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

Conditions de travail En vigueur jusqu'au 31 décembre 2023

Conditions de travail des membres du personnel
professionnel non syndiqué de la Ville de Québec

TABLE DES MATIÈRES

SECTION 1.00	OBJET	3
SECTION 2.00	DÉFINITIONS	3
SECTION 3.00	PERMANENCE.....	4
SECTION 4.00	ÉVALUATION DES EMPLOIS	5
SECTION 5.00	TRAITEMENTS.....	6
SECTION 6.00	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	8
SECTION 7.00	REMPLACEMENT TEMPORAIRE.....	9
SECTION 8.00	POSTES VACANTS.....	9
SECTION 9.00	HEURES DE TRAVAIL	10
SECTION 10.00	TEMPS OUVRANT DROIT À LA COMPENSATION	11
SECTION 11.00	JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS.....	12
SECTION 12.00	VACANCES ANNUELLES	12
SECTION 13.00	CONGÉS SPÉCIAUX ET CONGÉS SANS TRAITEMENT.....	14
SECTION 14.00	CONGÉS PARENTAUX.....	16
SECTION 15.00	MALADIES ET ACCIDENTS.....	24
SECTION 16.00	CONGÉS POUR AFFAIRES PUBLIQUES.....	32
SECTION 17.00	ASSURANCE COLLECTIVE.....	32
SECTION 18.00	RÉGIME DE RETRAITE	33
SECTION 19.00	PROTECTION JUDICIAIRE.....	34
SECTION 20.00	RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE.....	34
SECTION 21.00	INDEMNITÉS POUR L'UTILISATION D'UNE AUTOMOBILE, POUR LE TRANSPORT ET LE STATIONNEMENT	35
SECTION 22.00	DÉPLACEMENTS OCCASIONNELS EN AUTOMOBILE.....	37
SECTION 23.00	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	38
SECTION 24.00	CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES, FUSIONS ET AUTRES TRANSFORMATIONS	38
SECTION 25.00	CLAUSES DIVERSES	41
SECTION 26.00	MESURES TRANSITOIRES	41
SECTION 27.00	PROGRAMME DE VOLONTARIAT POUR INTERVENTION EN ASSISTANCE EXTERNE.....	42
SECTION 28.00	DURÉE	42
ANNEXE A	ÉCHELLE DE TRAITEMENT ET NOMENCLATURE DES EMPLOIS PROFESSIONNELS NON SYNDIQUÉS.....	43
ANNEXE B	INDEMNITÉS POUR L'UTILISATION D'UNE AUTOMOBILE	44

ANNEXE C-1	DÉCLARATION DE L'EMPLOYÉ EN CAS D'ABSENCE DU TRAVAIL PAR SUITE D'UN ACCIDENT HORS DU TRAVAIL.....	45
ANNEXE C-2	DÉCLARATION DE L'EMPLOYÉ EN CAS D'ABSENCE DU TRAVAIL PAR SUITE D'UN ACCIDENT D'AUTOMOBILE	46
ANNEXE D	CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES S'APPLIQUANT À L'EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL OU TRAVAILLANT SELON UNE SEMAINE DE TRAVAIL RÉDUITE	47
ANNEXE E	CONDITIONS DE TRAVAIL S'APPLIQUANT À L'EMPLOYÉ TEMPORAIRE	48
ANNEXE F	CONDITIONS DE TRAVAIL DU CHEF INVESTIGATEUR ET DE L'INVESTIGATEUR DU COMMISSARIAT AUX INCENDIES	51
ANNEXE G	CONDITIONS DE TRAVAIL DES AVOCATS ENDROIT DU TRAVAIL	53
ANNEXE H	PROGRAMME DE GESTION DE LA PERFORMANCE	54

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 les professionnels non syndiqués et de régir leurs conditions de travail.
- 1.02 Le présent document a aussi pour objet de définir une politique de gestion applicable aux professionnels non syndiqués 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;
- L'assurance d'un milieu de travail stimulant qui favorise le développement et la formation.
- 1.03 L'Employeur convient de prendre les mesures requises aux fins de résoudre les problèmes qui pourraient découler de l'application ou de l'interprétation du présent document. Il s'engage notamment à consulter le ou les professionnels non syndiqués concernés ou la ou les personnes les représentant.

SECTION 2.00 DÉFINITIONS

- a) **AFFECTATION** : la désignation d'un employé à un poste déterminé ou à un ensemble de tâches déterminées;
- b) **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 vivant maritalement depuis au moins un (1) an.
- c) **COORDINATION DE PERSONNEL** : participation et réalisation des activités de planification, d'organisation, de supervision du travail et de contrôle selon les exigences établies en matière de délais, de qualité et de rendement auprès d'une équipe de travail composée d'au moins cinq (5) autres ressources.
- d) **DIRECTEUR** : le directeur du service ou son représentant;
- e) **DIRECTEUR DU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES** : le directeur du Service des ressources humaines ou son représentant;

- f) EMPLOYÉ : une personne exerçant les fonctions de professionnel non syndiqué pour le compte de l'Employeur;
- g) EMPLOYEUR : la Ville de Québec;
- h) MUTATION : affectation d'un employé d'un poste visé par le présent document à un autre poste **de même classe** visé par le présent document;
- i) PÉRIODE D'ESSAI : période de douze (12) mois de calendrier travaillés dans un poste régulier à l'intérieur d'une fonction couverte par le présent document;
- j) POSTE : ensemble de tâches nécessitant les services d'un employé;
- k) EMPLOYÉ PERMANENT : une personne nommée comme telle par l'Employeur à des tâches requérant qu'elle y consacre son activité professionnelle à temps plein ou à temps partiel durant les heures régulières de travail;
- l) EMPLOYÉ RÉGULIER : une personne nommée par l'Employeur dans un emploi régulier à temps plein ou à temps partiel et qui n'a pas acquis le statut d'employé permanent;
- m) EMPLOYÉ 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 l'employé temporaire sont prévues à l'Annexe E du présent document et celles de l'employé à temps partiel sont prévues à l'Annexe D;

- n) SERVICE CONTINU : la durée ininterrompue pendant laquelle un employé est lié à l'Employeur par un contrat de travail ou plusieurs contrats successifs; cependant, pour l'employé qui quitte son emploi chez l'Employeur et qui est admis de nouveau dans le service municipal avant qu'une période de douze (12) mois ne se soit écoulée depuis la date de son départ, le service accompli avant sa cessation d'emploi est considéré pour les seules fins de l'établissement des crédits de vacances auxquels il a droit;
- o) SUPÉRIEUR OU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT : le directeur de division ou de service dont relève directement l'employé;
- p) TÂCHE : toute activité afférente à un emploi qui requiert un effort d'ordre physique ou intellectuel en vue d'atteindre un but déterminé.

SECTION 3.00 PERMANENCE

- 3.01 L'employé régulier est soumis à une période d'essai de douze (12) mois. Le cas échéant, il conserve ses acquis en regard de ses conditions de travail antérieures.

- 3.02 L'employé régulier est évalué au cours de son sixième (6^e) mois et de son onzième (11^e) mois d'emploi et ces évaluations sont transmises au Service des ressources humaines qui peut recommander au comité exécutif que l'employé devienne permanent, qu'il soit renvoyé ou que la période d'essai soit prolongée d'un maximum de six (6) mois. Une copie du rapport est transmise au Service des ressources humaines en cas de prolongation de la période d'essai ou de renvoi.
- 3.03 L'employé régulier est nommé employé permanent par le comité exécutif le premier (1^{er}) jour de la période de paie suivant une période de service de douze (12) mois consécutifs ou le premier (1^{er}) jour de la période de paie suivant l'expiration de la prolongation de sa période d'essai si tel est le cas, sur recommandation favorable du Service des ressources humaines faisant l'objet d'un sommaire décisionnel.
- 3.04 Les absences de quatre (4) semaines ou plus en congé sans traitement, en congé parental ou en maladie prolongent d'autant la durée de la période d'essai.

SECTION 4.00 ÉVALUATION DES EMPLOIS

- 4.01 La procédure d'évaluation élaborée pour les emplois de cadres, incluant le plan d'évaluation, est utilisée aux fins d'évaluer les emplois de professionnels non syndiqués.
- 4.02 Lorsqu'un emploi de professionnel non syndiqué fait l'objet d'une évaluation, le comité d'évaluation doit comprendre au moins deux (2) représentants des professionnels non syndiqués.
- 4.03 Les nouveaux emplois qui sont créés sont soumis au comité d'évaluation aux fins de classification selon le système d'évaluation en vigueur.
- 4.04 Lors de la création, de la modification ou de la mise à jour d'un emploi, l'Employeur transmet au comité, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent, un sommaire des tâches reliées à l'emploi.
- 4.05 Le comité d'évaluation procède à l'évaluation de l'emploi dans les trente (30) jours ouvrables suivants, à moins de convenir d'une prolongation de ce délai.
- 4.06 L'employé qui considère que le contenu de son poste correspond à celui d'un autre emploi déjà défini peut déposer une demande de reclassification à son supérieur avec copie au comité d'évaluation. Un questionnaire est alors acheminé à l'employé, qui doit le remplir dans un délai de vingt (20) jours ouvrables et le faire signer par son supérieur avant de le transmettre au comité d'évaluation.

Toute demande qui a fait l'objet d'une évaluation ou d'une réévaluation ne peut être évaluée à nouveau avant un an.

