
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
du personnel de direction de la Ville de Québec



TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	3
SECTION 1.00 OBJET.....	3
SECTION 2.00 DÉFINITIONS	3
SECTION 3.00 TRAVAIL DES REPRÉSENTANTS DE L'ASSOCIATION	5
SECTION 4.00 RETENUE DE LA COTISATION DES MEMBRES.....	5
SECTION 5.00 MÉCANISME DE DISCUSSION ET DE COMMUNICATION	5
SECTION 6.00 PERMANENCE.....	6
SECTION 7.00 PERFECTIONNEMENT	7
SECTION 8.00 CLASSIFICATION DES EMPLOIS	8
SECTION 9.00 POSTES DE TRAVAIL À COMBLER.....	9
SECTION 10.00 REMPLACEMENT	10
SECTION 11.00 TRAITEMENTS.....	10
SECTION 12.00 HEURES DE TRAVAIL	12
SECTION 13.00 TEMPS OUVRANT DROIT À LA COMPENSATION ET PRIMES	13
SECTION 14.00 VACANCES.....	15
SECTION 15.00 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS.....	17
SECTION 16.00 CONGÉS SPÉCIAUX ET CONGÉ SANS TRAITEMENT	18
SECTION 17.00 CONGÉS PARENTAUX	20
SECTION 18.00 ASSURANCE EN MALADIE ET ASSURANCE COLLECTIVE	28
SECTION 19.00 RÉGIME DE RETRAITE	36
SECTION 20.00 PROTECTION JUDICIAIRE	36
SECTION 21.00 INDEMNITÉS POUR L'UTILISATION D'UNE AUTOMOBILE, POUR LE TRANSPORT ET LE STATIONNEMENT	37
SECTION 22.00 DÉPLACEMENTS OCCASIONNELS EN AUTOMOBILE	39
SECTION 23.00 ASSOCIATIONS ET CORPORATIONS PROFESSIONNELLES.....	40
SECTION 24.00 ASSURANCE RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE	40
SECTION 25.00 CONGÉS POUR AFFAIRES PUBLIQUES.....	40
SECTION 26.00 CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES, FUSIONS ET AUTRES TRANSFORMATIONS	41
SECTION 27.00 STATIONNEMENT	42
SECTION 28.00 DIVERS	43
SECTION 29.00 PROGRAMME DE VOLONTARIAT POUR INTERVENTION EN ASSISTANCE EXTERNE.....	44
SECTION 30.00 PÉRIODE D'APPLICATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL	45

ANNEXE « A »	ÉCHELLE DE TRAITEMENTS - EMPLOIS DE DIRECTION (CADRES).....	46
ANNEXE « A-1 »	ÉCHELLE DE TRAITEMENTS - EMPLOIS DE DIRECTION AU SERVICE DES AFFAIRES JURIDIQUES	47
ANNEXE « A-2 »	NOMENCLATURE DES EMPLOIS.....	48
ANNEXE « B »	CONDITIONS DE TRAVAIL S'APPLIQUANT AU CADRE TEMPORAIRE ...	49
ANNEXE « C »	PROGRAMME DE GESTION DE LA PERFORMANCE	52
ANNEXE « D »	INDEMNITÉS POUR L'UTILISATION D'UNE AUTOMOBILE À COMPTER DU 1 ^{er} JANVIER 2011	53
ANNEXE « E »	DÉCLARATION DU CADRE EN CAS D'ABSENCE DU TRAVAIL PAR SUITE D'UN ACCIDENT HORS DU TRAVAIL.....	54
ANNEXE « E-1 »	DÉCLARATION DU CADRE EN CAS D'ABSENCE DU TRAVAIL À LA SUITE D'UN ACCIDENT D'AUTOMOBILE	55
ANNEXE « F »	CADRES PARTICIPANT À UN PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT (ASPIRANTS CADRES)	56

PRÉAMBULE

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

SECTION 1.00 OBJET

- 1.01 L'objet de ce document est de maintenir et de promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'Employeur et ses cadres représentés par l'Association du personnel de direction de la Ville de Québec et de régir les conditions de travail de ce groupe.
- 1.02 Le présent document a aussi pour objet de définir une politique de gestion du personnel d'encadrement de l'Employeur 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 assure et favorise le développement et la formation du personnel d'encadrement;
 - d) l'usage et la promotion de la communication, de la coordination, de la concertation, de la consultation, de la participation, du dialogue constructif, de la solidarité et de saines pratiques de gestion.

SECTION 2.00 DÉFINITIONS

- 2.01 Dans ce document, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient :

« **ASSOCIATION** » : L'Association du personnel de direction de la Ville de Québec.

« **CADRE** » : Une personne exerçant un niveau d'autorité et qui peut également être appelée à exercer ses activités au niveau professionnel.

« **CONJOINT** » : Sauf en ce qui concerne le régime de retraite, il s'agit de personnes :

- qui sont mariées, ou;
- qui vivent maritalement et sont les mère et père d'un même enfant, ou;
- de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

« **CADRE** » : Une personne, membre de l'Association, exerçant ses activités comme cadre, excluant les directeurs de service ou d'arrondissement, de la Direction générale et du Service des ressources humaines.

« **CADRE PERMANENT** » : Une personne nommée comme telle par l'Employeur à des tâches requérant qu'elle y consacre son activité professionnelle à temps plein durant les heures régulières de travail.

« **CADRE RÉGULIER** » : Une personne nommée par l'Employeur dans un emploi régulier et qui n'a pas acquis le statut de cadre permanent.

« **CADRE TEMPORAIRE** » : Une personne nommée comme telle par l'Employeur, embauchée pour une période déterminée ou pour un projet spécifique, à des tâches requérant qu'elle y consacre son activité professionnelle à temps plein ou à temps partiel durant les heures régulières de travail.

Les conditions de travail dont bénéficie le cadre temporaire sont prévues à l'Annexe « B » du document.

« **MÉSENTENTE** » : Tout litige concernant l'interprétation et l'application du présent protocole, y compris toute mesure disciplinaire ou administrative à l'exception des congédiements, des destitutions, des suspensions de vingt (20) jours et plus et des réductions de traitement

« **MUTATION** » : Toute nomination du titulaire d'un poste d'encadrement à un poste d'encadrement de même classe.

« **NOMINATION** » : Désignation officielle d'une personne qui survient postérieurement à son engagement.

« **PLAN DE CLASSIFICATION** » : Le plan de classification des emplois applicables aux cadres.

« **POSTE DE TRAVAIL** » : Ensemble de tâches, obligations et responsabilités nécessitant les services d'une personne.

« **POSTE VACANT** » : Poste nouvellement créé par l'Employeur et dont le titulaire n'a pas encore été nommé ou poste devenu vacant en raison du départ de son titulaire ou de mouvement de personnel et qui n'a pas été aboli par l'Employeur.

« **PROMOTION** » : Toute nomination du titulaire d'un poste d'encadrement à un autre poste d'encadrement de classe supérieure.

« **REMPLACEMENT OU AFFECTATION SUPÉRIEURE** » : Tout cadre qui, à la demande de l'Employeur, est affecté temporairement dans un autre poste ou est autorisé par son directeur de service ou d'arrondissement à remplacer et remplaçant d'une façon temporaire, à une fonction supérieure.

« **RÉTROGRADATION** » : Toute nomination d'un titulaire à un poste de niveau inférieur.

« **EMPLOYEUR** » : La Ville de Québec et ses représentants.

« **SERVICE** » : Durée totale en années, en mois et en jours au service de l'Employeur depuis la dernière date d'embauche comme cadre régulier.

« **SERVICE CONTINU** » : La durée ininterrompue pendant laquelle un cadre est lié à l'Employeur par un contrat de travail ou plusieurs contrats successifs.

SECTION 3.00 TRAVAIL DES REPRÉSENTANTS DE L'ASSOCIATION

- 3.01 L'Employeur reconnaît officiellement l'Association du personnel de direction de la Ville de Québec, aux fins de relations de travail, comme représentant des cadres à l'exception du directeur général, des directeurs généraux adjoints, du Cabinet de la mairie, des directeurs de service, des directeurs d'arrondissement et des cadres du Service des ressources humaines et s'engage à maintenir en vigueur la résolution CE-2002-2433 adoptée le 20 novembre 2002 par le comité exécutif de la Ville pour la durée des présentes dispositions.
- 3.02 Les représentants de l'Association sont considérés comme étant au travail et reçoivent leur traitement lorsqu'ils rencontrent les représentants de l'Employeur pendant leurs heures de travail.
- 3.03 L'Employeur accorde, au cours de la période s'étendant du 1^{er} janvier au 31 décembre suivant, vingt (20) jours ouvrables de congé avec traitement pour la participation des représentants de l'Association à des congrès, des stages d'étude ou des séances de formation.

De plus, un total de cent **dix (110)** jours ouvrables est accordé annuellement, aux représentants de l'Association; ceci exclut le temps passé pour les rencontres avec la partie patronale pour la gestion des affaires de l'Association.

