
Service des ressources humaines
Division des relations de travail et de la paie

Conditions de travail En vigueur jusqu'au 31 décembre 2023

Conditions de travail des cadres de la
Direction générale et des directeurs de service et
d'arrondissement de la Ville de Québec

Table des matières

PRÉAMBULE	3
SECTION 1.00 APPLICATION	3
SECTION 2.00 DURÉE DU TRAVAIL	3
SECTION 3.00 PÉRIODE D'ESSAI.....	3
SECTION 4.00 TRAITEMENTS	4
SECTION 5.00 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS	5
SECTION 6.00 VACANCES	5
SECTION 7.00 CONGÉS SPÉCIAUX ET SANS SOLDE.....	7
SECTION 8.00 CONGÉS PARENTAUX	8
SECTION 9.00 CONGÉS POUR AFFAIRES PUBLIQUES.....	15
SECTION 10.00 ASSURANCE EN MALADIE ET ASSURANCE COLLECTIVE	15
SECTION 11.00 RÉGIME DE RETRAITE	24
SECTION 12.00 PROTECTION JUDICIAIRE	24
SECTION 13.00 INDEMNITÉS POUR L'UTILISATION D'UNE AUTOMOBILE, POUR LE TRANSPORT ET LE STATIONNEMENT	25
SECTION 14.00 ASSOCIATIONS ET CORPORATIONS PROFESSIONNELLES.....	25
SECTION 15.00 DIVERS	26
SECTION 16.00 PÉRIODE D'APPLICATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	27
ANNEXE « A » ÉCHELLE DE TRAITEMENTS	28
ANNEXE « A -1 » MAXIMUM MÉRITE	29
ANNEXE « A-2 » NOMENCLATURE	30
ANNEXE « C » PROGRAMME DE GESTION DE LA PERFORMANCE	31
ANNEXE « D-1 » DÉCLARATION DU CADRE EN CAS D'ABSENCE DU TRAVAIL À LA SUITE D'UN ACCIDENT D'AUTOMOBILE.....	32

PRÉAMBULE

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

SECTION 1.00 APPLICATION

Les présentes conditions s'appliquent sous réserve des stipulations différentes contenues dans un contrat écrit d'engagement, au directeur général, au directeur général adjoint, au directeur de service et d'arrondissement de même qu'au conseiller cadre de ce groupe.

SECTION 2.00 DURÉE DU TRAVAIL

2.01 La cadre doit fournir le temps de travail nécessaire à la bonne exécution de ses fonctions et responsabilités. Outre celles qui lui résultent de son mandat général de gestion, il doit répondre aux demandes ponctuelles qui peuvent lui être adressées, selon le cas, par son supérieur et qui peuvent requérir sa présence ou une prestation supplémentaire de travail.

La cadre n'a droit à aucune compensation en temps ou en argent au titre de travail supplémentaire.

2.02 Aux fins de l'acquisition du droit à son salaire et du calcul de ce dernier et des autres prestations qui ont une valeur monétaire, comme les jours de vacances ou de congé, la semaine de travail du cadre est réputée être de trente-cinq (35) heures par semaine, réparties également du lundi au vendredi inclusivement.

SECTION 3.00 PÉRIODE D'ESSAI

3.01 La cadre est soumis à une période d'essai de douze (12) mois.

3.02 La cadre est noté au cours de son sixième (6^e) mois et de son onzième (11^e) mois d'emploi et ses notations sont transmises au directeur général qui peut recommander au comité exécutif la poursuite de son mandat, la prolongation de sa période d'essai ou son renvoi selon les termes de son contrat, s'il y a lieu. Cette prolongation ne devra pas excéder six (6) mois.

3.03 Les absences de quatre (4) semaines ou plus en congé sans solde, en congé parental ou en congé de maladie prolongent d'autant la durée de la période d'essai.

SECTION 4.00 TRAITEMENTS

- 4.01 a) Pour les années 2019 et 2020, les échelles de traitement sont celles prévues à l'Annexe « A ». Ces échelles sont établies en respect de la formule énoncée au paragraphe b) suivant.
- b) Pour les années 2021, 2022 et 2023, l'échelle de traitement est majorée annuellement en fonction de la formule suivante :
- 1.5 % + IPC RMR Québec¹, pouvant atteindre un maximum d'augmentation salariale de 2 % annuellement.
- c) Le salaire du cadre est augmenté au 1^{er} janvier de chacune de ces années du pourcentage d'augmentation prévu aux échelles.
- d) Les cadres à l'emploi de la Ville au moment de l'entrée en vigueur du recueil des conditions de travail ainsi que ceux, après le 1^{er} janvier 2019, déclarés en invalidité présumée permanente, admis à leur retraite ou les ayants droit du cadre décédé ont droit à l'ajustement de salaire rétroactif.
- 4.02 La cadre bénéficie des hausses consenties aux échelles de traitements prévues à l'article 4.01. Ces hausses sont distinctes des montants prévus à l'article 4.04.
- 4.03 La cadre dont le salaire se situe au-dessus de l'échelle de traitements reçoit l'augmentation prévue à l'article 4.02 de la façon suivante :
- ♦ 50 % intégré à son salaire; et
 - ♦ 50 % en forfaitaire, lequel constitue du « salaire » aux fins du régime de retraite.
- 4.04 La cadre est assujetti au programme de gestion de la performance sur la base des attentes signifiées en fonction des dispositions adoptées par l'Employeur.

Conformément à l'Annexe « C » et en sus des augmentations prévues à l'article 11.03, la cadre en progression salariale bénéficie, au 1^{er} janvier, d'un pourcentage d'augmentation statutaire maximal de dix pour cent (10 %) de son traitement annuel en fonction de son rendement, et ce, jusqu'à l'atteinte du maximum de l'échelle salariale qui lui est applicable. Ce pourcentage d'augmentation statutaire est calculé au prorata du temps travaillé entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année qui précède.

La cadre budgétaire de ce principe de progression salariale correspond à quatre pour cent (4 %) de la masse salariale des cadres de la Direction générale et des directeurs de service et d'arrondissement en progression.

¹ Le traitement du cadre est majoré en tenant compte de l'indice des prix à la consommation (IPC) de Statistiques Canada – région métropolitaine de recensement de Québec (RMR Québec), selon la moyenne annuelle de l'indice pour la période du 1^{er} septembre au 31 août précédent. L'indice est connu au mois de septembre pour les majorations d'échelle prévues au 1^{er} janvier suivant.

SECTION 5.00 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

- 5.01 À moins que les besoins du service ou de l'arrondissement ne l'empêchent, les jours suivants sont chômés et payés :
- ♦ le Premier de l'an;
 - ♦ le lendemain du Premier de l'an;
 - ♦ le Vendredi saint;
 - ♦ le lundi de Pâques;
 - ♦ la journée nationale des patriotes;
 - ♦ la fête nationale du Québec;
 - ♦ la fête du Canada;
 - ♦ la fête du Travail;
 - ♦ le jour de l'Action de grâces;
 - ♦ la veille de Noël;
 - ♦ le jour de Noël;
 - ♦ le lendemain de Noël;
 - ♦ la veille du Premier de l'an.
- 5.02 À l'occasion de la période des Fêtes, pour tenir compte des nombreuses heures effectuées en plus des heures normales de travail tout au cours de l'année, le cadre bénéficie de deux (2) jours de congé.

SECTION 6.00 VACANCES

- 6.01 Les crédits de vacances des cadres sont alloués au 1^{er} mai de chaque année au prorata du temps travaillé au cours de la période précédente, soit entre le 1^{er} mai et le 30 avril. La durée est répartie comme suit :
- ♦ entre sa date d'entrée et le 30 avril, une journée et deux tiers (1 2/3) par mois jusqu'à un maximum de quatre (4) semaines;
 - ♦ au 1^{er} mai, après un (1) an de service, quatre (4) semaines;
 - ♦ au 1^{er} mai, après dix (10) ans de service, quatre (4) semaines et un (1) jour;
 - ♦ au 1^{er} mai, après quinze (15) ans de service, quatre (4) semaines et deux (2) jours;
 - ♦ au 1^{er} mai, après seize (16) ans de service, cinq (5) semaines;
 - ♦ au 1^{er} mai, après vingt-deux (22) ans de service, cinq (5) semaines et trois (3) jours;
 - ♦ au 1^{er} mai, après vingt-huit (28) ans de service, six (6) semaines.