4.07 Les modifications au classement d'un poste prennent effet à la date où la demande de reclassification de l'employé parvient au Service des ressources humaines.

Si l'employé n'a pas respecté le délai prévu à l'article 4.06, les modifications prennent effet à la date où le questionnaire rempli a été déposé au comité d'évaluation.

4.08 L'employé dont le classement du poste est modifié à la hausse reçoit, selon ce qui est le plus avantageux :

- a) Le traitement correspondant à l'échelon minimum de sa nouvelle échelle de traitement; ou
- b) Le traitement qui lui assure une augmentation de 4,5% du taux de traitement de l'emploi qu'il recevait avant sa reclassification.

SECTION 5.00 TRAITEMENTS

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

5.02 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 de l'employé 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 employés à l'emploi de la Ville au moment de l'entrée en vigueur du recueil des conditions de travail des professionnels non syndiqués ainsi que ceux, après le 1^{er} janvier 2019, déclarés en invalidité présumée permanente, admis à leur retraite ou les ayants droit de l'employé décédé ont droit à l'ajustement de salaire rétroactif.**

¹ Le traitement de l'employé 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.

5.03 L'employé dont le salaire se situe au-dessus du maximum du taux de salaire reçoit l'augmentation prévue à l'article 5.02 de la façon suivante :

- 50 % de l'augmentation est intégrée à son salaire; et
- 50 % de l'augmentation est versée en montant forfaitaire, lequel constitue du « salaire » aux fins du régime de retraite.

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

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

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

5.05 Aux fins du calcul du traitement payable à chaque période de paie, les traitements annuels prévus à l'Annexe A sont divisés par 26.

Programme de gestion de la performance

5.06 **L'employé 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 « H » et en sus des augmentations prévues à l'article 5.02, l'employé 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 employés en progression.

Prime de coordination de personnel

5.07 Sous autorisation du directeur du service ou d'arrondissement, une prime de 3% est accordée au professionnel non-syndiqué qui effectue de la coordination de personnel tel que défini à la section 2.

SECTION 6.00 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

- 6.01 L'Employeur convient que le perfectionnement est nécessaire en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation par un développement adéquat de ses ressources humaines et s'engage à collaborer à cette fin.
- 6.02 Les plans de formation des ressources humaines visent à répondre en priorité aux besoins de l'Employeur en tenant compte si possible des besoins de développement individuel.
- 6.03 L'employé peut soumettre annuellement ses besoins de formation. L'Employeur tente de répartir ses activités de formation en fonction des différentes catégories de besoins, que ce soit des besoins de mise à jour des connaissances, de perfectionnement pour accroître une compétence ou de développement pour favoriser le cheminement de carrière.
- 6.04 L'Employeur s'engage à consulter les employés concernant les besoins de formation et à diffuser aux employés le plan de formation de l'année à venir ainsi que le bilan de l'année qui vient de se terminer.
- 6.05 En ce qui concerne l'inscription à un cours particulier :
- a) L'Employeur rembourse à l'employé 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, l'employé doit avoir obtenu au préalable l'approbation de son directeur de service et avoir complété son cours avec succès;
 - b) L'Employeur rembourse 100 % des frais d'étude si l'employé suit un cours à sa demande. Durant ce cours, l'employé 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 à l'employé 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) L'employé 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 suivant la fin de tels cours, les frais qui lui ont été ainsi remboursés; l'employé qui a suivi un cours à la demande de l'Employeur n'est tenu à aucun remboursement.
- 6.06 Sur demande écrite de l'employé adressée à son directeur de service avec copie au directeur du Service des ressources humaines, un congé d'études non payé peut être accordé pour une période d'au plus un (1) an afin de permettre à l'employé d'entreprendre ou de poursuivre des études professionnelles pertinentes à son cheminement de carrière chez l'Employeur, à la condition que le cours soit sanctionné par le ministère de l'Éducation.

La participation de l'employé au régime de retraite est interrompue pendant la durée du congé; cependant, l'employé qui désire maintenir sa participation doit en aviser l'Employeur et verser sa contribution et celle de l'Employeur conformément aux dispositions de ces régimes.

SECTION 7.00 REMPLACEMENT TEMPORAIRE

- 7.01 L'employé autorisé à remplacer et remplaçant d'une façon temporaire, pour une période de plus de quinze (15) jours ouvrables consécutifs, à un emploi de cadre devenu vacant ou remplaçant le titulaire d'une fonction de cadre absent en congé de maladie ou sans traitement, reçoit dès le premier (1^{er}) jour, une rémunération additionnelle de 10 %. La rémunération ne peut être inférieure au minimum de la classe où s'effectue le remplacement et ne peut en excéder le maximum.
- 7.02 La rémunération additionnelle est admissible à la cotisation au régime de retraite.

SECTION 8.00 POSTES VACANTS

- 8.01 Lorsque l'Employeur décide de combler un poste vacant, il procède normalement par affichage interne. Lors de situation particulière, l'Employeur peut procéder par un affichage s'adressant en même temps à ses employés et aux candidats externes.
- 8.02 L'Employeur tient compte des ressources humaines 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 employés à parfaire leurs connaissances pratiques et leur formation générale et spécifique au cours de leur cheminement de carrière.
- 8.03 Pour combler un poste vacant, l'Employeur considère d'abord, dans l'ordre :
- a) Les employés dont le poste a été aboli selon la section 24, sous réserve qu'ils répondent aux exigences du poste vacant;
 - b) Les employés déclarés incapables de remplir leur fonction pour des raisons d'ordre médical ou physique;
 - c) Les dispositions des articles 8.01 et 8.02.
- 8.04 Lors du comblement d'un poste de cadre, la candidature d'un employé est considérée au même titre que celle de tout autre employé occupant déjà un poste de cadre, pourvu que l'employé satisfasse à l'ensemble des exigences de l'emploi.

SECTION 9.00 HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures; elle est répartie en cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi, le tout sous réserve des dispositions des autres clauses et articles.
- 9.02 Les heures normales quotidiennes de travail se situent entre 7 h 30 et 17 h 30.
- 9.03 Il est de la responsabilité de l'employé d'assurer la disponibilité nécessaire à la réalisation des mandats qui lui sont confiés.

Dans cette optique, des aménagements du temps de travail différents de ce qui est prévu à cet article peuvent être implantés en tenant compte des besoins de l'Employeur, après entente entre l'employé et la direction de son service.

- 9.04 Lorsque les besoins du service le justifient, l'horaire hebdomadaire d'un employé peut être majoré, pour une période définie, jusqu'à un maximum de quarante (40) heures. Les ajustements à la paie sont effectués de manière à correspondre au nouvel horaire de travail.
- 9.05 L'employé 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 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 d'employés pour répondre à ces besoins.

Lorsqu'une journée de congé reliée à la semaine réduite de travail a pour effet de réduire le nombre d'employés 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 de l'employé à son régime de retraite est établie sur la base du nombre d'heures travaillées. Cependant, l'employé 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 10.00 TEMPS OUVRANT DROIT À LA COMPENSATION

10.01 Le travail exécuté par un employé pour effectuer ou compléter un mandat particulier ou un projet spécial, à la demande de son supérieur immédiat, en dehors des heures normales quotidiennes de travail qui sont de 7 h 30 à 17 h 30 ou lors de congés hebdomadaires ou de jours fériés, est considéré comme du temps ouvrant droit à la compensation, sauf s'il s'agit d'heures de travail prévues à son horaire particulier. Cette compensation en temps ou en argent est égale au temps de travail réel accumulé.

10.02 Lorsqu'il effectue du temps ouvrant droit à la compensation, l'employé doit indiquer s'il désire que les heures effectuées lui soient payées ou compensées en temps. L'employé peut cumuler, de cette manière, jusqu'à cent (100) heures de travail.

Les heures accumulées qui n'ont pas été utilisées par l'employé lui sont payées au début de l'année qui suit.

10.03 Le temps compensé en vertu de l'article 10.01 peut être pris en heure à une date choisie par l'employé et approuvée par son supérieur.

10.04 Le temps compensé au crédit de l'employé est payable à son départ.

10.05 L'employé qui doit demeurer en disponibilité à la demande de son supérieur en dehors des heures normales de travail, reçoit la prime prévue à l'article 10.06 au prorata des heures de disponibilité requise.

10.06 Prime de disponibilité

L'employé 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 à l'article 5.02 b).*

Ces primes sont décomposables.

SECTION 11.00 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

11.01 L'employé bénéficie des treize (13) jours fériés et chômés suivants, lesquels sont rémunérés au taux de salaire régulier :

- 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.

11.02 Ces fêtes sont chômées aux dates déterminées par l'employeur ou, si l'employé est en congé par l'application de son horaire de travail, aux dates convenues avec son supérieur.

11.03 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, l'employé bénéficie de deux (2) jours de congé.

SECTION 12.00 VACANCES ANNUELLES

12.01 Les crédits de vacances des employés sont alloués au 1^{er} mai de chaque année au prorata du temps travaillé au cours de la période s'étendant entre le 1^{er} mai et le 30 avril de l'année précédente. 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.

12.02 Toutes les années de services effectués chez l'Employeur dans un emploi de nature régulière ou permanente, syndiqué ou non syndiqué, dont la durée n'a pas été interrompue pour une période supérieure à douze (12) mois, sont considérées pour l'octroi du crédit de vacances de l'employé.

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.

12.03 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 employé peut anticiper jusqu'à cinq (5) jours de vacances qui lui seront octroyés l'année suivante. Il doit adresser une demande écrite à cet effet à son directeur de service.