SECTION 4.00 RETENUE DE LA COTISATION DES MEMBRES

- 4.01 L'Employeur déduit de la paie de chaque cadre membre de l'Association un montant égal à la cotisation fixée par l'Association. L'Employeur le transmet à l'Association vers le 15 de chaque mois, pour le mois précédent. L'Association avise l'Employeur trente (30) jours à l'avance de tout changement du montant de la cotisation.
- 4.02 L'Employeur inscrit sur l'état des revenus (T4 et Relevé 1) du cadre, le montant égal à la cotisation fixée par l'Association et retenue sur la paie.

SECTION 5.00 MÉCANISME DE DISCUSSION ET DE COMMUNICATION

5.01 Comité de relations professionnelles

Un comité est formé pour assurer le dialogue entre les représentants de l'Association et les représentants de l'Employeur et pour permettre aux représentants de l'Association de transmettre aux représentants de l'Employeur leur point de vue en ce qui regarde les conditions de travail, bénéfices, droits et privilèges qui affectent l'ensemble des membres de l'Association. Ce comité est composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et de représentants de l'Association et d'au moins trois (3) représentants de chaque partie.

5.02 Rencontres du comité

Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. L'Employeur rédige un compte rendu de la réunion et le transmet à l'Association dans les meilleurs délais.

Comités conjoints

L'Employeur reconnaît la pertinence de la formation de comités conjoints de nature consultative pour la discussion de questions d'intérêt commun.

Transmission de documents

L'Employeur fournit la liste alphabétique des membres de l'Association à l'Association du personnel de direction de la Ville de Québec ou lui en donne l'accès.

L'Employeur rend disponibles à l'Association les différents procès-verbaux et résolutions du comité exécutif et du conseil de la Ville.

5.03 Mésentente

En cas de mésentente, les parties se rencontrent dans le cadre du comité de relations professionnelles afin de trouver une solution à la mésentente.

À défaut de solution au comité de relations professionnelles, l'une ou l'autre partie peut soumettre la mésentente à la direction du Service des ressources humaines qui **entend** les parties et **rend** toute décision qu'elle juge appropriée.

SECTION 6.00 PERMANENCE

6.01 Le cadre régulier est soumis à une période d'essai de douze (12) mois. Au terme de la période d'essai, le cadre acquiert son statut de cadre permanent, sous réserve de l'article 6.03.

6.02 Le cadre régulier qui est soumis à une période d'essai de douze (12) mois conserve ses acquis en regard de ses conditions de travail antérieures.

6.03 Le cadre régulier est évalué au cours de son sixième (6^e) mois et de son onzième (11^e) mois d'emploi et ces notations sont transmises au Service des ressources humaines qui peut recommander au comité exécutif que ce cadre devienne permanent, la prolongation de sa période d'essai ou son renvoi. Cette prolongation ne doit pas excéder six (6) mois.

L'information est transmise à l'Association en cas de prolongation de la période d'essai ou de renvoi.

Le cadre régulier est nommé cadre permanent par le comité exécutif le premier (1^{er}) jour de la paie suivant une période de service de douze (12) mois consécutifs ou le premier (1^{er}) jour de la paie suivant l'expiration de la prolongation de sa période d'essai si tel est le cas.

- 6.04 Si l'Employeur décide de mettre fin à l'emploi du cadre au cours ou à la fin de la période **d'essai**, il lui verse à titre de compensation financière une indemnité équivalant à quatre (4) semaines de salaire, dans la mesure où le cadre répond à l'ensemble des conditions suivantes :
- Il compte au moins six (6) mois de service dans le poste qui fait l'objet de la **période d'essai**;
 - La fin d'emploi n'est pas liée à une situation de vol, de fraude ou de manquement aux règles de bonne conduite;
 - Le cadre s'engage par écrit à n'exercer aucun recours aux fins de contester sa fin d'emploi.
- 6.05 Les absences de quatre (4) semaines ou plus en congé sans traitement, en congé parental ou en congé de maladie prolongent d'autant la durée de la période d'essai.

SECTION 7.00 PERFECTIONNEMENT

Le perfectionnement des cadres est nécessaire en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation par un développement adéquat et soutenu de ses ressources humaines.

- 7.01 Le comité de relations professionnelles se réunit à la demande de l'Employeur ou de l'Association pour discuter des politiques de perfectionnement et des objectifs poursuivis en ce qui concerne le perfectionnement des membres de l'Association.
- 7.02 En ce qui concerne l'inscription à un cours particulier :
- a) L'Employeur rembourse au cadre 50 % du coût des frais d'inscription, de scolarité et des volumes obligatoires dans le cas de cours de formation générale et 80 % du coût des cours de formation professionnelle ou spécialisée qu'il a suivis.

Pour avoir droit à ce remboursement, le cadre doit avoir obtenu au préalable l'approbation de son directeur de service ou d'arrondissement et avoir complété son cours avec succès.
 - b) L'Employeur rembourse 100 % des frais d'étude si le cadre suit un cours à sa demande. Durant ce cours, le cadre bénéficie d'un congé avec traitement lorsque des périodes de cours coïncident avec ses heures normales de travail.
 - c) L'Employeur peut, compte tenu de ses besoins, accorder au cadre qui en fait la demande au directeur du Service des ressources humaines, des conditions de travail particulières pour lui permettre de suivre des cours de perfectionnement.
 - d) Le cadre qui quitte le service municipal au cours de l'année suivant la fin de tels cours doit rembourser à l'Employeur, proportionnellement au temps de service non accompli pendant l'année suivant la fin de tels cours, les frais qui lui ont été ainsi remboursés; le cadre qui a suivi un cours à la demande de l'Employeur n'est tenu à aucun remboursement.

7.03 L'Employeur favorise le développement des compétences de son personnel de direction et peut mettre de l'avant des mesures ou des programmes à cette fin.

SECTION 8.00 CLASSIFICATION DES EMPLOIS

8.01 Le système d'évaluation des emplois en vigueur est celui adopté par les parties.

8.02 Le comité d'évaluation des emplois est composé d'un maximum de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants de l'Association.

8.03 Le rôle du comité est de procéder à l'évaluation et la classification de tout nouvel emploi ou de tout emploi modifié conformément au plan de classification **et de procéder à l'évaluation des demandes de révision pouvant être déposées par les cadres ou par l'Employeur.**

8.04 Toute demande d'évaluation est d'abord transmise à la direction du Service des ressources humaines qui réfère le dossier au comité d'évaluation pour analyse. La date de réception **du questionnaire rempli** constitue la date de rétroactivité, le cas échéant.

Toute demande d'évaluation pour laquelle le questionnaire rempli n'a pas été retourné dans un délai de soixante (60) jours suivants sa demande est réputée abandonnée.

Toute demande qui a fait l'objet d'une évaluation ou d'une réévaluation ne peut être évaluée à nouveau avant un an, **à moins qu'une réorganisation importante soit effectuée par l'Employeur.**

8.05 En cas d'absence de consensus entre les membres, **l'article 5.03 s'applique.**

8.06 Le comité adopte des règles de fonctionnement en vue de régir, notamment, les délais de traitement ainsi que l'ensemble des modalités entourant les demandes de révision et les travaux du comité.

8.07 Le cadre dont le nouveau classement est modifié à la hausse reçoit, selon ce qui est le plus avantageux :

- a) le traitement correspondant au minimum de sa nouvelle échelle;
- b) un traitement correspondant à une augmentation minimale de 4,5 %, sans pour autant excéder le maximum de l'échelle applicable.

8.08 Tout nouveau poste créé par l'Employeur doit faire l'objet d'une évaluation avant d'être affiché, à moins d'une entente préalable entre l'Employeur et l'Association à l'effet contraire.

SECTION 9.00 POSTES DE TRAVAIL À COMBLER

9.01 À moins de situation particulière, l'Employeur s'engage à débiter le processus de dotation visant à combler un poste nouvellement créé ou devenu vacant au plus tard un (1) an suivant cette création ou cette vacance.

9.02 Lorsque l'Employeur décide de combler un poste vacant, il procède normalement par un affichage interne **d'une durée minimale de cinq (5) jours ouvrables.**

De façon générale, l'affichage indique que les personnes occupant un emploi de même niveau et de même nature sont considérées en priorité.

9.03 Lorsque l'Employeur le juge opportun, il peut constituer une liste d'aptitude pour combler un poste. Cette liste demeure en vigueur pour une période maximale de dix-huit (18) mois.

Lorsqu'un poste de même nature doit être comblé pendant qu'une liste d'aptitude est en vigueur, le poste doit être pourvu, dans l'ordre :

- conformément à l'article 9.06;
- par un cadre ayant manifesté son souhait d'être affecté dans un poste de même niveau et de même nature;
- par l'utilisation de la liste d'aptitude.

9.04 Lorsqu'une situation particulière existe, l'Employeur peut procéder par affichage interne destiné à ses cadres ou par un affichage s'adressant en même temps à ses cadres et aux candidats externes.

9.05 L'Employeur tient compte des personnes déjà à son emploi au moment de combler un poste de travail vacant en tenant compte de la nature du poste à combler et du nombre de candidats admissibles. En conséquence, l'Employeur incite les cadres à parfaire leurs connaissances pratiques et leur formation générale et spécifique au cours de leur cheminement de carrière.