6.02 Toutes les années de services effectués chez l'Employeur dans un emploi de nature régulière ou permanente, syndiqué ou non, dont la durée a été ininterrompue sont considérées pour l'octroi du crédit de vacances du cadre. Cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur de prendre en compte au moment de l'embauche les années d'expérience jugées pertinentes effectuées chez un autre employeur pour l'octroi du crédit de vacances.

6.03 Aux fins de cette section, l'année est du 1^{er} mai au 30 avril précédent. Les vacances doivent être prises au cours des douze (12) mois commençant le 1^{er} mai de chaque année. Cependant, un solde de vacances de cinq (5) jours ou moins au 30 avril est automatiquement reporté à l'année suivante. D'autre part, un cadre peut anticiper jusqu'à concurrence de cinq (5) jours sur ses vacances de l'année suivante. Il doit adresser une demande à cet effet au directeur général.

Sous réserve du paragraphe précédent, les vacances créditées au 1^{er} mai de chaque année doivent être prises au cours des douze (12) mois suivants, sauf s'il y a eu autorisation écrite du directeur général de les avancer, de les reporter en partie ou de les payer.

Le cadre ne peut avoir plus de dix (10) jours ouvrables dans sa banque de vacances reportées.

6.04 Le cadre qui quitte définitivement le service de l'Employeur ou dont la date de la retraite survient avant qu'il ait pu prendre les vacances antérieures à son crédit et celles afférentes à l'année en cours, a droit, à son choix, à une prestation en espèces pour la valeur de ce congé ou, avant la date de cessation de ses fonctions, à un congé pour les vacances à son crédit plus un congé d'une durée proportionnelle à celle du service accompli au titre de cette même année.

En cas de décès le cadre, ce paiement est effectué à ses ayants droit.

Le cadre quittant le service de l'Employeur doit rembourser l'Employeur de la valeur en espèces des vacances prises en trop, en proportion du service non-accompli.

6.05 Les dates des vacances sont sujettes à l'approbation du directeur général ou du directeur général adjoint qui peut les modifier lorsque les besoins l'exigent.

6.06 Le cadre en congé sans solde pour la moitié ou plus des jours ouvrables d'un mois de calendrier n'accumule pas de crédit de vacances au cours de ce mois.

6.07 Le cadre qui entre en service avant le quinze (15) du mois ou qui quitte après le quinze (15) du mois a droit au crédit de vacances prévu pour ce mois.

6.08 Le cadre bénéficiant, au cours de l'année 2004, d'un nombre total de congés (vacances) supérieur à celui prévu à ce document, voit ce surplus transformé en jours de vacances additionnels, lesquels sont conservés jusqu'à ce que l'application de l'article 6.01 donne au cadre un nombre égal ou supérieur à ce nombre total de congés.

SECTION 7.00 CONGÉS SPÉCIAUX ET SANS SOLDE

- 7.01 Le cadre peut s'absenter de son travail pour cause de naissance, mariage, mortalité dans sa famille et également pour d'autres raisons, et ce, sans perte de salaire, si le crédit d'absence ci-après prévu n'est pas épuisé.
- 7.02 Au 1^{er} mai de chaque année, il est accordé à chaque cadre, un crédit d'absence correspondant au nombre d'heures prévues à sa semaine normale de travail. Le crédit d'absence non utilisé dans une année peut être cumulé d'une année à l'autre jusqu'à un maximum de trois (3) semaines normales de travail.
- 7.03 Les absences sont débitées en fraction minimale de demi-heure d'absence.
- 7.04 Le cadre en congé sans traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables d'un mois de calendrier n'accumule pas de crédit de congés spéciaux durant ce mois.
- 7.05 Ces crédits de congés ne sont pas monnayables.
- 7.06 Les congés spéciaux et les congés sans solde doivent être autorisés à l'avance sauf, exceptionnellement, lorsque des circonstances incontrôlables empêchent le cadre de demander l'autorisation au préalable.

Congés sans solde

- 7.07 Le cadre qui veut bénéficier d'un congé sans solde doit soumettre sa demande au directeur général. Si ce congé est accepté, les parties conviennent entre elles des conditions de ce congé.

Si le cadre a des heures en banque, celui-ci est tenu de les utiliser avant de faire une demande de congé sans traitement.

Malgré toutes autres dispositions, pendant la durée d'un congé disciplinaire sans traitement, la participation du cadre au fonds de pension des employés de la Ville est interrompue. Cependant, le cadre qui désire maintenir sa participation doit en aviser la Ville et payer sa contribution et celle qu'aurait versée l'employeur, conformément aux dispositions prévues par le régime de rentes qui le régit.

Le cadre peut également maintenir sa participation aux régimes d'assurances collectives auxquels il participe s'il verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.

SECTION 8.00 CONGÉS PARENTAUX

Congé de maternité

- 8.01 a) La cadre enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Après avoir remis à son directeur le préavis de départ prévu à la présente section, elle peut quitter en tout temps à partir de la seizième (16^e) semaine avant la date prévue de l'accouchement.

La cadre doit fournir dans les premiers mois de sa grossesse un certificat médical attestant la date probable de l'accouchement.

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la cadre désire revenir au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle doit produire au Bureau médical de l'Employeur un certificat médical attestant que son état de santé lui permet de reprendre son travail. Advenant que les opinions des médecins de l'Employeur et de la cadre diffèrent quant à l'état de santé de l'employée, la procédure prévue à l'article 10.23 s'applique.

- b) La cadre a droit à un congé de maternité discontinu lorsque son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé ou lorsqu'il est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance à la condition de produire un certificat médical à cet effet. Dans une telle situation, la cadre peut revenir au travail avant la fin du congé de maternité prévu à la présente section et compléter celui-ci lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers. Advenant que la cadre désire revenir au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, les dispositions du paragraphe précédent s'appliquent.

- 8.02 La cadre a droit à un congé spécial pour des visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical. Durant ce congé spécial, le salaire de la cadre est maintenu à 100 %.

- 8.03 La cadre doit donner un préavis écrit à son directeur, avec copie au directeur du Service des ressources humaines, au moins trois (3) semaines avant la date du début de son congé de maternité. Cet avis précise la date de son départ pour son congé et la date prévue du retour au travail.

Cet avis peut être de moins de trois (3) semaines si un certificat médical atteste de la nécessité pour la cadre de cesser le travail dans un délai moindre.

- 8.04 À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, l'Employeur peut exiger de la cadre qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de fournir une prestation de travail.

- 8.05 La cadre enceinte qui ne peut fournir une prestation de travail ne reçoit pas de traitement durant son absence. Dans une telle situation, les politiques de l'Employeur concernant la gestion des absences pour cause de maladie s'appliquent en ce qui concerne le contrôle des absences et la production des certificats médicaux.

- 8.06 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la cadre a droit à une prolongation de son congé de maternité équivalente à la période du retard, sauf si elle dispose déjà d'une

période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la date de l'accouchement.