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 l'employé a obtenu une autorisation écrite du directeur de son service pour les reporter en totalité ou en partie.

12.04 L'employé 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 et à un congé d'une durée proportionnelle à celle du service accompli au cours de cette même année. En cas de décès, le paiement est effectué aux ayants droit.

L'employé 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.

12.05 Les dates des vacances sont sujettes à l'approbation du directeur de service qui peut les modifier lorsque les besoins de l'Employeur l'exigent. Elles doivent être établies en tenant compte du choix et des années de service des employés et des besoins de l'Employeur. Les vacances peuvent être prises en demi-journée ou en journée.

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

12.06 L'employé dont les heures normales varient au cours d'une année voit son crédit de vacances ajusté en conséquence lors de l'octroi du crédit de vacances au 1^{er} mai de l'année suivante.

12.07 L'employé en congé sans traitement durant la moitié ou plus des jours ouvrables d'un mois n'accumule pas de crédits de vacances au cours de ce mois.

L'employé qui entre en service le ou avant le 15 du mois ou celui qui quitte le service après le 15 du mois a droit au crédit de vacances prévu pour ce mois.

12.08 L'employé victime d'un accident ou d'une maladie et qui ne reprend pas le travail avant la période fixée pour ses vacances, peut reporter celles-ci à une date ultérieure à convenir avec l'Employeur à condition qu'elles débutent avant le 1^{er} mai suivant. Ce délai est reporté au 31 décembre suivant lorsque le retour au travail s'effectue à une date ne permettant pas la prise des vacances.

L'employé 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, l'employé doit fournir les pièces justificatives au Bureau médical de l'Employeur et l'informer dès le début de son hospitalisation.

12.09 L'employé absent pour cause de maladie ou d'accident autre qu'une maladie ou un accident relié au travail, 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, l'employé 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.

12.10 L'employé de retour d'un congé sans traitement ou d'un congé parental peut reporter au 1^{er} mai suivant sa date de retour au travail le nombre d'heures annuelles de vacances à son crédit au 30 avril.

SECTION 13.00 CONGÉS SPÉCIAUX ET CONGÉS SANS TRAITEMENT

Congés spéciaux

13.01 Au 1^{er} mai de chaque année, il est accordé à chaque employé, pour les congés spéciaux (décès, naissance, etc.), un crédit d'absence correspondant au nombre d'heures prévues à sa semaine normale de travail. L'employé 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.

- 13.02 L'employé 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 13.01 n'est pas épuisé.
- 13.03 L'employé 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, l'employé 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 13.01. Le crédit d'absence négatif doit également être remboursé par l'employé au moment où il cesse d'être à l'emploi de l'Employeur.
- 13.04 L'employé 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.
- 13.05 L'employé 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.
- 13.06 **Les absences sont débitées en fraction minimale de demi-heure d'absence.**

Congé sans traitement

- 13.07 Un congé sans traitement de cinq (5) jours et moins peut être autorisé par le supérieur immédiat de l'employé qui lui soumet préalablement sa demande.

Si l'employé 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 de l'employé à **son régime de retraite** est interrompue. Cependant, l'employé 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 retraite** qui le régit.

L'employé 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.

- 13.08 a) Le directeur du service peut, sur demande, pour des motifs jugés sérieux et valables et compte tenu des besoins du service, accorder un congé sans traitement pour une période maximale de douze (12) mois. Cette demande doit être faite par écrit et toute réponse doit être signifiée par écrit à l'employé environ dans les trente (30) jours de la réception de la demande;

- b) Après une période de sept (7) années de service, un employé peut, après entente avec l'Employeur, obtenir un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder douze (12) mois;

L'employé qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour. Le préavis est d'au moins dix (10) jours pour le congé prévu à l'article 13.08 a).

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

L'employé 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.

- 13.10 Pendant la durée d'un congé sans traitement, l'employé bénéficie de ses autres conditions de travail à l'exception des avantages suivants :

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

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

SECTION 14.00 CONGÉS PARENTAUX

Congé de maternité

- 14.01 a) L'employée 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 son préavis de départ, elle peut quitter en tout temps à partir de la seizième (16^e) semaine avant la date prévue de l'accouchement;

- b) Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si l'employée 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 le travail. Advenant que les opinions des médecins de l'Employeur et de l'employée diffèrent quant à l'état de santé de l'employée, la procédure prévue à l'article 15.21 du présent document s'applique;
 - c) L'employée 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, l'employée 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 l'employée désire revenir au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, les dispositions du paragraphe précédent s'appliquent.
- 14.02 a) L'employée doit donner un préavis écrit à son directeur de service avec copie au directeur du Service des ressources humaines au moins trois (3) semaines avant la date du début du congé en indiquant la date de son départ et celle prévue de son retour;
- b) Cet avis peut être de moins de trois (3) semaines si un certificat médical atteste de la nécessité pour l'employée de cesser le travail dans un délai moindre.
- 14.03 L'employée doit fournir dans les premiers mois de grossesse, un certificat médical attestant la date probable de l'accouchement.
- 14.04 À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, l'Employeur peut exiger de l'employée qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de fournir une prestation de travail.
- 14.05 L'employée 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 l'employée est maintenu à 100 %.
- 14.06 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, l'employée 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 d'accouchement.
- 14.07 Lorsque les conditions de travail de l'employée 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.

14.08 Si l'Employeur n'effectue pas l'assignation temporaire prévue à l'article 14.07 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, l'employée a droit à un congé avec solde.

Dans les cas prévus aux articles 14.07 et 14.08, le congé de maternité prévu à l'article 14.01 commence à compter du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

14.09 a) L'Employeur verse à l'employée ayant acquis un (1) an d'ancienneté 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) L'employée qui au moment de son accouchement est en congé sans traitement ne bénéficie toutefois pas de cette indemnité.

14.10 Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, l'employée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines. Dans ce cas, l'employée a droit à l'indemnité prévue à l'article 14.09 pour les trois (3) semaines de son congé.

14.11 L'employée 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, l'employée a droit à l'indemnité prévue à l'article 14.09 durant les cinq (5) premières semaines de son congé.

14.12 Lorsque l'article 14.06, 14.10 ou 14.11 s'applique, l'employée 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.

14.13 Durant le congé de maternité, l'employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

L'employée 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.

L'employée 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'en informer par écrit l'Employeur et d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations. Dans ce cas, l'Employeur assume sa part.

Durant le congé de maternité, lorsque l'employée est ou devient admissible, elle bénéficie de l'assurance-vie et de l'assurance accident-maladie. L'employée bénéficie également des dispositions prévues aux régimes d'invalidité de l'Employeur à compter de la journée qui suit la date de la fin de son congé. L'employée et l'Employeur assument respectivement leurs contributions habituelles.

- 14.14 Durant le congé de maternité, l'employée cumule ses crédits de congés.
- 14.15 L'employée qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison du congé de maternité voit, à son choix, ses vacances reportées ou payées.

Congé de paternité

- 14.16 L'employé peut prendre un congé de paternité sans traitement ni indemnité 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 à l'employé 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.

- 14.17 L'employé doit fournir un préavis écrit à son directeur de service ou d'arrondissement avec copie au directeur du Service des ressources humaines 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.

- 14.18 L'employé en congé **conformément à la clause 14.16** a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il était resté au travail.

L'employé qui bénéficie de l'indemnité prévue à la clause 14.16 continue de participer au régime de retraite en effectuant le paiement régulier de ses cotisations et l'Employeur assume sa part.

L'employé qui ne bénéficie pas de l'indemnité prévue à la clause 14.16 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 l'employé est ou devient admissible, il bénéficie de l'assurance-vie et de l'assurance accident-maladie. L'employé bénéficie également des dispositions prévues aux régimes d'invalidité de l'Employeur à compter de la journée qui suit la date de la fin de son congé. L'employé et l'Employeur assument respectivement leurs contributions habituelles.

- 14.19 Durant le congé de paternité, l'employé cumule ses crédits de congés, et ce, pour la durée du congé. L'employé qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison du congé de paternité voit, à son choix, ses vacances reportées ou payées.

Autres congés parentaux – Congé parental

- 14.20 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 à l'employé ou la semaine où l'employé 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 ait été confié.

- 14.21 L'employé 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 en indiquant la date de son départ et celle prévue de son retour.

Ce délai peut toutefois être moindre si la présence de l'employé 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.

- 14.22 Durant le congé parental, la participation de l'employé au régime de retraite est interrompue. S'il le désire, il continue de participer au régime de retraite à la condition d'en informer par écrit l'Employeur et d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations. Dans ce cas, l'Employeur assume sa part.

Durant le congé parental, lorsque l'employé 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 à compter de la journée qui suit la date de la fin de son congé. L'employé et l'Employeur assument respectivement leurs contributions habituelles.

- 14.23 Pendant la durée d'un congé parental, l'employé bénéficie des dispositions de la convention collective à l'exception des avantages suivants :

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

- 14.24 L'employé qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison du congé parental voit, à son choix, ses vacances reportées ou payées.

Congé d'adoption

- 14.25 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 14.20.
- 14.26 L'employé doit donner un préavis écrit à son directeur de service ou d'arrondissement, avec copie du directeur du Service des ressources humaines, au moins trois (3) semaines avant la date du début du congé en indiquant la date de son départ et celle prévue de son retour.
- 14.27 L'Employeur verse à l'employé ayant un (1) an d'ancienneté au moment de l'adoption, 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'il reçoit, et ce, pour une durée maximale de douze (12) ou dix-sept (17) semaines, si deux (2) enfants ou plus sont adoptés en même temps.

