

POLITIQUE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

(Avantages sociaux et bénéfices marginaux)



But

La présente politique a pour but de déterminer les avantages qui sont des compensations complémentaires au salaire de base.

L'employeur, c'est-à-dire la Fédération de golf du Québec (« Golf Québec »), doit offrir les avantages sociaux minimums prévus par la loi. Les avantages supplémentaires sont ceux offerts volontairement par Golf Québec.

Salaire

Le salaire est versé à l'employé(e) en vingt-six (26) paiements, toutes les deux (2) semaines, sur lequel sont déduites les retenues. Le salaire est payé par virement bancaire à un compte au nom de l'employé(e).

Heures de travail

La semaine de travail est quarante (40) heures par semaine.

Les salarié(e)s entrés en fonction avant le 1^{er} juillet 2007 continuent de bénéficier de la semaine de travail de trente-cinq (35) heures.

Si la nature du poste fait en sorte que les heures travaillées pendant la saison de golf sont plus considérables, il est possible de les reporter en période hors saison à la suite de l'approbation de la supérieure immédiate ou du supérieur immédiat. Le salaire annuel tient compte de l'ensemble des heures nécessaires pour accomplir les tâches du poste occupé. Aucune majoration des heures supplémentaires ne sera effectuée.

Jours fériés

Conformément aux normes et conditions du travail en vigueur au Québec, la liste des huit (8) jours fériés applicables est la suivante :

- 1^{er} janvier (jour de l'An);
- Vendredi saint ou lundi de Pâques, au choix de l'employeur;
- Lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes);
- 24 juin (des règles particulières s'appliquent pour la fête nationale);
- 1^{er} juillet (fête du Canada) ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet;
- 1^{er} lundi de septembre (fête du Travail);

- 2e lundi d'octobre (Action de grâce);
- 25 décembre (jour de Noël).

L'employé(e) qui doit travailler pendant l'un de ces jours fériés peut le reporter.

Congé annuel

L'employé(e) ayant moins d'un (1) an de service a droit au nombre de jours en congé payé correspondant à 6 % du salaire gagné au 31 décembre. L'employé(e) ayant droit à moins de dix (10) jours de congé payés peut compléter jusqu'à concurrence de deux (2) semaines (quatorze (14) jours civils) à ses frais.

Par la suite, l'employé(e) accumule une journée additionnelle de congé payé pour chacune de ses années de service calculé au 31 décembre, et ce, jusqu'à concurrence de cinq (5) semaines de congé annuel payé (soit vingt-cinq (25) jours civils), ce qui correspond à 10 % du salaire gagné.

Journées de maladie

Un maximum de six (6) journées de maladie payées est permis annuellement. Elles ne sont pas cumulatives ou payables si elles ne sont pas utilisées.

Assurance collective

La période de probation de l'employé(e) est de trois (3) mois. Lorsque cette période est terminée, Golf Québec offre un programme d'assurance collective individuelle ou familiale. Golf Québec en assume la totalité des frais.

Cette assurance collective individuelle inclut :

- Assurance vie et mort accidentelle ou mutilation;
- Assurance salaire de courte et de longue durée;
- Assurance soins médicaux;
- Assurance soins dentaires;
- Examen de la vue, lunettes, lentilles cornéennes.

Régime volontaire d'épargne-retraite (RVER)

La période de probation de l'employé(e) est de trois (3) mois. Lorsque cette période est terminée, Golf Québec offre un régime volontaire d'épargne-retraite (RVER).

L'employé(e) qui désire y cotiser peut le faire sur une base volontaire. Pour ce faire, l'employé(e) devra déterminer son profil d'investisseur avec un conseiller. Le cas

échéant, Golf Québec pourra appairier l'investissement de l'employé(e), et ce, jusqu'à concurrence de 5 % de la cotisation versée par l'employé(e).

Télétravail

Au minimum, Golf Québec exige une (1) journée de travail collaboratif, à la Maison du Loisir et du Sport, où tous les membres du personnel auront l'occasion de se rencontrer et d'échanger.

En autre temps, le télétravail est une forme d'organisation du travail selon laquelle l'employé(e) effectue une partie ou la totalité de ses tâches dans un lieu de télétravail, notamment en utilisant les technologies de l'information.

Les conditions d'admissibilité au télétravail et ses modalités sont décrites dans la Politique sur le télétravail de Golf Québec.

Activités d'équipe

Dans l'objectif de promouvoir l'esprit d'équipe entre les membres du personnel, Golf Québec organise deux (2) ou trois (3) activités d'équipe par année.

Au même titre que la journée de travail en présentiel à la Maison du Loisir et du Sport, la participation à ces activités d'équipe est obligatoire pour favoriser les échanges entre les employé(e)s et leur permettre de mieux se connaître.

Équipement électronique fourni (cellulaire et ordinateur)

Golf Québec fournit un téléphone cellulaire à l'employé(e) ou rembourse l'employé pour l'utilisation de son cellulaire personnel, et ce, à concurrence du forfait mensuel payé dans le contrat de téléphonie avec le Regroupement Loisir et Sport du Québec (RLSQ).

L'utilisation attendue de ce téléphone cellulaire permettra notamment d'instaurer un double facteur d'authentification pour se connecter aux serveurs de Golf Québec ainsi que l'installation de plateformes de communications comme Microsoft Outlook et Teams. Il est attendu que l'employé(e) se rende disponible et réponde à ses messages dans les meilleurs délais, et ce, à l'intérieur des heures normales de bureau.

Golf Québec fournit un ordinateur portable à l'employé(e) pour l'accomplissement de ses tâches.

Formation continue

Golf Québec pourrait rembourser certaines dépenses encourues par l'employé(e) qui souhaiterait suivre des cours de perfectionnement dans le cadre de ces fonctions. Une demande à cet effet doit être présentée à la direction générale pour qu'elle soit approuvée.