- 8.07 Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la cadre a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines. Dans ce cas, la cadre a droit à l'indemnité prévue à l'article 8.11 pour les trois (3) semaines de son congé.
- 8.08 Lorsque l'article 8.06, 8.07 ou 8.12 s'applique, la cadre doit, aussitôt que possible, remettre un avis écrit accompagné d'un certificat médical informant l'Employeur de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail.
- 8.09 Lorsque les conditions de travail de la cadre constituent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou pour elle-même à cause de son état de grossesse, celle-ci peut demander d'être assignée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité. Cette demande doit être appuyée par un certificat médical attestant de la situation. Dans un tel cas, la cadre bénéficie des dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.
- 8.10 a) Si l'Employeur n'effectue pas l'assignation temporaire prévue à l'article 8.09 ou lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical, la cadre a droit à un congé avec solde.
- b) Dans les cas prévus aux articles 8.09 et 8.10, le congé de maternité prévu à l'article 8.01 commence à compter du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- 8.11 a) L'Employeur verse à la cadre ayant acquis un (1) an de service au moment de la naissance de son enfant une indemnité égale à la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base précédant le début de son congé et la prestation du Régime d'assurance parentale du Québec hebdomadaire qu'elle reçoit.
- b) La cadre qui au moment de son accouchement est en congé sans traitement ne bénéficie toutefois pas de cette indemnité.
- 8.12 La cadre qui accouche d'un enfant mort-né ou qui subit une interruption de grossesse après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a droit à un congé de maternité qui se termine au plus tard vingt (20) semaines après la date de l'événement. Dans ce cas, la cadre a droit aux indemnités hebdomadaires prévues à l'article 8.11 pour une durée maximale correspondant aux cinq (5) premières semaines de son congé.

- 8.13 Durant le congé de maternité, la cadre a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

La cadre qui bénéficie de l'indemnité versée par l'Employeur, continue de participer au régime de retraite en effectuant le paiement régulier de ses cotisations et l'Employeur assume sa part.

La cadre qui ne bénéficie pas de l'indemnité versée par l'Employeur continue, si elle le désire, de participer au régime de retraite à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations et d'en informer par écrit l'Employeur. Dans ce cas, l'Employeur assume sa part.

Durant le congé de maternité, lorsque la cadre est ou devient admissible, elle bénéficie de l'assurance-vie et de l'assurance accident-maladie. La cadre bénéficie également des dispositions prévues aux régimes d'invalidité de l'Employeur lors de son retour au travail. La cadre et l'Employeur assument leurs contributions habituelles.

- 8.14 Durant le congé de maternité, la cadre cumule ses crédits de congés (vacances, jours chômés) pour une durée maximale de vingt (20) semaines.
- 8.15 La cadre qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison du congé de maternité peut reporter ses vacances ou se les faire payer.

Congé de paternité

- 8.16 Un cadre peut prendre un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines continues à l'occasion de la naissance de son enfant. Ce congé peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance et se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

L'Employeur verse au cadre ayant accompli un (1) an de service continu au moment de la naissance de son enfant, une indemnité égale à la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation hebdomadaire du Régime québécois d'assurance parentale à laquelle il a droit, pour chacune des semaines du congé prévu au paragraphe précédent.

Ce congé peut être fractionné en deux (2) si les besoins opérationnels le justifient et si cela est autorisé par l'Employeur.

- 8.17 Le cadre doit fournir un préavis écrit à son directeur lui mentionnant son intention de se prévaloir de ce congé trois (3) semaines avant la date prévue du départ. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.
- 8.18 Le cadre en congé de paternité a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il était resté au travail.

Le cadre qui bénéficie de l'indemnité prévue à la clause 8.16 continue de participer au régime de retraite en effectuant le paiement régulier de ses cotisations et l'Employeur assume sa part.

Le cadre qui ne bénéficie pas de l'indemnité prévue à la clause 8.16 continue, s'il le désire, de participer au régime de retraite, à la condition d'en informer l'Employeur par

écrit. Dans ce cas, il effectue le paiement régulier de ses cotisations et l'Employeur assume sa part.

Durant le congé de paternité, lorsque le cadre est ou devient admissible, il bénéficie de l'assurance-vie et de l'assurance accident-maladie. Le cadre bénéficie également des dispositions prévues aux régimes d'invalidité de l'Employeur lors de son retour au travail. Le cadre et l'Employeur assument respectivement leurs contributions habituelles.

- 8.19 Le cadre qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison du congé de paternité peut reporter ses vacances ou se les faire payer.
- 8.20 Durant le congé de paternité, le cadre cumule ses crédits de congés (vacances, jours chômés), et ce, pour une durée maximale de cinq (5) semaines.

Congé parental

- 8.21 Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire ni indemnité d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines continues.

Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au cadre ou la semaine où le cadre quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante-douze (72) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-douze (72) semaines après que l'enfant lui a été confié.

Le cadre doit donner un préavis écrit à son directeur avec copie au directeur du Service des ressources humaines, au moins trois (3) semaines avant la date du début du congé parental. Cet avis précise la date de début du congé et la date prévue du retour au travail.

Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du cadre est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

- 8.22 Durant le congé parental, la participation du cadre au régime de retraite est interrompue. S'il le désire, il continue de participer au régime de retraite à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations et d'en informer par écrit l'Employeur. Dans ce cas, l'Employeur assume sa part.
- 8.23 Durant le congé parental, lorsque le cadre est ou devient admissible, il bénéficie de l'assurance-vie et de l'assurance-accident maladie. Il bénéficie également des dispositions prévues aux régimes d'invalidité de l'Employeur lors de son retour au travail. Le cadre et l'Employeur assument respectivement leurs contributions habituelles.
- 8.24 Pendant la durée d'un congé parental, le cadre bénéficie de ses conditions de travail à l'exception des avantages suivants :
- a) l'accumulation des crédits de vacances et de jours chômés;
 - b) les congés spéciaux;

c) l'absence maladie et accident.

8.25 Le cadre qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison du congé parental voit, à son choix, ses vacances reportées ou payées.

Congé d'adoption

8.26 Le père et la mère a droit, dans le cas de l'adoption d'un enfant, à un congé sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues, selon les modalités prévues à la clause 8.21.

8.27 Le cadre doit donner un préavis écrit à son directeur avec copie au Service des ressources humaines au moins trois (3) semaines avant la date du début du congé d'adoption. Cet avis précise la date du début du congé et la date prévue de retour au travail.

8.28 a) Malgré ce qui précède, l'Employeur verse au cadre ayant accompli un (1) an de service au moment de l'adoption, une indemnité correspondant à la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base précédant le congé et la prestation hebdomadaire du Régime québécois d'assurance parentale à laquelle il a droit, pour une durée maximale de douze (12) semaines. Cette indemnité est d'une durée maximale de dix-sept (17) semaines si deux (2) enfants ou plus sont adoptés en même temps.

b) Le cadre qui, au moment de prendre le congé pour adoption est en congé sans traitement, ne bénéficie pas des indemnités prévues à cette clause.

8.29 Durant le congé d'adoption, le cadre a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il était resté au travail.

Le cadre qui bénéficie de l'indemnité prévue à l'article 8.28 continue de participer au régime de retraite en effectuant le paiement régulier de ses cotisations et l'Employeur assume sa part. Le cadre qui ne bénéficie pas de l'indemnité versée par l'Employeur peut, s'il le désire, continuer de participer au régime de retraite à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations et d'en informer par écrit l'Employeur. Dans ce cas, l'Employeur assume sa part.

Durant le congé d'adoption, lorsque le cadre est ou devient admissible, il bénéficie de l'assurance-vie et de l'assurance accident-maladie. Le cadre bénéficie également des dispositions prévues aux régimes d'invalidité de l'Employeur lors de son retour au travail. Le cadre et l'Employeur assument respectivement leurs contributions habituelles.

8.30 Durant le congé d'adoption, le cadre cumule ses crédits de congés pour une durée maximale de douze (12) ou dix-sept (17) semaines selon le cas.

- 8.31 Pendant la durée du congé d'adoption, le cadre bénéficie de ses conditions de travail, à l'exception des avantages suivants :
- a) l'accumulation des crédits de vacances et congés spéciaux (sous réserve de l'article 8.30);
 - b) les congés fériés;
 - c) les congés parentaux.
- 8.32 Le cadre qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison du congé d'adoption peut reporter ses vacances ou se les faire payer.
- 8.33 Dans le cas où la mère et le père travaillent chez l'Employeur, ils peuvent se répartir à leur gré les douze (12) ou dix-sept (17) semaines selon le cas, indemnisées par l'Employeur.

