



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

SECTION LOCALE 2363

ET

GOLF DORVAL

2014 - 2017

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – JURIDICTION	1
ARTICLE 2 – BUT DE LA CONVENTION.....	1
ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE DU SYNDICAT.....	1
ARTICLE 4 – DROITS DE LA DIRECTION	1
ARTICLE 5 – DÉFINITION DES TERMES	2
ARTICLE 6 – HEURES DE TRAVAIL	3
ARTICLE 7 – TRAITEMENTS.....	4
ARTICLE 8 – GRÈVE ET LOCK-OUT	5
ARTICLE 9 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	5
ARTICLE 10 – CONGÉS FÉRIÉS.....	6
ARTICLE 11 – VACANCES PAYÉES	7
ARTICLE 12 – CONGÉS SOCIAUX	8
ARTICLE 13 – AFFAIRES SYNDICALES.....	8
ARTICLE 14 – MALADIE.....	9
ARTICLE 15 – SANTÉ ET SÉCURITÉ	10
ARTICLE 16 – ANCIENNETÉ	11
ARTICLE 17 – PROMOTIONS ET MISES À PIED.....	12
ARTICLE 18 – PROCÉDURE DE GRIEFS.....	13
ARTICLE 19 – VÊTEMENTS	14
ARTICLE 20 – AFFICHAGE.....	15
ARTICLE 21 – CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL	15
ARTICLE 22 – SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	15
ARTICLE 23 – DROITS ACQUIS.....	15
ARTICLE 24 – SÉCURITÉ SYNDICALE.....	16
ARTICLE 25 – MESURES DISCIPLINAIRES.....	16
ARTICLE 26 – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES.....	16
ARTICLE 27 – SALAIRE	18
ARTICLE 28 – DURÉE.....	18
ANNEXE «A» – LISTE D'ANCIENNETÉ.....	19
ANNEXE «B» – ÉCHELLE DES SALAIRES APRÈS 1 000 HEURES D'ANCIENNETÉ	20
ANNEXE «C» – ÉCHELLE DES SALAIRES AVANT 1 000 HEURES D'ANCIENNETÉ	21
LETTRE D'ENTENTE NO 1	22
LETTRE D'ENTENTE NO 2	23
LETTRE D'ENTENTE NO 3	24

ARTICLE 1 – JURIDICTION

- 1.01 La présente convention collective s'applique à tous les salariés visés par l'accréditation émise le 5 juillet 1988 par le commissaire du travail, Réal Bibeault (dossier no M-35767-01, Cas no MR-022-09-87) à savoir le certificat d'accréditation no : AM-1000-6832 : « tous les salariés au sens du Code du travail », de Golf Dorval, à ses établissements situés au : 2000, avenue Reverchon, Dorval, Québec, H9P 2S7, et au 2125, St-Rémi, Dorval, Québec, H9P 2R7».

ARTICLE 2 – BUT DE LA CONVENTION

- 2.01 Le but de la présente convention est de promouvoir l'harmonie et le respect dans les relations entre l'Employeur (gérant, surintendant, membres du Conseil d'administration), le Syndicat et les salariés; d'assurer, d'une part, un meilleur rendement de travail; la protection de la propriété; et, d'autre part, d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous.
- 2.02 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à respecter la législation en matière de droits et libertés.

ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 3.01 L'Employeur s'engage à continuer à traiter ses salariés avec considération et respect et le Syndicat s'engage à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête.
- 3.02 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation mentionné à l'article 1.01.
- 3.03 Le représentant syndical pourra, après avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat, rencontrer un salarié sur les lieux du travail. Il est entendu que de telles permissions ne seront pas refusées indûment.
- 3.04 Les aviseurs extérieurs, tant du Syndicat que de l'Employeur peuvent participer aux discussions et réunions entre les parties au niveau de la direction générale de l'Employeur, et relatives à la présente convention.
- 3.05 Le gérant, le surintendant ou les personnes dont l'emploi régulier ne fait pas partie de l'unité de négociation ne doivent pas remplir un emploi compris dans l'unité de négociation sauf pour les fins de formation, cas d'urgence, force majeure et essai d'équipements.

Cette clause s'applique de l'ouverture du terrain de golf jusqu'à sa fermeture officielle.

ARTICLE 4 – DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 Le Syndicat reconnaît que le droit exclusif de l'Employeur est de diriger les affaires de son entreprise et sa main-d'œuvre et sans restreindre la généralité de ce qui précède, c'est le droit de l'Employeur :
- a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
 - b) d'établir et de définir les qualifications requises pour accomplir une fonction;

- c) engager, congédier, diriger, permuter, classier, promouvoir, rétrograder, mettre à pied, licencier, suspendre ou leur imposer d'autres mesures disciplinaires pour juste cause;
 - d) établir, modifier ou amender les règlements de l'entreprise qui doivent être suivis par les salariés mais qui ne doivent pas venir à l'encontre de la présente convention collective;
 - e) diriger le travail des salariés, en fixer les cédules et les heures, déterminer l'agencement des opérations, déterminer les normes de qualité du travail, déterminer l'attribution du travail de chaque salarié, le nombre de salariés requis, les méthodes de travail, l'attribution des équipes, la limitation, l'augmentation, la cessation de toutes les opérations et de toute autre matière relative aux opérations de l'Employeur;
 - f) les parties conviennent qu'aucun des droits prévus dans la convention collective (y compris les droits de la direction) ne sera exercé en contravention d'une disposition de la Charte des droits et libertés de la personne.
- 4.02 Tout salarié qui estime que l'Employeur, dans l'exercice de ses droits de gérance, viole l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective, pourra loger un grief conformément à l'article 18.

ARTICLE 5 – DÉFINITION DES TERMES

- 5.01 L'expression «salarié» désigne tout salarié de l'Employeur couvert par le certificat d'accréditation dont il est fait mention à l'article 1.01.
- 5.02 L'expression «l'Employeur» désigne Golf Dorval.
- 5.03 L'expression «Syndicat» désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2363.
- 5.04 a) L'expression «salarié à l'année régulier» désigne tout salarié qui est normalement disponible pour travailler tous les jours ouvrables pendant l'année et qui a complété sa période de probation. La liste des «salariés à l'année réguliers» en date de la signature de la présente convention, figure à l'annexe A.
- b) L'expression «salarié saisonnier régulier» désigne tout salarié qui est normalement disponible pour travailler tous les jours ouvrables pendant toute la saison de golf et qui a complété sa période de probation. La liste des salariés saisonniers-réguliers en date de la signature de la présente convention figure à l'annexe A.
- 5.05 L'expression «salarié temporaire» désigne tout salarié qui est disponible pour une partie de la saison de golf ou certains jours de la semaine pendant la saison de golf; il ne bénéficie d'aucun droit d'ancienneté.
- 5.06 L'expression «salarié occasionnel» désigne tout salarié qui est embauché à l'occasion pendant la saison de golf, sur appel, afin de pallier un surcroît temporaire de travail ou pour remplacer un salarié absent; il ne bénéficie d'aucun droit d'ancienneté.
- 5.07 L'expression «salarié en probation» désigne le salarié qui n'a pas complété sa période de probation.

