'un salarié au Club de Golf de Grand-Mère.

b) Saison d'ancienneté - Une saison d'ancienneté comprend cent (100) jours de travail continu accumulés suivant l'une ou l'autre des deux façons suivantes:

- i) soit pendant une seule période d'ancienneté;
- ii) soit pendant plusieurs périodes d'ancienneté.

Cependant, les jours de travail continu excédant cent (100) jours dans une même période d'ancienneté ne peuvent s'additionner aux jours de travail continu accumulés pendant la ou les périodes d'ancienneté où le salarié n'a pu accumuler le minimum de cent (100) jours de travail continu (c'est-à-dire, en aucun cas, plus d'une saison d'ancienneté ne pourra être comptée dans une même période d'ancienneté).

12.03 Une mise à pied sera considérée comme une cessation d'emploi mais un salarié qui aura été mis à pied aura droit, durant les 12 mois qui s'écouleront immédiatement après sa mise à pied, d'être rappelé si l'Employeur offre des emplois et ce, dans l'ordre inverse des mises à pied. Toutefois, dans le cas d'un salarié ayant deux (2) ans et plus de service, le droit de rappel sera maintenu pendant 24 mois. Ces droits de rappel s'appliquent pourvu que:

- a) le salarié se rapporte au travail dans les dix (10) jours ouvrables après le rappel fait, soit verbalement ou par avis écrit, mis à la poste à sa dernière adresse enregistrée dans les dossiers de l'Employeur;
- b) le salarié possède les qualifications et l'habileté pour remplir les exigences de la position vacante;
- c) le salarié qui a été mis à pied par suite de manque de travail ne conservera aucun des droits et privilèges accordés aux salariés sauf le droit d'être rappelé.

12.04 Le service d'un salarié est terminé pour les raisons suivantes:

- a) Congédiement;
 - b) Fait défaut de retourner au travail dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'avis de l'Employeur.
- 12.05 a) Dans le cas de mise à pied et de ré-engagement de salariés réguliers, l'Employeur tiendra compte de l'ordre d'ancienneté pourvu toutefois que les salariés concernés soient en mesure de remplir les exigences de la tâche.
- b) Le rappel au travail se fait dans l'ordre inverse des mises à pied.

ARTICLE 13

VACANCES PAYEES

- 13.01 L'année de référence s'étend du 1er janvier au 31 décembre de chaque année.
- 13.02 Un salarié qui justifie de moins d'un an de service a droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un jour pour chaque mois de service continu.
- 13.03 Un salarié qui justifie d'une saison de service accumulé, a droit à un congé annuel d'une durée de 2 semaines.
- 13.04 Un salarié qui justifie de 5 saisons de service accumulé, a droit à un congé annuel d'une durée de 3 semaines.
- 13.05 Un salarié qui justifie de 10 saisons et plus de service accumulé, a droit à un congé annuel d'une durée de 4 semaines.
- 13.06 A moins de raisons valables, ces vacances seront prises suivant le 1er novembre de chaque année ou seront prises et payées au moment de la mise à pied d'un salarié. Cependant, les salariés auront le privilège de prendre une (1) semaine de vacances durant la saison. Le choix sera exigé suivant l'ordre d'ancienneté.
- 13.07 La paie de vacances sera calculée sur une base de quarante-deux (42) heures multiplié par le taux horaire régulier du salarié pour chaque semaine de vacances auxquelles il a droit. Pareillement, un salarié ayant droit à moins de deux (2) semaines de vacances, recevra huit (8) fois son taux horaire régulier pour chaque jour de vacances.

ARTICLE 14

CONGE POUR FUNERAILLES

- 14.01 Advenant le décès d'un proche parent (époux, épouse, enfant), le décès simultané de plusieurs membres de la même famille, le salarié aura droit à un congé de cinq (5) jours consécutifs incluant le jour des funérailles.