Congés sans traitement ou partiels sans traitement prolongeant l'un ou l'autre des congés parentaux

- 8.34 a) Un cadre peut prolonger l'un des congés prévus aux articles 8.01, 8.16, 8.21 et 8.26 par l'un des congés sans traitement ou partiels sans traitement pour responsabilités parentales suivants :
- ♦ un congé parental, sans traitement ni indemnité, n'excédant pas deux (2) ans de la date de l'accouchement ou du début du congé d'adoption ou du congé de paternité;
 - ♦ un congé partiel parental, sans traitement, à raison d'un jour par semaine jusqu'au 30 septembre de l'année où l'enfant débute un programme scolaire et qu'il ait atteint l'âge de cinq (5) ans avant le 1^{er} octobre.
- b) Le cadre peut modifier le choix du congé fait en vertu du présent article, pourvu qu'il y ait une augmentation du nombre de jours travaillés.
- c) À la fin de sa période de congé sans traitement prévu à cet article, le cadre reprend le poste qu'il occupait avant son congé de maternité, son congé pour responsabilités parentales ou son congé d'adoption.
- d) Si le cadre ne réintègre pas son poste à la suite du congé sans traitement prévu à cet article, il est considéré comme ayant remis sa démission.
- 8.35 Dans le cas du congé partiel sans traitement d'une (1) journée par semaine, le cadre demeure à son poste de travail.
- 8.36 Le cadre doit fournir à son directeur, avec copie au directeur du Service des ressources humaines un préavis écrit au moins trois (3) semaines avant la date prévue du début du congé sans traitement ou partiel sans traitement en indiquant le type de congé dont il désire se prévaloir. Cet avis précise la date du début du congé et la date prévue du retour au travail ou à son horaire normal de travail. Tout changement de date prévu au présent article doit être signifié à l'Employeur par un préavis écrit d'au moins trois (3) semaines.

- 8.37 Durant un des congés sans traitement prévus à l'article 8.34, le cadre continue, s'il le désire, de participer au régime de retraite en assumant sa pleine contribution ainsi que celle de l'Employeur pour les heures non rémunérées.
- 8.38 Durant le congé partiel sans traitement prévu à la clause 8.34, lorsque le cadre est ou devient admissible, il bénéficie de l'assurance-vie, de l'assurance accident-maladie et de l'assurance annulation voyage. Le cadre doit assumer sa pleine contribution et celle de l'Employeur pour la différence entre le pourcentage du salaire versé et 100 % du salaire régulier. Les dispositions prévues au régime d'invalidité de l'Employeur s'appliquent, le cas échéant, en fonction du temps travaillé.
- Durant le congé sans traitement prévu à la clause 8.34, lorsque le cadre est ou devient admissible, il bénéficie de l'assurance-vie, de l'assurance accident-maladie et de l'assurance annulation voyage. Le cadre doit assumer sa pleine contribution et celle de l'Employeur. Les dispositions prévues au régime d'invalidité de l'Employeur s'appliquent, le cas échéant, à compter de la journée qui suit la fin de son congé.
- 8.39 Pendant la durée du congé sans traitement prévu à l'article 8.30, le cadre bénéficie de ses conditions de travail, à l'exception des suivantes :
- a) l'accumulation des crédits de vacances et de jours chômés;
 - b) les congés spéciaux;
 - c) les indemnités prévues aux clauses 8.01 et 8.26.
- 8.40 Le cadre qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison du congé sans traitement peut reporter ses vacances ou se les faire payer.
- 8.41 Dans le cas d'un congé partiel sans traitement, le cadre bénéficie de ces avantages au prorata du temps travaillé.

Dispositions additionnelles

- 8.42 Le cadre qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé, sans en avoir préalablement avisé l'Employeur est considéré comme ayant remis sa démission.
- 8.43 Le conjoint du cadre, à l'emploi de l'Employeur, peut bénéficier de l'un ou l'autre des congés sans traitement prévus aux articles pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas.
- 8.44 Les indemnités prévues à la présente section incluent toute autre rémunération que pourrait recevoir le cadre pendant l'un ou l'autre des congés prévus à la présente section.
- 8.46 Le cadre dont l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, de paternité ou parental, a droit de suspendre son congé pour revenir au travail pendant la durée de cette hospitalisation, à la condition de produire un certificat médical attestant de l'état de santé de son enfant. Il peut compléter son congé lorsque l'état de santé de l'enfant le permet. Dans le cas du congé de maternité, advenant que la cadre désire revenir au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle doit produire au bureau médical de l'Employeur un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

SECTION 9.00 CONGÉS POUR AFFAIRES PUBLIQUES

- 9.01 Sur demande écrite au directeur général, l'Employeur accorde un congé sans solde au cadre qui est candidat ou agent officiel à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire selon les lois applicables.
- 9.02 S'il est élu, il est immédiatement considéré en congé sans traitement pour la durée de son mandat, si ce mandat est au Parlement fédéral ou à l'Assemblée nationale.
- 9.03 Il doit, dans les trente (30) jours de l'expiration de son mandat, s'il est en congé sans traitement, demander par écrit à la Direction générale sa réintégration au service de l'Employeur et convenir de la date de son retour au travail, faute de quoi, il est considéré avoir remis sa démission, sous réserve de toute loi applicable.
- 9.04 Le cadre ainsi réintégré l'est à un niveau de rémunération correspondant au niveau de rémunération de sa classe.
- 9.05 Il a priorité pour être affecté au même emploi et, le cas échéant, au poste de travail occupé avant son congé sans solde.
- 9.06 Si aucun emploi de la classe n'est vacant, il peut être réintégré en surnombre, le surnombre ainsi créé étant résorbé à la première vacance venant à exister dans un tel emploi.
- 9.07 Il peut refuser le poste ou les tâches auxquels il est affecté selon les qualifications. S'il refuse, il est considéré comme ayant remis sa démission.
- 9.08 Le cadre appelé comme témoin dans une affaire où lui-même ou un membre immédiat de sa famille n'est pas intéressé bénéficie d'un congé avec solde pendant le temps où il est requis d'agir comme tel. Le cadre remet à l'Employeur l'indemnité de remplacement de salaire qui lui est versée.

SECTION 10.00 ASSURANCE EN MALADIE ET ASSURANCE COLLECTIVE

Dispositions générales

- 10.01 L'Employeur convient de maintenir en vigueur un régime d'assurance collective contenant les garanties prévues au contrat d'assurance collective en vigueur à la date de l'approbation des présentes conditions de travail.

- 10.02 a) Le cadre régulier ou permanent est admissible aux garanties suivantes à compter de sa date d'entrée en fonction :
- ♦ l'assurance invalidité de courte et de longue durée;
 - ♦ l'assurance-vie de base et facultative;
 - ♦ l'assurance accident-maladie;
 - ♦ l'assurance annulation de voyage.
- b) Le cadre temporaire qui a cumulé deux (2) années de service continu est admissible :
- ♦ au régime d'assurance accident-maladie;
 - ♦ au régime d'assurance invalidité prévu aux articles 10.07 et 10.08.

10.03 Le partage des primes est le suivant :

- a) Assurance-vie de base : 100 % par l'Employeur;
- b) Assurance-vie facultative : 100 % par le cadre ;
- c) Assurance invalidité courte durée : 100% par l'Employeur;
- d) Assurance invalidité de longue durée : 100 % par l'Employeur;
- e) Assurance accident-maladie : 50 % par l'Employeur; 50 % par le cadre ;
 - ♦ Retraité après le 1er juin 2006 : 30 % par l'Employeur; 70 % par le retraité.
- f) Assurance annulation de voyage : 100 % par le cadre.