- 5.08 L'expression «conjoint» désigne l'homme et la femme qui sont mariés et cohabitent ou qui vivent ensemble maritalement et qui :
- a) résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union;
 - b) sont publiquement représentés comme conjoints.
- 5.09 L'expression «grief» désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective.
- 5.10 L'expression «partie» ou «partie à la convention» désigne l'Employeur ou le Syndicat.
- 5.11 L'expression «supérieur immédiat» désigne la personne exclue de l'unité de négociation à qui se rapporte le salarié concerné.
- 5.12 L'expression «promotion» doit s'interpréter comme étant la progression d'une fonction à une autre comportant un taux horaire plus élevé.
- 5.13 L'expression «chef d'équipe» désigne tout salarié qui, à la demande expresse de son Employeur, en plus de son emploi, remplit des fonctions de distribution du travail et de vérification de son exécution.

ARTICLE 6 – HEURES DE TRAVAIL

- 6.01 La semaine régulière de travail des salariés est de quarante (40) heures par semaine, du dimanche au samedi.
- 6.02 La disposition qui précède ne saurait être interprétée comme conférant une garantie d'un nombre minimum d'heures de travail dans une semaine de travail; cette disposition a essentiellement pour but d'établir une distinction entre le travail en temps régulier et le travail en temps supplémentaire.
- 6.03
- a) L'Employeur se réserve en tout temps le droit de diminuer ou d'augmenter les heures cédulées selon les besoins des opérations et les conditions atmosphériques. Par contre, en cas de mauvaises conditions atmosphériques, l'Employeur doit maintenir au moins un (1) marshall au travail, tant et aussi longtemps qu'il y a des joueurs sur le terrain, et un (1) préposé au départ pour un minimum de quatre (4) heures.
 - b) Si le terrain de golf est fermé suite à des mauvaises conditions atmosphériques, et réouvert dans la même journée avant le début d'un autre quart de travail dont l'emploi est nécessaire lors de la réouverture, il peut être remplacé temporairement par un autre employé, le temps nécessaire pour que l'employé cédulé se présente au terrain de golf.
- 6.04 Tout salarié qui se présente au travail conformément à sa cédule de travail et qui n'a pas été avisé une (1) heure avant de ne pas se présenter, a droit à un montant équivalent à trois (3) heures payées à son taux horaire régulier; pendant ce temps, l'employeur peut requérir le salarié de demeurer en disponibilité ou d'effectuer tout travail disponible. L'ancienneté d'un salarié qui est retourné chez lui n'est pas interrompue.

- 6.05 Tous les salariés bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque période de quatre (4) heures travaillées.
- 6.06 Aucun salarié ne sera tenu de travailler plus de cinq (5) heures consécutives sans avoir la possibilité de prendre un repas. Le salarié qui n'est pas autorisé à quitter son poste de travail pendant la période du repas sera rémunéré au taux applicable.
- 6.07 La cédule de travail sera communiquée au salarié par l'Employeur et il est convenu que toute modification à cette cédule sera communiquée au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance au salarié concerné; sinon l'article 9.01 b) s'applique (temps supplémentaire).
- 6.08 Lorsque l'Employeur appelle un salarié pour effectuer des heures non cédulées, si le salarié est avisé la veille et que le total de sa cédule n'excède par quarante (40) heures, incluant les nouvelles heures proposées, celles-ci seront payées au taux régulier. L'excédent de quarante (40) heures, l'article 9.01 b) s'applique. Par contre, lorsque le salarié est avisé la journée même d'augmenter ses heures, avant ou après sa journée cédulée, l'article 9.01 b) s'applique (temps supplémentaire).
- 6.09 Dans les deux (2) semaines qui suivent l'ouverture du terrain de golf, les salariés assignés marshalls s'entendent entre eux pour le choix de leur horaire quotidien de travail (maximum cinq (5) jours) et de leurs jours de congé, à partir de l'horaire de travail établi pour la saison par l'Employeur.
- 6.10 L'Employeur doit répartir les heures de travail des employés d'un même emploi de façon équitable dans la mesure du possible.

ARTICLE 7 – TRAITEMENTS

- 7.01 Le salarié assujéti à la présente convention reçoit le taux horaire prévu à l'annexe B qui fait partie de la présente convention.
- 7.02 La paie est remise tous les deux (2) jeudis par chèque ou dépôt direct pour les deux semaines précédentes.

Les détails suivants doivent apparaître sur l'enveloppe ou le chèque de paie :

- a) le nom et le prénom du salarié;
 - b) la date;
 - c) le nombre d'heures travaillées;
 - d) le montant total gagné;
 - e) les déductions faites (y compris la perception de la cotisation syndicale);
 - f) le montant net payé.
- 7.04 Pour fins de calcul de la paie, la semaine régulière de travail est du dimanche au samedi inclusivement pour tous les salariés.