L'employé qui au moment de prendre le congé d'adoption est en congé sans traitement ne bénéficie pas de l'indemnité versée par la Ville.

- 14.28 Durant le congé d'adoption, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il était resté au travail.

L'employé qui bénéficie de l'indemnité prévue à l'article 14.27 continue de participer au régime de retraite en effectuant le paiement régulier de ses cotisations et l'Employeur assume sa part. Au-delà de la période des douze (12) ou dix-sept (17) semaines selon le cas prévu à l'article 14.27, s'il le désire, il continue de participer au régime de retraite à la condition d'en informer par écrit l'Employeur et d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations. Dans ce cas, l'Employeur assume sa part.

Durant le congé d'adoption, lorsque l'employé est ou devient admissible, il bénéficie de l'assurance-vie et de l'assurance accident-maladie. L'employé bénéficie également des dispositions prévues aux régimes d'invalidité de l'Employeur à compter de la journée qui suit la date de la fin de son congé, conformément à l'avis prévu à l'article 14.26. L'employé et l'Employeur assument respectivement leurs contributions habituelles.

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

14.30 Pendant la durée du congé d'adoption, l'employé bénéficie des dispositions de la convention collective à l'exception des avantages suivants :

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

14.31 L'employé qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison du congé d'adoption voit, à son choix, ses vacances reportées ou payées.

14.32 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

14.33 a) L'employé bénéficiant des congés prévus à l'article 14.01 (Maternité), 14.16 (Paternité), 14.20 (Parental) et 14.25 (Adoption), peut prolonger ces congés par l'un ou l'autre des congés sans traitement suivants :

1. 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;
2. **un congé partiel parental, sans traitement, à raison d'un jour par semaine jusqu'au 30 septembre de l'année où l'enfant débute un programme scolaire et qu'il ait atteint l'âge de cinq (5) ans avant le 1^{er} octobre.**

14.34 L'employé peut modifier le choix du congé fait en vertu de l'article 14.33, pourvu qu'il y ait progression quant au nombre de jours travaillés.

14.35 L'employé 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 en indiquant le type de congé dont il désire se prévaloir. Cet avis précise la date du début du congé et la date du retour au travail ou à un horaire de travail à 100 %.

14.36 Pendant la durée d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement, l'employé bénéficie des dispositions de la convention collective à l'exception des avantages suivants :

- accumulation des crédits de vacances;
- jours fériés;
- congés spéciaux;
- congés parentaux;
- absences en maladie et accident;
- indemnités pour l'utilisation d'une automobile;
- temps supplémentaire;
- toute indemnité liée à la présence au travail.

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

14.37 Durant un des congés sans traitement ou partiels sans traitement prévus à l'article 14.33, l'employé 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.

14.38 Durant le congé partiel sans traitement prévu à l'article 14.33, lorsque l'employé est ou devient admissible, il bénéficie de l'assurance-vie et de l'assurance accident-maladie. L'employé 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 aux régimes d'invalidité de l'Employeur s'appliquent, le cas échéant, en fonction du temps travaillé.

Durant le congé sans traitement prévu à l'article 14.33, lorsque l'employé est ou devient admissible, il bénéficie de l'assurance-vie et de l'assurance accident-maladie. L'employé doit assumer sa pleine contribution et celle de l'Employeur. Les dispositions prévues aux régimes d'invalidité de l'Employeur s'appliquent, le cas échéant, à compter de la journée qui suit la date de la fin de son congé.

14.39 L'employé qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison du congé sans traitement voit, à son choix, ses vacances reportées ou payées.

14.40 À la fin d'un congé pris en vertu de l'article 14.01 (Maternité), 14.16 (Paternité), 14.20 (Parental), 14.25 (Congé d'adoption) et 14.33 (Congés sans traitement prolongeant l'un ou l'autre des congés parentaux), l'employé réintègre son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail. Dans l'éventualité où son poste a été aboli ou modifié pendant son absence, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.

Si l'employé ne réintègre pas le service municipal à la suite du congé sans traitement prévu à l'article 14.33, il est considéré comme ayant remis sa démission.

- 14.41 Le conjoint de l'employée, à l'emploi de l'Employeur, peut bénéficier de l'un ou l'autre des congés sans traitement prévus à l'article 14.33, pourvu que sa conjointe n'en bénéficie pas.
- 14.42 L'indemnité prévue aux articles 14.01 (Maternité) et 14.25 (Adoption) inclut toute autre rémunération que pourrait recevoir l'employé pendant l'un ou l'autre des congés.
- 14.43 L'Employeur n'est pas tenu de remplacer l'employé qui est absent du travail conformément aux dispositions de la présente section.

SECTION 15.00 MALADIES ET ACCIDENTS

Maladies et accidents imputables au travail

- 15.01 L'employé 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 des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)**, par l'instance de révision administrative, ou par l'instance d'appel, l'employé bénéficie des dispositions du régime d'assurance invalidité auquel il est admissible dès la première décision de l'instance concernée, et ce, sans attendre la décision révisée.
- 15.02 a) Dans tous les cas de lésions professionnelles, l'employé reçoit :
- pour une période de vingt-six (26) semaines et tant qu'il est invalide : 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 l'employé est invalide, 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 du salaire de l'employé, 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 de l'employé 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 au présent article diminués 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 toute indemnité d'assurance invalidité prévue au présent article.

- 15.03 a) En cas d'incapacité permanente rendant l'employé inapte à remplir son occupation habituelle et régulière, mais lui permettant de remplir une autre occupation convenant à son niveau de qualifications, l'Employeur peut le replacer à une telle occupation, qu'il doit accepter sous peine de perdre les avantages prévus à l'article 15.02, sans préjudice à ses droits en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*;
- b) L'employé ainsi replacé à un emploi d'une classe inférieure a droit à une rémunération établie conformément à l'article 15.06.
- 15.04 L'indemnité versée en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* à un employé replacé par l'Employeur à une autre occupation, à compter de son remplacement prévu à l'article 15.03 et pendant la durée de son service postérieur à ce remplacement, demeure la propriété de l'employé et le salaire auquel il a droit n'en est pas affecté.
- 15.05 Au cas où il s'avère impossible de conclure vraisemblablement si la maladie ou l'accident est ou n'est pas une maladie ou un accident au sens de l'article 15.01, l'employé bénéficie des avantages prévus aux clauses de cette section.
- 15.06 L'employé replacé à un emploi d'une classe inférieure par suite de l'application des dispositions prévues au paragraphe b) de l'article 15.03 en cas d'incapacité permanente se voit appliquer les dispositions de l'article 24.04 a) et b).

Après que son traitement et celui rattaché à sa nouvelle occupation se soient rejoints, il est rémunéré selon le traitement rattaché à sa nouvelle occupation.

En aucun cas, l'employé replacé ne doit recevoir un salaire moindre que le montant de la prestation d'invalidité à laquelle il aurait eu droit en vertu du régime, s'il n'avait pas été replacé.

Toutefois, l'employé bénéficie de 100 % des augmentations générales pour la classe à laquelle son emploi est attaché au moment de l'accident. S'il est blessé au cours d'un attentat direct ou indirect contre sa personne ou d'autres employés de l'Employeur par suite de l'exercice de ses fonctions ou d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions.

Assurance invalidité de courte durée

Employé permanent ou régulier

Dispositions générales applicables au 1^{er} janvier 2020

- 15.07 a) Aux fins de la présente section, l'invalidité est un état d'incapacité qui empêche l'employé 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, l'employé 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-vingt 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.

15.08 Pendant son absence, l'employé conserve son statut d'employé 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.

Employé temporaire

15.09 L'employé temporaire bénéficie d'un crédit de maladie égal à une demi-journée (1/2) d'absence pour chaque mois travaillé. L'employé temporaire 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'accumuler jusqu'à ce que le maximum de cinq (5) jours de crédit soit de nouveau atteint. Lorsque l'employé travaille à temps partiel, les crédits de maladie s'accumulent au prorata du temps travaillé. L'indemnité payable pour chaque jour d'absence est égale à 100 % du taux horaire de l'employé.

- 15.10 a) L'employé temporaire a droit en cas d'invalidité à 70 % de son salaire régulier brut pour une période d'absence n'excédant pas quinze (15) semaines. La période de quinze (15) semaines d'indemnité est toutefois réduite des crédits de maladie accumulés par l'employé, lesquels doivent être utilisés avant qu'il puisse bénéficier des indemnités prévues au présent paragraphe;
- b) Aux fins du paragraphe a), une période d'absence est considérée comme la continuation d'une période antérieure :
 - si l'employé temporaire s'absente pour la même maladie au cours des trois (3) mois suivant son retour au travail; ou
 - si l'employé temporaire s'absente pour une nouvelle maladie au cours du mois suivant son retour au travail.
 - c) L'employé qui entre en service le ou avant le 15 du mois a droit au crédit de maladie prévu pour ce mois. L'employé 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.

15.11 Le droit de l'employé 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 emploi;
- b) L'expiration de la période de quinze (15) semaines prévues à l'article 15.10.

