Service des ressources humaines
Division des relations de travail

Conditions de travail
En vigueur jusqu'au 31 décembre **2028**

Conditions de travail du personnel occasionnel non syndiqué d'ExpoCité

VILLE DE QUÉBEC

TABLE DES MATIÈRES

SECTION 1.00	OBJET	2
SECTION 2.00	DÉFINITIONS	2
SECTION 3.00	PÉRIODE D'ESSAI	3
SECTION 4.00	TRAITEMENTS	3
SECTION 5.00	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	4
SECTION 6.00	HEURES DE TRAVAIL	4
SECTION 7.00	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	4
SECTION 8.00	JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS	4
SECTION 9.00	FÊTE NATIONALE DU 24 JUIN	5
SECTION 10.00	VACANCES ANNUELLES	5
SECTION 11.00	CONGÉS SOCIAUX ET FAMILIAUX	6
SECTION 12.00	PROTECTION JUDICIAIRE	7
SECTION 13.00	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	8
SECTION 14.00	DURÉE	8
ANNEXE A	ÉCHELLES DE TRAITEMENT	9

Le genre masculin utilisé dans ce document désigne aussi bien les femmes que les hommes.

Tous les règlements et lois d'ordre public et toutes les dispositions d'ordre public se retrouvant dans des règlements ou des lois en vigueur au Québec font partie intégrante du présent recueil des conditions de travail du personnel occasionnel non syndiqué d'ExpoCité, comme s'il y était nommé.

SECTION 1.00 OBJET

1.01 L'objet **du recueil** est de maintenir et de promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'Employeur et le personnel occasionnel non syndiqué d'ExpoCité et de régir leurs conditions de travail.

1.02 Le présent document a aussi pour objet de définir une politique de gestion applicable au personnel occasionnel non syndiqué et il repose sur les principes suivants :

a) Le respect de la Charte de la Ville de Québec et ses modifications;

b) L'établissement de conditions de travail justes et équitables, y compris celles qui concernent la rémunération;

c) L'assurance d'un milieu de travail stimulant qui favorise le développement et la formation.

1.03 L'Employeur convient de prendre les mesures requises aux fins de résoudre les problèmes qui pourraient découler de l'application ou de l'interprétation du présent document.

SECTION 2.00 DÉFINITIONS

2.01 a) **CONJOINT** : tel que défini à la *Loi sur les normes du travail*, il s'agit de personnes :

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

b) **EMPLOYÉ** : une personne exerçant les fonctions d'occasionnel non syndiqué pour le compte de l'Employeur;

c) **EMPLOYEUR** : la Ville de Québec **et ses représentants**;

d) **PÉRIODE D'ESSAI** : période de douze (12) mois de calendrier travaillés dans un poste à l'intérieur **d'un titre d'emploi** couvert par le présent **recueil de conditions de travail**;

e) **EMPLOI** : ensemble de tâches nécessitant les services d'un employé;

f) **SERVICE CONTINU** : la durée ininterrompue pendant laquelle un employé est lié à l'Employeur par un contrat de travail ou plusieurs contrats successifs.

Cependant, pour l'employé qui quitte son emploi chez l'Employeur et qui est admis de nouveau dans le service municipal avant qu'une période de douze (12) mois ne se soit écoulée depuis la date de son départ, le service accompli avant sa cessation d'emploi est considéré pour les seules fins de l'établissement des crédits de vacances auxquels il a droit;

g) **SUPÉRIEUR** : le cadre dont relève directement l'employé.

SECTION 3.00 PÉRIODE D'ESSAI

3.01 L'employé est soumis à une période d'essai de douze (12) mois **de calendrier travaillés**.

3.02 L'employé est évalué au cours de son sixième (6e) mois et de son onzième (11e) mois d'emploi et ces évaluations sont transmises au Service des ressources humaines. Une copie du rapport est transmise au Service des ressources humaines en cas de prolongation de la période d'essai ou de renvoi.