ARTICLE 8 – GRÈVE ET LOCK-OUT

- 8.01 L'Employeur convient qu'il n'effectuera pas un lock-out pendant la durée de la présente convention.
- 8.02 Le Syndicat convient qu'il n'y aura aucune grève, ralentissement de travail, piquetage ou toute autre forme d'obstacle aux opérations de l'Employeur pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 9 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 9.01 a) Le travail exécuté par un salarié en plus de quarante (40) heures une même semaine de travail (dimanche au samedi) est considéré comme travail supplémentaire.
- b) Nonobstant ce qui précède, tout travail qu'un salarié est tenu d'exécuter une journée normale de travail, en plus du travail pour lequel il était normalement cédulé ce jour-là, est également considéré comme travail supplémentaire.
- 9.02 Tout travail supplémentaire doit être expressément autorisé par le supérieur immédiat du salarié ou son représentant.
- 9.03 Le travail supplémentaire requis est rémunéré au taux du salaire horaire et demi (150 %). Il est entendu que les heures de travail pour lesquelles un salarié reçoit déjà la rémunération prévue pour le temps supplémentaire ne peuvent être utilisées comme base pour aucun autre calcul de temps supplémentaire.
- 9.04 Tout salarié requis de revenir de son domicile pour effectuer un travail est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures de travail au taux horaire régulier ou au taux applicable pour toutes les heures travaillées, le mode le plus rémunérateur s'appliquant. Il est entendu que cette disposition ne s'applique pas dans le cas des heures travaillées en continuité avec les heures normales de travail.
- 9.05 Le salarié saisonnier-régulier requis de travailler en temps supplémentaire pourra refuser de travailler si un autre salarié de la même classification ayant moins d'ancienneté est disponible et qualifié pour exécuter ce travail.
- 9.06 Nonobstant l'article 9.01, tout salarié du département de l'entretien des parcours qui est requis de travailler le dimanche est rémunéré au temps prévu à l'article 9.03.
- 9.07 Le travail effectué au taux de temps supplémentaire est payé ou rémunéré au choix du salarié en temps compensable. Compte tenu des besoins du service, le travail supplémentaire peut-être remis en congé additionnel sur demande du salarié. Ce congé additionnel devra être pris avec l'accord de l'employeur en tenant compte des besoins du service.

La banque de temps compensable ne peut excéder soixante (60) heures. Cette banque de temps doit être utilisée automatiquement en premier lieu pour compléter une semaine de travail. Le surplus doit être payé au taux applicable. Le temps compensable est payé à la fin de l'année s'il n'a pas été utilisé.

ARTICLE 10 – CONGÉS FÉRIÉS

10.01 a) Lorsqu'ils tombent un jour normalement cédulé pour travailler, les jours qui suivent sont chômés et payés à tous les salariés qui ont trente (30) jours de service continu ou plus :

- le Jour de l'An ;
- le lendemain du Jour de l'An ;
- le Vendredi saint ;
- le lundi de Pâques ;
- la fête des Patriotes ;
- la fête nationale du Québec (24 juin) ;
- la fête du Canada (1^{er} juillet) ;
- la fête du Travail ;
- l'Action de grâce ;
- la veille de Noël ;
- Noël ;
- le lendemain de Noël ;
- la veille du Jour de l'An.

Note 1 : Le congé de la fête du Canada est observé le jour déterminé par le législateur provincial.

Note 2 : Le lundi de Pâques est un jour chômé et payé pour les salariés à l'année réguliers seulement, sauf si le ou les parcours de golf sont en opération.

- b) Pour les fins du paragraphe A), le salarié saisonnier-temporaire qui a été réembauché une deuxième saison est présumé avoir complété trente (30) jours de service continu.
- c) Malgré le paragraphe A), le salarié saisonnier-régulier qui n'est pas normalement cédulé pour travailler le jour où survient un congé férié a droit à une indemnité équivalente à une journée normale de travail jusqu'à un maximum de huit (8) heures à son taux régulier.

10.02 L'indemnité à laquelle le salarié a droit est équivalente à la rémunération de sa journée cédulée au taux régulier. Toutefois, dans le cas de la Fête nationale, l'indemnité est égale à la moyenne du salaire journalier des jours de la période travaillée au cours de la période complète de paie précédant le 24 juin, sans tenir compte des heures supplémentaires.

10.03 Le salarié requis de travailler un congé férié a droit à l'indemnité prévue à l'article 10.02 en plus du salaire correspondant au travail effectué.

10.04 Pour avoir droit au paiement de l'indemnité prévue à l'article 10.02, le salarié doit avoir été présent au travail toute la journée ouvrable précédant immédiatement et toute la journée ouvrable suivant immédiatement le congé férié; pour les fins du présent article, un jour ouvrable est un jour où le salarié est cédulé pour travailler

Nonobstant ce qui précède, le salarié absent l'un de ces jours aura droit au paiement de l'indemnité si son absence a été autorisée préalablement par écrit, s'il s'agit d'un cas d'absence prévue à la convention ou s'il s'agit d'un cas d'absence pour maladie avec pièce justificative lorsque requis.

ARTICLE 11 – VACANCES PAYÉES

- 11.01 Tout salarié a droit à des vacances payées conformément aux dispositions qui suivent.
- 11.02 Aux fins du présent article, l'année de référence s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre. La paie de vacances d'un salarié est déterminée en fonction du salaire brut qu'il a touché durant l'année de référence jusqu'à la date de sa mise à pied ou de la cessation de son emploi.
- 11.03 Les salariés ont droit à des vacances dont la durée est déterminée par leur ancienneté à la fin de l'année de référence, soit le 31 décembre de chaque année, selon le tableau qui suit :
- a) moins d'un (1) an : une journée par mois complet de service continu jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables;
 - b) un (1) an et moins de cinq (5) ans : deux (2) semaines;
 - c) cinq (5) ans et plus : trois (3) semaines;
 - d) six (6) ans et plus : quatre (4) semaines, huit pour cent (8%);
 - e) seize (16) ans et plus : cinq (5) semaines, dix pour cent (10%).
- 11.04 Les salariés qui ont droit à deux (2) semaines ou moins de vacances ont droit à une paie de vacances équivalant à quatre pour cent (4%) du salaire brut touché pendant l'année de référence.
- 11.05 Les salariés qui ont droit à trois (3) semaines de vacances ont droit à une paie de vacances équivalant à six pour cent (6 %) du salaire brut touché pendant l'année de référence.
- 11.06 Les salariés ne peuvent prendre leurs vacances pendant que le golf est en opération. Le salarié qui n'est pas mis à pied à la fin des opérations du golf avise l'Employeur au moins trois (3) semaines avant la date à laquelle il prendra ses vacances.
- 11.07 La paie de vacances est versée au plus tard une (1) semaine après le versement de la dernière paie régulière que reçoit le salarié au cours de l'année de référence. Le salarié qui n'est pas mis à pied à la fin des opérations du golf reçoit sa paie de vacances avant son départ pour les vacances.