Bonification

Dispositions générales applicables au 1^{er} janvier 2020

15.12 a) Afin de réduire l'absentéisme et bonifier la présence au travail, l'employé 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
Zéro (0) jour d'absence en maladie * <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>	L'équivalent de deux (2) jours de salaire * <i>* Aux fins de calcul de la bonification, la formule suivante s'applique :</i> <i>Nombre d'heures normales travaillées au cours de l'année civile X deux deux cents soixantième (2/260^e) X taux horaire brut régulier du cadre au 31 décembre de l'année visée.</i>

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 de l'employé (horaire hebdomadaire de 35 heures ou de 40 heures). Ces données doivent être ajustées afin de tenir compte des années où le nombre d'heures travaillées est différent de 1 820 ou 2080 heures.

Absence en maladie au cours de l'année civile	Bonification
<p>Jusqu'à deux (2) jours d'absence en maladie *</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 cents soixantième (2/260^e) 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 demi deux cents soixantième (1.5/260^e) 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^e) 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^e) 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^e) 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^e) X taux horaire brut régulier du cadre au 31 décembre de l'année visée.</i></p>

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

Assurance invalidité longue durée – Employé permanent ou régulier

15.13 Au terme de la période d'absence de vingt-six (26) semaines **continues** prévue à l'article 15.07, l'employé invalide bénéficie du régime d'assurance invalidité longue durée. L'employé 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 %.

- 15.14 Tant qu'il bénéficie d'une prestation d'invalidité de longue durée, l'employé accumule son service. L'employé est exonéré de cotisation à son régime de retraite pendant cette absence. Il n'acquiert aucun autre avantage ni bénéfice.
- 15.15 Dans tous les cas, les prestations d'assurance invalidité cessent le 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.

15.16 Disposition transitoire

L'employé 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.

- 15.17 a) En cas d'incapacité temporaire ou permanente rendant l'employé inapte à remplir son occupation habituelle et régulière, mais lui permettant de remplir une autre occupation convenant à son niveau de qualifications professionnelles, l'Employeur peut le replacer à une telle occupation, qu'il doit accepter sous peine de perdre les avantages ci-dessus;
- b) Dans le cas d'une incapacité permanente, l'employé ainsi remplacé à un emploi d'une classe inférieure a droit à une rémunération établie conformément à l'article 15.17.
- 15.18 L'employé remplacé à un emploi d'une classe inférieure par suite de l'application des dispositions de l'article 15.16 a) en cas d'incapacité permanente :
- a) Continue de toucher le taux de salaire reçu à la date de son remplacement, si ce remplacement est effectué avant d'avoir retiré une prestation d'invalidité ou à la date où il a commencé à retirer une prestation d'invalidité, si ce remplacement est effectué après qu'il ait retiré une telle prestation et, en outre;
- b) Bénéficie de 50 % des augmentations générales pour la classe à laquelle son emploi est maintenant attaché.

Après que son traitement et celui attaché à sa nouvelle occupation se soient rejoints, il est rémunéré selon le salaire attaché à sa nouvelle occupation.

En aucun cas, l'employé remplacé ne doit recevoir un salaire moindre que le montant de la prestation d'invalidité à laquelle il aurait eu droit en vertu du régime, s'il n'avait pas été remplacé.

Dispositions additionnelles

15.19 Sous réserve des dispositions de son régime de prestations d'invalidité, pendant le temps d'une absence pour maladie ou accident, l'employé conserve son statut avec tous les avantages et obligations y étant rattachés, sauf les autres bénéfices d'absence payée et les jours chômés et fériés prévus au présent document.

15.20 Un employé à qui l'Employeur est tenu de verser des prestations salariales en vertu de cet article à la suite d'un accident doit, pour bénéficier de ces prestations :

- a) Aviser sans délai son supérieur immédiat de son absence au travail et fournir le plus rapidement possible au Service des ressources humaines une déclaration écrite en la forme prescrite à l'Annexe C-1 du présent document;
- b) Signer un formulaire de subrogation par lequel il subroge l'Employeur dans tous ses droits et recours contre quiconque et toute personne responsable de son incapacité.

Cette subrogation peut être exercée jusqu'à concurrence de tout ce que l'Employeur est appelé à payer par suite de la maladie ou de l'accident, sous réserve de tout recours de l'employé pour l'excédent.

Il est expressément convenu que 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, l'employé ne peut ni directement ni indirectement, ou de quelque manière que ce soit, libérer aucune personne, société ou corporation pouvant être en loi tenue responsable de la maladie ou de l'accident donnant lieu à la réclamation.

L'employé s'engage en outre à n'accepter aucun règlement sans l'approbation préalable de l'Employeur.

15.21 a) En règle générale, l'Employeur n'exige un certificat médical que pour les absences de trois (3) jours ouvrables ou plus;

b) Dans les cas d'abus et d'absences répétées d'un employé, le directeur concerné peut exiger un certificat médical pour toute absence en maladie, après avoir avisé par écrit l'employé d'une telle obligation;

c) Lorsque demandé, l'employé est tenu de se présenter chez le médecin choisi par l'Employeur;

d) Tout diagnostic demeure au dossier médical de l'employé.

15.22 Au cas de désaccord entre le médecin de l'employé et le médecin de l'Employeur, l'une ou l'autre des parties peut demander l'arbitrage médical devant un médecin-arbitre choisi d'un commun accord par le médecin de l'Employeur et le médecin traitant.

- 15.23 Afin de bénéficier des prestations salariales prévues à cet article :
- a) L'employé doit se soumettre aux prescriptions médicales que son état nécessite, sans préjudice à ses droits en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*;
 - b) Il doit, lorsque requis, faire parvenir un certificat médical au médecin de l'Employeur dans les plus brefs délais.
- 15.24 Une période d'absence est considérée comme la continuation d'une période d'absence antérieure :
- a) Si l'employé s'absente pour la même maladie au cours des douze (12) mois suivant son retour au travail; ou
 - b) S'il reprend le travail 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) prochains mois.
- 15.25 a) 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, l'employé doit remplir la déclaration prévue à cet effet à l'Annexe C-2;
- b) 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).**
- 15.26 L'employé qui désire prolonger la période d'absence compensée à plein salaire au-delà du cent quatre-vingt-deuxième (182^e) jour d'invalidité prévue à l'article 15.07 c), peut le faire après autorisation de son directeur, en utilisant tous les crédits de vacances, de congés spéciaux et de temps compensé auxquels il a droit.
- 15.27 L'employé n'est pas tenu de demeurer inactif ou à son domicile, sauf prescription médicale, lors d'une période d'absence en maladie ou en accident.
- 15.28 Les dispositions de cet article ne s'appliquent pas en cas d'absence 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, ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées.
- 15.29 L'employé qui bénéficie d'une prestation d'invalidité cesse d'accumuler ses crédits de congés de vacances et de congés spéciaux à compter de sa vingt-septième (27^e) semaine d'invalidité.

SECTION 16.00 CONGÉS POUR AFFAIRES PUBLIQUES

- 16.01 Sur demande écrite, l'Employeur accorde un congé sans traitement à l'employé qui est candidat ou agent officiel à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire selon les lois applicables.

Si l'employé est élu député fédéral ou provincial, il est immédiatement placé en congé sans traitement pour la durée de son mandat.

L'employé 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 dans les trente (30) jours, sans quoi il est considéré avoir remis sa démission, sous réserve de toute loi applicable.

L'employé est réintégré à un niveau de rémunération correspondant au niveau de rémunération de la classe d'emploi qu'il occupait avant son congé.

L'employé a priorité pour être affecté au même emploi et, le cas échéant, au poste de travail occupé avant son congé sans traitement.

Si aucun emploi de la classe que l'employé occupait avant son congé n'est disponible, l'employé est déclaré en surnombre et son remplacement est prioritaire dans un emploi de cette même classe.

Il ne peut refuser le poste ou les tâches auxquelles il est affecté selon ses qualifications. En cas de refus, l'employé est considéré comme ayant remis sa démission s'il ne se présente pas sur l'affectation désignée.

- 16.02 L'employé 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 agit comme tel. Il remet à l'Employeur l'indemnité de remplacement de salaire qui lui est versée.

SECTION 17.00 ASSURANCE COLLECTIVE

Dispositions générales

- 17.01 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.

17.02 a) L'employé régulier ou permanent est admissible aux garanties suivantes à compter de sa date d'entrée en fonction :

- assurance invalidité de courte et de longue durée;
- assurance-vie de base et facultative;
- assurance accident-maladie;
- assurance annulation de voyage.

b) L'employé temporaire qui a cumulé deux (2) années de service continu est admissible aux garanties suivantes :

- assurance accident-maladie;
- assurance invalidité prévue aux articles 15.07 et 15.08.

17.03 Le partage des primes est le suivant :

- a) Assurance-vie de base : 50 % par l'Employeur;
- b) Assurance-vie facultative : 100 % par l'employé;
- 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 l'employé;
- f) Assurance (annulation) de voyage : 100 % par l'employé.

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

Assurance-vie

17.04 La garantie d'assurance-vie de base est égale à deux (2) fois le salaire annuel régulier de l'employé, arrondi au prochain multiple de 1 000 \$ s'il n'en est pas déjà un.

SECTION 18.00 RÉGIME DE RETRAITE

18.01 Les professionnels non syndiqués de la Ville de Québec sont rattachés au régime de retraite du personnel de direction à partir du 1er janvier 2014. Pour le service reconnu avant le 1er janvier 2014, les professionnels non syndiqués sont rattachés au régime de retraite des professionnels.

