

Convention collective de travail

entre

LE CENTRE DE VILLÉGIATURE DAM-EN-TERRE



ci-après appelé :

La Dam-en-Terre

et

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2706 (employés de bureau)**



ci-après appelé :

LE SYNDICAT

Échéance 31 décembre 2025

2020-09-16

TABLE DES MATIÈRES

| | | |
|-------------------|---|-----------|
| ARTICLE 1 | RECONNAISSANCE ET JURIDICTION | 1 |
| ARTICLE 2 | BUT | 1 |
| ARTICLE 3 | MAINTIEN DES DROITS | 1 |
| ARTICLE 4 | DÉFINITION | 1 |
| ARTICLE 5 | RÉGIME SYNDICAL | 5 |
| ARTICLE 6 | ABSENCES SYNDICALES | 5 |
| ARTICLE 7 | SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL | 5 |
| ARTICLE 8 | TEMPS SUPPLÉMENTAIRE | 6 |
| ARTICLE 9 | RAPPEL AU TRAVAIL | 7 |
| ARTICLE 10 | JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS | 7 |
| ARTICLE 11 | VACANCES ANNUELLES PAYÉES | 9 |
| ARTICLE 12 | ABSENCES MOTIVÉES AVEC SALAIRE | 11 |
| ARTICLE 13 | ASSURANCE-SALAIRE EN CAS DE MALADIE, D'ACCIDENT NON-INDUSTRIEL ET D'INVALIDITÉ | 12 |
| ARTICLE 14 | PAIE DES EMPLOYÉS | 12 |
| ARTICLE 15 | ANCIENNETÉ | 13 |
| ARTICLE 16 | PÉRIODE DE REPOS | 13 |
| ARTICLE 17 | FONDS DE PENSION | 13 |

| | | |
|-------------------|--|-----------|
| ARTICLE 18 | PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS | 14 |
| ARTICLE 19 | ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL | 15 |
| ARTICLE 20 | ANNEXES | 15 |
| ARTICLE 21 | MESURES DISCIPLINAIRES | 15 |
| ARTICLE 22 | CONGÉS AUTORISÉS SANS SOLDE | 16 |
| ARTICLE 23 | TRAVAUX À FORFAIT | 17 |
| ARTICLE 24 | DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES | 17 |
| ARTICLE 25 | CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET AUTRES | 17 |
| ARTICLE 26 | FORMATION ET PERFECTIONNEMENT | 17 |
| ARTICLE 27 | FUSION | 19 |
| ARTICLE 28 | DURÉE DE LA CONVENTION | 19 |
| ARTICLE 29 | RÉTROACTIVITÉ | 19 |
| ARTICLE 30 | SALAIRES | 19 |
| ANNEXE «A» | ANCIENNETÉ ET DURÉE DE SERVICE | 23 |

* modification d'article

** nouvel article

ARTICLE 1 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.00 A) Le Centre de villégiature Dam-en-Terre par ses représentants autorisés, reconnaît que le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2706, a été dûment accrédité par le Bureau du Commissaire général du Travail, comme étant le seul et unique agent négociateur de tous les employés de bureau de la Dam-en-Terre assujettis au certificat d'accréditation syndicale.
- B) Les employés réguliers ne pourront être mis à pied lorsqu'il y a embauche d'employés sur projet et ceux-ci ne seront pas soumis à la juridiction du Syndicat.

ARTICLE 2 BUT

- 2.00 Le but visé par la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre la Dam-en-Terre et les employés, d'assurer d'une part une meilleure efficacité et d'autre part, de concilier les intérêts des parties.

ARTICLE 3 MAINTIEN DES DROITS

- 3.00 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort du Centre de villégiature Dam-en-Terre de gérer, diriger et administrer ses affaires en conformité de ses obligations et de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.
- Tout article des présentes qui est ou deviendrait en contradiction avec la législation du pays ou de la province dans la mesure où la Loi est d'ordre public, est nul et non avenue, sans toutefois pour cela affecter la validité des autres dispositions de la présente convention collective.
- 3.01 ** Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention entre un salarié et l'employeur n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du représentant syndical dûment mandaté par le Syndicat.
- 3.02 ** Les personnes exclues de l'unité d'accréditation n'effectueront pas le travail normalement exécuté par les employés régis par la présente convention à moins d'une entente écrite avec le syndicat.

ARTICLE 4 DÉFINITION

- 4.00 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective, les termes suivants ont la signification qui leur est ci-après indiquée :

4.01 Ancienneté

Signifie et comprend la durée totale en année, en mois et en jours de service continu à la Dam-en-Terre.

4.02 Employé

Désigne tous les salariés couverts par la présente convention.

4.03 Employeur ou la Dam-en-Terre

Signifie le Centre de Villégiature Dam-en-Terre.

4.04 Employé régulier

* Signifie et comprend tout employé de bureau dont le travail est requis au fonctionnement normal ordinaire et ininterrompu des services assumés par la Dam-en-Terre et pourvu que ledit employé ait été au service du Centre de villégiature Dam-en-Terre pendant six (6) mois continus de travail effectif. Pour le poste d'agente administrative, la période de probation doit inclure la haute saison, soit de mai à septembre. L'employé à l'essai n'est pas assujéti aux dispositions de la présente convention sauf pour ce qui a trait aux salaires, aux heures de travail, à la retenue syndicale, aux temps supplémentaires, aux vacances suivant l'article 11.00 (a) et aux droits de griefs et d'arbitrage.

4.05 Employé temporaire

Signifie et comprend tout employé embauché de façon irrégulière et intermittente.