9.06 Pour combler un poste vacant, l'Employeur considère d'abord, dans l'ordre :

- a) les cadres dont le poste a été aboli selon la section 26.00, sous réserve qu'ils rencontrent les exigences du poste vacant;
- b) les cadres déclarés incapables de remplir leur fonction pour des raisons d'ordre médical ou physique;
- c) les dispositions des articles 9.01, 9.02 et 9.03.

SECTION 10.00 REMPLACEMENT

- 10.01 Le directeur de service ou d'arrondissement détermine la durée du remplacement selon les besoins du service. Ce remplacement doit être d'une durée minimale de plus de quinze (15) jours ouvrables consécutifs.
- 10.02 Le remplacement est d'abord offert au personnel de direction dans la mesure où le cadre répond aux exigences du poste où le remplacement doit être effectué et que cela ne nuit pas au bon fonctionnement des opérations et des services à rendre.**
- 10.03 La rémunération additionnelle est admissible à la cotisation au régime de retraite et est déterminée à la section 11.00.

SECTION 11.00 TRAITEMENTS

- 11.01 Le traitement du cadre est déterminé selon le système de rémunération applicable aux cadres et s'effectue dans le respect des règles applicables à l'un des mouvements de personnel suivants :

Remplacement ou affectation supérieure : Le cadre reçoit dès le premier (1^{er}) jour de l'affectation, une rémunération additionnelle de 5,5 %, laquelle est de 10 % lorsque la classification du cadre remplacé est supérieure à deux (2) classes et plus. La rémunération ne peut être inférieure au minimum de la classe où s'effectue le remplacement et ne peut en excéder le maximum.

Embauche : Le cadre reçoit un traitement au moins égal au minimum de l'échelle de traitement applicable à son poste.

Mutation : Le cadre maintient son traitement.

Rétrogradation volontaire : Le cadre reçoit le moins avantageux entre son traitement régulier avant la rétrogradation ou le maximum de l'échelle de traitement applicable à son nouveau poste.

Rétrogradation : Le cadre maintient son traitement régulier jusqu'à ce que l'échelle de traitement applicable à son nouveau poste soit égale ou supérieure à celle de son poste antérieur.

Rétrogradation pour raison de santé : Se référer à la section 18.00 traitant des absences maladies.

Rétrogradation à la suite d'une réorganisation : Se référer à la section 26.00 traitant des changements techniques et autres transformations.

Promotion : Le cadre reçoit le plus avantageux entre le minimum de l'échelle de traitement applicable à son nouveau poste ou un traitement égal au traitement régulier qu'il recevait dans son poste précédent, majoré de 5,5 %, sans excéder le maximum de la nouvelle classe. La majoration est de 10 % lorsque la promotion est de deux (2) classes et plus. Le traitement applicable au cadre ne peut être inférieur au traitement qui lui a été versé dans le cadre d'un remplacement ou d'une affectation temporaire dans l'emploi où s'effectue la promotion.

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

Échelle de traitements

11.03 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) **Pour les années 2020 et 2021, l'échelle de traitement est majorée de 1.5 % par année au 1^{er} janvier de chacune de ces deux années.**

e) **Les cadres à l'emploi de la Ville au moment de l'entrée en vigueur du recueil des conditions de travail du personnel de direction 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.**

11.04 Le cadre, autre que celui rétrogradé en vertu de l'article 11.01, dont le salaire se situe au-dessus du maximum de son échelle de traitements, reçoit l'augmentation prévue à l'article 11.03 de la façon suivante :

- 50 % intégré à son salaire; et
- 50 % en montant forfaitaire, lequel constitue du « salaire » aux fins du régime de retraite.

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.*

Programme de gestion de la performance

11.05 Le cadre **est assujéti 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, le cadre **en progression salariale** bénéficie, **au 1^{er} janvier**, d'un **pourcentage** d'augmentation statutaire **maximal de 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.**

Le cadre budgétaire de ce principe de progression salariale correspond à 4 % de la masse salariale des cadres en progression.

SECTION 12.00 HEURES DE TRAVAIL

12.01 **Le cadre est responsable de la gestion et de l'organisation de ses heures de travail et doit fournir le temps requis à la bonne exécution de sa charge de travail.**

Étant donné la nature de ses fonctions, les heures de travail des cadres sont celles nécessaires à l'accomplissement **de ses tâches, de ses responsabilités, de ses engagements à l'agenda** et peuvent difficilement **être** limitées à des heures fixes de travail **puisque elles doivent constamment être adaptées aux besoins de l'unité administrative.**

Ainsi, **de façon générale**, et à titre d'exemple, les heures de présence au travail effectuées à l'extérieur des heures de travail pour des activités reliées à l'administration courante ne font pas l'objet d'une rémunération additionnelle.

12.02 a) De façon générale, la semaine régulière de travail d'un cadre est de trente-cinq (35) ou quarante (40) heures par semaine, **sans concept de plages fixes**, réparties du lundi au vendredi, sauf pour le cadre travaillant sur un horaire particulier requis en raison de la nature des opérations. **Dans un tel cas, et pourvu qu'il y ait du personnel à superviser, un horaire particulier doit être convenu préalablement avec le supérieur immédiat et l'Association en est alors informée.**

b) **Une journée équivaut à 7 ou 8 heures et une demi-journée équivaut à 3,5 ou 4 heures.**

12.03 **Le cadre ayant été requis d'effectuer un nombre d'heures de travail significativement supérieur aux modalités prévues à l'article 12.02 peut s'absenter du travail sans utiliser de crédit d'absence, et ce, en s'assurant que les principes de l'article 12.01 soient respectés et après en avoir informé son supérieur.**

12.04 Le cadre bénéficie de deux (2) jours consécutifs de congé hebdomadaire.

12.05 Dans les cas de conflits de travail et dans **les situations d'exception** ou les situations d'urgence, de nouveaux horaires peuvent être créés pour répondre aux besoins des opérations.

12.06 Le cadre qui désire réduire la durée de sa semaine normale de travail transmet sa demande au moins un (1) mois à l'avance à son directeur de service ou d'arrondissement avec copie au directeur du Service des ressources humaines. La durée minimale de cet horaire réduit doit être de trois (3) mois.

Si cette autorisation est accordée, l'Employeur en fixe les conditions. Cette autorisation pourra être révisée si l'expérience ne permet pas de répondre adéquatement aux besoins de l'Employeur. En tout temps, il doit y avoir un nombre suffisant de cadres pour répondre à ces besoins.

Lorsqu'une journée de congé reliée à la semaine réduite de travail a pour effet de réduire le nombre de cadres disponibles en deçà du minimum acceptable pour l'Employeur, cette journée de congé devra être reportée à un autre moment. À cet égard, les vacances de cinq (5) jours ou plus ont priorité sur les jours non travaillés pris en application de la semaine réduite de travail.

La participation du cadre à son régime de retraite est établie sur la base du nombre d'heures travaillées. Cependant, le cadre qui désire maintenir sa participation selon une semaine normale de travail doit en aviser l'Employeur et, conformément aux dispositions du régime, payer sa contribution et celle de l'Employeur pour la partie équivalente aux heures non travaillées.

SECTION 13.00 TEMPS OUVRANT DROIT À LA COMPENSATION ET PRIMES

13.01 Tout en tenant compte des dispositions de l'article 12.01 de la présente, les périodes de travail excédentaires à l'horaire normal qui impliquent la supervision directe des cadres sont considérées comme des heures supplémentaires ouvrant droit à la compensation.

Cette compensation est égale au temps de travail effectué auquel s'ajoute le temps requis pour la planification du travail. Elle est remise en temps ou en paiement au taux de traitement régulier selon le choix du cadre.

13.02 Lorsque le problème soulevé se limite à une intervention verbale ou téléphonique sans qu'il y ait déplacement, aucune compensation n'est accordée.

Lors de circonstances exceptionnelles, le cadre ayant effectué un nombre important d'interventions peut s'absenter du travail dans les trois (3) jours ouvrables suivants sans utiliser de crédit d'absence, et ce, après en avoir informé son supérieur et en s'assurant que les principes de l'article 12.01 soient respectés. Cette disposition ne peut être combinée à l'article 12.03.

13.03 Lorsqu'il effectue des heures supplémentaires, le cadre doit indiquer s'il désire que ses heures supplémentaires lui soient compensées en temps ou payées. Le cadre peut cumuler, de cette manière, jusqu'à cent (100) heures de travail.

Lors de la première paie du mois de décembre de chaque année, l'Employeur procède au paiement des heures accumulées qui n'ont pas été utilisées par le cadre à la dernière journée de la période de paie qui précède le versement.

De façon générale, une formation planifiée par l'Employeur n'est pas admissible au temps compensé lorsqu'elle a pour effet de prolonger l'horaire de travail du cadre.

13.04 Le temps compensé en vertu de l'article 13.01 peut être pris en heure à une date choisie par le cadre et approuvée par son supérieur.