SECTION 19.00 PROTECTION JUDICIAIRE

- 19.01 L'Employeur s'engage à assurer, à ses frais, une défense pleine et entière à l'employé qui est poursuivi par suite d'actes, autres que ceux de faute lourde, posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant qu'employé de l'Employeur.
- 19.02 L'Employeur convient d'indemniser l'employé de toute obligation que la loi ou tout jugement lui impose en raison de la perte ou du dommage résultant d'actes, autres que ceux de faute lourde, posés par lui dans l'exercice et les limites de ses fonctions, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel l'employé n'est pas déjà indemnisé d'une autre source, pourvu que :
- a) L'employé ait donné, par écrit au directeur du service, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite;
 - b) Qu'il n'ait admis aucune responsabilité quant à telle réclamation;
 - c) Qu'il cède à l'Employeur, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par lui, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par l'Employeur à cette fin;
 - d) Si l'Employeur décide de ne pas porter appel d'un jugement, l'employé peut le faire lui-même. L'Employeur rembourse alors les honoraires versés à son avocat pourvu toutefois que le taux horaire de l'avocat ait été convenu au préalable entre l'Employeur et ce dernier et que la décision de l'employé s'appuie sur une opinion écrite, motivée et favorable de son avocat justifiant l'opportunité de l'appel. À défaut d'entente quant à ce taux, le litige sera référé au Barreau du Québec.
- 19.03 L'employé a le droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son avocat à l'avocat choisi par l'Employeur.
- 19.04 Aux fins du présent article, la faute lourde s'entend d'une inconduite sans commune mesure avec les erreurs auxquelles on peut raisonnablement s'attendre de l'employé dans l'exercice de ses fonctions.

SECTION 20.00 RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

- 20.01 Dans l'élaboration et la réalisation des travaux relevant de la compétence de l'employé, les parties s'engagent à respecter les règles de l'art ainsi que les principes de déontologie et d'éthique généralement reconnus dans la discipline concernée.
- 20.02 Tout document d'ordre professionnel ou technique préparé par l'employé est signé par lui et il peut y inscrire les réserves appropriées. Cependant, l'utilisation de la teneur de ce document relève de l'Employeur.

20.03 L'Employeur assume la partie du coût de l'assurance responsabilité rattachée à la cotisation professionnelle lorsque requis par celui-ci. Il assume également le coût de l'assurance responsabilité civile dans le cas où cette assurance est obligatoire pour l'employé dans l'exercice de son emploi.

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 employé dans l'exercice de ses fonctions. L'employé n'est toutefois pas tenu d'utiliser son automobile personnelle.

21.02 L'employé 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 B. Le paiement de cette indemnité est fait mensuellement pour chaque mois ou partie de mois au cours duquel l'employé 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 de base pour l'utilisation d'une automobile, tout employé de même que tout employé remplacé ou promu, doit :

- a) Fournir ou avoir fourni un relevé de kilométrage s'échelonnant sur une période de deux (2) mois, effectué conformément à la méthode décrite à l'article 21.09 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) Détenir 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 au moins une somme de 1 000 000 \$ en ce qui concerne sa responsabilité civile;
- g) Fournir, sur demande, tout autre relevé de kilométrage.

L'employé 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 L'Employeur rembourse à l'employé 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.

Sur présentation des pièces justificatives faisant état de ses déplacements, l'Employeur rembourse également le loyer mensuel du stationnement à l'employé qui, sans recevoir une indemnité mensuelle pour l'utilisation d'une automobile, est requis de se déplacer dans l'exercice de ses fonctions avec son véhicule personnel pour plus de la moitié des jours ouvrables d'un mois.

L'Employeur désigne un stationnement à chaque employé recevant une indemnité pour l'utilisation d'une automobile, à défaut de quoi le stationnement actuel de l'employé est considéré comme désigné. Pour l'employé qui commence à recevoir cette indemnité, l'Employeur doit désigner un stationnement dans les quinze (15) jours de l'octroi de l'indemnité, à défaut de quoi le stationnement alors utilisé est considéré comme désigné.

- 21.05 Le paiement de l'indemnité cesse dès que l'employé quitte le service de l'Employeur, est remplacé, promu ou pendant la période où il voit son permis de conduire révoqué ou suspendu.

L'Employeur peut cesser le paiement de l'indemnité de l'employé après un préavis de deux (2) mois. L'employé qui ne compte plus utiliser son automobile dans l'exercice de ses fonctions doit donner un préavis de deux (2) mois à son directeur de service avec copie au directeur du Service des ressources humaines.

- 21.06 L'employé absent en congé de maladie ou celui absent conformément aux dispositions de la section 14 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.

- 21.07 L'indemnité pour l'utilisation d'une automobile couvre toute dépense afférente à l'usage d'une automobile employée dans l'exercice de ses fonctions et aucune autre réclamation non prévue au présent article n'est recevable à cette fin. Toutefois, sur présentation des pièces justificatives, l'employé peut se faire rembourser le coût du stationnement.

Un montant de 20,00 \$ par mois est ajouté à l'indemnité de base lorsque l'employé doit transporter fréquemment de l'équipement ou du matériel excédant un poids de vingt-cinq (25) kilogrammes ou encore une ou plusieurs personnes. Le directeur du service ou de l'arrondissement concerné peut également autoriser le paiement de ce montant lorsque l'employé doit transporter fréquemment du matériel encombrant ou malpropre. En tel cas, l'employé adresse sa demande à son directeur avec copie au directeur du Service des ressources humaines. Une seule indemnité de 20,00 \$ est payable à l'employé mensuellement.

- 21.08 Le port d'attache de l'employé est le lieu habituel où il reçoit ses directives, fait le compte rendu de ses activités et d'où il part généralement pour effectuer des déplacements pour l'exécution de ses fonctions.

- 21.09 Les déplacements admis dans un relevé de kilométrage sont ceux qui sont nécessaires et qui sont effectivement parcourus par l'employé dans l'exécution de son travail.

Lorsqu'un employé 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 à l'employé qui est au travail selon son horaire de travail habituel ou encore en temps supplémentaire.

- 21.10 a) À compter du 1^{er} janvier 2021, l'employé 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, l'employé qui loue un espace de stationnement intérieur aux stationnements de l'hôtel de ville, de place Jacques-Cartier, du 1130, route de l'Église et de La Chancelière doit acquitter le tarif mensuel de 63,00 \$ plus taxes par prélèvement bancaire préautorisé. Ce tarif sera également applicable à tous nouveaux stationnements intérieurs que l'Employeur pourrait construire ou acquérir.**
- c) À compter du 1^{er} janvier 2022, les tarifs mentionnés aux paragraphes a) et b) seront indexés annuellement selon l'indice des prix à la consommation, RMR de Québec³.**

SECTION 22.00 DÉPLACEMENTS OCCASIONNELS EN AUTOMOBILE

22.01 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 par l'Employeur.

22.02 L'employé 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 est remboursé pour les dépenses encourues ou selon un estimé convenu, compte tenu du moyen de transport qu'il est autorisé à utiliser.

22.03 L'employé 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, en 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 de pièces justificatives.

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.

22.04 Une course débute au port d'attache de l'employé 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 une autre course. Une course peut donc inclure l'arrêt à un ou plusieurs établissements situés sur un même parcours.

Aucun remboursement n'est effectué si un arrêt est situé sur la route entre la résidence de l'employé et son port d'attache. Pour tout autre déplacement débutant ou se terminant à la résidence de l'employé, les règles prévues à l'article 21.09 s'appliquent.

La résidence est considérée comme port d'attache lorsque l'employé doit effectuer une course en dehors des heures normales de travail prévues à l'article 9.02.

SECTION 23.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

SECTION 24.00 CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES, FUSIONS ET AUTRES TRANSFORMATIONS

24.01 L'employé ne peut être congédié pour cause de changements techniques ou technologiques, de modification dans les structures des services 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 les articles 24.06 et suivants.

24.02 Si l'Employeur abolit ou modifie un poste occupé par un employé pour cause de changements techniques ou technologiques ou de modification dans les structures des services et arrondissements, l'employé est rencontré aux fins de discuter de sa nouvelle affectation et des mesures à prendre pour lui permettre, le cas échéant, d'acquiescer, aux frais de l'Employeur, l'entraînement nécessaire.

24.03 Lors de transfert d'activités d'un service à un autre, les employés qui effectuent habituellement ces activités sont aussi transférés. Si des employés additionnels doivent être transférés, l'Employeur considère l'intérêt, la compétence et finalement la durée du service.

- 24.04 a) Si le remplacement entraîne une mutation, l'employé conserve le salaire qui lui était attribué auparavant et continue de progresser dans l'échelle de salaires où il se situe;
- b) L'employé replacé à un emploi de classe inférieure, par suite de l'application des dispositions de l'article 24.02 ou transféré dans une autre catégorie d'emploi par suite de ces mêmes changements, reçoit une rémunération établie comme suit :
- il continue de toucher son ancien traitement;
 - il reçoit les augmentations statutaires prévues pour son ancien traitement jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum de son ancienne classe;
 - il bénéficie des augmentations générales pour la classe à laquelle son emploi antérieur appartenait.

Cette formule s'applique jusqu'à ce que son salaire et celui attaché à l'échelle de salaires de sa nouvelle classification se rejoignent. Par la suite, il est rémunéré selon l'échelle de salaires prévue par sa nouvelle classification;

- c) Dans le cas où le remplacement entraînerait une promotion dans un poste vacant, le poste sera ouvert à l'affichage. Si, après avoir posé sa candidature, l'employé dont le poste a été aboli n'obtient pas le poste, il sera considéré en priorité pour combler la vacance du poste de l'employé promu, à la condition qu'il possède les exigences et qualifications exigées pour ce poste.