En contrepartie du régime d'assurance invalidité, la réduction de la cotisation au régime d'assurance-emploi est conservée par l'Employeur.

Assurance-vie

10.04 La garantie d'assurance-vie de base est égale à une (1) fois le salaire annuel régulier du cadre, arrondi au prochain multiple de 1 000 \$ s'il n'en est pas déjà un.

Pour le retraité, la garantie d'assurance-vie de base est égale à 20 % du maximum des gains admissibles (MGA) selon le régime des rentes du Québec en date du décès.

Assurance invalidité courte durée

Dispositions générales applicables au 1^{er} janvier 2020

Le cadre régulier ou permanent

- 10.05 a) Aux fins de la présente section, l'invalidité est un état d'incapacité qui empêche le cadre d'exercer tout travail pour lequel il est normalement apte selon ses qualifications.
- b) Aux fins d'application de la présente section, l'équivalent en heures des trois (3) premiers jours d'absence est établi en fonction de l'horaire régulier du cadre au début de son invalidité.
- c) En cas de maladie ou d'accident dûment constaté dont il est victime et qui l'empêche de remplir ses fonctions, le cadre permanent a droit, pour l'équivalent

en heures des trois (3) premiers jours d'absence au cours d'une même année civile, à une indemnité versée par l'Employeur égale à cent pour cent (100 %) de son taux horaire brut régulier.

Pour toute période d'absence qui excède l'équivalent en heures des trois (3) premiers jours d'absence, l'indemnité versée par l'Employeur est de quatre-vingts pour cent (80 %) de son taux horaire brut régulier.

Le cadre dont l'absence pour maladie ou accident est en cours le 31 décembre d'une année et se poursuit le 1er janvier de l'année suivante demeure régi par les règles précédentes comme s'il s'agissait de la même année civile.

- d) Les indemnités prévues au paragraphe c) sont payables pendant une période maximale de vingt-six (26) semaines ou jusqu'à ce que le cadre devienne admissible à la prestation d'invalidité payable en vertu du régime d'assurance-salaire de longue durée de la Ville de Québec.

10.06 Pendant son absence, le cadre régulier ou permanent conserve son statut d'employé cadre et les avantages et les obligations qui y sont attachés comme s'il était au travail, y incluant les augmentations de salaire, les congés spéciaux, les vacances et son régime de retraite cotisable à 100 % de son salaire régulier.

Le cadre temporaire

10.07 Le cadre bénéficie d'une demi-journée par mois en cas de maladie ou d'accident dûment constaté dont il est victime et qui l'empêche de remplir ses fonctions. En aucune circonstance, le cadre ne peut accumuler plus de cinq (5) jours de crédit de maladie à l'intérieur d'une période de douze (12) mois. Si ce crédit est réduit par des absences, il continue ou recommence à s'accroître jusqu'à un maximum de cinq (5) jours soit de nouveau atteint. L'indemnité payable pour chaque heure d'absence est égale à 100 % du taux horaire brut régulier du cadre.

10.08 a) Le cadre a droit à 70 % de son salaire régulier pour une période n'excédant pas quinze (15) semaines. Toutefois, il doit utiliser, au préalable, tous ses crédits de maladie et ceux-ci diminuent d'autant la période de quinze (15) semaines prévue au présent alinéa.

- b) Aux fins du paragraphe a) et malgré l'article 10.19, une période d'absence est considérée comme la continuation d'une période antérieure :
- ♦ si le cadre s'absente pour la même maladie au cours des trois (3) mois suivant son retour au travail; ou
 - ♦ si le cadre s'absente pour une nouvelle maladie au cours du mois suivant son retour au travail.

- c) Le cadre qui entre en service le ou avant le 15 du mois a droit au crédit de maladie prévu pour ce mois. Le cadre en congé sans solde pour la moitié ou plus des jours ouvrables d'un mois civil n'accumule pas de crédit de maladie au cours de ce mois.

10.09 Le droit du cadre temporaire à des prestations d'invalidité prend fin à l'arrivée de l'un des événements suivants :

- ◆ La date prévue de la fin de son mandat ou de son contrat;
- ◆ L'expiration de la période de quinze (15) semaines prévue à l'article 10.08.

Boni de présence au travail à compter du 1^{er} janvier 2020

10.10 a) Afin de réduire l'absentéisme et bonifier la présence au travail, le cadre régulier ou permanent a droit de recevoir, à la fin de chaque année civile, une bonification équivalente à une des situations suivantes :

- ◆ deux (2) jours de salaire s'il ne s'absente pas pour maladie dans l'année;
- ◆ un jour et demi (1.5) de salaire s'il s'absente pour maladie jusqu'à concurrence de deux (2) jours dans l'année;
- ◆ une (1) journée de salaire s'il s'absente pour maladie jusqu'à concurrence de trois (3) jours dans l'année;
- ◆ une demi-journée (0.5) de salaire s'il s'absente pour maladie jusqu'à concurrence de cinq (5) jours dans l'année;
- ◆ Aucune journée de salaire s'il s'absente pour maladie plus de cinq (5) jours dans l'année.

b) La bonification est calculée² de la façon suivante :

Absence en maladie au cours de l'année civile	Bonification
<p>Zéro (0) jour d'absence en maladie *</p> <p>* Aux fins du calcul de ces jours d'absence, le total des heures d'absence en maladie doit être nul au cours de l'année civile.</p>	<p>L'équivalent de deux (2) jours de salaire *</p> <p>* Aux fins de calcul de la bonification, la formule suivante s'applique :</p> <p>Nombre d'heures normales travaillées au cours de l'année civile X deux deux cents soixantième (2/260e) X taux horaire brut régulier du cadre au 31 décembre de l'année visée.</p>

² Les données du tableau sont basées sur un total 1820 ou 2080 heures travaillées au cours d'une année civile, tout dépendant de l'horaire du cadre (horaire hebdomadaire de 35 heures ou de 40 heures). Ces données doivent être ajustées afin de tenir compte des années où le nombre d'heures travaillées est différent de 1 820 ou 2080 heures.

Absence en maladie au cours de l'année civile	Bonification
<p>Jusqu'à deux (2) jours d'absence en maladie * * Aux fins du calcul de ces jours d'absence et afin de tenir compte des heures normales travaillées par le cadre, le total des heures d'absence en maladie doit être égal ou inférieur à deux cent soixantième (2/260e) des heures travaillées au cours de l'année civile.</p>	<p>L'équivalent d'un jour et demi (1.5) de salaire * * Aux fins de calcul de la bonification, la formule suivante s'applique :</p> <p>Nombre d'heures normales travaillées au cours de l'année civile X un et demi deux cents soixantième (1.5/260e) X taux horaire brut régulier du cadre au 31 décembre de l'année visée.</p>
<p>Jusqu'à trois (3) jours d'absence en maladie * * Aux fins du calcul de ces jours d'absence et afin de tenir compte des heures normales travaillées par le cadre, le total des heures d'absence en maladie doit être égal ou inférieur à trois deux cent soixantièmes (3/260e) des heures travaillées au cours de l'année civile.</p>	<p>L'équivalent d'un (1) jour de salaire * * Aux fins de calcul de la bonification, la formule suivante s'applique :</p> <p>Nombre d'heures normales travaillées au cours de l'année civile X un deux cents soixantième (1/260e) X taux horaire brut régulier du cadre au 31 décembre de l'année visée.</p>
<p>Jusqu'à cinq (5) jours d'absence en maladie * * Aux fins du calcul de ces jours d'absence et afin de tenir compte des heures normales travaillées par le cadre, le total des heures d'absence en maladie doit être égal ou inférieur à cinq deux cent soixantièmes (5/260e) des heures travaillées au cours de l'année civile.</p>	<p>L'équivalent d'une demi-journée (0.5) de salaire * * Aux fins de calcul de la bonification, la formule suivante s'applique :</p> <p>Nombre d'heures normales travaillées au cours de l'année civile X un demi deux cent soixantième (0.5/260e) X taux horaire brut régulier du cadre au 31 décembre de l'année visée.</p>

- c) Cette bonification est versée une (1) fois l'an dans les semaines qui suivent le 31 décembre. Elle ne constitue pas du salaire au sens du régime de retraite.
- d) Aux fins de l'application de la présente clause, les absences payées ou indemnisées en vertu de la convention collective, à l'exception des absences en maladie, sont considérées comme des heures travaillées.