13.05 Le temps compensé au crédit du cadre est payable à son départ.

Primes d'horaire

13.06 Le cadre rémunéré aux classes 5, 6 et 7, à l'exception du directeur rémunéré à ces classes, reçoit en sus de la rémunération en heure supplémentaire, une prime pour chaque heure de travail effectuée durant les périodes prévues suivantes :

Prime horaire *	2019	2020
Entre 16 h et 8 h	1,03 \$	1,25 \$
Samedi	2,01 \$	2,05 \$
Dimanche et jour férié	3,79 \$	3,87 \$

** Le montant de cette prime horaire est ajusté au 1^{er} janvier de chaque année selon les paramètres prévus à l'article 11.03 b).*

La prime accordée entre 16 h et 8 h s'ajoute à celle du samedi et du dimanche.

Primes de disponibilité

13.07 Le cadre en disponibilité reçoit une prime de :

- a) **235 \$ en 2019 et 239 \$ en 2020 *** pour toute la période de disponibilité comprise entre le lundi 8 h et le vendredi 16 h;
- b) **235 \$ en 2019 et 239 \$ en 2020 *** pour une fin de semaine complète, c'est-à-dire du vendredi 16 h au lundi 8 h.

** Ce montant est ajusté au 1^{er} janvier de chaque année selon les paramètres prévus au l'article 11.03 b).*

Ces primes sont décomposables.

La prime de disponibilité s'applique intégralement même s'il y a subséquemment un rappel au travail des soirs de semaine ou la fin de semaine, sans réduction pour la période où il est effectivement au travail.

- c) Lorsque l'Employeur exige à un cadre de demeurer disponible pour répondre au téléphone, celui-ci doit être considéré comme étant en disponibilité.

Prime de qualification

- 13.08 Le **cadre**, qui agit à titre de répondant de la licence de constructeur-propriétaire selon la **Régie du bâtiment du Québec**, reçoit une prime hebdomadaire de **60 \$**.
- 13.09 Lors d'un événement exceptionnel, le cadre qui doit demeurer en disponibilité à la demande de son directeur de service ou d'arrondissement en dehors des heures normales de travail, reçoit la prime prévue à l'article 13.07 au prorata des heures de disponibilité requise.

SECTION 14.00 VACANCES

14.01 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. Ces crédits sont octroyés de la façon suivante :

- entre sa date d'entrée et le 30 avril, une journée et un tiers (1 1/3) par mois jusqu'à un maximum de trois (3) semaines et un (1) jour par année;
- au 1^{er} mai, après un (1) an de service continu, trois (3) semaines et un (1) jour;
- au 1^{er} mai, après trois (3) ans de service continu, trois (3) semaines et deux (2) jours;
- au 1^{er} mai, après quatre (4) ans de service continu, quatre (4) semaines;
- au 1^{er} mai, après dix (10) ans de service continu, quatre (4) semaines et un (1) jour;
- au 1^{er} mai, après quinze (15) ans de service continu, quatre (4) semaines et deux (2) jours;
- au 1^{er} mai, après seize (16) ans de service continu, cinq (5) semaines;
- au 1^{er} mai, après vingt-deux (22) ans de service continu, cinq (5) semaines et trois (3) jours;
- au 1^{er} mai, après vingt-huit (28) ans de service continu, six (6) semaines.

Toutes les années de service effectuées 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.

Les cadres d'ExpoCité ayant des contrats annuels de travail sont régis par le présent article.

14.02 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 qui suivent 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, à compter du 1^{er} avril, un cadre peut anticiper jusqu'à cinq (5) jours de vacances qui lui seront octroyés l'année suivante. Il doit adresser une demande à cet effet à son directeur de service ou d'arrondissement.

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 si le cadre a obtenu une autorisation écrite du directeur de son service ou de son arrondissement, du directeur général ou du comité exécutif de les anticiper ou de les reporter en totalité ou en partie.

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, au paiement de ces crédits de vacances 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 cette même année.

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

Le cadre qui quitte le service de l'Employeur doit rembourser l'Employeur d'un montant qui correspond aux vacances prises en trop, en proportion du service qu'il n'a pas accompli.

14.03 Les dates de vacances sont sujettes à l'approbation du directeur de service ou d'arrondissement qui peut les modifier lorsque les besoins de l'Employeur l'exigent. Elles doivent être établies en tenant compte du choix du cadre, des besoins de l'Employeur ainsi que des années de services reconnues en tant que cadres. Les vacances peuvent être prises en demi-journée ou en journée.

14.04 Le directeur de service ou d'arrondissement ou son représentant peut exiger que les cadres présentent leur choix de vacances au moins quinze (15) jours à l'avance ou au cours du mois d'avril.

14.05 Le cadre en congé sans traitement durant la moitié ou plus des jours ouvrables d'un mois n'accumule pas de crédit de vacances au cours de ce mois.

14.06 Le cadre qui entre en fonction avant le 15 du mois ou le cadre qui quitte après le 15 du mois a droit au crédit de vacances prévu pour ce mois.

14.07 a) Le cadre victime d'un accident ou d'une maladie non imputable au travail et inapte avant le début de la période fixée pour ses vacances a le droit, s'il en fait la demande écrite à la direction, d'ajourner ses vacances à une autre période déterminée, compte tenu des besoins du service.

- b) Le cadre qui est hospitalisé pendant au moins trente-six (36) heures durant ses vacances peut les reporter selon la durée de son invalidité, et ce, à compter de la première journée d'hospitalisation. Pour bénéficier de ce report, le cadre doit fournir les pièces justificatives au Bureau médical de l'Employeur et l'informer dès le début de son hospitalisation.
- c) Le cadre absent pour cause de maladie ou d'accident, qui désire avancer ses vacances ou une partie de ses vacances de l'année en cours pour couvrir ladite absence, doit en faire la demande par écrit à son directeur. Si cette demande est accordée, il est considéré absent en congé de vacances annuelles et non pas absent en congé de maladie pour la durée de ses vacances annuelles ainsi avancées.

14.08 Le cadre qui atteint vingt-cinq (25) ans de service en 2005 conservera le crédit de vacances de trente (30) jours si la politique de vacances de sa municipalité d'origine le prévoyait.

SECTION 15.00 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

15.01 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.

- 15.02 Ces fêtes sont chômées aux dates déterminées par l'Employeur. Malgré ce qui précède, le cadre qui supervise du personnel doit, pour la prise effective de ses congés fériés, se référer à la liste des congés fériés du personnel supervisé.
- 15.03 À l'occasion de la période des Fêtes, pour tenir compte des nombreuses heures de travail effectuées en plus des heures normales de travail tout au long de l'année, le cadre bénéficie de deux (2) jours de congé.
- 15.04 Pour avoir droit à son salaire pour l'un de ces jours fériés, le cadre doit être au travail le jour ouvrable qui précède ou qui suit le jour de la fête, à moins de bénéficier d'un congé autorisé en vertu de cette convention, une période d'invalidité de courte ou de longue durée ne constituant pas un congé autorisé au sens de cet article.
- 15.05 Les cadres travaillant sur un horaire continu de sept (7) jours bénéficient d'une banque d'heures allouée sur une base annuelle en compensation des jours fériés et des deux (2) journées prévues pour la période des Fêtes. Les heures non prises au 1^{er} mai de chaque année sont monnayées au cours des semaines suivant cette date.

SECTION 16.00 CONGÉS SPÉCIAUX ET CONGÉ SANS TRAITEMENT

Congés spéciaux

- 16.01 Au 1^{er} mai de chaque année, il est accordé à chaque cadre, pour les congés spéciaux (décès, naissance, etc.), un crédit d'absence correspondant au nombre d'heures prévues à sa semaine normale de travail. Le cadre pour lequel l'horaire a varié au cours de l'année durant une période de quatre (4) semaines ou plus voit son crédit d'absence accordé au 1^{er} mai ajusté au prorata du temps travaillé au cours des douze (12) mois précédents.

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. Ce crédit d'absence n'est pas monnayable.

- 16.02 Le cadre peut utiliser le crédit d'absence pour s'absenter de son travail pour toute raison sans perte de salaire, si le crédit d'absence qui lui est accordé en vertu de l'article 16.01 n'est pas épuisé.

Le cadre dont le crédit d'absence est épuisé ou inexistant peut anticiper un nombre d'heures correspondant à sa semaine normale de travail pour s'absenter pour des motifs familiaux. Dans un tel cas, le cadre peut bénéficier d'un crédit d'absence négatif équivalent au nombre d'heures compris dans sa semaine normale de travail. Ce crédit négatif est remboursé avec le crédit d'absence qui lui est accordé en vertu de l'article 16.01. Le crédit d'absence négatif doit également être remboursé par le cadre au moment où il cesse d'être à l'emploi de l'Employeur.

- 16.03 **Les absences sont débitées en fraction minimale de demi-heure d'absence.**

- 16.04 Le cadre en congé sans traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables d'un mois civil n'accumule pas de crédit d'absence au cours de ce mois.

- 16.05 Le cadre qui désire s'absenter doit y être préalablement autorisé par son supérieur immédiat sauf lorsque des circonstances incontrôlables l'empêchent de demander une telle autorisation.

Congé sans traitement

- 16.06 Un congé sans traitement de cinq (5) jours et moins peut être autorisé par le supérieur immédiat du cadre qui lui soumet préalablement sa demande.

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 cadres 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.