Les congés pour funérailles sont de trois (3) jours au lieu de 5 jours dans le cas de décès des personnes suivantes: mère, père, frère, soeur.

Le salarié ne subit aucune perte de salaire pour ces jours s'ils sont des jours ouvrables.

- 14.02 Dans le cas du décès des beaux-parents, grands parents, beau-frère et belle-soeur, le congé pour funérailles sera d'une (1) journée aux mêmes conditions que spécifiées à 14.01.

- 14.03 Son salaire sera calculé à taux simple même si une journée de son congé tombe un dimanche ou une journée de congé payée. Par salaire régulier à temps simple, on entend le taux de salaire à temps simple de l'emploi où le salarié aurait travaillé s'il n'avait pas été en congé pour funérailles.

- 14.04 Pour avoir droit à une telle absence avec compensation, un salarié devra avoir accumulé au-moins 60 jours de travail.

ARTICLE 15

PAIE DE JURE

- 15.01 Un salarié qui sera appelé à servir comme juré ou témoin convoqué par Sub Poena dans un procès légal, recevra de l'Employeur la différence entre le salaire quotidien payé comme juré et son salaire de huit (8) heures au taux horaire régulier qu'il aurait reçu et sujet aux conditions suivantes:

- a) Que le salarié ait au-moins 60 jours de travail accumulés;
- b) Les jours éligibles pour avoir droit à de tels paiements devront être indiqués au calendrier de travail comme journées de travail du salarié qu'autrement il aurait dû travailler;
- c) L'Employeur paiera au salarié le taux régulier pour tout temps perdu comme juré ou témoin convoqué par

Sub Poena dans un procès légal, mais le salarié
remboursera à l'Employeur tout paiement reçu
jusqu'au montant avancé pour le(s) jour(s) donné(s).

ARTICLE 16

SECURITE

- 16.01 L'Employeur prendra tous les moyens pour assurer la sécurité et la santé des salariés en tout temps sur les lieux du travail.
- 16.02 L'Employeur continuera à fournir les vêtements de sécurité nécessaires aux salariés, comme par le passé.

ARTICLE 17

PROCEDURE DE GRIEF

- 17.01 Tout point en litige, grief, plainte ou mésentente (ci-après appelé "grief"), qu'un salarié ou un groupe pourrait désirer discuter avec l'Employeur sera traité comme suit:
- 17.02 Le grief devra être rapporté verbalement ou par écrit par le ou les salariés concernés ou par l'intermédiaire d'un représentant choisi par le Syndicat au Surintendant des Relations Ouvrières de l'Usine ou le Surintendant du Service du Personnel. Le Surintendant des Relations Ouvrières ou le Surintendant du Personnel devra s'occuper de cette plainte et communiquer sa décision verbalement ou par écrit dans les soixante-douze (72) heures aux parties en cause.
- 17.03 Si le Surintendant des Relations Ouvrières ou le Surintendant du Personnel ne réussit pas à régler le grief, celui-ci sera référé par écrit par le ou les salariés et/ou le représentant du Syndicat, au Gérant de la Division, dans les quinze (15) jours après réception de la décision du Surintendant des Relations Ouvrières ou du Surintendant du Personnel. Dans les dix (10) jours, le Gérant de la Division et/ou son représentant, conjointement avec pas plus de deux (2) autres représentants de la Gérance et pas plus de trois (3) représentants du Syndicat, pourront se réunir et considérer les plaintes en suspens. Le Gérant de la Division et/ou son représentant devra rendre une décision par écrit dans les sept (7) jours qui suivent la fin des rencontres aux parties en cause et au Syndicat.