ARTICLE 12 – CONGÉS SOCIAUX

- 12.01 a) Le salarié peut s'absenter cinq (5) jours, sans réduction de salaire, lors du décès d'un enfant, de son conjoint, de son père ou de sa mère. Il peut également s'absenter pendant trois (3) autres journées à cette occasion, mais sans salaire.
- b) Le salarié peut s'absenter trois (3) jours sans réduction de salaire lors du décès d'un frère, d'une sœur, de son beau-père ou de sa belle-mère.
- c) Le salarié peut s'absenter, sans réduction de salaire, le jour des funérailles d'un grand-parent, d'un oncle, d'une tante, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un gendre, d'une bru ou d'un petit enfant. L'Employeur peut exiger une pièce justificative attestant l'événement.
- 12.02 Le salarié peut s'absenter, sans réduction de salaire, le jour de son mariage.
- 12.03 Le salarié peut s'absenter, sans réduction de salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants.
- 12.04 Le salarié peut s'absenter du travail, sans réduction de salaire, deux (2) jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.
- 12.05 Le salarié qui s'absente en vertu de l'une ou l'autre des dispositions du présent article pourra être tenu de fournir des pièces justificatives.
- 12.06 Lorsqu'un salarié est appelé comme juré ou comme témoin dans une cause où ni lui-même, ni l'un des membres de sa famille, le Syndicat ou l'Employeur ne sont impliqués, ce salarié peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis. L'Employeur verse au salarié la différence entre le salaire régulier qu'il aurait normalement reçu et le montant des honoraires reçus à titre de témoin ou de juré. Le salarié doit fournir une copie de son assignation et des documents attestant des honoraires reçus. Malgré ce qui précède, tout salarié convoqué comme témoin à la demande de l'Employeur est rémunéré comme s'il était au travail.

ARTICLE 13 – AFFAIRES SYNDICALES

- 13.01 L'Employeur reconnaît aux fins des présentes, deux (2) salariés désignés par le Syndicat comme représentants syndicaux.
- 13.02 Les deux (2) représentants syndicaux peuvent s'absenter de leur travail sans diminution de leur salaire régulier, à toute rencontre cédulée par les parties ou un tiers (conciliateur, médiateur ou autre), pour la négociation de la convention collective; ils devront cependant prévenir leur supérieur immédiat au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance. À l'occasion, le Syndicat pourra demander, à titre de représentant, la présence d'un salarié lorsqu'un problème particulier doit être discuté.
- 13.03 Un (1) représentant syndical pourra également s'absenter après avoir prévenu son supérieur immédiat au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance afin d'assister un salarié lors de la soumission d'un grief (articles 18.02 et 18.04); une telle absence n'entraîne aucune réduction du salaire régulier.

- 13.04 Un (1) représentant syndical pourra s'absenter à l'occasion de l'audition d'un grief par un arbitre; il devra aviser son supérieur immédiat au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.
- 13.05 Un (1) salarié pourra s'absenter après avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat, pour fins d'activités syndicales telles que stage d'étude, congrès, etc. Il est entendu :
- a) qu'une telle permission ne sera pas refusée déraisonnablement;
 - b) que toute demande devra être faite au moins une (1) semaine à l'avance avec un écrit du Syndicat attestant les motifs;
 - c) qu'un maximum de deux (2) salariés à la fois pourront s'absenter;
 - d) que le nombre total de jours d'absence accordés en vertu du présent article ne pourra excéder quinze (15) jours pendant une année de calendrier (janvier à décembre).

ARTICLE 14 – MALADIE

- 14.01 a) Tout salarié qui doit s'absenter pour cause de maladie doit avertir son supérieur immédiat aussitôt qu'il peut, avant le début de sa journée de cédulée.
- b) Le salarié régulier incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident a, dès le début de son absence, droit à un congé sans perte de traitement, jusqu'à concurrence de trois (3) jours pour le salarié régulier à l'année. Le salarié qui n'aura pas utilisé tous ses congés de maladie se verra rembourser à la fin de l'année ses congés, un congé représentant huit (8) heures de travail. Aucun certificat médical n'est exigible pour ces trois (3) jours d'absence consécutifs ou non.
- c) Le salarié saisonnier régulier incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident a droit à un congé sans perte de traitement (1 jour) qui lui est versé dans le cas d'absence de deux semaines et plus ou versé la journée qu'il présente son certificat médical démontrant qu'il sera absent pour une période de deux (2) semaines et plus.
- 14.02 L'Employeur pourra demander qu'une absence de trois (3) jours ou plus soit justifiée par un certificat médical.
- 14.03 Dans tous les cas, l'Employeur peut, à sa discrétion, faire examiner le salarié par un médecin de son choix, et ce, aussi souvent qu'il le désire. Le salarié a le droit de se faire représenter par le médecin de son choix. Si son médecin et celui de l'Employeur diffèrent d'opinion, les parties en nomment un troisième dont la décision est finale. Les honoraires du troisième médecin sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat. À défaut d'entente sur le nom d'un médecin, celui-ci est désigné par le médecin de l'Employeur et le médecin du salarié.
- 14.04 Lorsqu'un salarié doit s'absenter de son travail pour subir un examen médical à la demande de l'Employeur, il ne subit aucune diminution de son salaire régulier. Le salarié qui doit subir un tel examen alors qu'il est en période d'absence pour maladie ou à la suite d'un accident n'a droit à aucune rémunération. Toutefois, le salarié qui subit un tel examen alors qu'il est au travail reçoit une indemnité équivalente à trois (3) heures à son taux régulier si l'heure fixée pour l'examen est en dehors de ses heures normales de travail.

- 14.05 Dans tous les cas, l'Employeur doit rembourser les frais de transport sur présentation des pièces justificatives.

ARTICLE 15 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 15.01 Les deux (2) parties coopéreront au maximum dans la prévention des accidents et pour le progrès de la sécurité au travail. Un comité de sécurité formé de deux (2) représentants de chaque partie sera formé à cet effet. Ce comité siègera une (1) heure par mois cédulée par l'Employeur et un rapport des délibérations de ce comité sera remis au Syndicat et à l'Employeur.
- 15.02 Des boîtes de premiers soins pourvues de matériels adéquats et accessibles en tout temps, seront fournies par l'Employeur dans le bâtiment de l'entretien et dans le pavillon principal. Ce nécessaire devra être vérifié régulièrement et mis à jour de façon à être constamment en état de rendre tous les services requis.
- 15.03 Un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. Il doit alors suivre la procédure prévue à la Loi sur la santé et la sécurité du travail.
- 15.04 L'Employeur prendra les moyens nécessaires pour améliorer le confort et le bien-être de ses salariés et, dans ce but, fera diligence lors de toute représentation du Syndicat ou du comité de sécurité pour corriger la situation.

Tout salarié qui doit s'absenter pour aller à l'hôpital lors d'un accident du travail ne subira aucune perte de salaire pour la journée de l'accident. Le transport à l'hôpital sera la responsabilité de l'Employeur.