SECTION 4.00 TRAITEMENTS

4.01 La politique salariale de l'Employeur vise à octroyer à ses employés une rémunération concurrentielle. Afin d'atteindre ce but, l'échelle salariale d'un emploi tient compte des responsabilités inhérentes à cet emploi.

4.02 Les échelles de traitements apparaissent à l'annexe « A ».

a) **Pour les années 2024, 2025 et 2026, les majorations économiques sont de 4 %.**

b) **Pour les années 2027 et 2028, les majorations économiques sont de 3 %.**

L'Employé à l'emploi de la Ville au moment de l'adoption du recueil des conditions de travail du personnel non syndiqué d'ExpoCité par le Conseil d'agglomération de la Ville, et celui, après le 1er janvier 2024, déclaré en invalidité présumée permanente, admis à sa retraite ou ayant droit de l'employé décédé a droit à l'ajustement de salaire rétroactif et à l'augmentation générale annuelle.

4.03 La période de paie est du dimanche au samedi de la semaine suivante et l'employé est payé le deuxième (2e) jeudi suivant la fin de la période de paie. La paie se fait par dépôt bancaire dans une institution financière choisie par l'employé.

Si le jeudi est chômé, l'employé est payé le jour ouvrable précédent.

SECTION 5.00 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

5.01 L'Employeur convient que le perfectionnement est nécessaire en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation par un développement adéquat de ses ressources humaines et s'engage à collaborer à cette fin.

5.02 Les plans de formation des ressources humaines visent à répondre en priorité aux besoins de l'Employeur en tenant compte si possible des besoins de développement individuels.

SECTION 6.00 HEURES DE TRAVAIL

6.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures.

6.02 Il est de la responsabilité de l'employé de garantir la disponibilité nécessaire afin que l'Employeur soit en mesure d'assurer la bonne marche de ses opérations.

6.03 **L'employé qui est appelé au travail à la demande expresse de l'Employeur ou dans le cours normal de son emploi, et qui travaille moins de quatre (4) heures consécutives, a droit à une indemnité égale à quatre (4) heures à son taux horaire régulier.**

Toutefois, toute rencontre d'information est exclue du paragraphe précédent et l'employé est uniquement rémunéré pour le temps prévu à ladite rencontre.

SECTION 7.00 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

7.01 Le travail excédant la semaine normale de quarante (40) heures est rémunéré au taux régulier majoré de 50 %.

SECTION 8.00 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

8.01 Le 1er janvier, le Vendredi saint, la fête des Patriotes, le 1er juillet, la fête du Travail, le jour de l'Action de grâces et le jour de Noël sont reconnus comme jours fériés et chômés.

8.02 L'employé a droit, dans le cas où il travaille un jour férié, au paiement d'une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné, excluant les heures supplémentaires, au cours des quatre (4) semaines complètes de travail précédant immédiatement ce jour férié, en plus de son salaire normal.

8.03 Dans le cas où il ne travaille pas un jour férié, il a droit au paiement de l'indemnité prévue au paragraphe précédent, s'il ne s'est pas absenté sans une raison valable le jour ouvrable précédent ou suivant le jour férié.

SECTION 9.00 FÊTE NATIONALE DU 24 JUIN

9.01 L'employé a droit pour la Fête nationale au paiement d'une indemnité. Cette indemnité est égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de travail précédent la semaine du 24 juin, excluant les heures supplémentaires.

9.02 Si un employé doit travailler le 24 juin, il a droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale à celle prévue à la clause 9.01 ou à un congé compensatoire équivalent, qui doit être pris le jour ouvrable qui précède ou qui suit la fête.