Sauf pour l'employé qui a déjà le statut d'employé régulier, ce terme "employé temporaire" comprend également l'employé qui remplace un employé absent en raison de maladie, de congé de maternité, d'accident de travail, de congé autorisé sans solde et le remplaçant de l'employé régulier. L'employé temporaire n'est pas assujéti aux dispositions de la présente convention sauf pour ce qui a trait aux salaires, aux heures de travail, à la retenue syndicale, au temps supplémentaire, à l'article 13.02 congé maladie, jours de fête chômés et payés (article 10), aux vacances (article 11), aux absences motivées avec salaire (article 12), au fonds de pension (article 17) et aux droits de griefs et d'arbitrage quant à ces dernières dispositions.

De plus, l'agente administrative temporaire a droit aux jours flottants calculés au prorata du temps réputé travaillé l'année précédente. Le nombre de jours flottants correspondant est acquis au 1^{er} janvier de chaque année. Les conditions applicables à l'employé régulier s'appliquent également à l'employé temporaire.

L'employé temporaire n'accumule pas d'ancienneté, mais de la durée de service en années, mois et jours. Cette durée de service sert d'ancienneté relative entre les employés temporaires pour fins de rappel au travail, mise à pied et obtention de postes vacants ou nouvellement créés.

L'employé temporaire perd sa durée de service aux mêmes conditions que celles prévues à l'article 15.01.

**** Employé à temps partiel :**

Signifie tout employé dont l'horaire prévoit une prestation de travail qui n'est pas selon l'horaire de l'employé régulier pourvu qu'il ait travaillé plus de six (6) mois continus au service de la Dam-en-Terre, le poste de préposé à l'accueil et aux réservations (réception) fait partie de cette catégorie.

Le fait d'effectuer des remplacements ne change pas son statut d'employé à temps partiel.

L'employé à temps partiel n'est pas assujéti aux dispositions de la présente convention sauf pour ce qui a trait à l'ancienneté, aux salaires, à l'augmentation annuelle selon L'IPC tel que stipulé à l'article 30 de la convention et à la retenue syndicale.

****Employé occasionnel :**

Signifie tout employé embauché de façon ponctuelle ou saisonnière. Le poste de préposé à la comptabilité fait partie de cette catégorie.

Le fait d'effectuer des remplacements ne change pas son statut d'employé occasionnel.

L'employé occasionnel n'est pas assujéti aux dispositions de la présente convention sauf pour ce qui a trait à l'ancienneté, aux salaires et à la retenue syndicale.

4.06 Fonction ou poste :

Ensemble des tâches accomplies par un employé.

4.07 Grief :

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

4.08 Salaire horaire :

Taux de salaire établi à un montant fixe par heure de travail.

4.09 Service continu :

La durée interrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permet de conclure à un non-renouvellement de contrat.

4.10 Syndicat :

Signifie le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP.), section locale 2706.

4.11 **Tâches :**

Travail spécifique que le titulaire d'un poste ou fonction doit accomplir. Il peut y avoir plusieurs tâches à l'intérieur d'une même fonction ou poste.

4.12 ***Conjoint :**

Les personnes :

- a) Qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

- 5.00** Tout employé assujéti à la présente doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la présente convention.
- 5.01** Tout nouvel employé assujéti à la présente convention, embauché après la date de signature de la présente, doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat à la date de son embauche et en demeurer membre pour toute la durée de son emploi.
- 5.02** La Dam-en-Terre s'engage à déduire sur chaque paie des employés couverts par la présente convention, une somme équivalente à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et en fera remise hebdomadairement au président du Syndicat.

ARTICLE 6 ABSENCES SYNDICALES

- 6.00** À l'occasion de la négociation d'une convention collective avec les autorités de la Dam-en-Terre ou de la conciliation, un (1) membre du Syndicat dont la présence est nécessaire, peut, après en avoir avisé à l'avance l'Employeur, s'absenter de son travail pour la période de temps requise, sans aucune retenue de salaire.

À l'occasion de l'audition des griefs en arbitrage, l'employé concerné, peut, après en avoir avisé à l'avance son Employeur, s'absenter de son travail pour la période de temps requise, et ce, sans aucune retenue de salaire.

- 6.01** Sur avis écrit du Syndicat reçu cinq (5) jours ouvrables à l'avance, l'Employeur autorisera un maximum de cinq (5) jours de congé avec solde par année au Syndicat pour assister aux activités syndicales officielles. Ceci est limité à un (1) employé à la fois.
- 6.02** Sur demande écrite du Syndicat reçue cinq (5) jours ouvrables à l'avance, l'Employeur pourra autoriser un employé à s'absenter sans solde pour toute activité syndicale officielle, telle que congrès, journée d'étude ou autres activités des organismes auxquels le Syndicat est affilié.

Pour les fins d'application des articles 6.01 et 6.02, lorsqu'il y aura affiliation, les instances seront la Fédération des Travailleurs Québécois (F.T.Q.), le Syndicat Canadien de la fonction publique (SCFP), Conseil du Québec du SCFP, le Conseil du Travail et le Congrès du Travail du Canada.

ARTICLE 7 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 7.00** * La semaine régulière de travail de tout employé de bureau régulier pour la période comprise entre le ou vers le 15 septembre et le ou vers le 15 mai est de seize (16) heures réparties comme suit :

**À raison de 4 heures par jour, ces heures peuvent être réparties selon les besoins des employés et de l'employeur du lundi au vendredi de 8 h à midi et de 13 h à 16 h. Les employés doivent s'assurer d'une présence du lundi au vendredi et prendre

entente avec l'employeur sur la répartition des heures travaillées. Le nombre d'heures travaillées peut varier jusqu'à un maximum de 35 heures par semaine. L'horaire doit s'établir une semaine à l'avance à défaut de quoi l'article 8 temps supplémentaire s'applique.

