



RANDOQUÉBEC

Guide de l'employé 2023-2024

Adopté par le conseil d'administration le 23 février 2023



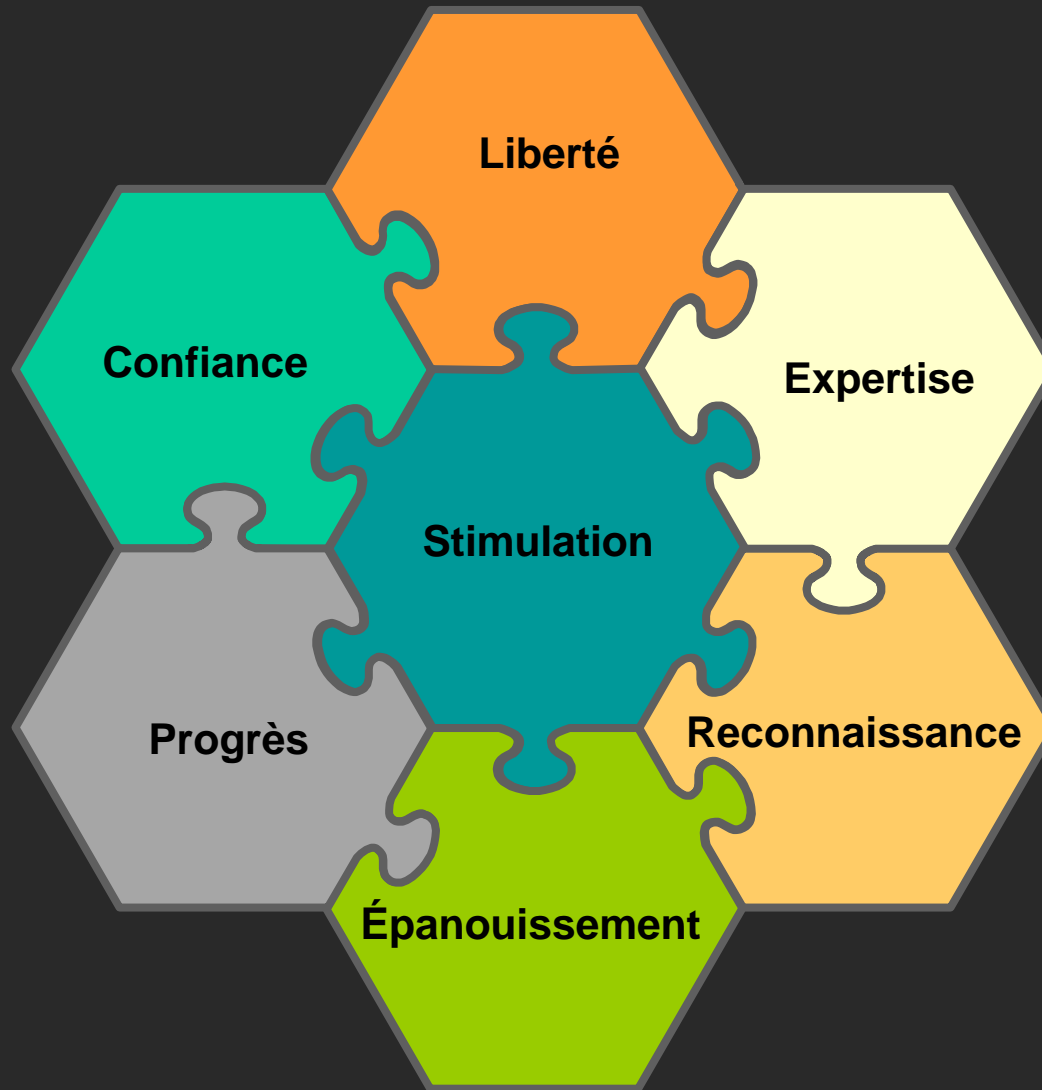
RANDOQUÉBEC

**Vision
organisationnelle et
cadre de travail**

Valeurs collectives



Retombées collectives





Philosophie organisationnelle

Services aux membres et à la communauté



Technicien (ne) / application de procédés méthodologiques



Professionnel (le) / responsable de secteur(s) du département



Directeur (trice) de département



Directeur Général / Directeur général-adjoint

Espace professionnel

Services aux membres et à la communauté



Technicien (ne) / application de procédés méthodologiques

- Mise en œuvres des procédures / politiques / tâches
- Participe au développement de son département (comités)
- Effectue les tâches de soutien administratif de son département après spécification de celle-ci.



