



# ENTENTE DE PRINCIPE

## Manoir Montmorency



**PROTÉGEONS**  
une espèce en péril  
membres Sépaq en négo

Entente de principe intervenue le 25 juin 2020

entre

la Société des établissements de plein air du Québec

et

le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec

# La fin du dialogue de sourds

Depuis la présentation de la dernière entente de principe, votre comité de négociation a travaillé d'arrache-pied pour convenir d'une seconde entente de principe. Plusieurs écueils ont parsemé ce parcours entamé il y a presque un an. Rappelons-nous que l'an dernier, une première entente fut proposée au conseil de négociation à la veille des vacances de la construction. Ce dernier avait alors décidé de soumettre l'offre aux membres et la tournée de vote qui suivit se traduisit par un rejet de l'entente de principe. À l'occasion du conseil de négociation suivant, une orientation claire fut donnée au comité de négociation de ne revenir qu'avec rien de moins que 2 % d'augmentation salariale par année sur 5 ans.

Plusieurs rencontres de négociation ont eu lieu durant l'hiver 2019-2020. La présence de représentants du Conseil du trésor à la table de négociation n'était rien pour faciliter l'obtention d'une entente de principe digne du mandat donné par le conseil de négociation. En mars, la partie patronale mentionna qu'elle était en mesure de s'approcher du mandat qui avait été donné au comité de négociation, mais qu'il était impossible de le faire par la voie de l'indexation salariale. Le comité de négociation envisageait alors de profiter du sommet Sépaq prévu les 23 et 24 mars dernier pour tenir un conseil de négociation et valider la possibilité d'étudier les différents scénarios proposés par l'employeur.





Ce fut ensuite la crise de la COVID-19 qui est venue mettre des bâtons dans les roues à la négociation. Cependant, cette pause forcée fut mise à profit par le syndicat afin de déployer des moyens de communication jusqu'alors sous-exploités. Vidéoconférence, processus de vote en ligne et capsule vidéo explicative ne sont que des exemples d'outils déployés qui nous permettent maintenant d'être plus efficaces, mais surtout plus rapides dans le processus de tournée de vote aux membres.

Ainsi, le 11 juin 2020, à l'intérieur d'un sommet Sépaq réunissant l'ensemble des délégués des établissements, un conseil de négociation donna l'autorisation au comité de négociation d'aller explorer les pistes de travail déployées par l'employeur. Fort de ce mandat, le comité de négociation a travaillé intensément pour présenter différents scénarios à l'employeur et c'est le résultat du travail acharné de vos membres du comité qui a permis d'arriver à une entente de principe fort satisfaisante pour le comité de négociation le 25 juin 2020.

Qu'il s'agisse de mettre plus d'argent dans vos poches, de distribuer l'argent de façon équitable et non seulement pour les nouveaux arrivés à la Sépaq ou encore de faire un pas en avant sur le chapitre des assurances, l'entente de principe qui vous est présentée ici corrige les lacunes qui ont été soulevées lors de la dernière tournée de vote aux membres. C'est avec le sentiment du devoir accompli et l'impression sincère d'être allé chercher le maximum de ce qui était possible à la table de négociation que votre comité de négociation vous fait la présentation de cette entente.

Le présent document est construit sur la base des numéros d'articles de la convention collective de l'accréditation Parcs puisque c'est cette convention collective qui a été utilisée lors des travaux d'appariement des diverses conventions collectives.

# Changements normatifs

Dans un contexte visant à uniformiser les différentes conventions collectives, plusieurs articles seront réécrits sur le modèle de la convention collective « Parcs ». Ces changements n'auront aucune incidence sur la teneur des conventions collectives, mais permettront une gestion plus efficace des dossiers à travers les différentes conventions. Nous parlerons un peu plus le même langage. Les articles de la convention collective « Parcs » ainsi reproduits sont les suivants :

**Article 3** Responsabilités et fonctions de l'employeur, pratiques interdites

**Article 4** Régime syndical

**Article 5** Droit d'affichage et transmission des documents

**Article 6** Réunions syndicales

**Article 9** Représentation syndicale

**Article 10** Procédure de règlement des griefs

**Article 23** Langue de travail

**Article 28** Charges publiques et services communautaires

**Article 29** Absence pour affaires judiciaires

**Article 41** Versement des gains

**Article 42** Frais de déménagement

**Article 43** Frais de voyage, d'assignation et d'usage de voiture personnelle





Toujours dans le volet normatif, voici les changements qui seront apportés dans l'ensemble des conventions collectives :

## Article 1

### But de la convention et interprétation

Clarification des définitions suivantes : Période d'essai (promotion, mouvement latéral, mutation ou réorientation professionnelle) et période de probation (à l'embauche).