Le salarié qui a terminé sa consultation médicale doit cependant retourner à son travail.

- 15.05 a) L'Employeur fournit à ses frais tous équipements sécuritaires prescrits par la loi pour la protection des salariés. Les salariés doivent porter de tels équipements lorsque requis.

Nonobstant ce qui précède, l'Employeur rembourse à tous les salariés qui doivent porter des souliers ou bottines de sécurité un montant de cent cinquante dollars (150 \$) maximum sur présentation des pièces justificatives. Les employés ont l'obligation de se procurer eux-mêmes les souliers ou bottines de sécurité.

- b) Les employés réguliers à l'année ont le droit d'utiliser deux fois le montant de 150 \$ prévu à la clause 15.05 a) au cours de l'année.

ARTICLE 16 – ANCIENNETÉ

- 16.01 Un salarié temps plein régulier et un salarié saisonnier-régulier bénéficie du droit à l'ancienneté après avoir complété une période de probation d'une durée minimum de mille (1000) heures travaillées. De plus, le salarié n'est pas réputé avoir complété sa période de probation si, après avoir travaillé mille (1000) heures, il n'est pas rappelé au travail pour la saison suivante.
- 16.02 L'Employeur peut mettre fin en tout temps à l'emploi d'un salarié en probation; celui-ci ne peut alors recourir à la procédure de griefs pour contester son congédiement.
- 16.03 Une fois la période de probation complétée, l'ancienneté est rétroactive à la date du dernier embauchage.
- 16.04 Un salarié perd tous ses droits à l'ancienneté, son nom est radié de la liste d'ancienneté et son emploi est terminé dans les cas suivants :
- a) lorsqu'il démissionne;
 - b) lorsqu'il est congédié pour cause 19.6;
 - c) lorsqu'il est mis à pied pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois ;
 - d) lorsqu'il est absent pour cause de maladie autre que résultant d'un accident de travail pour une période excédent trente-six (36) mois;
 - e) lorsqu'il est absent à la suite d'un accident ou maladie du travail pour une période excédent trente-six (36) mois ;
 - f) lorsqu'il est absent quatre (4) jours ou plus sans aviser ou sans motif acceptable par l'Employeur;
 - g) lorsqu'il omet de se présenter au travail dans un délai excédent une semaine de la date à laquelle il a été rappelé, à moins d'entente écrite entre les parties.
- 16.05 Pour les fins d'application de l'ancienneté, les parties reconnaissent que les départements actuels sont les suivants :
- a) Bureau (secrétaire, comptable adjoint);
 - b) Contrôle des parcours (marshall et préposé aux départs);
 - c) Service à la clientèle (caissiers, préposé au terrain de pratique, préposé au service, chef d'équipe);
 - d) Entretien des parcours.
- 16.06 a) La liste d'ancienneté des salariés réguliers à la date de signature de la présente convention figure à l'Annexe «A».

- b) Le 1^{er} juin de chaque année est affichée une liste d'ancienneté mentionnant le nom, prénom, classification, ainsi que la date d'embauche de chaque salarié.

ARTICLE 17 – PROMOTIONS ET MISES À PIED

- 17.01 Lorsque l'Employeur décide de combler une vacance dans une fonction régulière, il affiche cette vacance durant cinq (5) jours. Les salariés intéressés doivent faire connaître par écrit leur candidature au gérant ou surintendant
- 17.02 L'Employeur octroie le poste au salarié saisonnier régulier du département concerné qui a la compétence et les qualifications requises pour exécuter efficacement le travail à accomplir; si la compétence et les qualifications de deux (2) candidats sont égales, l'Employeur octroie le poste à celui dont l'ancienneté est supérieure.
- 17.03 Si l'Employeur ne peut octroyer le poste à un salarié saisonnier régulier du département concerné, il considérera alors la candidature des autres salariés saisonniers réguliers qui ont les qualifications et la compétence requises pour exécuter efficacement le travail à accomplir; si la compétence et les qualifications de deux (2) candidats sont égales, l'Employeur octroie le poste à celui dont l'ancienneté est supérieure.
- 17.04 Tout candidat pourra loger un grief conformément à l'article 18 s'il estime que l'Employeur a violé les droits qui lui sont reconnus par le présent article.
- 17.05 À défaut de candidat qualifié au sens des dispositions qui précèdent, l'Employeur offre le poste à un autre salarié ou embauche un salarié, à sa discrétion.
- 17.06 Lorsqu'il faut effectuer des mises à pied, l'Employeur procède d'abord à mettre à pied, dans la classification concernée, les salariés qui n'ont pas d'ancienneté avant de mettre à pied des salariés saisonniers-réguliers par ordre d'ancienneté, en autant que ces derniers aient les qualifications et la compétence requises pour exécuter efficacement le travail à accomplir.
- 17.07 Lorsqu'un salarié saisonnier régulier est mis à pied dans une classification donnée, il pourra choisir de déplacer, dans le même département ou tout autre département, si la mise à pied survient pendant la saison, un autre salarié qui n'a pas d'ancienneté, s'il a les qualifications et la compétence requises pour exécuter efficacement le travail à accomplir. Le salarié qui en déplace un autre est rémunéré au taux prévu pour la classification du salarié déplacé.
- 17.08 Le rappel des salariés saisonniers réguliers s'effectue selon les mêmes règles que dans le cas d'une mise à pied, à l'inverse cependant. Entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} mars, les salariés saisonniers réguliers devront se présenter au bureau d'administration pour signer leur formule de retour au travail.
- 17.09 À la fin de chaque saison de golf, les salariés saisonniers temporaires sont avisés par l'Employeur si leurs services ont été jugés satisfaisants et s'ils sont susceptibles d'être réembauchés la saison suivante.