Professionnel (le) / responsable de secteur(s) du département

- Gestion de projets (collaboration partenariale, suivi budgétaires, évaluation).
- Mise en œuvre et opérationnalisation des projets
- Représentation spécifique aux projets et dossiers sous sa responsabilité.
- Veille stratégique spécifique aux projets et dossiers
- Tâches spécifiques aux dossiers et projets

Espace professionnel

Services aux membres et à la communauté



Directeur (trice) de département

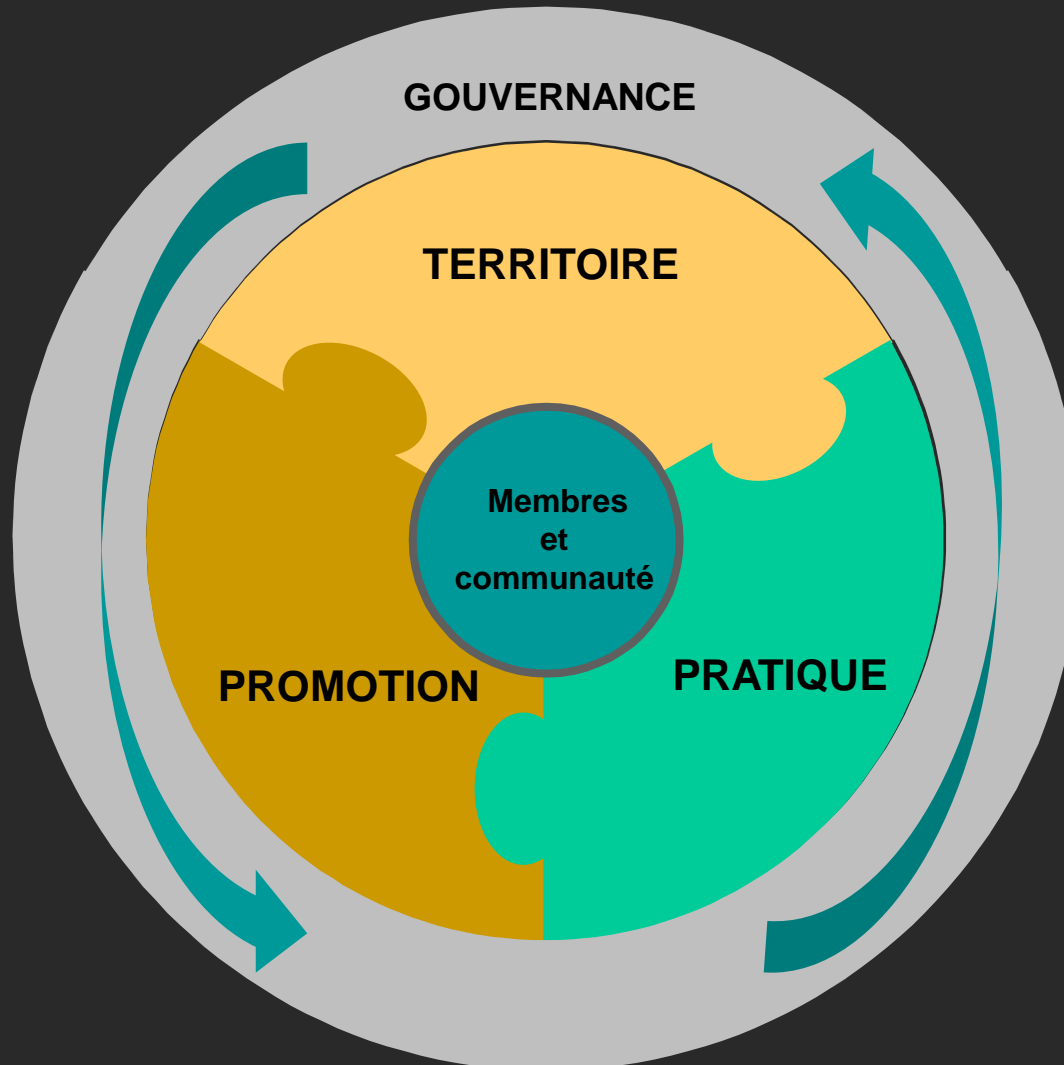
- Vision stratégique et tactique de son département.
- Accompagnement et bien-être des ressources humaines du département.
- Suivi budgétaire du département.
- Développement et partenariat.
- Représentation.
- Application du plan d'action.
- Applique les directives du DG.