SECTION 10.00 VACANCES ANNUELLES

10.01 a) L'employé qui, au 31 décembre d'une année a accumulé moins de trois (3) ans de service continu, a droit à une indemnité de vacances égale à 4 % de son salaire brut.

b) L'employé qui, au 31 décembre d'une année a accumulé trois (3) ans de service continu ou plus, a droit à une indemnité de vacances égale à 6 % de son salaire brut.

c) L'employé qui, au 31 décembre d'une année a accumulé douze (12) ans de service continu ou plus, a droit à une indemnité de vacances égale à 8 % de son salaire brut.

d) L'employé qui, au 31 décembre d'une année, a accumulé vingt (20) ans de service continu ou plus, a droit à une indemnité de vacances égale à 10 % de son salaire brut.

e) L'employée qui, au 31 décembre d'une année, a accumulé vingt-huit (28) ans de service continu ou plus, a droit à une indemnité de vacances égale à 12 % de son salaire brut.

10.01 L'indemnité de vacances est versée avec la paie.

10.02 L'employé qui, au 31 décembre d'une année a accumulé moins d'un (1) an de service continu, peut s'absenter pour ses vacances annuelles, à compter du lendemain, le 1er janvier, pendant une période de temps non rémunérée correspondant à un (1) jour ouvrable pour chaque mois où il a été au service de l'Employeur, sans que la durée totale du congé n'excède deux (2) semaines.

10.03 L'employé qui, au 31 décembre d'une année a accumulé un (1) an de service continu, peut s'absenter pour ses vacances annuelles, à compter du lendemain, le 1er janvier, pendant une période de temps non rémunérée n'excédant pas deux (2) semaines.

10.04 L'employé qui, au 31 décembre d'une année a accumulé trois (3) ans de service continu ou plus, peut s'absenter pour ses vacances annuelles, à compter du lendemain, le 1er janvier, pendant une période non rémunérée de trois (3) semaines, dont deux (2) semaines continues.

10.05 L'employé qui, au 31 décembre d'une année a accumulé douze (12) ans de service continu ou plus, peut s'absenter pour ses vacances annuelles, à compter du lendemain, le 1er janvier, pendant une période non rémunérée de quatre (4) semaines, dont deux (2) semaines continues.

10.06 L'employé qui, au 31 décembre d'une année a accumulé vingt (20) ans de service continu ou plus, peut s'absenter pour ses vacances annuelles, à compter du lendemain, le 1er janvier, pendant une période non rémunérée de cinq (5) semaines, dont deux (2) semaines continues.

10.07 L'employé qui, au 31 décembre d'une année a accumulé vingt-huit (28) ans de service continu ou plus, peut s'absenter pour ses vacances annuelles, à compter du lendemain, le 1er janvier, pendant une période non rémunérée de six (6) semaines, dont deux (2) semaines continues.

10.08 L'employé doit formuler sa demande de vacances au plus tard trente (30) jours avant la date prévue.

Les semaines de vacances sont sujettes à l'approbation du supérieur ou de son représentant; l'employé est informé des motifs justifiant une modification ou un refus de demande de vacances. Les vacances sont accordées dans la mesure où les besoins du service le permettent.

SECTION 11.00 CONGÉS SOCIAUX ET FAMILIAUX

11.01 L'employé peut s'absenter du travail dans les cas suivants :

a) À l'occasion du décès ou des funérailles de sa conjointe ou son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur : deux (2) journées sans réduction de salaire et trois (3) autres journées sans salaire.

b) À l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de sa conjointe ou son conjoint : une (1) journée sans réduction de salaire.

c) Lors de son mariage ou de son union civile : une (1) journée sans réduction de salaire.

d) À l'occasion du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de sa conjointe ou son conjoint : une (1) journée sans salaire.

11.02 **L'employé peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées :**

- **À la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint;**
- **La santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle il agit à titre de proche aidant tel que défini à l'article 79.7 de la *Loi sur les normes du travail*.**

Malgré ce qui précède, en cas de maladie ou pour les obligations mentionnées à la présente clause, les deux (2) premières occurrences sont rémunérées selon le 1/20 des quatre (4) semaines de paie complètes précédant la prise du congé, lorsque l'employé a au moins trois (3) mois de service continu.

Ce congé peut être fractionné en journées.

L'employé doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

11.03 Dans les cas prévus aux clauses 11.01 a), b) et 11.02, l'employé doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible. Dans les cas prévus aux clauses 11.01 c) et d), l'employé doit aviser l'Employeur de son absence au moins une (1) semaine à l'avance.