Assurance invalidité longue durée – Cadre régulier ou permanent

10.11 Au terme de la période d'absence de vingt-six (26) semaines continues prévue à l'article 10.05, le cadre régulier ou permanent invalide bénéficie du régime d'assurance invalidité longue durée. Le cadre a droit pour la durée de son invalidité à une prestation égale à 70 % de son salaire brut régulier à la date du début de son invalidité.

Cette prestation est indexée au 1^{er} janvier après trois (3) ans d'invalidité selon l'indice des prix à la consommation (IPC) moins 1,5 % tant que dure son invalidité ou de 0,0 % pour toute année où l'IPC est inférieur à 1,5 %.

- 10.12 a) Tant qu'il bénéficie d'une prestation d'invalidité de longue durée, le cadre accumule son service. Le cadre est exonéré de cotisation à son régime de retraite pendant cette absence. Il n'acquiert aucun autre avantage ni bénéfice.
- b) Dans tous les cas, les prestations d'assurance invalidité cessent le soixante-cinquième (65e) anniversaire de naissance de l'adhérent, la date de la retraite, ou l'âge auquel l'adhérent a cumulé trente (30) années de participation dans un régime de retraite à prestations déterminées (donnant droit à des crédits de rente de 70 %) sous réserve d'un âge minimum de soixante (60) ans selon la première éventualité.

Disposition transitoire

- 10.13 Le cadre ayant débuté une invalidité ou un retour progressif au travail avant le 31 décembre 2019 à la suite d'une lésion professionnelle ou d'une maladie ou d'un accident non imputable au travail demeure régi par les conditions qui lui étaient applicables au 31 décembre 2018.

Lésions professionnelles

- 10.14 Le cadre et ses ayants droit bénéficient des droits qui leur sont conférés par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Dans l'éventualité où cette lésion n'est pas reconnue par la Commission de la santé et de la sécurité du travail, par l'instance de révision administrative, ou par l'instance d'appel, le cadre bénéficie des dispositions du régime d'assurance invalidité auquel il est admissible dès la date d'effet de la première décision de l'instance concernée, et ce, sans attendre la décision révisée.

- 10.15 a) Dans tous les cas de lésions professionnelles, le cadre reçoit :

Pour une période de vingt-six (26) semaines et tant qu'il est visé par le présent article : une indemnité établie de façon à ce que le total de l'indemnité de remplacement du revenu versée selon la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et l'indemnité versée selon la présente disposition soit égale à 90 % du salaire net régulier qu'il aurait reçu s'il était au travail;

Après la période de vingt-six (26) semaines et tant que le cadre est visé par le présent article, le plus avantageux entre une indemnité dont le montant est égal à 70 % du salaire brut régulier qu'il aurait reçu s'il était au travail ou l'indemnité qui lui est payable en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

- b) Le salaire net régulier s'entend de son salaire, c'est-à-dire de son traitement régulier, le tout diminué de la somme des prélèvements faits aux fins de l'impôt, aux fins des régimes publics et du régime de retraite.

- c) Le revenu net du cadre s'entend du total, pour l'année civile, des prestations payables en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, de son salaire et de toute indemnité d'assurance invalidité prévue à la présente section, diminué des contributions perçues aux fins du régime de retraite et des prélèvements qui auraient dû être effectués aux fins de l'impôt et des régimes publics sur un montant de salaire annuel égal au total de son salaire et de l'indemnité prévue à la présente section.

10.16 Lorsque le cadre conserve, au terme de la consolidation de sa lésion, des séquelles permanentes incompatibles avec son emploi régulier, l'article 10.17 s'applique.

10.17 Dans l'éventualité où il y aurait contestation de la part de l'Employeur ou du cadre relativement à l'existence d'une lésion professionnelle ou à la reconnaissance de tout droit conféré par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, le mécanisme de contestation utilisé est celui prévu à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Dispositions administratives

10.18 a) L'Employeur peut assigner temporairement, à des tâches convenant à son niveau de qualification, le cadre incapable d'exercer son emploi de façon temporaire prioritairement à tout autre employé cadre chez l'Employeur. Le cadre doit accepter une telle assignation à défaut de quoi, il devient inadmissible aux avantages prévus à la présente section. S'il accepte, il reçoit alors le salaire attaché à son poste régulier. En cas de divergence entre l'Employeur et le cadre sur sa capacité à accomplir des tâches, la procédure d'arbitrage prévue à l'article 10.23 s'applique.

S'il s'agit d'une lésion professionnelle, le médecin du cadre doit être d'opinion que celui-ci est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail, que le travail ne comporte pas de danger pour sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et enfin que ce travail est favorable à sa réadaptation.

b) L'Employeur peut nommer dans un autre emploi disponible chez l'Employeur couvert ou non par une accréditation, un employé cadre incapable d'exercer son emploi de façon permanente prioritairement à tout autre employé cadre chez l'Employeur. Le poste où le cadre est nommé doit convenir à son niveau de qualification. Le cadre doit accepter une telle nomination à défaut de quoi, il devient inadmissible aux avantages prévus à la présente section. S'il accepte, il reçoit alors le salaire rattaché à son poste régulier qu'il occupait avant son remplacement. En cas de divergence entre l'Employeur et le cadre sur sa capacité à accomplir cet emploi, la procédure d'arbitrage prévue à l'article 10.23 s'applique.

Le cadre nommé à un poste qui prévoit un salaire inférieur à celui de son poste régulier touche le taux de salaire qu'il recevait à la date de son remplacement si cette nomination est effectuée avant qu'il ait retiré une prestation d'invalidité de longue durée. Si cette nomination est effectuée après qu'il ait retiré une telle prestation, il reçoit le taux de salaire à la date à laquelle il a commencé à retirer une prestation d'invalidité de longue durée.

Il bénéficie de 50 % des augmentations générales pour la classe à laquelle son emploi est maintenant rattaché, et ce, jusqu'à ce que son salaire et celui attaché à son nouveau poste se rejoignent. Par la suite, il est rémunéré selon le salaire attaché à son nouveau poste.

10.19 L'Employeur peut adopter toute mesure de contrôle nécessaire à l'administration juste et équitable de la présente section.

10.20 Sauf quant à l'application de l'article 10.08, aux fins de la présente section, une période d'absence est considérée comme la continuation d'une période d'absence antérieure :

- a) Si le cadre s'absente pour la même maladie au cours des douze (12) mois suivants son retour au travail; ou
- b) Si le cadre reprend le travail, en retour progressif, à titre d'essai ou avec des restrictions physiques ou médicales, et qu'il s'absente pour la même maladie au cours des vingt-quatre (24) mois suivants son retour du travail.

10.21 Pour bénéficier des prestations prévues à la présente section, le cadre :

- a) Avise sans délai son supérieur immédiat de son absence du travail;
- b) Doit se soumettre aux prescriptions médicales que son état nécessite, sous toutes réserves de ses droits selon la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*;
- c) Doit, lorsque requis, faire parvenir un certificat médical contenant un diagnostic justifiant son absence au médecin de l'Employeur dans les plus brefs délais ou il doit faire compléter le rapport médical d'invalidité demandé par le médecin de l'Employeur;
- d) Signe dès que possible une formule de subrogation par laquelle il subroge l'Employeur dans tous les droits et recours contre quiconque et toute personne responsable de son incapacité.

10.22 a) La subrogation en faveur de l'Employeur ne peut être exercée jusqu'à concurrence de tout ce que l'Employeur est appelé à payer par suite d'une incapacité, sous réserve de tout recours du cadre pour l'excédent.