ARTICLE 18 – PROCÉDURE DE GRIEFS

- 18.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent que tout grief doit être réglé le plus rapidement possible selon la procédure qui suit.
- 18.02 Le salarié qui n'a pu régler verbalement un grief avec son supérieur immédiat, doit soumettre à ce dernier son grief par écrit dans les vingt (20) jours qui suivent l'événement qui y a donné lieu ou la connaissance de cet événement. Le salarié pourra alors demander la présence du représentant syndical. La partie qui soulève la connaissance de l'événement aura le fardeau de la preuve.
- 18.03 Le supérieur immédiat doit répondre au grief par écrit dans les dix (10) jours qui suivent la soumission du grief écrit.
- 18.04 À défaut de réponse dans le délai prescrit ou d'une réponse satisfaisante, le salarié accompagné du représentant syndical doit soumettre son grief par écrit au gérant ou surintendant dans les dix (10) jours qui suivent la réponse du supérieur immédiat.
- 18.05 Le gérant ou le surintendant doit faire connaître au Syndicat sa réponse par écrit dans les dix (10) jours qui suivent la réception de ce grief. Les parties conviennent d'une rencontre pour discuter du grief; la réponse du gérant ou surintendant devra être donnée dans les dix (10) jours qui suivront une telle rencontre.
- 18.06 À défaut de réponse satisfaisante, le Syndicat pourra soumettre au moyen d'un avis écrit adressé au gérant ou surintendant, le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours qui suivront la réponse du directeur général.
- 18.07 Les délais prévus au présent article sont de rigueur; toutefois, afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus pourront être prolongés par entente écrite entre les parties, soit l'Employeur et le Syndicat.
- 18.08 Les délais prévus au présent article excluent les samedis, les dimanches et les jours fériés.
- 18.09 Le grief qui est soumis à l'arbitrage est confié dans le délai prévu à l'article 18.06 à un arbitre qui est choisi par rotation à même le rôle prévu ci-dessous; le Syndicat transmet à l'Employeur une copie de l'avis adressé à l'arbitre :
- a) Bernard Bastien;
 - b) Pierre Laplante.
- 18.10 Dans le cas d'arbitrage, des assesseurs patronal et syndical peuvent être nommés après entente entre les parties.
- 18.11 L'arbitre saisi d'un grief doit rendre une décision écrite et motivée en tenant compte de la preuve qui aura été faite devant lui; il n'a aucune juridiction pour modifier de quelque façon que ce soit la convention collective.

- 18.12 L'arbitre devra rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la fin de l'audition du grief; le non-respect du présent délai n'a pas pour effet de dessaisir l'arbitre du grief ou d'invalider sa décision.
- 18.13 Toute objection préliminaire peut être soulevée lors d'une audition; toutefois si elle n'a pas été avisée quinze (15) jours ouvrables avant l'audition, la partie qui veut contester l'objection pourra obtenir une remise afin de préparer sa contestation.
- 18.14 Tout salarié régi par la présente convention, qui a été suspendu ou congédié et trouvé non coupable et qui est subséquemment réinstallé par l'arbitre, a droit à un dédommagement fixé par l'arbitre, mais ledit dédommagement ne doit, en aucun cas, excéder le salaire perdu pendant le temps de la suspension ou du congédiement que le salarié aurait normalement gagné à Golf Dorval après déduction du montant gagné en salaire de base, comme salarié d'un autre employeur durant cette période.

ARTICLE 19 – VÊTEMENTS

- 19.01 Toutes les pièces de vêtement et l'équipement remis au salarié demeurent la propriété de l'Employeur et aucun salarié n'a le droit de les prêter, vendre ou échanger.
- 19.02 a) Tous les salariés du département du contrôle des parcours et du service à la clientèle reçoivent, au début de la saison, trois (3) chemises aux couleurs de l'Employeur. Les salariés pourront porter des bermudas longs.
- b) Par contre, un nouveau salarié reçoit quatre (4) chemises la première année. Les salariés ont l'obligation de porter ces chemises au travail.
- c) De plus, l'Employeur fournit aux salariés du parcours un coupe-vent en nylon imperméable avec une doublure légère en flanelle (avec poches, fermeture-éclair ou boutons à pression, sans capuchon) à ses couleurs, et ce, suffisamment chaud pour contrer les froids du printemps et de l'automne. Les salariés ont l'obligation de porter ce coupe-vent lorsqu'ils travaillent à l'extérieur, si les conditions climatiques le justifient. Les manteaux des employé(e)s, identifié à leur nom doivent demeurer au Golf après leur mise à pied pour leurs nettoyage durant l'hiver.
- 19.03 Tous les salariés appelés à travailler sur le terrain de golf ont l'obligation de porter un casque de sécurité fourni par l'Employeur. Les salariés qui travaillent à l'entretien du parcours ont également l'obligation de porter des bottes ou des souliers de sécurité.
- 19.04 L'Employeur fournit aux salariés du service, aux marshalls et aux préposés au départ qui doivent normalement travailler à l'extérieur du chalet, un manteau d'hiver doublé (avec poches, fermeture-éclair, capuchon doublé) et un coupe-vent en nylon imperméable avec une doublure légère en flanelle (avec poches, fermeture-éclair ou boutons à pression, sans capuchon) à ses couleurs, et ce, suffisamment chaud pour contrer les froids du printemps et de l'automne. Les salariés ont l'obligation de porter ce manteau ou ce coupe-vent lorsqu'ils travaillent à l'extérieur, si les conditions climatiques le justifient. Les manteaux des employé(e)s, identifié à leur nom doivent demeurer au Golf après leur mise à pied pour leurs nettoyage durant l'hiver.

- 19.05 L'Employeur met à la disposition des salariés qui doivent travailler à l'extérieur des imperméables de qualité (vraiment étanche) qui sont utilisés au besoin.
- 19.06 L'homme de service a l'obligation de fournir ses outils; à chaque année, il fournit une liste détaillée de ses outils afin d'être couvert par la police d'assurance de l'Employeur.
- 19.07 L'Employeur met à la disposition de l'homme de service une paire de verres de sécurité que celui-ci doit utiliser au besoin. L'Employeur doit aussi fournir à celui-ci deux (2) paires de salopettes par année.
- 19.08 L'homme de service doit porter des souliers ou des bottes de sécurité.
- 19.09 L'employeur verse aux hommes de service une allocation de trois cent cinquante dollars (350 \$) pour l'utilisation de ses outils, payable le ou vers le 1^{er} juillet de chaque année.
- 19.10 L'Employeur fournit aux salariés du service des tabliers imperméables pour la manipulation des balles du champ de pratique.
- 19.11 L'Employeur fournit aux salariés du parcours qui travaillent après le 1^{er} novembre de chaque année le même coupe-vent long doublé, mentionné à l'article 19.04. L'Employeur fournit aux salariés qui font la demande une paire de gants de travail.

ARTICLE 20 – AFFICHAGE

- 20.01 Les avis du Syndicat, dûment signés par les responsables peuvent être affichés dans le chalet et le garage, sur le tableau désigné par le gérant ou surintendant. Les avis affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties, leurs membres ou leurs mandataires.

ARTICLE 21 – CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL

- 21.01 Les parties peuvent convenir de déroger aux dispositions de la présente convention pour des motifs humanitaires.