11.04 L'employé a droit à un congé social s'il doit travailler la journée où survient l'un ou l'autre des événements dont il est fait mention à la clause 11.01.

SECTION 12.00 PROTECTION JUDICIAIRE

12.01 L'Employeur s'engage à assurer, à ses frais, une défense pleine et entière à l'employé qui est poursuivi par suite d'actes, autres que ceux de faute lourde, posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant qu'employé de l'Employeur.

12.02 L'Employeur convient d'indemniser l'employé de toute obligation que la loi ou tout jugement lui impose en raison de la perte ou du dommage résultant d'actes, autres que ceux de faute lourde, posés par lui dans l'exercice et les limites de ses fonctions, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel l'employé n'est pas déjà indemnisé d'une autre source, pourvu que :

a) L'employé ait donné, par écrit à son supérieur, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite;

b) Qu'il n'ait admis aucune responsabilité quant à telle réclamation;

c) Qu'il cède à l'Employeur, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par lui, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par l'Employeur à cette fin;

d) Si l'Employeur décide de ne pas porter appel d'un jugement, l'employé peut le faire lui-même. L'Employeur rembourse alors les honoraires versés à son avocat pourvu toutefois que le taux horaire de l'avocat ait été convenu au préalable entre l'Employeur et ce dernier et que la décision de l'employé s'appuie sur une opinion écrite, motivée et favorable de son avocat justifiant l'opportunité de l'appel. À défaut d'entente quant à ce taux, le litige sera référé au Barreau du Québec.

12.03 L'employé a le droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son avocat à l'avocat choisi par l'Employeur.

12.04 Aux fins du présent article, la faute lourde s'entend d'une inconduite sans commune mesure avec les erreurs auxquelles on peut raisonnablement s'attendre de l'employé dans l'exercice de ses fonctions.

SECTION 13.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

13.01 L'Employeur s'engage, dans la plus grande mesure du possible, à prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé du personnel occasionnel non syndiqué. En particulier et sans restreindre la portée de ce qui précède, les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* de même que les règlements découlant de ces lois sont respectés.

SECTION 14.00 DURÉE

14.01 Les conditions de travail prévues dans ce recueil sont en vigueur à compter de leur adoption par le Conseil d'agglomération de la Ville, à moins d'une stipulation à l'effet contraire clairement mentionnée dans ce document. Elles continuent de s'appliquer jusqu'au 31 décembre **2028** ou jusqu'à ce que le Conseil d'agglomération de la Ville approuve les modifications qui pourraient y être apportées.

ANNEXE A ÉCHELLES DE TRAITEMENT

Échelles de traitement
Emplois occasionnels non syndiqués - ExpoCité

Classe	Titre d'emploi	Date effective	Salaire horaire		
			Embauche	1 an	2 ans
1	Responsable du service à la clientèle	2024-01-01	24,74 $	27,49 $	30,23 $
		2025-01-01	25,73 $	28,59 $	31,44 $
		2026-01-01	26,76 $	29,73 $	32,70 $
		2027-01-01	27,56 $	30,62 $	33,68 $
		2028-01-01	28,39 $	31,54 $	34,69 $
2	Responsable de la sécurité Responsable des stationnements Responsable des quais	2024-01-01	27,49 $	30,23 $	32,96 $
		2025-01-01	28,59 $	31,44 $	34,28 $
		2026-01-01	29,73 $	32,70 $	35,65 $
		2027-01-01	30,62 $	33,68 $	36,72 $
		2028-01-01	31,54 $	34,69 $	37,82 $
3	Responsable de soutien – service aux événements	2024-01-01	30,23 $	32,96 $	35,60 $
		2025-01-01	31,44 $	34,28 $	37,02 $
		2026-01-01	32,70 $	35,65 $	38,50 $
		2027-01-01	33,68 $	36,72 $	39,66 $
		2028-01-01	34,69 $	37,82 $	40,85 $