Les montants accordés à titre de souffrances, douleurs, inconvénients et perte de jouissance de la vie ne font pas l'objet de cette subrogation.

En aucun temps, le cadre ne peut ni directement ni indirectement ou de quelque manière que ce soit, libérer une personne physique ou morale pouvant être en droit tenue responsable de l'invalidité donnant lieu à la réclamation.

Le cadre s'engage en outre à n'accepter aucun règlement hors cour sans l'approbation préalable de l'Employeur.

- b) Les prestations versées en vertu de la présente section ne s'ajoutent pas aux indemnités payées selon la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, la *Loi sur l'assurance-automobile du Québec* et de la rente d'invalidité du Régime des rentes du Québec et leurs amendements, mais les incluent en ce sens que les compensations ou prestations salariales et rentes en vertu de ces lois en sont déductibles.

Dans le cas d'un accident d'automobile, le cadre doit remplir la déclaration prévue à cet effet à l'annexe « E-1 ».

- c) Le cadre qui reçoit une indemnité de remplacement du revenu en vertu de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*, à la suite d'un événement survenu dans un emploi autre que son emploi régulier chez l'Employeur, et qui est admissible aux prestations salariales prévues à la présente clause, voit ses prestations salariales diminuées d'un montant égal à l'indemnité de remplacement du revenu versée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

- 10.23 En règle générale, l'Employeur n'exige un certificat médical comportant un diagnostic que pour les absences de trois (3) jours ouvrables ou plus.

Dans le cas d'abus ou d'absences répétées d'un cadre, l'Employeur peut exiger un certificat médical comportant un diagnostic et la date de son retour au travail pour toute absence en maladie, après avoir avisé par écrit le cadre de cette obligation qui peut demeurer en vigueur pour une période de six (6) mois et peut être prolongée au besoin. Une telle exigence constitue une mesure administrative.

À la demande de l'Employeur, le cadre est tenu de se présenter chez un médecin choisi par l'Employeur aux fins de vérification ou d'expertise.

Tout diagnostic demeure au dossier médical du cadre.

- 10.24 En cas de désaccord entre le médecin du cadre et le médecin de l'Employeur, l'une ou l'autre des parties peut demander l'arbitrage médical devant un arbitre-médecin choisi d'un commun accord entre le médecin de l'Employeur et le médecin du cadre. L'arbitre doit être un médecin spécialiste dont la spécialité est pertinente à l'invalidité en cause. La décision de l'arbitre-médecin est sans appel.

Si la décision finale de l'arbitre est favorable à l'Employeur, les prestations d'assurance cessent à la date où elles auraient autrement cessé, n'eût été du processus d'arbitrage, auquel cas, le cadre s'engage à rembourser les sommes excédentaires versées par l'Employeur ou l'assureur.

Les honoraires et les dépenses de l'arbitre sont payés en parts égales par l'Employeur et le cadre.

- 10.25 Le cadre n'est pas tenu de demeurer inactif ou à son domicile, sauf si une prescription médicale l'exige, lors d'une période d'absence en maladie ou en accident.

- 10.26 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas en cas d'invalidité résultant de maladie ou de blessure qui a volontairement été causée par la personne elle-même, de participation active à une émeute, à une insurrection, à des actes criminels ou subie aux services dans les Forces armées.

SECTION 11.00 RÉGIME DE RETRAITE

- 11.01 Tout employé cadre visé par les présentes conditions est également visé par le Régime de retraite des cadres de la Ville de Québec, et ce, aux conditions qui sont prévues dans le Règlement de l'agglomération sur le Régime de retraite des cadres de la Ville de Québec [R.A.V.Q. 256] ou, s'il occupe un poste de cadre du Service de police, par le Régime de retraite des policiers et policières de la Ville de Québec, et ce, aux conditions qui sont prévues dans le Règlement de l'agglomération sur le Régime de retraite des policiers et policières de la Ville de Québec [R.A.V.Q. 253].

SECTION 12.00 PROTECTION JUDICIAIRE

- 12.01 L'Employeur s'engage à assurer, à ses frais, une défense pleine et entière au cadre ou au cadre qui n'est plus au service de l'Employeur, 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 que cadre de l'Employeur.
- 12.02 L'Employeur convient d'indemniser le cadre 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, posé par lui dans l'exercice et les limites de ses fonctions, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel le cadre n'est pas déjà indemnisé d'une autre source, pourvu :
- a) que le cadre ait donné, dès que raisonnablement possible, par écrit au directeur général adjoint, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite;
 - b) que le cadre n'ait admis aucune responsabilité quant à telle réclamation;
 - c) que le cadre 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.

Si l'Employeur décide de ne point porter appel de quelque jugement, le cadre peut porter lui-même tel jugement en appel. L'Employeur rembourse les honoraires versés à son procureur, pourvu toutefois que le taux d'honoraires extra judiciaires ait été convenu au préalable entre l'Employeur et l'avocat du cadre et que la décision celui-ci s'autorise d'une opinion écrite, motivée et favorable de son avocat justifiant l'opportunité de l'appel. À défaut d'entente quant à ce taux d'honoraires, le litige sera référé pour décision au Barreau du Québec.

- 12.03 Si l'Employeur juge que la responsabilité du cadre n'est pas mise en cause, elle défraye le coût d'une amende imposé par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), conformément à l'article 12.01.

SECTION 13.00 INDEMNITÉS POUR L'UTILISATION D'UNE AUTOMOBILE, POUR LE TRANSPORT ET LE STATIONNEMENT

13.01 L'Employeur détermine les moyens de transport qui doivent être utilisés par un employé cadre dans l'exercice de ses fonctions. Le cadre n'est toutefois pas tenu d'utiliser son automobile personnelle. S'il accepte d'utiliser son automobile personnelle dans l'exercice de ses fonctions, il reçoit une allocation annuelle de 1 450,00 \$ pour les déplacements dans la région de Québec. Les frais de stationnement lors des déplacements sont remboursés.

Le cadre qui, dans l'exercice de ses fonctions, parcourt avec son automobile personnelle plus de trois mille (3 000) kilomètres par année peut demander une allocation d'automobile supérieure. L'octroi de cette allocation ainsi que les déplacements effectués à l'extérieur de la région de Québec sont régis par les mêmes critères que ceux appliqués aux autres cadres civils.

SECTION 14.00 ASSOCIATIONS ET CORPORATIONS PROFESSIONNELLES

14.01 a) À compter du 1^{er} janvier 2021, le cadre qui loue un espace de stationnement extérieur sur un terrain de stationnement de l'Employeur doit acquitter le tarif mensuel de 25,00 \$ plus taxes, par prélèvement sur sa paie, ou des frais quotidiens de 2,50 \$ plus taxes.

b) À compter du 1^{er} janvier 2021, le cadre qui loue un espace de stationnement intérieur aux stationnements de l'hôtel de ville, de place Jacques-Cartier, du 1130, route de l'Église et de La Chancelière doit acquitter le tarif mensuel de 63,00 \$ plus taxes par prélèvement bancaire préautorisé. Ce tarif sera également applicable à tous nouveaux stationnements intérieurs que l'Employeur pourrait construire ou acquérir.

c) À compter du 1^{er} janvier 2022, les tarifs mentionnés aux paragraphes a) et b) seront indexés annuellement selon l'indice des prix à la consommation, RMR de Québec³.

14.02 L'Employeur rembourse 100 % de la cotisation du cadre qui appartient à une corporation professionnelle ou ordre professionnel reconnu par le Code des professions pour pouvoir exercer ses fonctions.

14.03 Les frais d'adhésion pour une association professionnelle peuvent être remboursés sur la base d'un avis de pertinence émis par le directeur général.

³ Ce taux est déterminé en fonction de l'indice des prix à la consommation (IPC) de Statistiques Canada – région métropolitaine de recensement de Québec (RMR Québec), selon la moyenne annuelle de l'indice pour la période du 1^{er} septembre au 31 août précédent. L'indice est connu au mois de septembre pour les majorations prévues au 1^{er} janvier suivant.