* La semaine régulière de travail de tout employé de bureau pour la période comprise entre le ou vers le 15 mai et le ou vers le 15 septembre sera de trente-cinq (35) heures réparties comme suit :

Du lundi au vendredi inclusivement :

De 8:00 heures à 12:00 heures

De 13:00 heures à 16:00 heures

7.01 Période de repos

Les employés profiteront d'une période de repos d'une durée maximale de quinze (15) minutes à chaque demi-journée de travail.

L'employé requis par l'Employeur de se rendre à la poste en dehors des heures régulières de travail reçoit quinze (15) minutes de salaire à taux simple, à chaque occasion.

Selon les besoins du service, pendant les mois d'avril, mai et septembre, à la demande de l'Employeur, la journée régulière peut se terminer à seize heures et trente (16 h 30) et l'heure du repas peut être devancée ou repoussée de trente (30) minutes, sans toutefois dépasser sept heures (7 heures) par jour. L'Employeur détermine à l'avance avec les employés les heures de repas ainsi que les heures d'entrées et de sortie.

7.02 **Remplacement d'un poste

Lors d'un remplacement d'un collègue ou d'un employé cadre : pour ses vacances, pour un congé maladie, reprise de temps, ou n'importe quels autres congés ou absences, l'employé se verra attribuer une prime de dix (10) pour cent de son taux horaire seulement si le taux de la fonction remplacée est plus élevé. Ce remplacement devra être autorisé par l'employeur et sera d'une durée minimum d'une demi-journée.

ARTICLE 8 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

** Tout travail requis par le Centre de villégiature Dam-en-Terre et effectué par un employé régi par cette convention en excédant des heures normales de chaque jour ou chaque semaine est considérée comme du travail supplémentaire après autorisation de l'employeur.

** Dans tous les cas, le taux de rémunération du temps supplémentaire est basé sur le taux horaire régulier de la fonction accomplie par l'employé à l'occasion de ce travail supplémentaire.

-
- 8.00** A) Le temps supplémentaire est rémunéré au taux et demi pour toutes les heures de travail accomplies en sus de la journée régulière de travail.
- B) En temps et demi, le samedi.
- C) En temps double, le dimanche.
- 8.01** * Au choix du salarié, le temps supplémentaire sera rémunéré ou il pourra être pris en temps compensatoire jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année de convention, les taux prévus à l'article 8.00.
- * Les parties conviennent qu'une (1) heure travaillée au taux et demi est équivalente à une heure et demie (1 1/2) de congé.
- * Cette banque doit être prise avant le 31 décembre de la même année.
- 8.02** * Que la Dam-en-Terre paie aux employés qui sont requis de travailler pendant deux (2) heures consécutives en temps supplémentaire avant ou après la journée de travail un repas ne dépassant pas dix-sept dollars cinquante (17,50 \$) et, par la suite, après chaque période de quatre (4) heures consécutives.
- 8.03** ** À la demande de l'employé, au-delà du dix (10) jours, lorsque la banque de congé compensatoire est remplie, l'employeur paiera chaque heure du dîner au salarié afin de compenser le temps fait par celui-ci.

ARTICLE 9 RAPPEL AU TRAVAIL

- 9.00** Si un employé est rappelé au travail sans avoir été prévenu au moment du départ, il recevra au moins trois (3) heures de salaire à son taux de temps supplémentaire.
- * Tout employé ainsi rappelé devra, lorsque requis, demeurer au travail pendant les trois heures prévues par les exigences des services.
- 9.01** Cependant, si un employé est appelé à travailler des heures consécutives à ses heures régulières de travail à la fin de sa journée, ces heures ne constituent pas un rappel au travail au sens de cet article.

ARTICLE 10 JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS

- 10.00** La Dam-en-Terre accordera à chaque année, aux employés régis par la présente convention les jours fériés suivants ou tout autre devant les remplacer :
- le Jour de l'An
 - le 2 janvier
 - le lendemain du jour de Pâques
 - la fête des Travailleurs
 - la Saint-Jean-Baptiste

-
- la Confédération
 - la fête du Travail
 - l'Action de grâce
 - la veille de Noël
 - le jour de Noël
 - le 26 décembre
 - la veille du Jour de l'An

10.01 * Tout employé requis par l'Employeur pour travailler un de ces jours de congé mentionnés dans le présent article sera rémunéré au taux régulier, en plus de la paie à laquelle il a droit pour ledit jour de congé, soit le nombre d'heures prévues à l'horaire régulier de l'employé payées au taux régulier.

10.02 Si un de ces jours tombe au cours des vacances annuelles payées, l'employé aura droit de prendre une journée additionnelle de congé qui sera fixée après entente avec l'Employeur.

10.03 Lorsqu'un jour férié tombe une journée non ouvrable, il sera reporté la veille ou le lendemain, après entente entre l'Employeur et le Syndicat.

10.04 * Congés flottants :

En plus des jours fériés, les employés bénéficieront de sept (7) jours de congé supplémentaires, appelés « congés flottants », sans perte de salaire. Il est entendu que ce congé ne pourra être pris qu'après autorisation de l'Employeur. Il est de plus entendu que ces congés sont non cumulatifs. Ces congés flottants devront être pris en période d'une demi-journée minimum.

Pour l'employé qui sera reconnu régulier au cours de l'année, il aura droit à un douzième (1/12) de sept (7) jours de congé par mois de service comme employé régulier au cours de cette même année. Ce crédit sera le produit d'un douzième (1/12) de sept (7) jours par le nombre de mois restant à écouler au cours de cette même année et lui sera accordé lorsque l'employé sera reconnu régulier.