- 16.07 **L'Employeur** peut, sur demande et pour des motifs jugés sérieux et valables et compte tenu des besoins du service ou de l'arrondissement, accorder un congé sans traitement pour une période maximale de douze (12) mois. Cette demande doit être faite par écrit et toute réponse à la demande écrite doit être signifiée par écrit au cadre environ dans les trente (30) jours de la réception de la demande.

- 16.08 Après une période de sept (7) années de service, un cadre peut, après entente avec l'Employeur, obtenir un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines **si les besoins du service ou de l'arrondissement le permettent.**

- 16.09 Le cadre qui veut mettre fin à son congé sans traitement prévu à l'article 16.08, avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour au travail. Ledit préavis est d'au moins dix (10) jours pour le congé prévu à l'article 16.07

- 16.10 Pendant la durée d'un congé sans traitement visé par la présente section, la participation du cadre à son régime de retraite est interrompue. Cependant, le cadre qui désire maintenir sa participation doit en aviser l'Employeur et payer sa contribution et la contribution régulière de l'Employeur.

Le cadre doit maintenir sa participation au régime d'assurance collective et assumer la totalité des primes, y compris la part de l'Employeur, et ce, à moins qu'il ne démontre qu'il bénéficie d'un tel régime auprès d'un autre employeur.

16.11 Pendant la durée d'un congé sans traitement, le cadre bénéficie de ses autres conditions de travail, à l'exception des suivantes :

- l'accumulation des crédits de vacances;
- les jours fériés;
- le temps supplémentaire;
- les congés spéciaux;
- les absences en maladie et accidents non imputables au travail;
- les congés parentaux;
- les indemnités pour l'utilisation d'une automobile;
- les indemnités pour les vêtements;
- toute indemnité reliée à la présence au travail.

16.12 À la fin d'un congé sans traitement visé par la présente section, le cadre réintègre le poste qu'il occupait avant son départ. Dans l'éventualité où son poste a été aboli ou modifié pendant son congé, le cadre a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.

SECTION 17.00 CONGÉS PARENTAUX

Congé de maternité

17.01 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 l'Employeur 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 la cadre, la procédure prévue à l'article 18.24 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.
- 17.02 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 %.
- 17.03 La cadre doit donner un préavis écrit à son directeur de service ou d'arrondissement, 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.
- 17.04 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.
- 17.05 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.
- 17.06 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.
- 17.07 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 17.11 pour les trois (3) semaines de son congé.
- 17.08 Lorsque l'article 17.06, 17.07 ou 17.12 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.
- 17.09 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*.

- 17.10 a) Si l'Employeur n'effectue pas l'assignation temporaire prévue à l'article 17.09 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 17.09 et 17.10, le congé de maternité prévu à l'article 17.01 commence à compter du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- 17.11 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** 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.
- 17.12 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 17.11 pour une durée maximale correspondant aux cinq (5) premières semaines de son congé.
- 17.13 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.

- 17.14 Durant le congé de maternité, la cadre cumule ses crédits de congés (vacances, jours chômés) pour une durée maximale de vingt (20) semaines.
- 17.15 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

- 17.16 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.

- 17.17 Le cadre doit fournir un préavis écrit à son directeur de service ou d'arrondissement lui mentionnant son intention de se prévaloir de ce congé trois (3) semaines avant la date prévue du départ. **Cet avis précise la date de son départ pour son congé et la date prévue du retour au travail.**

Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.

- 17.18 Le cadre en congé **conformément à la clause 17.16** 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 17.16 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 17.16 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.

- 17.19 Le cadre qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison du congé de paternité peut reporter ses vacances ou se les faire payer.
- 17.20 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

17.21 Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant a 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.

La ou le cadre doit donner un préavis écrit à son directeur de service ou d'arrondissement 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 salarié 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.

17.22 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.

17.23 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.

17.24 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.

17.25 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

17.26 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 l'article 17.21.

17.27 Le cadre doit donner un préavis écrit à son directeur de service ou d'arrondissement 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.

17.28 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 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.

17.29 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 17.28 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.

17.30 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.

17.31 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 17.30);

b) les congés fériés;

c) les congés parentaux.

17.32 Le cadre qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison du congé d'adoption peut reporter ses vacances ou se les faire payer.

17.33 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

- 17.34 a) Un cadre peut prolonger l'un des congés prévus aux articles 17.01, 17.16, 17.21 et 17.26 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 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.
- 17.35 Dans le cas du congé partiel sans traitement d'une (1) journée par semaine, le cadre demeure à son poste de travail.
- 17.36 Le cadre doit fournir à son directeur de service ou d'arrondissement, 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.
- 17.37 Durant un des congés sans traitement prévus à l'article 17.34, 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.
- 17.38 Durant le congé partiel sans traitement prévu à l'article 17.34, 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 l'article 17.34, 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.

17.39 Pendant la durée du congé sans traitement prévu à l'article 17.30, 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 articles 17.01 et 17.26.

17.40 Le cadre qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison du congé sans traitement peut reporter ses vacances ou se les faire payer.

17.41 Dans le cas d'un congé partiel sans traitement, le cadre bénéficie de ces avantages au prorata du temps travaillé.

Dispositions additionnelles

17.42 Lorsque l'Employeur verse à un cadre l'indemnité prévue à la présente section, il retient la cotisation à l'Association.

17.43 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.

17.44 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.

17.45 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.

17.46 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 18.00 ASSURANCE EN MALADIE ET ASSURANCE COLLECTIVE

Dispositions générales

18.01 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.

18.02 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 18.07 et 18.08.

18.03 Le partage des primes est le suivant :

- a) assurance-vie de base : 50 % par l'Employeur; 50 % par le cadre;
- b) assurance-vie facultative : 100 % par le cadre;
- c) assurance invalidité courte durée : 100 % par l'Employeur;
- d) assurance invalidité longue durée : 100 % par l'Employeur;
- e) assurance accident-maladie : 50 % par l'Employeur; 50 % par le cadre;
 - retraité après le 1^{er} 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

18.04 La garantie d'assurance-vie de base est égale à deux (2) 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

Cadre permanent ou régulier

- 18.05 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) 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.
- c) 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.
- 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 l'Employeur.
- 18.06 Pendant son absence, le cadre régulier ou permanent conserve son statut de 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.

Cadre temporaire selon l'Annexe « B »

- 18.07 Le cadre bénéficie d'une demi-journée (1/2) 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 ce que le 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.

- 18.08 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 18.20, 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.
- 18.09 Le droit du cadre temporaire à des prestations d'invalidité prend fin à l'arrivée de l'un des événements suivants :
- a) la date prévue de la fin de son mandat ou de son contrat;
- b) l'expiration de la période de quinze (15) semaines prévue à l'article 18.08.

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

- 18.10 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><i>* 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.</i></p>	<p>L'équivalent de deux (2) jours de salaire *</p> <p><i>* Aux fins de calcul de la bonification, la formule suivante s'applique :</i></p> <p><i>Nombre d'heures normales travaillées au cours de l'année civile X deux deux cents soixantième (2/260°) X taux horaire brut régulier du cadre au 31 décembre de l'année visée.</i></p>
<p>Jusqu'à deux (2) jours d'absence en maladie *</p> <p><i>* 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 deux cent soixantième (2/260°) des heures travaillées au cours de l'année civile.</i></p>	<p>L'équivalent d'un jour et demi (1.5) de salaire *</p> <p><i>* Aux fins de calcul de la bonification, la formule suivante s'applique :</i></p> <p><i>Nombre d'heures normales travaillées au cours de l'année civile X un et demie deux cents soixantième (1.5/260°) X taux horaire brut régulier du cadre au 31 décembre de l'année visée.</i></p>
<p>Jusqu'à trois (3) jours d'absence en maladie *</p> <p><i>* 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 cents soixantième (3/260°) des heures travaillées au cours de l'année civile.</i></p>	<p>L'équivalent d'un (1) jour de salaire *</p> <p><i>* Aux fins de calcul de la bonification, la formule suivante s'applique :</i></p> <p><i>Nombre d'heures normales travaillées au cours de l'année civile X un deux cents soixantième (1/260°) X taux horaire brut régulier du cadre au 31 décembre de l'année visée.</i></p>
<p>Jusqu'à cinq (5) jours d'absence en maladie *</p> <p><i>* 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 cents soixantième (5/260) des heures travaillées au cours de l'année civile.</i></p>	<p>L'équivalent d'une demi-journée (0.5) de salaire *</p> <p><i>* Aux fins de calcul de la bonification, la formule suivante s'applique :</i></p> <p><i>Nombre d'heures normales travaillées au cours de l'année civile X un demi deux cent soixantième (0.5/260°) X taux horaire brut régulier du cadre au 31 décembre de l'année visée.</i></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.

- 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 permanent ou régulier

18.11 Au terme de la période d'absence de vingt-six (26) semaines **continues** prévue à l'article 18.05, le cadre 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 %.

18.12 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.

18.13 Dans tous les cas, les prestations d'assurance invalidité cessent le soixante-cinquième (65^e) 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

18.14 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 régie par les conditions qui lui étaient applicables au 31 décembre 2018.

Lésions professionnelles

18.15 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.