14.04 Lorsque le cadre quitte le service de la Ville, excluant les cas de départs à la retraite et ceux où l'employé a été à l'emploi de la Ville pendant plus de six (6) mois au cours de l'année, celui-ci doit rembourser, au prorata, le montant de la cotisation professionnelle correspondant à la période comprise entre le moment de son départ et la date prévue du renouvellement de celle-ci.

SECTION 15.00 DIVERS

15.01 La période de paie est du dimanche au samedi de la semaine suivante (aux deux (2) semaines) et le personnel est payé le deuxième jeudi suivant la fin de la période de paie.

15.02 Si le jeudi du dépôt de la paie est chômé, le personnel est payé la veille.

15.03 La paie se fait par dépôt bancaire dans une institution financière choisie par le cadre

15.04 Les changements de période de paie survenus en 1998, 2000 et 2001 pour les cadres de l'ex-Ville de Québec entraînent des ajustements des sommes dues à l'Employeur qui s'effectuent au départ du cadre, le cas échéant. Il en est de même pour les changements de période de paie survenus en 2002 pour les cadres provenant de la Régie de La Haute-Saint-Charles de même que les ex-villes du territoire de la Communauté urbaine de Québec, à l'exception de l'ex-Ville de Québec.

15.05 Allocations annuelles de fonction :

- a) Directeur général : 4 200,00 \$
- b) Directeur général adjoint : 2 800,00 \$
- c) Directeur de service ou d'arrondissement : 1 400,00 \$

Cette allocation servira à couvrir toutes les dépenses inhérentes à la fonction, incluant la participation à des associations ou regroupements professionnels, sociaux, communautaires, et tout autre frais découlant de la fonction qui n'est pas remboursé autrement en vertu d'une politique en vigueur.

15.06 Les employés cadres bénéficient des pratiques en vigueur à la Ville concernant les activités de perfectionnement et le programme d'encouragement à un mode de vie actif.

15.07 Le cadre doit utiliser l'ensemble de ses crédits apparaissant aux diverses banques de congés au cours de l'année de référence, à moins d'autorisation spécifique.

Les heures accumulées excédentaires à celles permises par les présentes conditions de travail doivent être éliminées.

SECTION 16.00 PÉRIODE D'APPLICATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les conditions de travail prévues dans ce document sont en vigueur à compter de leur adoption par le conseil municipal de la Ville, à moins d'une stipulation contraire à ce document.

Elles continuent de s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2023 ou jusqu'à ce que le conseil municipal approuve les modifications qui pourraient y être apportées.

ANNEXE « A » ÉCHELLE DE TRAITEMENTS

	AVEC SÉCURITÉ D'EMPLOI *		SANS SÉCURITÉ D'EMPLOI **	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
DIRECTEUR GENERAL (DG)				
1^{er} janvier 2019	174 775 \$	233 034 \$	192 253 \$	256 337 \$
1^{er} janvier 2020	178 271 \$	237 694 \$	196 098 \$	261 464 \$
DIRECTEUR GENERAL ADJOINT (DGA)				
1^{er} janvier 2019	145 795 \$	183 439 \$	161 869 \$	202 336 \$
1^{er} janvier 2020	148 711 \$	187 108 \$	165 106 \$	206 383 \$
DIRECTEUR DE SERVICE (DS1)				
1^{er} janvier 2019	125 241 \$	158 104 \$	139 671 \$	174 589 \$
1^{er} janvier 2020	127 745 \$	161 266 \$	142 464 \$	178 080 \$
DIRECTEUR DE SERVICE (DS2)				
1^{er} janvier 2019	123 538 \$	146 393 \$	135 989 \$	159 986 \$
1^{er} janvier 2020	126 008 \$	149 321 \$	138 709 \$	163 186 \$

* L'échelle avec sécurité d'emploi s'applique au cadre qui occupait, le 31 décembre 2010, un emploi de cadre supérieur et qui avait acquis le statut de cadre permanent.

** L'échelle sans sécurité d'emploi s'applique aux cadres suivants :

- ♦ les cadres supérieurs qui sont visés par un contrat ne comportant pas le statut de cadre permanent;
- ♦ les cadres nommés à titre de cadre supérieur après le 31 décembre 2010;
- ♦ les cadres supérieurs promus à un autre poste de cadre supérieur après le 31 décembre 2010, la promotion étant définie comme l'accession à un emploi dont le maximum de l'échelle de traitement est supérieur au maximum de l'échelle de l'emploi occupé avant la promotion.

ANNEXE « A -1 » MAXIMUM MÉRITE

Le maximum mérite peut s'appliquer au cadre sans sécurité d'emploi afin de tenir compte de certaines particularités, dont la rareté sur le marché pour certaines fonctions, le haut niveau de spécialisation requis ou encore la performance exceptionnelle fournie sur une base soutenue et continue.

DIRECTEUR GENERAL (DG)	
1^{er} janvier 2019	320 423 \$
1^{er} janvier 2020	326 831 \$
DIRECTEUR GENERAL ADJOINT (DGA)	
1^{er} janvier 2019	242 689 \$
1^{er} janvier 2020	247 542 \$
DIRECTEUR DE SERVICE (DS1)	
1^{er} janvier 2019	209 508 \$
1^{er} janvier 2020	213 698 \$
DIRECTEUR DE SERVICE (DS2)	
1^{er} janvier 2019	183 986 \$
1^{er} janvier 2020	187 665 \$

ANNEXE « A-2 » NOMENCLATURE

La nomenclature des emplois sera disponible au plus tard à la fin mars 2020.

Un pourcentage d'ajustements variables de traitements peut être accordé au cadre qui est en progression, et ce, selon le tableau ci-après.

Cote d'évaluation	Ajustements variables du traitement correspondant à la progression dans l'échelle de traitements
E	Maximum 10 %
S	Maximum 8 %
CS	Maximum 6 %
PS	Maximum 3 %
I	0 %

ANNEXE « D-1 » DÉCLARATION DU CADRE EN CAS D'ABSENCE DU TRAVAIL À LA SUITE D'UN ACCIDENT D'AUTOMOBILE

Nom :	Prénom :
N° d'assurance sociale :	N° d'assurance maladie :
Adresse :	Téléphone :
N° d'identification personnelle :	
Emploi à la Ville de Québec :	
Date de l'accident :	
Avez-vous formulé une demande de réclamation à la Société de l'assurance automobile du Québec? <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON Si oui, indiquez la date : _____	
* Indiquez par votre signature <u>l'un ou l'autre</u> des deux (2) modes de paiement suivants :	
<u>Mode de paiement # 1 :</u> Je désire que l'Employeur, pendant ma période d'absence, me verse hebdomadairement un montant correspondant à la différence entre mon salaire régulier et les indemnités de remplacement de revenu qui me sont versées par l'un ou l'autre des divers régimes gouvernementaux. Signature : _____ Date : _____	
<u>Mode de paiement # 2 :</u> Je désire que l'Employeur, pendant ma période d'absence, me verse hebdomadairement un montant correspondant à mon salaire régulier. Une partie de ce montant correspond à la différence entre mon salaire régulier et les indemnités de remplacement de revenu qui me seront éventuellement versées par l'un ou l'autre des divers régimes gouvernementaux. L'autre partie du montant constitue un paiement d'avance fait par l'Employeur, correspondant aux indemnités de remplacement de revenu prévues qui me seront éventuellement versées par l'un ou l'autre des divers régimes gouvernementaux; pour pouvoir bénéficier des avantages de la section 18 concernant le paiement des congés de maladie, je m'engage à remettre à l'Employeur les montants correspondant aux indemnités de remplacement de revenu qui me seront versées par l'un ou l'autre des divers régimes gouvernementaux jusqu'à concurrence de tout ce que l'Employeur est appelé à me payer durant cette période d'absence en maladie. Signature : _____ Date : _____	