24.05 Les employés concernés doivent cependant, à la demande et aux frais de l'Employeur, eu égard à leurs aptitudes, suivre la formation qui pourrait être requise.

24.06 Opportunité de remplacement

Dans tous les cas de transfert de compétences comportant le transfert d'employés, l'Employeur convient de nommer, sur la base de leurs qualifications, à des postes devant être comblés à brève échéance, les employés exprimant le désir de demeurer à l'emploi de l'Employeur;

En outre, tous les employés 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 employés ayant priorité sur les candidats qui ne sont pas déjà à l'emploi de l'Employeur.

24.07 Intervention de la Ville

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

24.08 Employés transférés

Lors de transfert d'activités vers une autre organisation, les employés qui effectuent habituellement ces activités sont aussi transférés. Si des employés additionnels doivent être transférés, l'Employeur considère l'intérêt, la compétence et finalement la durée du service;

Sous réserve des dispositions de l'article 24.11, l'employé transféré à tout autre corps public cesse d'être considéré comme employé de l'Employeur à la date du transfert de celui-ci par l'effet de la loi.

24.09 Disposition des crédits de vacances

L'employé transféré ne peut obliger l'Employeur à payer, à l'occasion de son intégration, quelque somme d'argent que ce soit en rapport 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, tout comme s'il était demeuré à l'emploi de l'Employeur.

24.10 Régime de retraite

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

L'employé 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 employés de l'organisation concernée.

24.11 Employés en service détaché

Sous réserve des dispositions de toute loi applicable, l'employé 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 **prévus au présent recueil de conditions de travail.**

SECTION 25.00 CLAUSES DIVERSES

25.01 L'employé qui siège à titre d'administrateur au sein du conseil d'administration de sa corporation ou de son association professionnelle peut demander au directeur du Service des ressources humaines, avec copie à son directeur, d'être libéré avec traitement pendant un certain nombre de jours annuellement, dans le but d'assister aux réunions de son conseil d'administration.

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

Les frais d'adhésion pour une association professionnelle peuvent être remboursés sur la base d'un avis de pertinence émis par le directeur du Service des ressources humaines.

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

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

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

SECTION 26.00 MESURES TRANSITOIRES

26.01 Vacances

Malgré les dispositions de la section 12, les employés de l'ex-Ville de Québec qui ont bénéficié depuis le 1^{er} mai 2005 de crédits de vacances anticipées conservent ces crédits. Toutefois, ces crédits de vacances seront dus à l'Employeur au moment du départ de l'employé;

L'employé bénéficiant d'un acquis supérieur au quantum (pour une période de douze (12) mois) du présent document conserve cet acquis jusqu'à ce qu'il puisse bénéficier d'un droit supérieur issu du quantum (pour une période de douze (12) mois) du nouveau document.

SECTION 27.00 PROGRAMME DE VOLONTARIAT POUR INTERVENTION EN ASSISTANCE EXTERNE

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

L'employé visé est également régi par les dispositions prévues au recueil des conditions de travail.

SECTION 28.00 DURÉE

27.01 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 à l'effet contraire clairement mentionnée dans ce document. Elles continuent de s'appliquer jusqu'au 31 décembre **2023** ou jusqu'à ce que le Conseil d'agglomération de la Ville approuve les modifications qui pourraient y être apportées.

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

ANNEXE A ÉCHELLE DE TRAITEMENT ET NOMENCLATURE DES EMPLOIS PROFESSIONNELS NON SYNDIQUÉS

TAUX DE SALAIRE AU 1 ^{ER} JANVIER 2019		
Titre d'emploi	Taux minimum	Taux maximum
Responsable de la sécurité de l'information numérique Responsable de l'architecture d'entreprise	95 675 \$	116 726 \$
Conseiller en ressources humaines Conseiller en vérification et optimisation des ressources Conseiller en pratiques de gestion et au budget Conseiller soutien à la Direction générale Responsable de l'assurance qualité Aumônier Actuaire	58 895 \$	101 923 \$
Conseiller en gestion de la présence au travail	55 033 \$	95 236 \$
Investigateur et chef investigateur	72 940 \$	88 989 \$

TAUX DE SALAIRE AU 1 ^{ER} JANVIER 2020		
Titre d'emploi	Taux minimum	Taux maximum
Responsable de la sécurité de l'information numérique Responsable de l'architecture d'entreprise	99 024 \$	120 811 \$
Conseiller en ressources humaines Conseiller en vérification et optimisation des ressources Conseiller en pratiques de gestion et au budget Conseiller soutien à la Direction générale Responsable de l'assurance qualité Aumônier Actuaire	60 956 \$	105 490 \$
Conseiller en gestion de la présence au travail	56 959 \$	98 570 \$
Investigateur et chef investigateur	75 493 \$	92 104 \$

ANNEXE B INDEMNITÉS POUR L'UTILISATION D'UNE AUTOMOBILE

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

ANNEXE C-1 DÉCLARATION DE L'EMPLOYÉ EN CAS D'ABSENCE DU TRAVAIL PAR SUITE D'UN ACCIDENT HORS DU TRAVAIL

NOM :	N. A. S. :
PRÉNOM :	NUMÉRO D'IDENTITÉ :
ADRESSE :	EMPLOI À LA VILLE :
DATE DE L'ACCIDENT :	BLESSURE(S) SUBIE(S) :
DÉCRIRE BRIÈVEMENT LES CIRCONSTANCES DE L'ACCIDENT :	
NOM ET ADRESSE DU OU DES TIERS IMPLIQUÉS DANS L'ACCIDENT :	
NOM :	NOM :
PRÉNOM :	PRÉNOM :
ADRESSE :	ADRESSE :

ANNEXE C-2 DÉCLARATION DE L'EMPLOYÉ EN CAS D'ABSENCE DU TRAVAIL PAR 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 15 du présent document.

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 15.24 du présent document.

L'autre partie du montant constitue un paiement d'avance fait par la Ville, correspondant aux indemnités de remplacement de revenu prévues à l'article 15.24 a) qui me seront éventuellement versées par l'un ou l'autre des divers régimes gouvernementaux. Pour pouvoir bénéficier des avantages de la section 15 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 D CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES S'APPLIQUANT À L'EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL OU TRAVAILLANT SELON UNE SEMAINE DE TRAVAIL RÉDUITE

ARTICLE 1 - APPLICATION DES DISPOSITIONS PRÉVUES À L'ANNEXE D

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

L'employé permanent ou régulier à temps partiel est assujéti aux conditions de travail particulières prévues à cette annexe, à défaut de quoi, les conditions de travail prévues au document s'appliquent, sous réserve de l'énoncé de principe édicté à l'article 2 de cette annexe.

ARTICLE 2 - PRINCIPE GÉNÉRAL

Les conditions de travail et avantages consentis en temps à l'employé permanent ou régulier à temps partiel sont déterminées au prorata du temps travaillé ou du temps requis d'être travaillé, en faisant les adaptations nécessaires au document.

L'objectif visé est de faire en sorte que l'employé permanent ou régulier à temps partiel ne bénéficie pas de conditions de travail supérieures à celles de l'employé permanent ou régulier à temps complet.

ARTICLE 3 - REMPLACEMENT À UN POSTE DE TRAVAIL À TEMPS COMPLET

L'employé peut demander d'être remplacé à un poste de travail à temps complet d'un même emploi. Dans ce cas, il voit son nom inscrit sur la liste des demandes de mutation et sa demande est traitée conformément aux dispositions de la section 8 de ce document.

ARTICLE 4 - TEMPS OUVRANT DROIT À LA COMPENSATION

Le travail exécuté par un employé, à la demande de son supérieur immédiat, en dehors des heures normales quotidiennes de travail prévues à la section 9, est considéré comme du temps ouvrant droit à la compensation tel que prévu à la section 10 de ce document.

ARTICLE 5 - SEMAINE DE TRAVAIL RÉDUITE

L'employé travaillant selon une semaine de travail réduite est régi par cette annexe en y apportant les ajustements au prorata du temps travaillé.

ANNEXE E CONDITIONS DE TRAVAIL S'APPLIQUANT À L'EMPLOYÉ TEMPORAIRE

ARTICLE 1 - APPLICATION DES DISPOSITIONS PRÉVUES À L'ANNEXE E

Les expressions utilisées dans cette annexe ont la même signification que celles utilisées dans ce document;

L'employé temporaire est assujéti aux conditions de travail prévues à cette annexe;

Malgré les dispositions qui précèdent, l'employé ayant le statut d'employé 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 6 et 7 de cette annexe, des dispositions suivantes du document :

Article 12	Vacances
Article 13	Congés spéciaux
Article 14	Congés parentaux
Article 17	Assurance collective
Article 15.07	Assurance invalidité courte durée
Article 15.08	Assurance invalidité courte durée

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 d'employé 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

2.01 Pour avoir accès à un poste régulier, l'employé temporaire doit se qualifier sur un concours externe servant à combler un ou des postes réguliers.

Malgré ce qui précède, l'employé temporaire peut poser sa candidature à un concours interne servant à combler un poste régulier du même emploi que le poste qu'il occupe à titre d'employé temporaire.