- 17.04 Tout grief concernant l'interprétation ou une prétention de violation de cette Convention peut être référé à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties, de la manière ci-après établie mais pas plus tard que quatorze (14) jours après réception par le Syndicat de la décision du Gérant de la Division ou du Gérant-Adjoint.
- 17.05 La partie désirant soumettre un sujet à l'arbitrage devra livrer à l'autre partie un avis écrit de son intention de recourir à l'arbitrage. Cet avis devra indiquer le sujet en cause en termes concis et devra indiquer de façon précise ce en quoi la Convention a été violée ou mal interprétée, avec référence à la ou aux clauses spécifiques sur lesquelles l'on s'appuie. L'avis devra aussi stipuler la nature du règlement ou de la rectification désirée.
- 17.06 Dans les quatorze (14) jours après la date de livraison dudit avis de l'intention et ce, à moins d'objection de l'une ou l'autre des parties, le grief sera soumis à un arbitre unique acceptable aux deux (2) parties. S'il y a objection de l'une ou l'autre des parties, le grief sera soumis à un conseil d'arbitrage. Ledit conseil d'arbitrage sera formé selon les modalités suivantes:
- a) La partie initiant l'arbitrage devra aviser l'autre partie du nom de son représentant au conseil d'arbitrage et l'autre partie devra désigner son représentant dans les quatorze (14) jours suivant réception de cet avis.
 - b) Dans le cas où l'un ou l'autre des parties ferait défaut de désigner un représentant au conseil d'arbitrage en dedans du délai prévu, l'autre partie peut demander au Ministère du Travail de la Province de Québec de désigner un représentant pour le compte de la partie en défaut.
 - c) Lorsque les représentants ont été désignés, ils devront se rencontrer pour choisir un président qui, avec deux (2) représentants, constitueront le conseil d'arbitrage.
 - d) Si les représentants ne parviennent pas, en dedans de cinq (5) jours, à s'entendre sur le choix d'un président, le Ministère du Travail de la Province de Québec peut être requis par les représentants ou par un représentant, de désigner une personne pour présider le conseil d'arbitrage qui, ensemble avec lesdits représentants, devront former le conseil d'arbitrage.
- 17.07 Une fois choisi, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage doit tenir une réunion et entendre les témoignages

des deux (2) parties et rendre une décision dans un délai de trente (30) jours après la fin des représentations.

17.08 La décision de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage sur le cas discuté sera finale pour les deux (2) parties mais la juridiction de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage sera limitée à la décision sur le cas en litige d'après les clauses existantes du contrat et, en aucun cas, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage n'aura le pouvoir d'ajouter, de soustraire, de modifier ou d'amender le contrat en aucune façon.

Si l'incident qui a été la cause du grief entraîne une perte de salaire au salarié concerné, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage peut ordonner que la perte subie par le salarié lui soit remboursée en tout ou en partie en tenant compte de ce que le salarié aurait pu gagner ailleurs dans l'intervalle. L'arbitre ou le conseil d'arbitrage peut également ordonner s'il le juge à propos, le réembauchage d'un salarié ou la réduction de la mesure disciplinaire qui lui fut imposée.

17.09 Chaque partie devra défrayer ses propres dépenses d'arbitrage, incluant les honoraires et dépenses des témoins appelés par eux et celles de ses représentants. Les honoraires et dépenses du Président devront être divisées également entre les parties.

17.10 L'Employeur ne sera pas tenu de considérer tout grief survenu plus de vingt et un (21) jours avant le commencement des procédures de griefs.

17.11 Les délais stipulés à cet article ne devront pas inclure le samedi, le dimanche, les congés statutaires, ni les périodes de vacances du plaignant intervenant. Les délais prévus dans ce paragraphe peuvent être prolongés par le consentement écrit des parties.

17.12 Aucun salarié ne laissera sa place de travail ou sa position à cause d'un grief allégué, mais devra continuer de travailler jusqu'à ce qu'une décision finale soit rendue - décision à laquelle, selon les procédures de griefs stipulées dans cette Convention, il devra se soumettre. Un représentant officiel du Syndical pourra faire enquête sur le grief durant les heures de travail avec la permission du Superviseur du terrain de golf.