Sauf dans les cas de retraite ou préretraite, l'employé qui quitte le service de la Dam-en-Terre avant la fin de l'année reçoit à son départ un douzième (1/12) de sept (7) jours de congé flottants par mois de service écoulé depuis le début de l'année, jusqu'à concurrence de sept (7) jours, moins les jours ou parties de jours de congé flottants utilisés.

ARTICLE 11 VACANCES ANNUELLES PAYÉES

11.00 Droit aux vacances et rémunération :

- A) Tout employé régulier régi par les présentes a droit, s'il a moins d'un an de service continu, à une journée de vacances pour chaque mois entier de service continu, jusqu'au maximum de deux (2) semaines régulières de travail payées au taux de quatre pour cent (4%) du salaire gagné durant la période donnant droit au congé.
- B) Après un (1) an de service continu, à deux (2) semaines de vacances payées à son taux régulier de salaire.
- C) Après trois (3) ans de service continu, à trois (3) semaines de vacances payées à son taux de salaire régulier non nécessairement consécutives.
- D) Après sept (7) ans de service continu, à quatre (4) semaines de vacances payées à son taux de salaire régulier non nécessairement consécutives.
- E) Après douze (12) ans de service continu, à cinq (5) semaines de vacances payées à son taux de salaire régulier non nécessairement consécutives.
- F) Après dix-huit (18) ans de service continu, à six (6) semaines de vacances payées à son taux de salaire régulier non nécessairement consécutives.
- G) Nonobstant ce qui précède, lorsque le nombre d'année de service continu donnant droit aux vacances, plus une (1) année, coïncidera avec le quantum des années de services donnant droit aux vacances annuelles spécifiques aux articles 11.00 A) à 11.00 F) inclusivement, l'employé(e) bénéficiera de jours de vacances, calculés au prorata du nombre de mois restant à travailler au cours de l'année, à compter de la date d'anniversaire d'embauche et ce suivant le tableau ci-après.

| <u>Date d'emploi</u> | <u>Jours de vacances</u> |
|---|---------------------------------|
| 1 ^{er} janvier au 04 février | 5 jours |
| 5 février au 10 mars | 4 jours et demi |
| 11 mars au 14 avril | 4 jours |
| 15 avril au 19 mai | 3 jours et demi |
| 20 mai au 23 juin | 3 jours |
| 24 juin au 28 juillet | 2 jours et demi |
| 29 juillet au 1 ^{er} septembre | 2 jours |
| 2 septembre au 6 octobre | 1 jour et demi |
| 7 octobre au 10 novembre | 1 jour |
| 11 novembre au 15 décembre | 1 demi-jour |

-
- h) Tout employé régi par la présente convention recevra une prime de vacances égale à quinze pour cent (15 %) de la rémunération due pour les vacances régulières de cet employé et telle prime sera remise en totalité, sur demande de l'employé, à partir du 1^{er} juin. Cet alinéa s'applique pour l'employé régulier seulement.
- 11.01 A)** Pour chaque congé annuel payé, la période de service continu pour la Dam-en-Terre donnant droit à tel congé s'établit du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.
- B) Le droit des employés aux vacances s'établit de la façon suivante : la durée des vacances s'établit en fonction du service continu qui correspond à la période pendant laquelle l'employé est lié à la Dam-en-Terre par un contrat de travail; même si l'exécution du travail a été interrompue en vertu d'un article de la convention collective, à l'exception d'une absence autorisée sans solde; la rémunération de vacances est calculée et payée proportionnellement au salaire régulier brut et effectivement reçue et payée durant la période de référence.
- C) Lorsqu'un employé bénéficie d'une absence autorisée sans solde, la période écoulée durant cette absence ne donne pas droit aux vacances précitées; sauf pour la salariée qui bénéficie des dispositions de l'article 12.04 B).
- D) * Nonobstant l'article 11.01 B), la durée de la période de vacances sera accordée proportionnellement au temps effectivement travaillé dans la période de référence du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année qui précède le droit aux vacances.
- 11.02** Article inexistant
- 11.03** * **Période de prise de vacances :**
- L'employé pourra prendre à son choix un maximum de trois (3) semaines de vacances durant les mois de juin, juillet et août. Durant cette période, un minimum de deux semaines doivent être consécutives. Les vacances résiduelles pourront être prises à toute autre période sauf entre le mois de juin et août à moins d'entente avec l'Employeur. Le seul motif de refus de l'Employeur pourra être les besoins du service et, en aucun moment, celui-ci ne pourra refuser que les semaines de vacances résiduelles soient prises de façon consécutive.
- 11.04** L'employé victime d'un accident ou d'une maladie et non guéri avant le début de la période choisie pour ses vacances peut les prendre à une autre date décidée entre lui et l'Employeur.
- Pendant la durée des vacances, s'il survient une maladie nécessitant une admission dans un centre hospitalier et que cette hospitalisation est d'une durée supérieure à la période d'attente pour bénéficier des assurances salaire, l'employé, sur présentation de preuves satisfaisantes du médecin traitant, pourra reporter cette période de vacances à une date ultérieure

11.05 Résiliation du contrat de travail :

Si un employé quitte son emploi ou est congédié avant la période choisie pour ses vacances, il a droit à un remboursement de ses vacances.

ARTICLE 12 ABSENCES MOTIVÉES AVEC SALAIRE

12.00 Tout employé régulier bénéficie d'une absence motivée, sans perte de salaire, pour assister aux événements suivants.

******La personne salariée en vacances ou en congé de maternité, de paternité ou parental au moment des funérailles ou du décès n'a pas droit aux jours de congé accordés pour le décès ou les funérailles.