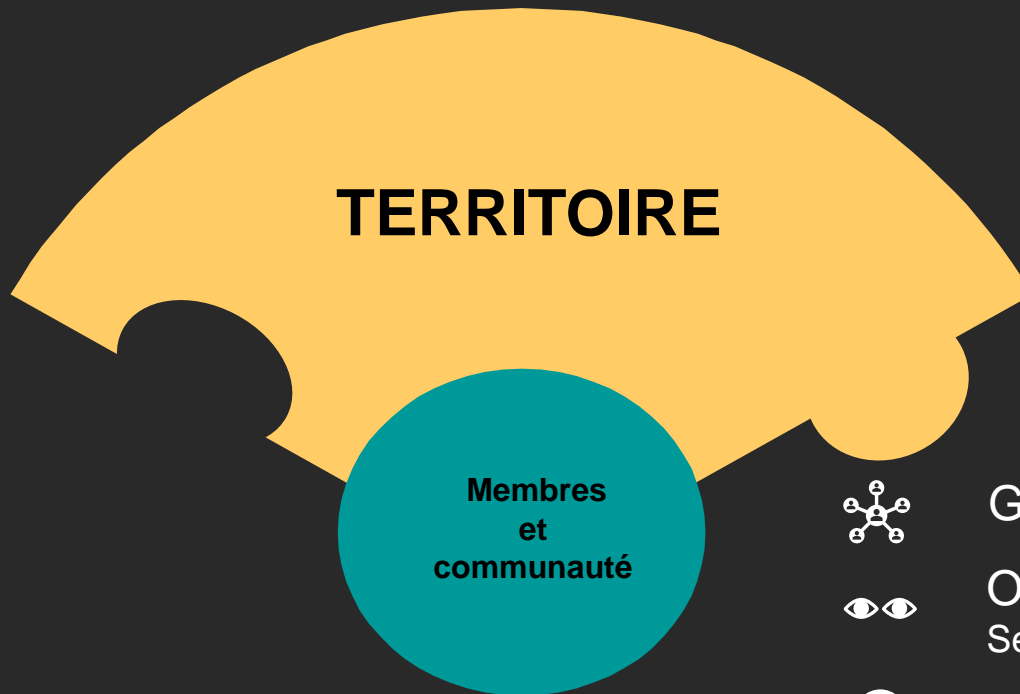
Directeur Général / Directeur général-adjoint

Définir les politiques et les plans stratégiques de Rando Québec, diriger les activités et les ressources humaines

Rando Québec



Département “territoire”