17.13 Dans le cours de toute investigation concernant une ou des plaintes, les représentants syndicaux concernés auront accès aux dossiers complets des salariés concernés.

ARTICLE 18

SANCTIONS DISCIPLINAIRES

- 18.01 Un rapport sur l'employé (F. 1036) sera émis lors de mesures disciplinaires et deviendra nul après douze (12) mois.
- 18.02 Lorsqu'un acte posé par un salarié entraîne un avertissement écrit, le Syndicat recevra copie de cet avertissement.
- 18.03 Lorsqu'un acte posé par un salarié entraîne une suspension, l'Employeur fera parvenir à ce salarié et au Syndicat, au-moins deux (2) jours ouvrables avant la mise en application de la mesure disciplinaire, un rapport sur l'employé (F. 1036) énonçant la nature de l'offense et les mesures qui s'en suivent. Une rencontre entre l'Employeur et le Syndicat aura lieu avant l'application de la discipline.
- 18.04 Lorsqu'un acte posé par un salarié entraîne une mesure disciplinaire immédiate, l'Employeur en avisera verbalement le salarié et le Syndicat et fera parvenir le rapport sur l'employé (F. 1036) dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la décision.

ARTICLE 19

DUREE DE LA CONVENTION

- 19.01 Cette Convention sera en vigueur à compter du 1er mai 1984 jusqu'au 30 avril 1987.
- 19.02 Dans les quatre-vingt dix (90) jours précédant la date d'expiration fixée, une partie ou l'autre peut notifier, par écrit, l'autre partie qu'elle désire renouveler ou amender cette Convention ou en négocier une nouvelle. Dans le cas où les parties ne seraient pas d'accord au sujet des modifications proposées, les dispositions existantes de la Convention seront maintenues en vigueur jusqu'à ce qu'une décision soit convenue concernant les modifications proposées.

ARTICLE 20

INTERPRETATION

- 20.01 A moins de convenir spécialement par écrit, l'omission de mettre à exécution une des dispositions de cette Convention ou toute tolérance de contravention d'une des dispositions de cette dernière par l'une ou l'autre des parties ne doit être interprétée comme étant une

renonciation de l'une desdites dispositions ou du droit d'en requérir l'observance future lorsque jugé opportun.

ARTICLE 21

DOMICILE

21.01 Il est convenu que pour toute fin concernant cette Convention, les parties ont consenti à élire domicile dans la Ville de Grand-Mère, P.Q.

APPENDICE "A"

SALAIRES

	<u>1er mai</u> <u>1984</u>	<u>1er mai</u> <u>1985</u>	<u>1er mai</u> <u>1986</u>
Préposé à l'entretien et mécanique	\$ 8.44	\$ 8.65	\$ 8.86
Préposé à l'entretien du terrain	\$ 7.60	\$ 7.81	\$ 8.02
Nouvel employé	\$ 5.25	\$ 5.46	\$ 5.67

Note: Si les services d'un chef d'équipe sont requis, celui-ci recevra une prime de \$0.50 l'heure du plus haut taux.

APPENDICE "B"

LISTE D'ANCIENNETE DES SALARIES DU CLUB DE GOLF

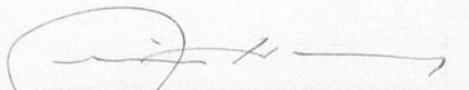
AU 16 AVRIL 1984

<u>Nom</u>	<u>Nombre de saisons</u>
Gérard Ricard	27
Maurice St-Onge	18
Jean-Paul Pelletier	5
Florent Bilodeau	4


EN FOI DE QUOI, les parties ont décidé que cette Convention sera exécutée par les représentants dûment autorisés, ce 11^u jour de mai 1984.

CONSOLIDATED-BATHURST INC.
(CLUB DE GOLF GRAND-MERE)

GRAND-MERE, QUE.