- A) À l'occasion de son mariage : trois (3) jours;
- B) À l'occasion du mariage d'un enfant : le jour de ce mariage, pouvant être reporté le jour suivant ou précédant;
- C) À l'occasion du décès père, de la mère, d'un enfant, d'un frère, d'une sœur, d'un grand-parent, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-sœur, du gendre, de la bru, petits enfants avec lien direct de filiation : trois (3) jours ouvrables;
- D) À l'occasion du décès du conjoint : cinq (5) jours ouvrables;
- E) * À l'occasion de la naissance ou de l'adoption légale d'un enfant, aux conditions prévues aux normes du travail;
- F) Si les funérailles ont lieu à plus de 150 kilomètres du lieu de résidence de l'employé, celui-ci bénéficie d'une journée additionnelle;
- G) Dans le cas où un employé est appelé comme juré ou témoin dans une cause où il n'est pas partie, il ne doit subir aucune perte de salaire régulier, pendant qu'il est requis d'agir comme tel. Cependant, l'employé doit remettre à l'Employeur les sommes perçues à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions. Si ces dernières sont supérieures à son salaire régulier, la différence lui est remise par l'Employeur.

12.01 L'employé doit prévenir l'Employeur avant son départ. Sur demande de l'Employeur, l'employé concerné devra fournir la preuve ou l'attestation des faits donnant droits aux absences précitées.

12.02 Dans le cas de décès et de mariage, les jours accordés à l'alinéa 12.00 du présent article sont comptés à partir de la date de tel événement et les seuls jours payés sont les jours où l'employé avait été à son travail.

12.03 Les absences payées mentionnées à l'alinéa 12.00 du présent article ne sont pas accordées lorsqu'elles coïncident avec les jours de congés ou de vacances stipulés dans la présente convention collective.

12.04 * **Congé de maternité paternité ou parental**

Les congés de maternité, paternité et parental s'appliquent selon les modalités à la loi des normes du travail en vigueur et au Régime Québécois d'assurance parentale (R.Q.A.P.).

ARTICLE 13 * ABSENCES MALADIE OU PERSONNELLES

13.00 Le 1^{er} janvier de chaque année, il est accordé à tout employé reconnu régulier, un crédit de sept (7) jours pour absences en raison de maladie ou personnelles et ces jours sont non cumulatifs.

Pour l'employé qui sera reconnu régulier au cours de l'année, un crédit d'un douzième (1/12) de sept (7) jours lui sera accordé par mois de service comme employé régulier, proportionnellement au nombre de mois restant à écouler au cours de cette même année.

Les jours ou parties de jours non utilisés à la fin de l'année concernée seront payés le ou vers le 15 décembre de chaque année et les employés auront la possibilité d'anticiper sur les congés de maladie de l'année postérieure en cas de besoin. Ce paiement se fera à raison de cent pour cent (100 %) du salaire en vigueur.

Sauf dans les cas de retraite ou préretraite, l'employé qui quitte le service de la Dam-en-Terre avant la fin de l'année reçoit à son départ un douzième de sept (7) jours de maladie par mois écoulé depuis le début de l'année, jusqu'à concurrence de sept (7) jours, moins les jours ou parties de jours pour absences en raison de maladie ou personnelles utilisés.

13.01 L'absence pour maladie ne sera accordée sans preuve satisfaisante de l'incapacité de l'employé et une telle absence sans preuve satisfaisante sera considérée comme une absence non motivée.

13.02 L'agente administrative temporaire aura droit au 1^{er} janvier de chaque année à un (1) jour de congé pour absence en raison de maladie ou personnelle non cumulatif par période de deux (2) mois de travail consécutifs. Les jours ou parties de jour non utilisés à la fin de l'année concernée seront payés à raison de 100 % du salaire en vigueur.

ARTICLE 14 PAIE DES EMPLOYÉS

14.00 Tout employé régi par les présentes est payé par dépôt direct le jeudi de chaque semaine ou le mercredi s'il survient un congé le jeudi, pour la période de travail se terminant le vendredi soir de la semaine précédente.

ARTICLE 15 ANCIENNETÉ

- 15.00** L'ancienneté de tout employé régulier actuel et/ou futur débute du premier jour après six (6) mois de service de travail effectif continu, qui ont permis à un employé de devenir régulier.
- 15.01** Un employé perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants :
- A) Lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
 - B) Lorsqu'il est congédié pour cause juste et suffisante;
 - C) Lorsque l'employé régulier est mis à pied pour une période excédant douze (12) mois, ou si, après avoir été rappelé au travail, par courrier recommandé, il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception de l'avis. Une copie de l'avis expédié à l'employé concerné doit être transmise en même temps au Syndicat;
 - D) Cependant, lorsqu'il est absent pour maladie, l'ancienneté d'un employé cesse de s'accumuler après douze (12) mois et elle est maintenue, par la suite, pour une période de douze (12) mois. Cet alinéa s'applique aussi pour un accident non industriel.
- 15.02** Un employé qui s'absente de son travail conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention ne perd aucun de ses droits d'ancienneté déjà acquis et celle-ci continue de s'accumuler comme si l'employé était demeuré au travail, sauf dans les cas ci-haut prévus.
- 15.03** Tout poste vacant ou nouvellement créé est offert en priorité aux employés assujettis au certificat d'accréditation par ancienneté entre les employés réguliers d'abord et par durée de service entre les employés temporaires par la suite.
- L'employé doit rencontrer les exigences normales du poste vacant ou nouvellement créé.

ARTICLE 16 PÉRIODE DE REPOS

- 16.00** A été déplacé à l'article 7.01 période de repos, semaine et heures de travail.

ARTICLE 17 * RÉGIME DE RETRAITE

- 17.00** Le Centre de villégiature Dam-en-Terre s'engage à mettre en place et maintenir en vigueur, pour la durée de la présente convention, un RRFS-FTQ. Ce dernier est institué, modifié ou abrogé par la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et il est administré par un comité de retraite, le tout conformément à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite (L.R.Q., chapitre R-15.1) et ses règlements.
- 17.01** L'employeur continuera de verser 7 % du salaire cotisable des employés admissibles dans ce régime.