La période d'essai sera prolongée jusqu'à cent vingt (120) jours ou une saison afin de permettre à la personne visée de choisir en toute connaissance de cause les implications de son nouveau poste.

Ajout du texte suivant de l'Aquarium du Québec pour la définition du salarié étudiant pour l'ensemble des conventions collectives :

**Salarié étudiant : « Un salarié qui présente une attestation d'inscription d'un établissement d'enseignement reconnu aux fins de l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme et dont les services sont requis pour une période maximale de vingt-quatre (24) heures par semaine, sauf du 1er mai au lundi de la fête du Travail, du 15 décembre au 15 janvier ainsi que pendant une période de quatorze (14) jours consécutifs qui débute le vendredi marquant le début de la relâche scolaire de la région de l'établissement visé par des écoles primaires des commissions scolaires du Québec et qui se termine le dimanche suivant. »**



# Article 7

## Absence pour activités syndicales

- Texte de la convention collective « Parcs », mais maintien des banques de libérations syndicales déjà prévues aux autres conventions collectives respectives.
- Libérations syndicales : sur le temps des libérations syndicales, le syndicat rembourse à l'employeur l'équivalent du salaire, bonifié de 20 %, pour tenir compte des avantages sociaux.
- Délai de remboursement des sommes dues par le syndicat ou par l'employeur fixé à quarante-cinq (45) jours de façon bilatérale.
- Le délai de remise d'une libération syndicale passe de cinq (5) à sept (7) jours; la libération sera transmise de façon électronique (sauf réserve de la liste des variations à tenir à jour).

# Article 8

## Comité des relations de travail

- Afin de rendre plus conforme à la pratique, il est convenu de tenir minimalement trois (3) rencontres du comité des relations de travail (CRT) par saison d'opération. Il a aussi été convenu de relancer la formation conjointe pour les CRT partout où ils ne sont pas efficaces ou aux endroits où les intervenants ont changé.

# Article 11

## Arbitrage

- Le texte de la convention collective modifiée des « Parcs » est celui qui serait applicable pour toutes les conventions collectives et retrait des noms d'arbitres :
  - Retirer les articles 11.04 et 11.05
  - Ajouter un paragraphe à 11.02 :  
**« L'arbitre est choisi après entente entre les parties. À défaut d'entente, l'arbitre est nommé par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ».** Voir article 12.02 de la convention collective de l'Auberge de montagnes des Chic-Chocs.

# Article 12

## Mesures administratives et disciplinaires

- 12.11 Aucune réprimande inscrite au dossier d'un salarié ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie, à l'intérieur d'un délai de douze (12) mois de service continu pour le salarié régulier ou de dix (10) mois de service pour le salarié saisonnier ou le salarié saisonnier aux activités commerciales, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement. De plus, telle réprimande est retirée de son dossier.

# Article 13

## Classification et classement

- Mettre à jour le plan de classification.
- Former un comité paritaire pour l'évaluation des emplois.
- Rendre disponibles les descriptions d'emploi dans les établissements.

# Article 14

## Évaluation

- Minimum d'une (1) évaluation par année pour tous les salariés; celle-ci doit être remplie (copie envoyée) dans les quarante-cinq (45) jours de la fin de l'emploi.
- L'évaluation du personnel régulier doit être effectuée avant le 31 mars de chaque année.

# Article 16

## Service continu

- Incorporer dans l'article 16 la notion du retour des personnes retraitées (sans délai, mais avec validation des qualifications) et des personnes réembauchées (délai de 2 ans).



## Article 17

### Mouvement de personnel

- Incorporer dans l'article 17 la notion du retour des personnes retraitées (sans délai, mais avec validation des qualifications) et des personnes réembauchées (délai de 2 ans).

## Article 24

### Santé et sécurité au travail

- Réviser cet article et annuler l'entente datant de 2002.
- Remplacer par comité SST paritaire, deux (2) rencontres par année; pour les autres modalités, en convenir localement.