- 18.16** 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.
- 18.17** Lorsque le cadre conserve, au terme de la consolidation de sa lésion, des séquelles permanentes incompatibles avec son emploi régulier, l'article 18.18 s'applique.
- 18.18** 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

- 18.19** 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 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 18.24 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 cadre incapable d'exercer son emploi de façon permanente prioritairement à tout autre 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 attaché 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 18.24 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.

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

18.21 Sauf quant à l'application de l'article 18.08, 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 suivant 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 suivant son retour du travail.

18.22 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.

- 18.23 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 « F-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).**

- 18.24** 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 dès le premier jour d'absence un certificat médical comportant un diagnostic et la date de son retour au travail, 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.

18.25 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'eut 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 l'Association.

18.26 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.

18.27 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 subis aux services dans les Forces armées.

18.28 Les modifications aux dispositions prévues aux articles 18.05 et suivants relatifs à l'assurance invalidité de courte durée et à l'assurance invalidité de longue durée sont en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2013 et, jusqu'à cette date, il y a maintien des conditions en vigueur au moment de l'adoption de la présente par le conseil d'agglomération de la Ville.

Nonobstant ce qui précède, le cadre en invalidité ou en retour progressif au travail au moment de l'adoption des présentes conditions de travail demeure régi par le régime d'assurance salaire prévu aux conditions de travail des cadres approuvées par le conseil de la ville le 21 février 2005 ou par celles approuvées par le conseil d'agglomération le 7 juillet 2009, selon la date du début de l'invalidité, et ce, jusqu'à la fin de cette période d'invalidité.

SECTION 19.00 RÉGIME DE RETRAITE

19.01 Tout 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].

SECTION 20.00 PROTECTION JUDICIAIRE

20.01 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.

- 20.02 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, posés 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 que :
- a) Le cadre ait donné, dès que raisonnablement possible, par écrit au directeur du service ou de l'arrondissement, 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 elle, 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, le cadre 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 du cadre 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.
- 20.03 Si l'Employeur juge que la responsabilité du cadre n'est pas mise en cause, il 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 20.01.

SECTION 21.00 INDEMNITÉS POUR L'UTILISATION D'UNE AUTOMOBILE, POUR LE TRANSPORT ET LE STATIONNEMENT

- 21.01 L'Employeur détermine les moyens de transport qui doivent être utilisés par un cadre dans l'exercice de ses fonctions. Le cadre n'est toutefois pas tenu d'utiliser son automobile personnelle.
- 21.02 Le cadre qui, dans l'exercice de ses fonctions, utilise habituellement une automobile et qui accepte d'utiliser son automobile personnelle, a droit à une indemnité établie eu égard à l'utilisation annuelle qui en est faite et conformément à l'échelle apparaissant à l'Annexe « D ». Le paiement de cette indemnité est fait mensuellement, pour chaque mois ou partie de mois au cours duquel le cadre a droit de recevoir telle compensation. Lorsqu'il s'agit d'une partie de mois, l'indemnité payable est calculée au prorata du nombre de jours ouvrables de ce mois.
- 21.03 Pour recevoir ou continuer de recevoir une indemnité mensuelle pour l'utilisation d'une automobile, tout nouveau cadre remplacé ou promu doit :
- a) Fournir ou avoir fourni un relevé du kilométrage effectué pendant une période de deux (2) mois, conformément aux règles décrites à l'article 21.11 et jugé représentatif par l'Employeur;
 - b) Y être autorisé par l'Employeur;

- c) Être muni, en tout temps, d'un permis de conduire valide;
- d) Être détenteur d'une assurance de classe plaisir et affaires et avoir remis une preuve de cette assurance à l'Employeur;
- e) Aviser l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance des modifications ou de l'annulation qu'il entend apporter à sa police d'assurance en ce qui concerne sa couverture pour responsabilité civile;
- f) Être couvert pour une somme de 1 000 000 \$ en ce qui concerne sa couverture pour responsabilité civile;
- g) Fournir, sur demande, tout autre relevé de kilométrage. Le cadre doit, pendant une période jugée raisonnable et significative pour l'établissement de son indemnité, continuer d'effectuer le relevé de kilométrage exigé par l'Employeur.

21.04 Le cadre qui effectue des sorties fréquentes est admissible à une indemnité pour l'utilisation d'une automobile basée sur la catégorie appropriée prévue à l'Annexe « D ».

21.05 Pour avoir droit au taux par kilomètre pour l'excédent des distances mensuelles parcourues prévues à l'Annexe « D », le cadre doit fournir un relevé de kilométrage mensuel.

21.06 Un montant de 5 \$ par mois est ajouté à l'indemnité de base lorsque l'Employeur installe un appareil de communication fixe dans l'automobile du cadre.

21.07 Un montant de 20 \$ par mois est ajouté à l'indemnité de base lorsque le cadre doit transporter fréquemment de l'équipement ou du matériel excédant un poids de vingt-cinq (25) kilogrammes ou encore un ou des passagers. Le directeur du service ou de l'arrondissement peut également autoriser le paiement de ce montant lorsque le cadre doit transporter fréquemment du matériel encombrant ou malpropre. En tel cas, le cadre adresse sa demande au directeur de service ou de l'arrondissement concerné avec copie au directeur du Service des ressources humaines. Une seule indemnité de 20 \$ est payable au cadre mensuellement.

21.08 Le cadre absent en congé de maladie continue de recevoir son indemnité de base pour les trente (30) premiers jours civils de son absence; par la suite, celle-ci est interrompue jusqu'à son retour au travail.

21.09 L'indemnité pour l'utilisation d'une automobile couvre toute dépense afférente à l'usage d'une automobile pour un cadre dans l'exercice de ses fonctions et aucune autre réclamation qui n'est pas prévue pour cette section n'est recevable. Toutefois, sur présentation des pièces justificatives, le cadre peut se faire rembourser le coût du stationnement.

21.10 Le port d'attache d'un cadre est le lieu habituel où ce dernier reçoit ses directives, fait le compte rendu de ses activités et d'où il part généralement lorsqu'il effectue des déplacements pour l'exécution de ses fonctions.

21.11 Les déplacements admis dans un relevé de kilométrage sont ceux qui sont nécessaires et qui sont effectivement parcourus par le cadre pour l'exécution de son travail.

Lorsqu'un cadre effectue un déplacement de sa résidence jusqu'à un lieu quelconque de travail ou d'un lieu quelconque de travail jusqu'à sa résidence, seulement l'excédent de la distance entre sa résidence et son port d'attache est admissible dans un relevé de kilométrage.

Cet article s'applique au cadre qui est au travail selon son horaire de travail habituel ou encore en temps supplémentaire.

21.12 L'Employeur rembourse au cadre qui reçoit une indemnité pour l'utilisation d'une automobile, le loyer du stationnement qu'il peut être appelé à payer au stationnement désigné par l'Employeur.

21.13 En cas de perte du permis de conduire, le cadre sera affecté à des tâches administratives.

21.14 Le paiement de l'indemnité pour l'utilisation d'une automobile est discontinué dès qu'un cadre quitte le service de l'Employeur, est muté, déplacé, affecté à un autre poste de travail, promu ou pendant la période où il voit son permis de conduire révoqué ou suspendu.

L'Employeur peut discontinuer le paiement de l'indemnité pour l'utilisation d'une automobile d'un cadre, moyennant un préavis de deux (2) mois.

SECTION 22.00 DÉPLACEMENTS OCCASIONNELS EN AUTOMOBILE

Les dispositions qui concernent l'octroi de l'indemnité pour les frais de déplacement occasionnels en automobile continuent de s'appliquer. Toutefois, ces dispositions feront l'objet d'une révision complète pour laquelle l'Association sera consultée.

22.01 Le cadre qui est requis par l'Employeur de se déplacer durant les heures de travail, pour l'exécution de ses fonctions et qui ne bénéficie pas des indemnités prévues à la section 21.00, est remboursé pour les dépenses encourues ou selon un estimé convenu, compte tenu du moyen de transport qu'il est autorisé à utiliser.

22.02 Le cadre qui accepte, à la demande de l'Employeur, d'utiliser occasionnellement son automobile pour se déplacer durant ses heures de travail dans l'exercice de ses fonctions, reçoit un remboursement de toutes les dépenses ainsi encourues, une somme de 2,50 \$ par course ou de 0,50 \$ par kilomètre pour les déplacements effectués. Ces montants sont sujets à révision périodique par l'Employeur. Les frais de stationnement occasionnels lors de tels déplacements sont remboursés sur présentation d'une pièce justificative.

Un déplacement débute au port d'attache du cadre ou au point qui lui est temporairement désigné comme port d'attache, et se termine au point le plus éloigné du déplacement ainsi effectué. Le retour, du point le plus éloigné jusqu'au port d'attache, constitue un autre déplacement.

Aucun remboursement n'est effectué si un arrêt est situé sur la route entre la résidence du cadre et son port d'attache. Pour tout autre déplacement débutant ou se terminant à la résidence du cadre, les règles prévues à la section 21.00 s'appliquent.