TERRITOIRE

**Membres
et
communauté**



Grégory Flayol



Olivier Bélanger
Secteur technologique



Frédéric Minelli
Secteur géomatique



Marine Depierre
Secteur organisationnel

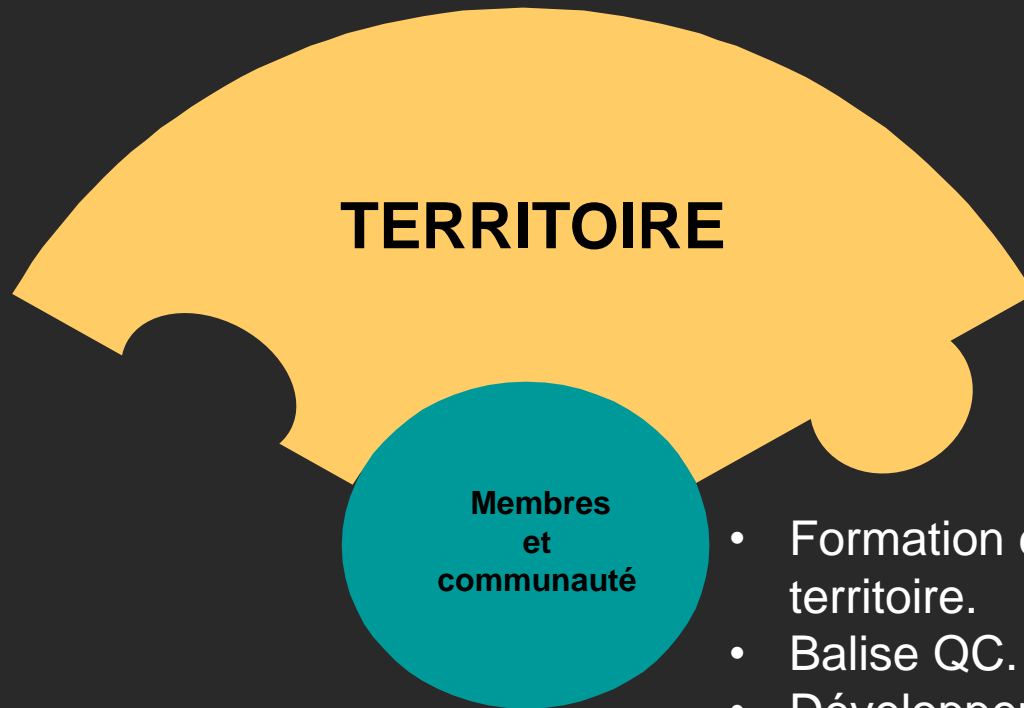


Maxime Philippe
Géomaticien



Jean Lacasse
Expertise conseil

Département “territoire” mandats



- Formation et développement du territoire.
- Balise QC.
- Développement des réseaux membres
- Éditions en lien avec le territoire
- Géomatique
- Expertise conseil
- Réseaux nationaux

Département “Pratique”

PRATIQUE

**Membres
et
communauté**



Grégory Flayol

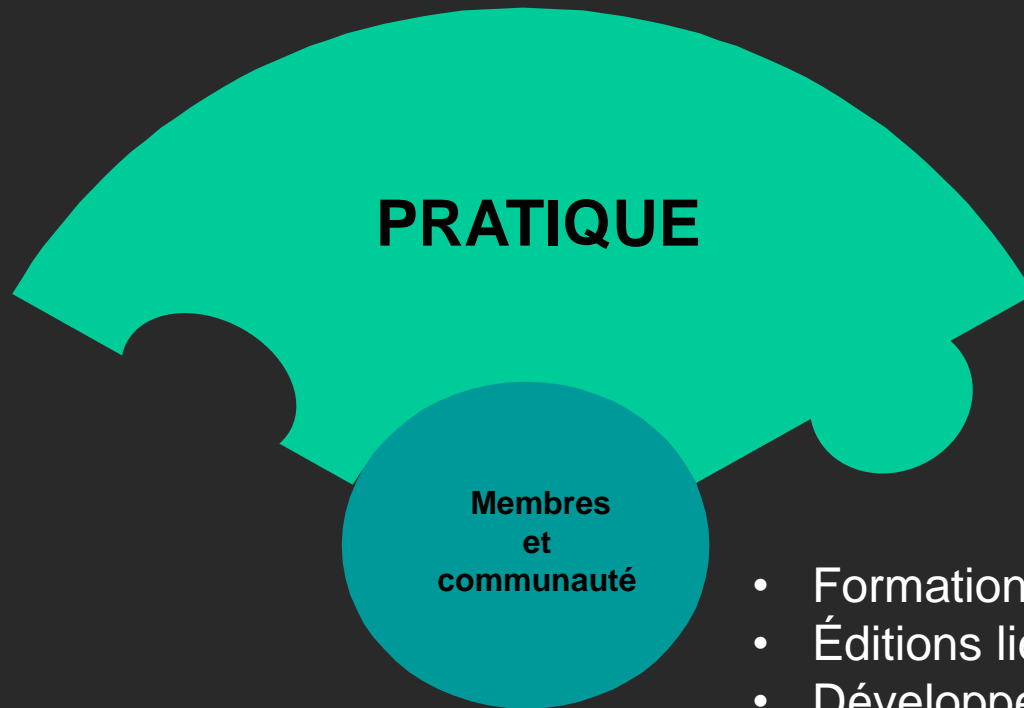


Philippe Hénault-Coutu



Jean Lacasse

Département “Pratique” mandats



PRATIQUE

**Membres
et
communauté**

- Formations liées à la pratique
- Éditions liées à la pratique
- Développement des clubs
- Membres professionnels
- Formation transversale
- Programme d'accessibilité
- ACMG
- Projets spécifiques
- Normes de sécurité