-
- 17.02** À compter du 1^{er} janvier 2020, les employés admissibles verseront 7 % de leur salaire cotisable à ce même régime de retraite.
- 17.03** La participation des salariés admissibles est obligatoire.
- 17.04** Pour apporter un amendement à ce dit régime, il devra y avoir consentement entre la Dam-en-Terre et le Syndicat des employés de bureau de la Dam-en-Terre.
- 17.05** L'employeur, ni l'ensemble d'eux ne peuvent modifier ou terminer directement ou indirectement le régime de façon unilatérale.
- 17.06** Le Syndicat reconnaît qu'il est loisible à la Dam-en-terre de convenir avec les autres groupes d'employés d'amendement à un seul groupe.
- 17.07** Une copie de la présente entente concernant le RRFS-FTQ ainsi que de toute autre disposition faisant partie de la convention collective concernant le RRFS-FTQ, et toute modification ultérieure, doit être remise promptement au comité de retraite du RRFS-FTQ. Le comité de retraite du RRFS-FTQ s'assure que ce texte est en tout point conforme au texte du RRFS-FTQ.

ARTICLE 18 * PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 18.00** Tout employé qui, même après avoir rencontré le directeur de la Dam-en-Terre se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention et désire formuler un grief en application ou en violation des présentes dispositions, doit présenter son grief pour enquête et considération en la manière ci-après décrite :
- a) Étape 1
- L'employé ou le Syndicat soumet le grief, par écrit, au directeur de la Dam-en-Terre dans les vingt (20) jours ouvrables de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'il en aura eue.
- b) Étape 2
- L'employeur donne sa réponse au Syndicat, par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables de la date de réception du grief et en transmet une copie à l'employé.
- c) Étape 3
- En cas de réponse insatisfaisante ou en l'absence de réponse, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu à la clause 18.00 a).
- Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre et à défaut d'entente, l'arbitre est nommé sur les dispositions de l'article 100 du Code du Travail. La partie qui fait la demande de nomination d'un arbitre au ministère du Travail ne doit pas exclure le nom de certains arbitres et doit informer par écrit l'autre partie sans délai.
- 18.01** Nonobstant toute disposition contraire, le Syndicat a le loisir de soumettre directement à l'employeur tout grief de groupe en commençant par la deuxième étape.

-
- 18.02** Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus à l'alinéa précédent peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement écrit de l'autre partie.
- 18.03** Tous les intervalles de temps mentionnés dans le présent article excluent les samedis, les dimanches, les jours fériés, ainsi que le jour de la présentation du grief.
- 18.04** Les délais sont de rigueur à moins d'entente entre les parties.
- 18.05** L'arbitre doit entendre le grief avec diligence, délibérer, rendre et signifier sa décision aux parties dans les soixante (60) jours ouvrables suivant la dernière séance d'audition. La décision de l'arbitre est finale, lie les parties et est exécutoire dans les quatorze (14) jours ouvrables après la date à laquelle elle a été signifiée aux parties.
- 18.06** La note des honoraires et les frais de l'arbitre sont répartis de la façon suivante : 50% par l'employeur, 50% par le Syndicat.
- 18.07** Sur demande, les parties conviennent de s'échanger les renseignements pertinents au grief.

ARTICLE 19 ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

- 19.00** L'Employeur s'engage à respecter comme base effective de conditions de santé-sécurité au travail, les lois et règlements gouvernementaux qui deviennent partie intégrante de cette convention collective.
- 19.01** Un employé victime d'une lésion professionnelle ne perd aucun droit relatif à la présente convention collective jusqu'à la date de son retour au travail.

ARTICLE 20 ANNEXES

- 20.00** Toutes annexes intervenues ou à intervenir font partie intégrante de la convention.
- 20.01** Dans l'éventualité où l'Employeur oblige le port de l'uniforme de travail, cet uniforme est fourni gratuitement à l'employé.

ARTICLE 21 * MESURES DISCIPLINAIRES

- 21.00**
- a) Si un employé pose un acte qui entraîne une mesure disciplinaire, la Dam-en-Terre communique par écrit à l'employé et au Syndicat un avis donnant les précisions concernant cette mesure disciplinaire;
 - b) Tout employé qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief;
 - c) Un rapport disciplinaire demeure au dossier de l'employé pendant douze (12) mois;

d) L'arbitre a juridiction pour maintenir la suspension ou le renvoi ou ordonner la réinstallation de l'employé dans tous ses droits et son emploi à la fonction qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du traitement perdu; ladite indemnité est déterminée en tenant compte de ce que l'employé a pu gagner ailleurs. L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances;

e) Tout employé au service de l'employeur a le droit, sur demande et accompagné d'un représentant de l'employeur durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier officiel, après autorisation de son directeur, autant de fois qu'il aura de mesures disciplinaires;

f) Une suspension inférieure à quinze (15) jours n'interrompt pas le service de l'employé;

g) Dans le cas où l'employeur convoque un employé pour enquête ou la remise d'une mesure disciplinaire, l'employé recevra un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures, spécifiant l'heure et l'endroit où il devra se présenter, la nature du ou des faits qui lui sont reprochés. L'employé devra être accompagné d'un représentant du Syndicat et le préavis pourra être moindre après entente avec le Syndicat. Il est convenu qu'il n'y aura pas de convocation le dernier jour de travail avant un congé. À la suite de la rencontre, si d'autres rencontres sont nécessaires, l'employeur ne sera pas tenu d'envoyer un ou des avis de convocation supplémentaires.