SECTION 23.00 ASSOCIATIONS ET CORPORATIONS PROFESSIONNELLES

- 23.01 À compter du 1^{er} janvier 2009, 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.
- 23.02 Les frais d'adhésion à une association professionnelle peuvent être remboursés sur la base d'un avis de pertinence émis par la direction du service ou de l'arrondissement.
- 23.03 L'Employeur peut exceptionnellement acquitter la cotisation annuelle du cadre à une deuxième association professionnelle qui serait également liée à la nature de son travail.
- 23.04 Lorsque le cadre quitte le service de la Ville, excluant les cas de départs à la retraite et ceux où le cadre 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 24.00 ASSURANCE RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

- 24.01 Le montant des primes payées par un cadre est remboursé par l'Employeur lorsqu'il doit contracter une telle assurance pour exercer ses fonctions.

SECTION 25.00 CONGÉS POUR AFFAIRES PUBLIQUES

- 25.01 Le cadre appelé pour la composition d'un jury, comme juré ou comme témoin dans une affaire où lui-même ou un membre immédiat de sa famille n'est pas intéressé, bénéficie d'un congé avec traitement pendant le temps où il est requis d'agir comme tel. Il remet à l'Employeur l'indemnité de remplacement de salaire qui lui est versée.
- 25.02 Sur demande écrite au directeur général, l'Employeur accorde un congé sans traitement au cadre qui est candidat ou agent officiel à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire selon les lois applicables.
- 25.03 Si le cadre est élu député fédéral ou provincial, il est immédiatement considéré en congé sans traitement pour la durée de son mandat.
- 25.04 Le cadre doit, dans les dix (10) jours de l'expiration de son mandat, s'il est en congé sans traitement, demander par écrit au Service des ressources humaines sa réintégration au service de l'Employeur et le réintégrer dans les trente (30) jours, faute de quoi, il est considéré avoir remis sa démission, sous réserve de toute loi applicable.
- 25.05 Le cadre ainsi réintégré l'est à un niveau de rémunération qui correspond au niveau de rémunération de la classe qu'il occupait avant son congé.

- 25.06 Le cadre a priorité pour être affecté au même emploi et, le cas échéant, au poste de travail occupé avant son congé sans traitement.
- 25.07 Si aucun emploi de la classe que le cadre occupait avant son congé n'est disponible, le cadre est déclaré en surnombre et son remplacement est prioritaire dans un emploi de cette classe.
- 25.08 Il peut refuser le poste ou les tâches auxquels il est affecté selon les qualifications. En cas de refus, l'Association est informée et le cadre est considéré comme ayant remis sa démission.

SECTION 26.00 CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES, FUSIONS ET AUTRES TRANSFORMATIONS

- 26.01 Le cadre permanent ne peut être congédié pour cause de changements techniques ou technologiques, de modifications dans les structures des services et arrondissements de l'Employeur ou de manque de travail.

Un transfert de compétence à un autre niveau de gouvernement ne constitue pas un changement ou une modification au sens du présent article et est régi par l'article 26.05 et les suivants.

- 26.02 Si l'administration abolit ou modifie un poste occupé par un cadre permanent pour cause de changements techniques ou technologiques ou de modifications dans les structures des services et arrondissements, elle en informe l'Association un (1) mois à l'avance, à moins d'une entente entre les parties. Les parties discutent alors de la nouvelle affectation du cadre et des mesures à prendre pour lui permettre, le cas échéant, eu égard à ses aptitudes et aux nécessités du service, l'opportunité d'acquérir aux frais de l'Employeur la formation. En cas de désaccord, la mésentente est considérée comme un problème à discuter au sein du comité de relations professionnelles.
- 26.03 Le cadre permanent déplacé à un emploi de classe inférieure, par suite de l'application des dispositions de l'article 26.02 ou transféré dans une autre catégorie d'emploi par suite de ces mêmes changements, reçoit une rémunération établie comme suit :
- a) Il continue de toucher son ancien traitement;
 - b) Il reçoit les augmentations statutaires prévues pour son ancien traitement jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum de son ancienne classe;
 - c) Il bénéficie des augmentations générales pour la classe à laquelle son emploi antérieur appartenait.
- 26.04 Les cadres permanents concernés doivent cependant, à la demande et aux frais de l'Employeur, eu égard à leurs aptitudes respectives suivre la formation qui pourrait être requise.

26.05 Dans tous les cas d'un transfert de compétence qui implique le transfert de cadres, l'Employeur convient de nommer, sur la base de leurs qualifications, à des postes devant être comblés à brève échéance, les cadres qui désirent demeurer à l'emploi de l'Employeur, et ce, après consultation avec l'Association. L'Employeur se réserve cependant le droit de refuser une demande.

Tous les cadres permanents transférés pourront poser leur candidature à tout poste offert et y être nommés, sur la base de leurs qualifications, tout comme s'ils étaient encore à l'emploi de l'Employeur, les cadres ont priorité sur les candidats qui ne sont pas déjà à l'emploi de l'Employeur.

26.06 Dans tous les cas de transfert de compétence, l'Employeur s'engage à intervenir auprès du gouvernement concerné pour que tous les cadres visés puissent être transférés et puissent recevoir des traitements et des avantages sociaux similaires à ceux octroyés par l'Employeur et à faire des représentations pour que soient respectés tous leurs droits et privilèges.

26.07 Sous réserve des dispositions de l'article 26.10, le cadre transféré cesse d'être considéré un cadre de l'Employeur à la date du transfert de ce cadre.

26.08 Le cadre transféré ne peut obliger l'Employeur à payer, à la suite de son intégration, une somme d'argent en lien avec ses crédits de vacances, qu'il ne pourrait exiger si ce transfert n'avait pas lieu.

Les vacances restent à son crédit et sont payables par l'Employeur, directement ou par l'entremise du gouvernement concerné, selon les modalités et les conditions prévues comme s'il était demeuré à l'emploi de l'Employeur.

26.09 Les avantages accumulés au crédit d'un cadre en vertu du régime de retraite de l'Employeur lui demeurent acquis et sont payables selon les conditions stipulées au régime au moment du transfert du cadre à un employeur autre que la Ville de Québec.

Le cadre transféré qui quitte son emploi pour réintégrer le service de l'Employeur doit demander le transfert de ses bénéfices accumulés au régime de retraite des cadres du gouvernement concerné. Il s'agit d'une condition à sa réintégration.

26.10 Le cadre affecté à un gouvernement ou un organisme public pour y travailler temporairement conserve tous ses droits acquis au service de l'Employeur. Pendant cette affectation temporaire, quelle qu'en soit la durée, il continue d'accumuler tous les droits qui en résultent, y compris ceux relatifs au mode d'étude de cas par le comité des relations professionnelles.

SECTION 27.00 STATIONNEMENT

27.01 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 pré-autorisé. 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.

SECTION 28.00 DIVERS

- 28.01 a) La période de paie est du dimanche au samedi de la semaine suivante (aux deux (2) semaines) et le personnel est payé le deuxième (2^e) jeudi suivant la fin de la période de paie.
- b) La paie se fait par dépôt bancaire dans une institution financière choisie par le cadre.

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.

- 28.02 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.
- 28.03 L'Employeur fournit les articles et pièces de vêtements conformément à sa politique.

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.

SECTION 29.00 PROGRAMME DE VOLONTARIAT POUR INTERVENTION EN ASSISTANCE EXTERNE

La Ville de Québec peut libérer un cadre pour participer, sur une base volontaire, à une intervention en assistance externe, et ce, conformément au Programme de volontariat pour intervention en assistance externe.

Le cadre visé est également régi par les dispositions prévues au recueil des conditions de travail.

SECTION 30.00 PÉRIODE D'APPLICATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

30.01 Les conditions de travail prévues dans ce document sont en vigueur à compter de leur adoption par le conseil d'agglomération de la Ville, à moins d'une stipulation contraire à ce document. Elles continuent de s'appliquer malgré la date de terminaison des présentes, **soit le 31 décembre 2023**, jusqu'à ce que de nouvelles dispositions soient adoptées par le conseil d'agglomération de la Ville.

À la demande de l'une ou l'autre des parties, les représentants de l'Employeur et de l'Association se rencontrent pour discuter de toutes modifications qui pourraient être apportées aux conditions de travail contenues dans ce document.

ANNEXE « A » ÉCHELLE DE TRAITEMENTS - EMPLOIS DE DIRECTION (CADRES)

Classe d'emplois	1 ^{er} janvier 2019		1 ^{er} janvier 2020	
	MINIMUM	MAXIMUM	MINIMUM	MAXIMUM
1	109 561 \$	133 666 \$	113 396 \$	138 344 \$
2	102 386 \$	124 911 \$	105 969 \$	129 283 \$
3	95 676 \$	116 726 \$	99 025 \$	120 811 \$
4	89 405 \$	109 075 \$	92 534 \$	112 892 \$
5	83 544 \$	101 924 \$	86 468 \$	105 491 \$
6	78 064 \$	95 236 \$	80 796 \$	98 570 \$
7	72 940 \$	88 989 \$	75 493 \$	92 103 \$

ANNEXE « A-1 » ÉCHELLE DE TRAITEMENTS - EMPLOIS DE DIRECTION AU SERVICE DES AFFAIRES JURIDIQUES

Classe d'emplois	1 ^{er} janvier 2019		1 ^{er} janvier 2020	
	MINIMUM	MAXIMUM	MINIMUM	MAXIMUM
1-A	109 561 \$	144 361 \$	113 396 \$	149 413 \$

ANNEXE « A-2 » NOMENCLATURE DES EMPLOIS

La nomenclature des emplois cadres sera soumise aux autorités de la Ville de Québec et sera disponible au plus tard à la fin **mars 2020**.