ARTICLE 22 – SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 22.01 Au sein de leur département respectif, les salariés saisonniers réguliers bénéficient d'une priorité d'emploi à l'encontre de tous les autres salariés.
- 22.02 Tous les salariés saisonniers réguliers dont les noms figurent à l'Annexe «A» sont rappelés au début de chaque saison au sein de leur département, conformément à l'article 17 de la convention.
- 22.03 L'Employeur s'engage à ne pas confier de travail à ses salariés qui ne relèvent pas de la présente unité de négociation.

ARTICLE 23 – DROITS ACQUIS

- 23.01 Aucun salarié ne subira une baisse de son taux horaire de salaire en raison de l'établissement d'une nouvelle échelle de salaire dans la présente convention.

ARTICLE 24 – SÉCURITÉ SYNDICALE

- 24.01 Tout salarié régi par le certificat d'accréditation doit être membre du Syndicat et verser sa cotisation syndicale, laquelle est déduite de son salaire hebdomadaire et remise mensuellement par l'Employeur au trésorier du Syndicat.
- 24.02 Le Syndicat avise l'Employeur du montant de la cotisation syndicale à être déduite. Le Syndicat fournit à l'Employeur, sur demande, une liste des officiers et négociateurs.
- 24.03 L'Employeur ne sera pas tenu de verser au Syndicat toute cotisation qu'il ne pourra percevoir comme prévu et le Syndicat s'engage à indemniser l'Employeur pour toute réclamation qui pourrait résulter de la mise en application des dispositions de cet article.

ARTICLE 25 – MESURES DISCIPLINAIRES

- 25.01 Dans le cas où le gérant ou surintendant décide de convoquer un salarié pour raison disciplinaire, celui-ci doit être accompagné par un représentant syndical.
- 25.02 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé au salarié concerné et contenant l'exposé des motifs. Le Syndicat est avisé de cette mesure disciplinaire.
- 25.03 Le salarié peut contester le bien-fondé de l'avis ou de la mesure disciplinaire selon l'article 18 de la présente convention.
- 25.04 Tout avis ou mesure disciplinaire rescindé par l'Employeur ou déclaré non fondé par une décision arbitrale est retiré du dossier du salarié.
- 25.05 Un salarié, accompagné ou non d'un représentant du Syndicat, peut, durant les heures de travail du bureau, demander de consulter son dossier personnel; une telle demande ne sera pas refusée indûment. Le salarié pourra obtenir une copie de tout document figurant à son dossier, en acquittant les frais applicables, s'il y a lieu. Le salarié qui a obtenu cette autorisation ne subit aucune diminution de son salaire régulier pendant qu'il consulte son dossier.
- 25.06 Lorsqu'un salarié loge un grief à l'encontre d'une mesure disciplinaire, l'Employeur doit prouver les faits invoqués au soutien de cette mesure disciplinaire.
- 25.07 En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur, le tout sujet aux dispositions de l'article 100.12 f) du Code du travail.
- 25.08 À l'arbitrage, les avis disciplinaires datant de un (1) an ne pourront être utilisés s'il n'y a pas d'autres avis pour une même raison durant cette période et seront retirés du dossier.

ARTICLE 26 – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

- 26.01 Tout salarié a le droit de jouer dix-huit (18) trous de golf aux tarifs suivants :
- a) 50 % du meilleur tarif en tout temps pour une ronde de 18 trous;
 - b) Applicable la semaine seulement, 50 % du meilleur tarif en tout temps pour une ronde de 9 trous. (Sauf jours fériés)

- c) Le tarif de location de la voiturette applicable pour les rondes prévues en a) et b) est le tarif d'une voiturette d'une ronde de 9 trous. (employé-e-s seulement)
- d) Tel qu'entendu, les employé(e)s ont le privilège de jouer sur le parcours, sauf durant les heures de tournois. Chaque joueur devra inscrire son nom sur le coupon que le préposé au départ conserve; ce dernier remettra ces coupons au gérant. Il est entendu que ces droits de jeu sont non transférables et seuls les employé(e)s y ont droit.

ARTICLE 27 – SALAIRE




- 27.01 À compter de la signature de la présente convention, les salaires sont ceux qui apparaissent à l'annexe B ou C (selon les heures d'ancienneté des salariés) de la présente convention.
- 27.02 Il est entendu, sauf disposition expresse au contraire, que seules les heures travaillées sont payées.
- 27.03 Tout salarié transféré temporairement par l'Employeur pour une durée de plus de quatre (4) heures consécutives à une fonction dont le taux de salaire est supérieur au taux de sa fonction régulière a droit au taux supérieur.
- 27.04 Tout salarié transféré temporairement par l'Employeur à une fonction dont le taux de salaire est inférieur à celui de sa fonction régulière maintient son taux régulier pendant une telle assignation.

ARTICLE 28 – DURÉE




- 28.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} janvier 2014 et se termine le 31 décembre 2017.
- 28.02 Durant les négociations, les dispositions de la présente convention s'appliquent jusqu'à la mise en vigueur d'une nouvelle convention collective.
- 28.03 Les annexes et lettres d'entente annexées font partie de la convention collective de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Dorval, ce 17 jour de OCTOBRE 2018.

GOLF DORVAL

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2363

ANNEXE «A» – LISTE D'ANCIENNETÉ

1. DUPONT, MICHEL	9 AVRIL 1984
2. PROTEAU, DANIEL	11 AVRIL 1988 salarié à l'année régulier
3. BROCHU, EDWARD	7 MAI 1989
4. ST. GEORGES CÉCILE	22 JUIN 1989
5. BERTRAND, REJEAN	12 MAI 1991
6. GOULET, YVES	15 MAI 1992
7. PAWSEY, FRED	16 MAI 1992
8. DESHAW, JOHN K.	29 JUIN 1992
9. BARITEAU, FRANÇOIS	26 AVRIL 1995
10. POWTER SCOTT	15 MAI 1995
11. BERGERON, ROGER	22 AVRIL 1997 salarié à l'année régulier
12. GOULET, ROBERT	3 MAI 1997
13. BLEAU, GINETTE	26 AVRIL 1999
14. ALLARD, MAURICE	1 MAI 2000
15. DEGUIRE, PAUL-ÉMILE	7 MAI 2000
16. CHARLEBOIS, PIERRE	30 AVRIL 2001
17. TOUSIGNANT, PIERRE	11 MAI 2001
18. PELLETIER, ALAIN	15 AOÛT 2002
19. CLARKE, RICHARD	12 MAI 2003
20. LAVOIE, DENIS	9 JUIN 2004
21. MARSHALL, KIM	8 MAI 2007
22. GUIHAN, KIM	28 JUIN 2008
23. SIMARD, SUZANNE	28 AVRIL 2009
24. BOUTHILLIER, MICHEL	9 AVRIL 2010
25. CLÉMENT, LAMBERT	11 AVRIL 2010
26. FIGURA PETER	18 AVRIL 2011
27. GENESSE, DENIS	5 MAI 2011
28. L'ÉCUYER, STÉPHANIE	18 MAI 2011
29. DOSKAS, ADAMS	29 JUILLET 2011