ARTICLE 22 CONGÉS AUTORISÉS SANS SOLDE

22.00 * L'Employeur pourra accorder à l'employé qui en fera la demande, un congé autorisé sans solde, pour une durée convenue entre l'Employeur et l'employé.

22.01 L'employé, comptant au moins cinq (5) ans de service continu, a droit, une fois par période d'au moins cinq (5) ans, à une absence sans traitement dont la durée ne peut être inférieure à vingt (20) semaines et ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

Pour obtenir ce congé, l'employé doit en faire la demande par écrit à l'Employeur au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la date du début du congé et en préciser la durée.

L'employé qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour au travail.

Au cours de ce congé, l'employé ne bénéficiera d'aucune disposition de la convention collective, cependant, il pourra continuer à participer au régime de base d'assurances vie et maladie s'il en fait la demande par écrit au début du congé et s'il verse la totalité des primes, y compris la part de l'Employeur avant son départ.

À son retour au travail, l'employé retournera au poste qu'il occupait au moment de son départ si ce poste existe toujours. Sinon, il sera affecté à une fonction équivalente pourvu que les circonstances le permettent en conformité avec les dispositions de la convention collective.

ARTICLE 23 TRAVAUX À FORFAIT

23.00 En haute saison, l'employeur pourra confier par contrat, l'exécution d'une partie quelconque de son travail, en autant que cela n'ait pas pour effet d'entraîner la suspension, la mise à pied, le congédiement ou la réduction des heures normales de travail des employés réguliers de la Dam-en-Terre. En basse saison, avant de confier un tel contrat, il doit augmenter les heures de travail jusqu'à concurrence de l'horaire de travail en haute saison.

ARTICLE 24 DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

24.00 L'Employeur reconnaît à l'employé l'exercice des mêmes droits et participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays.

ARTICLE 25 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET AUTRES

25.00 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique, des changements administratifs, de modifications à la structure organisationnelle de l'Employeur, ce dernier doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en œuvre afin de permettre à l'employé régulier de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.

Aucun employé régulier ne sera congédié et ne subira de baisse de salaire par suite ou à l'occasion de l'un ou l'autre des changements prévus à l'article ci-dessus.

Cependant, l'employé régulier ne sera pas sujet aux augmentations salariales prévues par la convention collective durant la période où le salaire de la nouvelle fonction qu'il occupe atteindra le salaire qui lui est payé.

ARTICLE 26 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

26.00 La Dam-en-Terre convient que le perfectionnement et la formation de son personnel sont nécessaires en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation, par un développement adéquat de ses ressources humaines et elle s'engage à collaborer à cette fin. Pour ce faire, la Dam-en-Terre pourra faciliter la prise de congés prévue à la convention collective pour un membre du personnel en formation.

Cours préparé par la Dam-en-Terre

Quand il y aura lieu, la Dam-en-Terre préparera des programmes de formation pour son personnel sur les heures de travail et mobilisera les services de professeurs qualifiés, afin d'administrer les cours qu'elle jugera valables pour améliorer la qualité de ses services. À ce moment, les frais d'inscription, le salaire et autres dépenses inhérentes à ces cours, seront payables à 100 % par la Dam-en-Terre.

Cours de formation générale :

Tout employé désireux de suivre un cours de formation générale en dehors des heures de travail pourra en faire défrayer les coûts d'inscription à 100 % par la Dam-en-Terre, jusqu'à un maximum de 100\$ par cours aux conditions suivantes :

- 1- Qu'il avertisse la Direction avant le début des cours;
- 2- Que le cours suivi soit en relation avec le poste occupé ou convoité et ne soit pas considéré comme un prérequis à la tâche;
- 3- Qu'il réussisse le cours.

Cours de formation professionnelle ou universitaire :

Si un employé désire suivre un cours de perfectionnement ou de formation au niveau professionnel ou universitaire à l'intérieur des heures de travail, mais ne dépassant pas dix (10) jours consécutifs, il pourra voir payer son salaire, les frais de scolarité et autres dépenses inhérentes à 100% par la Dam-en-Terre, aux conditions suivantes :

- 1- Que ce cours soit en relation avec le poste occupé par l'employé et lui permette d'acquérir de nouvelles méthodes qui l'aideront à améliorer la qualité de son travail;
- 2- Que le cours suivi par l'employé ne soit pas considéré comme un prérequis exigé pour accomplir sa tâche;
- 3- Qu'il fasse part à la Direction de son intention de suivre ce cours, de même que des coûts à encourir dans un délai qui permettra à celle-ci de contrôler la valeur du cours;
- 4- Qu'il réussisse le cours.

Si un employé désire suivre un cours de perfectionnement ou de formation de niveau professionnel ou universitaire en dehors des heures de travail et réparti sur une longue échéance, il pourra voir payer son inscription à 75 %, ainsi que les volumes recommandés par le professeur et qui seront nécessaires pour suivre le cours. De plus, l'employé recevra une compensation pour son essence si le cours se donne à l'extérieur d'Alma, mais dans la région.

L'employé qui suivra ou aura suivi un tel cours ne sera pas tenu de fournir une attestation de réussite pour pouvoir bénéficier des avantages monétaires offerts par la Dam-en-Terre.

Il est à noter que tous ces cours sont sujets à approbation par la direction.