## Article 25

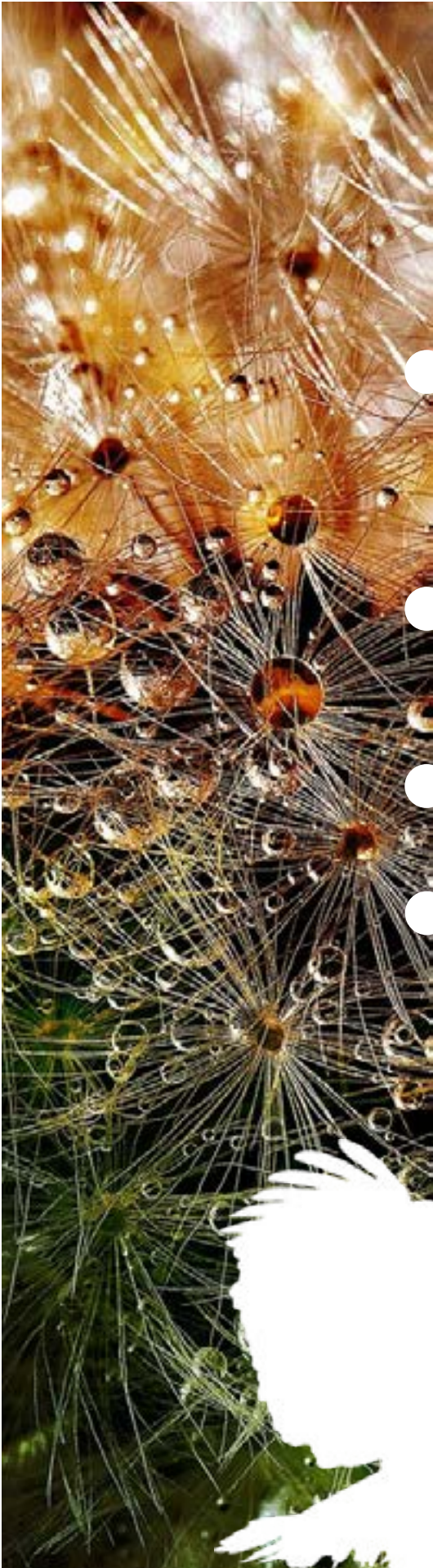
### Uniforme

- Retirer dans l'article le terme « costume ».

## Article 26

### Heures de travail

- 26.02 (« Parcs ») Il est convenu d'ajouter : « L'employeur prendra des mesures afin de limiter de telles situations ».
- Délai minimal pour afficher les horaires de travail :
  - Produire les horaires minimalement pour une (1) semaine et les afficher le mercredi pour la semaine qui débute le dimanche suivant.
  - Maintenir le mode d'affichage actuel où la situation s'applique.



## Article 27

### Absence sans salaire

27.03 « Après cinq (5) ~~sept (7)~~ années de service continu, le salarié régulier a droit, après entente avec l'employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, une fois par période d'au moins cinq (5) ~~sept (7)~~ ans, à une absence sans salaire dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

Le salarié saisonnier ou saisonnier aux activités commerciales bénéficie d'un tel congé après cinq (5) ans ~~neuf (9) saisons de travail~~ de service continu. La durée de l'absence ne peut excéder ~~une saison d'opération~~ ou cinquante-deux (52) semaines.

Pour obtenir ce congé, le salarié doit en faire la demande par écrit à l'employeur, au moins soixante (60) jours avant la date de début du congé et en préciser la durée.

Le salarié qui veut mettre fin à son congé sans salaire avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour. »

# Article 32

## Congés sociaux

- Congé de décès à harmoniser avec les modifications apportées à la Loi sur les normes du travail.

# Article 34

## Régime d'assurance vie, maladie et salaire

- Le délai préalable pour le congé pour affaire personnelle passe de quarante-huit (48) à soixante-douze (72) heures.
- La possibilité de prendre deux (2) jours consécutifs pour affaires personnelles, avec autorisation du gestionnaire.
- La possibilité de prendre des journées de maladie pour des rendez-vous de nature médicale.

# Article 44

## Durée de la convention collective

- La durée de la convention collective est de cinq (5) ans.





# Autres dispositions

## Banques de réserve

- Introduction de deux (2) banques de réserve : une banque de vacances ainsi qu'une banque d'heures supplémentaires et de jours fériés. Les cumulatifs de ces banques seront en dollars. Un report des montants cumulés sera possible d'une année à l'autre jusqu'à concurrence de l'équivalent de cinq (5) jours de travail pour chacune de ces banques. Elles pourront être payées à la fin de la saison pour permettre de prolonger la période d'admissibilité à l'assurance-emploi. L'excédent des cinq (5) jours de travail cumulables sera payé annuellement, à la fin de la saison ou au 31 mars de l'année en cours.