ANNEXE «B» – ÉCHELLE DES SALAIRES APRÈS 1 000 HEURES D'ANCIENNETÉ

	2014	2015	2016	2017
AUGMENTATIONS	2.3%	2.3%	2,2%	2%
I. BUREAU				
Secrétaire (35 hres/sem)	1031,09\$	1054,81\$	1078,02\$	1099,58\$
Comptable adjoint	24,20\$	24,76\$	25,30\$	25,81\$
II. CONTRÔLE DES PARCOURS				
Marshall	18,92\$	19,36\$	19,79\$	20,19\$
Préposé au départ	18,92\$	19,36\$	19,79\$	20,19\$
III. SERVICE À LA CLIENTÈLE				
Caissier	18,92\$	19,36\$	19,79\$	20,19\$
Préposé au service (chef d'équipe)	19,96\$	20,42\$	20,87\$	21,29\$
Préposé au champ de pratique	16,57\$	16,95\$	17,32\$	17,67\$
Commis	15,63\$	15,99\$	16,34\$	16,67\$
Préposé au service	16,00\$	16,37\$	16,73\$	17,06\$
IV. ENTRETIEN PARCOURS				
Préposé à l'entretien	18,49\$	18,92\$	19,34\$	19,73\$
Préposé à l'entretien (produits antiparasitaires)	18,77\$	19,20\$	19,62\$	20,01\$
Préposé à l'entretien (arrosage de nuit)	18,77\$	19,20\$	19,62\$	20,01\$
Technicien en irrigation	19,37\$	19,87\$	20,36\$	20,87\$
Homme de service	22,74\$	23,37\$	23,99\$	24,67\$

ANNEXE «C» – ÉCHELLE DES SALAIRES AVANT 1 000 HEURES D'ANCIENNETÉ

	2014	2015	2016	2017
AUGMENTATIONS	2.3%	2.3%	2,2%	2%
I. BUREAU				
Secrétaire (35 hres/sem)	911.86\$	932.83\$	953.36\$	972.43\$
Comptable adjoint	20.86\$	21.34\$	21,81\$	22,25\$
II. CONTRÔLE DES PARCOURS				
Marshall	15,55\$	15,91\$	16,26\$	16,59\$
Préposé au départ	15,55\$	15,91\$	16,26\$	16,59\$
III. SERVICE À LA CLIENTÈLE				
Caissier	15,55\$	15,91\$	16,26\$	16,59\$
Préposé au service (chef d'équipe)	16,29\$	16,66\$	17,03\$	17,37\$
Préposé au champ de pratique	13,25\$	13,55\$	13,85\$	14,13\$
Commis	12,28\$	12,56\$	12,84\$	13,10\$
Préposé au service	12,66\$	12,95\$	13,23\$	13,49\$
IV. ENTRETIEN PARCOURS				
Préposé à l'entretien	15,12\$	15,47\$	15,81\$	16,13\$
Préposé à l'entretien (produits antiparasitaires)	15,42\$	15,77\$	16,12\$	16,44\$
Préposé à l'entretien (arrosage de nuit)	15,42\$	15,77\$	16,12\$	16,44\$
Technicien en irrigation	16,00\$	16,42\$	16,83\$	17,27\$
Homme de service	19,40\$	19,95\$	20,49\$	21,10\$

LETTRE D'ENTENTE NO 1

Les parties conviennent que, lorsqu'il s'agit d'octroyer un poste vacant, l'employeur pourra, avec le consentement du Syndicat, octroyer le poste à un salarié d'un autre département, s'il a une ancienneté supérieure, même si d'autres salariés du département concerné, ayant moins d'ancienneté, ont posé leur candidature.

LETTRE D'ENTENTE NO 2

Objet : tarif du droit de jeu pour les anciens employé(e)s ayant 15 ans et plus d'ancienneté

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Dorénavant, les anciens employé(s) de 15 ans et plus d'ancienneté auront droit au tarif employé(e)s pour jouer au golf, même s'ils ne travaillent plus à Golf Dorval.

Cette entente fait partie intégrante de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Dorval, ce

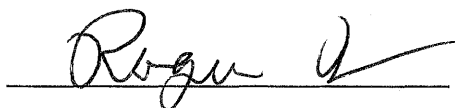
17 octobre 2013

GOLF DORVAL



Jean-Guy Côté
Directeur des opérations

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 2363



Roger Bergeron
Président

LETTRE D'ENTENTE NO 3

Objet : Prix du spécial pour deux personnes avec voiturette pour les employés

CONSIDÉRANT les nombreuses interrogations au sujet du prix du spécial (deux (2) personnes avec voiturette) pour les employé(e)s, et vu la possibilité de plusieurs interprétations de l'article 26.01 en rapport avec le spécial;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le prix du spécial (deux (2) personnes avec voiturette) pour les employé(e)s sera **(50 % du prix des clients (2 clients))**.
2. Le spécial est pour deux (2) personnes, du lundi au vendredi de **6 h à 13 h 30**, et les samedis, dimanche et jours fériés, de **13 h 30 à la fermeture**.

Les personnes seules ne sont pas éligibles au spécial, tout comme les clients du Golf

Prix 1 client

Prix 1 employé(e)

18 trous + voiturette

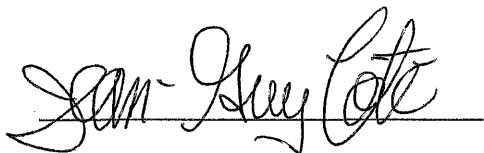
50 % du 18 trous + voiturette (9 trous seul)

Cette entente fait partie intégrante de la présente convention collective.

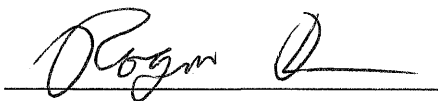
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Dorval, ce 17 octobre 2013.

GOLF DORVAL

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 2363



Jean-Guy Côté
Directeur des opérations



Roger Bergeron
Président