Département “Promotion”

PROMOTION

**Membres
et
communauté**



Émilie Saulnier-Burelle



Jordan Vidal

Marine Depierre

Maylis De Lorgeril



Dominique Caron

*Rédactrice en chef revue Rando
QC*

Département "Promotion" mandats



PROMOTION

Membres
et
communauté

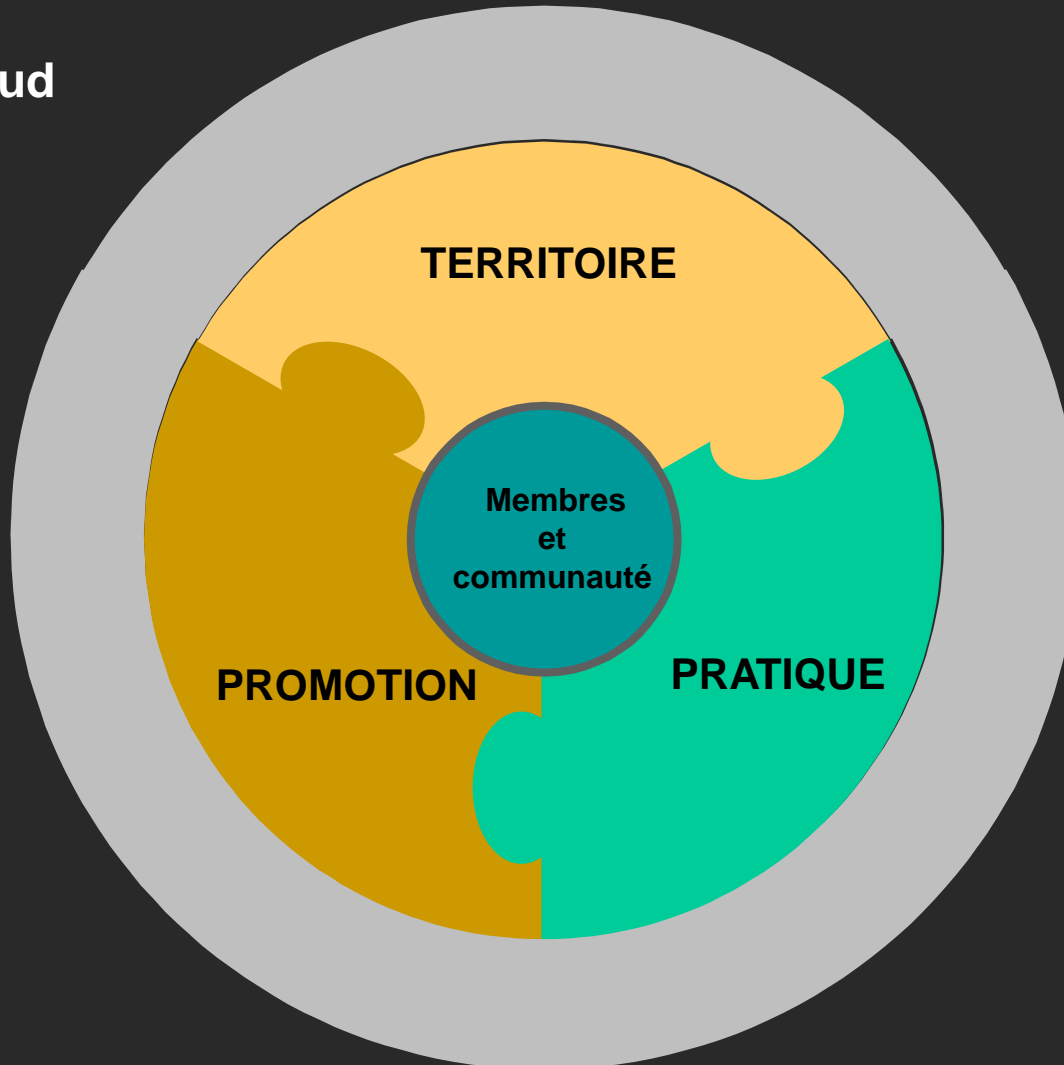
- Programme « Jeunes en sentier »
- Programme « PADÉLIMA »
- Programme « 75 S »
- Programme « Corvée des sentiers »
- Programme « Rando Québec sur la route »
- Contenus / revue et blogue
- Communauté et tous types de membres
- Évènements
- Partenariat
- Philanthropie
- Ambassadeurs régionaux