## Aménagement de temps de travail

- Il sera maintenant possible de faire des aménagements de temps de travail sur une base individuelle, libre et volontaire, révocables bilatéralement sur avis préalable d'une période de paie, les avantages sociaux étant calculés au prorata.

## Abolition de l'entente de dérogation

- En lien avec la reconnaissance de l'expérience à l'embauche.

## Mobilité interétablissements

- Possibilité de retour dans son établissement d'origine jusqu'à deux (2) ans après le départ dans un autre établissement.
  - Avis de retour préalable de trente (30) jours.

# Comité de travail

## Griefs en suspens au 31 juillet 2020

- Les parties conviennent de créer, avant le 31 juillet 2020, un comité de travail composé de
- six (6) personnes : 3 personnes désignées par le syndicat et 3 personnes désignées par la Sépaq.
  - Ce comité a pour mandat d'analyser l'ensemble des griefs en suspens au 31 juillet 2020 et d'identifier :
    - les griefs réglés;
    - les griefs faisant objet de désistement;
    - les griefs référés à l'arbitrage avec désignation d'un arbitre.
  - Le rapport signé par les membres du comité devra être déposé aux parties avant le 27 novembre 2020.





## Pour Manoir Montmorency

### **Comité de travail – Assurances collectives**

- Les parties conviennent de créer, avant le 31 juillet 2020, un comité de travail composé de 6 personnes : 3 personnes désignées par le syndicat et 3 personnes désignées par la Sépaq.
- Ce comité a pour mandat de produire un rapport détaillé et des recommandations conjointes à la vice-présidence – ressources humaines, relativement aux modalités de paiement applicables pour les primes reliées à l'assurance collective par les salariés.
  - Les recommandations émises ne doivent pas engendrer une augmentation des coûts de la part payée par la Sépaq ni une augmentation de l'ensemble des coûts administratifs pour la Sépaq.
  - L'objectif est de faciliter le paiement des primes par les salariés.
  - Le rapport signé par les parties devra être déposé avant le 26 février 2021.

### **Entente de principe pour le volet monétaire 2019**

- 2 %
- Reconnaissance du service continu
- Indexation (primes et allocations en \$)



# Entente de principe pour le volet monétaire

suite

## 2020

- 1,75 %
- Forfaitaire : 0,25 % pour tous
- Reconnaissance – Expérience à l'embauche (maximum à l'échelon 5)
- Ajout de jours fériés, les 24 et 31 décembre pour les accréditations qui n'ont pas 13 jours fériés
- Indexation (primes et allocations en \$)
- Pourboires (13 %) - 1<sup>er</sup> avril

## 2021

- Intégration de la nouvelle échelle salariale (valeur moyenne 3 %)
- Forfaitaire :
  - Pour les échelons 1 à 7, montant forfaitaire pour ceux qui gagnent moins de 1 % avec la structure salariale unique afin de combler la différence entre le gain de l'introduction de l'échelle salariale et 1 %.
  - Pour l'échelon 8 et les hors taux-hors échelle, montant forfaitaire pour ceux qui gagnent moins de 2 % avec la structure salariale unique afin de combler la différence entre le gain de l'introduction de l'échelle salariale et 2 %.
- Abolition de l'échelon 1 rangement 1 pour débiter à 14,57 \$/h
- 500 000 \$ pour les travaux de classification et d'équité
- Ajout de 3 jours fériés additionnels pour les accréditations qui n'ont pas 13 jours fériés

## 2022

- 1,5 %
- Forfaitaire : 0,5 % pour tous
- Indexation (primes et allocations en \$)
- Pourboires (13,5 %) 1<sup>er</sup> avril

## 2023

- 1 %
- Forfaitaire : 1 % pour tous
- Reconnaissance de l'expérience à l'embauche : aucun maximum
- Indexation (primes et allocations en \$)

# En terminant

Fort satisfait des gains obtenus dans les derniers mois, le comité de négociation recommande l'acceptation de cette entente de principe. Dans le contexte économique actuel, accepter cette entente de principe, c'est sécuriser les gains obtenus sur la table de négociation et surtout permettre aux membres de stabiliser leur situation financière.