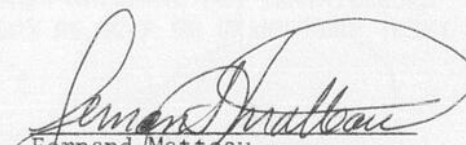


Alain Harvey, Surintendant
Relations Ouvrières

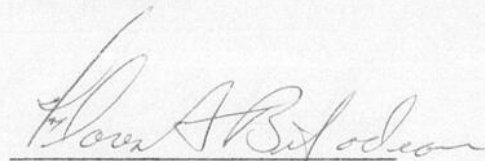


Gerald Bellehumeur
Directeur Divisionnaire

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DU CLUB DE GOLF DE GRAND-MERE - CSN



Fernand Matteau
Conseiller Syndical



Florent Bilodeau
Président du Syndicat

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE

CLUB DE GOLF GRAND-MERE
(CONSOLIDATED-BATHURST INC.)

ET

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DU CLUB DE GOLF DE GRAND-MERE (CSN)

BUT: Travail exécuté par un employé non visé par le certificat d'accréditation.

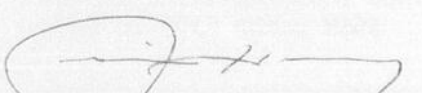
En vertu des dispositions de l'article 3.02 de la convention collective intervenue entre les parties ci-haut mentionnées, la présente autorise l'employeur à faire exécuter par M. Joseph Buki, superviseur du golf, certains travaux légers comme par exemple: déplacer les marqueurs, changer les coupes de place, l'arrosage.


Cette entente est en vigueur à compter du 1er mai 1984 jusqu'à la cessation d'emploi de M. Buki.

En foi de quoi, les parties ont lu et signé ce *11^e* jour de *mai 1984*

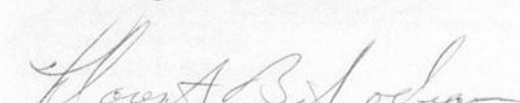
CONSOLIDATED-BATHURST INC.
CLUB DE GOLF GRAND-MERE

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DU CLUB DE GOLF DE GRAND-MERE (CSN)


Alain Harvey, Surintendant
Relations Ouvrières


Fernand Matteau
Conseiller Syndical


Gérard Bellehumeur
Directeur Divisionnaire


Florent Bilodeau
Président du Syndicat

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE

CLUB DE GOLF GRAND-MERE
(CONSOLIDATED-BATHURST INC.)

ET

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DU CLUB DE GOLF DE GRAND-MERE (CSN)

BUT: Aménagement d'une salle de repos convenable.


L'employeur consent à aménager convenablement un local pour permettre aux employés de prendre leur période de repos. De plus, l'employeur fournira comme ameublement des chaises et une table.

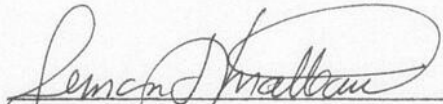
Ce local devrait être complété au plus tard le 1er juillet 1984.

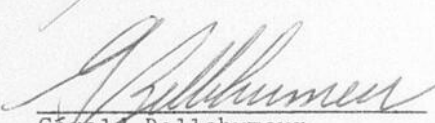
En foi de quoi les parties ont lu et signé ce ^{11^e} jour de *mai 1984*

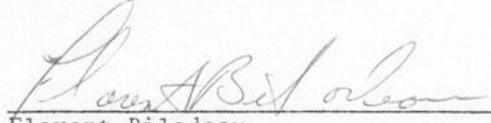
CONSOLIDATED-BATHURST INC.
CLUB DE GOLF GRAND-MERE

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DU CLUB DE GOLF DE GRAND-MERE (CSN)


Alain Harvey, Surintendant
Relations Ouvrières


Fernand Matteau,
Conseiller Syndical


Gérald Bellehumeur
Directeur Divisionnaire


Florent Bilodeau
Président du Syndicat