Direction Générale

Jean-Luc Caillaud
Grégory Flayol



Annie Bujold





RANDOQUÉBEC

Cadre de travail

Article 1 : La semaine de travail

1. La semaine normale de travail est de 32 heures. Elle est exécutée en présentiel ou en télétravail, au choix de l'employé(e). Une présence quotidienne entre 10h00 et 15h00 est demandée du mardi au jeudi (télétravail / présentiel). Le reste des heures est flexible.
2. La pause du dîner (30 mn) est rémunérée et incluse dans le 32 heures.
3. Les personnes salariées sont rémunérées toutes les 2 semaines, le jeudi. Lorsqu'une journée de paie coïncide avec un jour férié, les personnes salariées sont payées au jour ouvrable précédant.
4. Calcul des heures supplémentaires : les heures travaillées en plus sont payées en vacances supplémentaires, mais ne peuvent excéder 40 heures par semaine. Bien que les heures supplémentaires puissent-êtré, à certaines conditions nécessaires, leur mise en œuvre doit-êtré validée par la direction générale

Article 2 : jours fériés

Chaque personne salariée a droit à des congés fériés rémunérés dont voici la liste (7)

1. Vendredi Saint
2. Lundi de pâques
3. Fête des patriotes (lundi précédant le 25 mai)
4. Fête nationale du Québec (24 juin)
5. Fête du Canada (1er juillet. si cette date tombe un dimanche : le 2 juillet)
6. Fête du travail (premier lundi du mois de septembre)
7. Action de grâce (deuxième lundi du mois d'octobre)

Article 3 : vacances annuelles

Chaque personne salariée a droit à un congé annuel payé pour vacances.
L'année de référence est du 1er avril au 31 mars de chaque année.

- 1 an à 3 ans de service : 3 semaines mobiles + 2 semaines fixes à Noël (5)
- 3 ans à 5 ans de service : 4 semaines mobiles + 2 semaines fixes à Noël (6)
- 5 ans à 10 ans de service : 5 semaines mobiles + 2 semaines fixes à Noël (7)
- 10 ans de services et plus : 6 semaines mobiles + 2 semaines fixes à Noël (8)

Article 4 : congés de maladie et personnels

Chaque personne salariée a droit à des congés de maladies et d'affaires personnelles rémunérés (maladie ou autre). Dès le jour de son embauche une personne salariée accumule des congés correspondant à 5 jours ouvrables par année.

Ces congés doivent être pris dans l'année de référence (celle durant laquelle les congés s'accumulent). Les congés non utilisés ne sont pas rémunérés et ne peuvent être reportés à l'année suivante.

Une journée spéciale est offerte également à chaque personne salariée le jour de sa date de naissance.

Une personne salariée à temps complet qui s'absente plus de cinq jours consécutifs doit fournir un billet médical pour obtenir la rémunération des journées prises en congé de maladie. Pour la personne salariée à temps partiel, ce délai est de trois jours.

Article 5 : transport actif / télétravail

Un programme de remboursement allant jusqu'à 1200 \$ par an (100 \$ / mois) est provisionnée, pour les personnes qui favorisent le transport actif pour se rendre sur le lieu de travail Ce programme vise à couvrir les frais suivants :

1. Transport en commun
2. Achat / réparation de vélo
3. Achat de matériel de marche (chaussure / vêtement pluie..)

Personnes en télétravail, l'allocation est la même mais couvre les frais suivants :

1. Internet
2. Téléphone
3. Matériel de bureau

Article 6 : frais de déplacement et d'hébergement

Sous réserve d'une approbation au préalable par la direction générale, toutes les dépenses occasionnées par les activités de l'emploi sont remboursées sur présentation de pièce(s) justificative(s).

Cependant, les repas réclamés ne devront excéder le barème établi par le Conseil d'administration. Ce barème est actuellement de :

- 0,50 \$ par kilomètre parcouru avec son véhicule personnel
- 165 \$ maximum pour une nuit d'hôtel
- 65 \$ de per-diem journalier pour les repas (déjeuner/dîner/souper)

Article 7 : assurance collective

Rando Québec offre à ses personnes salariées une assurance collective dont elle partage le coût à la hauteur de 65% de la prime. L'autre 35% est déduit du salaire.