ANNEXE « B » CONDITIONS DE TRAVAIL S'APPLIQUANT AU CADRE TEMPORAIRE

ARTICLE 1 – Application des dispositions prévues à l'Annexe « B »

Les expressions utilisées dans cette annexe ont la même signification que celles utilisées dans le document.

Le cadre temporaire est assujéti aux conditions de travail prévues à cette annexe.

Malgré les dispositions qui précèdent, le cadre ayant le statut de cadre temporaire depuis une période continue de deux (2) ans ou plus au 1^{er} mai d'une année, bénéficie, en remplacement des avantages prévus aux articles 5 et 6 de cette annexe, des dispositions suivantes du document :

- Section 14.00 – Vacances;
- Section 16.00 – Congés spéciaux (au prorata du temps travaillé) et congé sans traitement;
- Section 17.00 – Congés parentaux;
- Section 18.00 – Assurance en maladie et assurance collective, selon les spécifications propres à leur statut d'emploi.

Aux fins de l'application de ce paragraphe, une interruption de service de douze (12) mois ou moins entre deux (2) périodes d'emploi à titre de cadre temporaire n'interrompt pas l'accumulation du temps de service des périodes d'emploi.

ARTICLE 2 – Dispositions relatives au cheminement de carrière à la Ville

Pour avoir accès à un poste régulier, le cadre temporaire doit se qualifier sur un concours servant à combler un ou des postes réguliers.

Advenant le cas où un cadre temporaire est nommé à un poste régulier, il est assujéti à la période d'essai prévue à l'article 6.02 du document.

ARTICLE 3 – Service continu

Si le cadre temporaire est nommé cadre régulier et complète sa période d'essai, sa période effective d'emploi à titre de cadre temporaire est considérée pour déterminer son service continu.

Il y a interruption de service continu lorsqu'un cadre temporaire n'est pas appelé au travail à l'intérieur d'une période d'essai de douze (12) mois.

Le service continu ainsi reconnu est utilisé aux seules fins de la détermination du quantum de vacances annuelles lorsque le cadre temporaire devient un cadre régulier.

ARTICLE 4 – Augmentation statutaire et avancement de grade

Sous réserve des dispositions prévues ci-après, le cadre temporaire est admissible une (1) fois l'an, à l'augmentation statutaire selon les modalités prévues au programme de gestion de la performance, article 11.06.

ARTICLE 5 – Autres congés et avantages sociaux

Afin de tenir compte des autres congés et avantages sociaux dont il ne bénéficie pas, l'Employeur verse au cadre temporaire ayant moins de deux (2) ans de service continu au 1^{er} mai d'une année, en même temps que la paie hebdomadaire, une gratification égale à 4 % du salaire gagné.

De même, l'Employeur verse, à titre d'indemnité de vacances annuelles, un montant égal à 4 % du salaire gagné.

ARTICLE 6 – Congés familiaux

Le cadre peut s'absenter du travail en fonction des dispositions prévues à la *Loi sur les normes du travail*.

Le cadre doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

ARTICLE 7 – Congés parentaux

Le cadre temporaire bénéficie des dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.

ARTICLE 8 – Maladies et accidents imputables au travail

Dans le cas de maladies professionnelles ou d'accidents de travail, le cadre temporaire bénéficie des dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

ARTICLE 9 – Salaires

Le cadre temporaire est rémunéré sur une base horaire, suivant les échelles de traitements adoptées par le conseil d'agglomération de la Ville.

ARTICLE 10 – Perfectionnement

L'Employeur rembourse au cadre temporaire, ayant soixante (60) mois de service continu ou plus, 80 % du coût des frais d'inscription de scolarité et des volumes obligatoires des cours d'études de formation pertinents à l'exercice de l'emploi. Pour avoir droit à ce remboursement, le cadre doit avoir obtenu au préalable l'approbation du directeur du Service des ressources humaines et avoir complété son cours avec succès.

De plus, le cadre temporaire est régi par les dispositions des articles 7.01 et 7.02 du document.

ARTICLE 11 – Autres conditions de travail

En plus d'être assujetti aux dispositions prévues à cette annexe, le cadre temporaire est également régi par les sections suivantes du document :

- 1.00 Objet;
- 8.00 Classification des emplois;
- 12.00 Heures de travail;
- 13.00 Temps ouvrant droit à la compensation **et primes**;
- 15.00 Jours fériés et chômés;
- 20.00 Protection judiciaire;
- 21.00 Indemnités pour l'utilisation d'une automobile, pour le transport et le stationnement;
- 22.00 Déplacements occasionnels en automobile;
- 27.00 Stationnement;**
- 28.00 Divers;**
- 29.00 Programme de volontariat pour intervention en assistance externe;**
- 30.00 Période d'application des conditions de travail.**

ANNEXE « C » PROGRAMME DE GESTION DE LA PERFORMANCE

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 » INDEMNITÉS POUR L'UTILISATION D'UNE AUTOMOBILE À COMPTER
DU 1^{er} JANVIER 2011**

NO DE LA CATÉGORIE	DISTANCE PARCOURUE ANNUELLEMENT	MONTANT DE L'INDEMNITÉ ANNUELLE	MONTANT ACCORDÉ POUR LES KILOMÈTRES EXCÉDENTS
1	1 800 km	1 757 \$ 0,98 \$/km	0,54 \$ par km excédant 320 km par 2 mois
2	3 000 km	2 409 \$ 0,80 \$/km	0,54 \$ par km excédant 550 km par 2 mois
3	4 800 km	3 395 \$ 0,71 \$/km	0,54 \$ par km excédant 875 km par 2 mois
4	7 500 km	4 853 \$ 0,65 \$/km	0,54 \$ par km excédant 1 365 km par 2 mois
5	9 500 km	5 940 \$ 0,63 \$/km	0,54 \$ par km excédant 1 730 km par 2 mois
6	12 000 km	6 519 \$ 0,54 \$/km	0,54 \$ par km excédant 2 200 km par 2 mois

ANNEXE « E » DÉCLARATION DU CADRE EN CAS D'ABSENCE DU TRAVAIL PAR SUITE D'UN ACCIDENT HORS DU TRAVAIL

Nom :	Prénom :
État civil :	Âge :
Adresse :	
N° d'identification personnelle :	
Emploi à la Ville de Québec :	
Date de l'accident :	Lieu de l'accident :
Blessure(s) subie(s) :	
<hr/> <hr/>	
Décrire brièvement les circonstances de l'accident :	
<hr/> <hr/> <hr/>	
Nom et adresse du ou des tiers impliqués dans l'accident :	
Nom : _____	Nom : _____
Prénom : _____	Prénom : _____
Adresse : _____	Adresse : _____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
Signature du cadre _____ Date _____	

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

Nom : _____ Prénom : _____

No d'assurance sociale : _____

Numéro d'identité : _____ No d'assurance maladie : _____

Adresse : _____

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?

Si oui, indiquez la date : _____

* Attestez par votre signature que vous demandez l'application des dispositions suivantes et que vous en acceptez les conditions.

CONDITIONS

Je demande à ce que la Ville, pendant ma période d'absence, me verse pour chaque période de paie un montant correspondant à l'indemnité prévue à la section 18.00 des présentes conditions de travail.

Une partie de ce montant peut excéder les indemnités de remplacement de revenu qui me seront éventuellement versées par l'un ou l'autre des divers régimes gouvernementaux énumérés à l'article 18.22.

L'autre partie du montant constitue un paiement d'avance fait par la Ville, correspondant aux indemnités de remplacement de revenu prévues à la section 18.00 qui me seront éventuellement versées par l'un ou l'autre des divers régimes gouvernementaux. Pour pouvoir bénéficier des avantages de la section 18.00 concernant le paiement des congés de maladie, je m'engage à remettre à la Ville de Québec 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 la Ville est appelée à me payer durant cette période d'absence en maladie.

Signature

Date

ANNEXE « F » CADRES PARTICIPANT À UN PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT (ASPIRANTS CADRES)

1. La rémunération du cadre qui participe à un programme de développement (aspirants cadres) est établie sur la base de son **salaire annuel** augmenté de 4 %, et ce, pour la durée du programme, sous réserve des minimum et maximum **salariaux de la fonction que le cadre occupe dans le cadre du programme de développement**.

Dans le cas où le taux de salaire du cadre est plus élevé que le maximum, ce taux de salaire est maintenu.

2. Le cadre qui participe à un programme de développement (aspirants cadres) est visé par les dispositions suivantes du document sur les conditions de travail du personnel de direction :
 - articles 12.01 et 12.02 (heures de travail)
 - articles 13.01 à 13.06 (temps ouvrant droit à la compensation **et primes**)
3. Les autres conditions de travail applicables au cadre qui participe à un programme de développement (aspirants cadres) sont celles prévues à la convention collective qui lui est applicable.