ARTICLE 27 FUSION

27.00 Dans le cas où, par législation ou autrement, il y a division, fusion ou changement des structures juridiques de la Dam-en-Terre, l'employé régi par les présentes conserve tous les droits, privilèges et avantages dont il jouit en vertu de la présente convention. De plus, les droits acquis par le Syndicat et l'employé sous l'empire des lois actuelles du travail ou découlant de la présente convention collective sont respectés en cas de division, fusion ou changement de structure juridique de la Dam-en-Terre. Cette dernière convient, le cas échéant, de négocier au préalable avec le Syndicat les modalités selon lesquelles le ou les nouveaux employeurs doivent s'engager à respecter les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 28 DURÉE DE LA CONVENTION

28.00 * Sauf expressément prévues et stipulés autrement, tous les articles de la présente convention entreront en vigueur à la date de signature et le demeureront jusqu'au 31 décembre 2025.

28.01 Cette convention demeurera en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement.

ARTICLE 29 * RÉTROACTIVITÉ

29.00 Les salaires prévus à l'article 30.00 sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2018. Les nouvelles échelles salariales entreront en vigueur à la date de la signature de la convention. Les augmentations seront payables aux employés réguliers sur la liste de paie active en date du 27 juillet 2020. La rétroaction salariale est versée dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de la présente convention.

ARTICLE 30 * SALAIRES

| | |
|------------------------------|---------|
| À l'embauche | = 85 % |
| Après six (6) MOIS | = 87,5% |
| Après douze (12) mois | = 90% |
| Après dix-huit (18) mois | = 95% |
| Après vingt-quatre (24) mois | = 100% |

AGENTE ADMINISTRATIVE ;

| | |
|----------------|----------------|
| À l'embauche : | 85 % = 19,40\$ |
| Après 6 mois | 87.5%= 19,97\$ |
| Après 12 mois | 90%= 20,54\$ |
| Après 18 mois | 95%= 21,68\$ |
| Après 24 mois | 100%= 22,82\$ |

TECHNICIEN EN ADMINISTRATION :

| | |
|----------------|----------------|
| À l'embauche : | 85 % = 18,31\$ |
| Après 6 mois | 87.5%= 18,85\$ |
| Après 12 mois | 90%= 19,39\$ |
| Après 18 mois | 95%= 20,46\$ |
| Après 24 mois | 100%= 21,54\$ |

AGENTE ADMINISTRATIVE TEMPORAIRE

Cette fonction est rémunérée à raison de 75% du salaire horaire de l'agente administrative selon l'évolution de son service continu. L'échelle de progression s'applique.

PRÉPOSÉ À L'ACCUEIL ET AUX RÉSERVATIONS (RÉCEPTION)

Salaire horaire d'un (1) dollars de plus de l'heure que le salaire minimum en vigueur au Québec. Les augmentations de salaire selon l'I.P.C sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2021.

L'augmentation des salaires faite aux dates et suivant les pourcentages indiqués ci-dessous selon les échelles de salaires et du plan d'évaluation des tâches régissant les employés de bureau

PRÉPOSÉ À LA COMPTABILITÉ

Salaire horaire d'un (1) dollars de plus de l'heure que le salaire minimum en vigueur au Québec. Ce salaire sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2021.

1^{er} janvier 2018 : 2 %

1^{er} janvier 2019 : 2,16 % (montant d'augmentation consentie à l'ensemble des employés régis par les SCFP 2541 de la Ville d'Alma).

1^{er} janvier 2020 : 2 %

1^{er} janvier 2021 : 2 % plus 100 % de la moyenne de l'I.P.C. excédant 2% pour la période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019)

1^{er} janvier 2022 : 2 % plus 100 % de la moyenne de l'I.P.C. excédant 2% pour la période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019)

1^{er} janvier 2023 : 2 % plus 100 % de la moyenne de l'I.P.C. excédant 2% pour la période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019)

Application de l'I.P.C. (exemple)

Moyenne I.P.C. = somme de l'I.P.C. des 12 mois précédant le 1^{er} janvier
divisée par 12 mois

Les indices utilisés aux fins d'indexation sont les indices des prix à la consommation (2002 = 100) pour le Canada et publiés par Statistique Canada.

Dans l'éventualité où Statistique Canada ne publierait pas l'I.P.C. approprié avant ou en date des ajustements prévus au présent article, tout ajustement requis par l'indice approprié est effectué à la date du commencement de la période de paie suivant sa publication officielle et cela rétroactivement à la date prévue.

La révision de l'I.P.C. déjà publiée par Statistique Canada ne peut pas amener une correction, rétroactive ou autre, d'un ajustement.

L'indexation dépend de la disponibilité de l'I.P.C. officiel mensuel de Statistique Canada dans sa présente forme et selon sa base actuelle (2002 = 100) à moins que les parties n'en conviennent autrement. Dans l'éventualité où la forme et/ou la base de l'indice serait changée, les parties essaient de modifier cette section ou si elles ne s'entendent pas, demandent à Statistique Canada de fournir une conversion ou un amendement approprié et devient applicable à compter de la date d'ajustement appropriée et par la suite.

Pendant la durée de la convention collective, tout l'I.P.C. inférieur à l'indice de base ne peut être utilisé pour réduire les salaires. Les ajustements déjà effectués ne peuvent pas être diminués.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES CI-DESSOUS ONT SIGNÉ CETTE CONVENTION
À ALMA, CE 16 SEPTEMBRE 2020.

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2706

CENTRE DE VILLÉGIATURE DAM-EN-
TERRE

Christina Lavoie, SCFP 2706

Alain Fortin, directeur par intérim

Ancy Gilbert, conseillère syndicale SCFP

Joany Boudreault, conseillère ressources
humaines et santé-sécurité

Véronique Tremblay, conseillère en santé-
sécurité et ressources humaines

François Carrier, président du conseil
d'administration

ANNEXE «A» ANCIENNETÉ ET DURÉE DE SERVICE

Christina Lavoie ancienneté depuis le 19 février 2018

Camille Dubé ancienneté depuis le 21 mai 2019

Laurence Couture ancienneté depuis le 21 mai 2019