2.02 Advenant le cas où un employé temporaire est nommé à un poste régulier, il est assujéti à la période d'essai prévue à la section 3 de ce document.

ARTICLE 3 - SERVICE CONTINU

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

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

3.03 Le service continu ainsi reconnu est utilisé aux seules fins de la détermination du quantum de vacances annuelles lorsque l'employé temporaire devient un employé régulier.

ARTICLE 4 - AUTRES CONGÉS ET AVANTAGES SOCIAUX

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

De même, l'Employeur verse, à titre d'indemnité de vacances annuelles, un montant hebdomadaire égal à 4 % du salaire gagné. Ce montant est de 6 % à compter du 1^{er} mai suivant la date à laquelle l'employé temporaire a complété une année de service continu.

ARTICLE 5 - CONGÉS FAMILIAUX

L'employé peut s'absenter du travail en fonction des dispositions prévues à la Loi sur les normes du travail.

L'employé doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

ARTICLE 6 - CONGÉS PARENTAUX

L'employé temporaire bénéficie des dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.

ARTICLE 7 - MALADIES ET ACCIDENTS IMPUTABLES AU TRAVAIL

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

ARTICLE 8 – SALAIRES

L'employé temporaire est rémunéré sur une base horaire, suivant les taux de traitements prévus à l'Annexe A du document. La direction du service peut décider de rémunérer l'employé selon des attentes significatives si le mandat est suffisamment long.

ARTICLE 9 – PERFECTIONNEMENT

L'employé temporaire est régi par les dispositions de l'article 6.05 b) de ce document.

De plus, l'Employeur rembourse à l'employé 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, conformément aux conditions prévues à l'article 6.05 a) du document.

ARTICLE 10 - AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

En plus d'être assujetti aux dispositions prévues à cette annexe, l'employé temporaire est également régi par les articles et sections suivantes :

Section 1	Objet
Section 5	Traitements
Section 9	Heures de travail
Section 10	Temps ouvrant droit à compensation et indemnité de disponibilité
Section 11	Jours fériés et chômés
Section 15	Maladies et accidents
Section 19	Protection judiciaire
Section 20	Responsabilité professionnelle
Section 21	Indemnités pour l'utilisation d'une automobile, pour le transport et le stationnement
Section 22	Déplacements occasionnels en automobile
Section 25	Clauses diverses

ANNEXE F CONDITIONS DE TRAVAIL DU CHEF INVESTIGATEUR ET DE L'INVESTIGATEUR DU COMMISSARIAT AUX INCENDIES

Article 1 – Application des dispositions prévues à l'Annexe F

Les conditions de travail du chef investigateur et de l'investigateur sont sujettes aux conditions de travail particulières prévues à cette annexe, à défaut de quoi, les conditions de travail prévues au recueil s'appliquent en y faisant les adaptations nécessaires.

Article 2 – Allocation vestimentaire

La Ville verse à chaque employé une compensation maximale de **1 947 \$** par année pour rembourser le coût d'achat des vêtements requis à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. Cette compensation est versée sur présentation de pièces justificatives. Le paiement est effectué le 1^{er} juillet et le 1^{er} décembre de chaque année compte tenu des réclamations produites avant ces dates.

Article 3 – Temps supplémentaire

Malgré les dispositions de l'article 9 du recueil, le travail accompli en plus ou en dehors des heures normales quotidiennes de travail qui sont de 8 h à 17 h 30 (8 h à 17 h l'été) ou lors de congés hebdomadaires ou de jours fériés est considéré comme du temps supplémentaire. L'employé bénéficie de deux (2) jours de congé hebdomadaire consécutifs.

Le taux horaire d'un employé est établi en divisant le traitement annuel de base par 1 820 heures.

Le travail accompli en temps supplémentaire est rémunéré comme suit :

- a) Du lundi au samedi : ce travail est rémunéré au taux de 150 % pour les huit (8) premières heures de travail et au taux de 200 % après les huit (8) premières heures jusqu'au début de la journée régulière suivante;
- b) Le dimanche : ce travail est rémunéré au taux de 200 %;
- c) Un jour férié : ce travail est rémunéré au taux de 200 %, et ce, en plus de l'indemnité de congé payable;
- d) Entre minuit et 6 h : malgré le paragraphe a), ce travail est rémunéré au taux de 200 %.

La Ville doit payer un minimum de trois (3) heures au taux de temps supplémentaire à l'employé lorsqu'à la demande de l'Employeur, l'exécution du temps supplémentaire débute une (1) heure après les heures régulières de travail ou lorsqu'il n'est pas en continuité avec le début de sa journée normale de travail.

Lorsque l'Employeur requiert que des heures supplémentaires soient effectuées, celles-ci sont réparties de façon équitable parmi les employés faisant habituellement le travail et sont d'abord offertes sur une base volontaire prioritairement à l'employé permanent apte à effectuer le travail. En cas de refus ou à défaut de trouver un nombre suffisant d'employés pour effectuer les heures supplémentaires requises, l'employé ayant le moins d'ancienneté et pouvant effectuer le travail a l'obligation d'effectuer les heures supplémentaires.

L'employé a droit, s'il en fait la demande, de recevoir en paiement du temps supplémentaire effectué un crédit de congé d'une durée équivalente en tenant compte du taux de temps supplémentaire, sans toutefois accumuler plus de **deux cent dix (210)** heures. Les parties peuvent convenir de hausser cette limite afin de tenir compte des besoins opérationnels.

Les heures au crédit au 30 avril sont reportées au 1^{er} mai suivant. Ces congés doivent être pris par trente (30) minutes ou multiple de trente (30) minutes (une journée étant égale à ce qui correspond à une journée normale de travail selon la période de l'année) à une date choisie par l'employé et approuvée par son supérieur.

Ce crédit de congé est payable au départ de l'employé.

Article 4 – Indemnité de disponibilité

L'employé qui se tient à la disposition de l'Employeur en dehors de ses heures normales de travail reçoit l'indemnité prévue à l'article 10.06.

Article 5 – Traitements

Les échelles de traitement du chef investigateur et de l'investigateur sont prévues à l'Annexe A. La progression salariale annuelle est de 4 % à la date anniversaire de l'engagement sous réserve d'un rendement satisfaisant. Le chef investigateur reçoit une prime de **3 \$** l'heure pour responsabilités additionnelles.

Article 1

Les conditions de travail des avocats en droit du travail sont celles apparaissant à la convention collective régissant l'Alliance des professionnels et professionnelles de la Ville de Québec et la Ville de Québec, en y faisant les adaptations nécessaires considérant leur statut de professionnels non syndiqués.

ANNEXE H PROGRAMME DE GESTION DE LA PERFORMANCE

Un pourcentage d'ajustements variables de traitements peut être accordé à l'employé 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 %

INDEX

A	
ASSURANCE COLLECTIVE	32
C	
CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES, FUSIONS ET AUTRES TRANSFORMATIONS	38
CLAUSES DIVERSES	41
CONDITION DE TRAVAIL S'APPLIQUANT À L'EMPLOYÉ TEMPORAIRE.....	48
CONDITIONS DE TRAVAIL DES AVOCATS EN DROIT DU TRAVAIL	53
CONDITIONS DE TRAVAIL DU CHEF INVESTIGATEUR ET DE L'INVESTIGATEUR DU COMMISSARIAT AUX INCENDIES.....	51
CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES S'APPLIQUANT À L'EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL OU TRAVAILLANT SELON UNE SEMAINE DE TRAVAIL RÉDUITE	47
CONGÉS PARENTAUX.....	16
CONGÉS POUR AFFAIRES PUBLIQUES	32
CONGÉS SPÉCIAUX ET CONGÉS SANS TRAITEMENT	14
D	
DÉCLARATION DE L'EMPLOYÉ EN CAS D'ABSENCE DU TRAVAIL PAR SUITE D'UN ACCIDENT D'AUTOMOBILE	46
DÉCLARATION DE L'EMPLOYÉ EN CAS D'ABSENCE DU TRAVAIL PAR SUITE D'UN ACCIDENT HORS DU TRAVAIL	45
DÉFINITIONS	3
DÉPLACEMENTS OCCASIONNELS EN AUTOMOBILE.....	37
DURÉE	42
E	
ÉCHELLE DE TRAITEMENT ET NOMENCLATURE DES EMPLOIS PROFESSIONNELS NON SYNDIQUÉS	43
ÉVALUATION DES EMPLOIS	5
F	
FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	8
H	
HEURES DE TRAVAIL	10
I	
INDEMNITÉS POUR L'UTILISATION D'UNE AUTOMOBILE.....	44
INDEMNITÉS POUR L'UTILISATION D'UNE AUTOMOBILE, POUR LE TRANSPORT ET LE STATIONNEMENT	35
J	
JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS.....	12
M	
MALADIES ET ACCIDENTS.....	24
MESURES TRANSITOIRES.....	41
O	
OBJET	3
P	
PERMANENCE.....	4
POSTES VACANTS.....	9
PROGRAMME DE GESTION DE LA PERFORMANCE	54
PROGRAMME DE VOLONTARIAT POUR INTERVENTION EN ASSISTANCE EXTERNE	42
PROTECTION JUDICIAIRE.....	34
R	
RÉGIME DE RETRAITE	33
REMPLACEMENT TEMPORAIRE.....	9
RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE	34
S	
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	38
T	
TEMPS OUVRANT DROIT À LA COMPENSATION	11
TRAITEMENTS.....	6
V	
VACANCES ANNUELLES	12