
Service des ressources humaines
Division des relations de travail

Conditions de travail

En vigueur jusqu'au 31 décembre 2018

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

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	3
SECTION 1.00 APPLICATION	3
SECTION 2.00 DURÉE DU TRAVAIL	3
SECTION 3.00 PÉRIODE D'ESSAI	3
SECTION 4.00 TRAITEMENTS	3
SECTION 5.00 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS	4
SECTION 6.00 VACANCES	5
SECTION 7.00 CONGÉS SPÉCIAUX ET SANS SOLDE	6
SECTION 8.00 CONGÉS PARENTAUX	7
SECTION 9.00 CONGÉS POUR AFFAIRES PUBLIQUES	14
SECTION 10.00 ASSURANCE EN MALADIE ET ASSURANCE COLLECTIVE	15
SECTION 11.00 RÉGIME DE RETRAITE	23
SECTION 12.00 PROTECTION JUDICIAIRE	23
SECTION 13.00 INDEMNITÉS POUR L'UTILISATION D'UNE AUTOMOBILE, POUR LE TRANSPORT ET LE STATIONNEMENT	24
SECTION 14.00 ASSOCIATIONS ET CORPORATIONS PROFESSIONNELLES	24
SECTION 15.00 DIVERS	24
SECTION 16.00 PÉRIODE D'APPLICATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL	25
SECTION 17.00 CONGÉ AUTOFINANCÉ (À TRAITEMENT DIFFÉRÉ)	26
ANNEXE « A » ÉCHELLE DE TRAITEMENTS	31
ANNEXE « A -1 » MAXIMUM MÉRITE	33
ANNEXE « A-2 » NOMENCLATURE	34
ANNEXE « B » CONTRAT POUR CONGÉ AUTOFINANCÉ (À TRAITEMENT DIFFÉRÉ)	35
ANNEXE « C » PROGRAMME DE GESTION DE LA PERFORMANCE	37
ANNEXE « D-1 » DÉCLARATION DE L'EMPLOYÉ CADRE EN CAS D'ABSENCE DU TRAVAIL À LA SUITE D'UN ACCIDENT D'AUTOMOBILE	38
ANNEXE « D-2 » DÉCLARATION DE L'EMPLOYÉ CADRE EN CAS D'ABSENCE DU TRAVAIL LORSQUE VICTIME D'UN ACTE CRIMINEL	39

PRÉAMBULE

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

SECTION 1.00 APPLICATION

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

SECTION 2.00 DURÉE DU TRAVAIL

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

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

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

SECTION 3.00 PÉRIODE D'ESSAI

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

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

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

SECTION 4.00 TRAITEMENTS

4.01 Les échelles de traitements sont celles apparaissant aux annexes « A » et « A-1 ».

Les échelles incluent une augmentation de **1,5 %** pour les années **2013 et 2014 ainsi que 2,00 % pour les années 2015-2016-2017-2018. Elles tiennent compte également des augmentations économiques différées.**

- 4.02 L'employé cadre bénéficie des hausses consenties aux échelles de traitements prévues à l'article 4.01. Ces hausses sont distinctes des montants prévus à l'article 4.04.
- 4.03 L'employé cadre dont le salaire se situe au-dessus de l'échelle de traitements reçoit l'augmentation prévue à l'article 4.02 de la façon suivante :
- ♦ 50 % intégré à son salaire; et
 - ♦ 50 % en forfaitaire, lequel constitue du « salaire » aux fins du régime de retraite.
- 4.04 L'employé cadre bénéficie du programme de gestion de la performance sur la base des attentes signifiées en fonction d'une politique adoptée par l'Employeur. Ce programme, intègre les principes de la progression salariale et de bonis à la performance dont les pourcentages d'ajustement sont présentés à l'annexe « C ». Toutefois, seul l'employé cadre bénéficiant de la sécurité d'emploi a droit au boni à la performance lorsque le maximum de son échelle salariale est atteint.

Advenant l'abolition du programme de gestion de la performance, l'employé cadre bénéficiera d'un montant d'augmentation statutaire égale à 4 % de son traitement annuel sous réserve d'un rendement satisfaisant.

SECTION 5.00 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

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

SECTION 6.00 VACANCES

6.01 Les crédits de vacances des employés cadres sont alloués au 1^{er} mai de chaque année au prorata du temps travaillé au cours de la période précédente, soit entre le 1^{er} mai et le 30 avril. La durée est répartie comme suit :

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

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

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

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

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

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

En cas de décès de l'employé cadre, ce paiement est effectué à ses ayants droit.

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

- 6.05 Les dates des vacances sont sujettes à l'approbation du directeur général ou du directeur général adjoint qui peut les modifier lorsque les besoins l'exigent.
- 6.06 L'employé cadre en congé sans solde pour la moitié ou plus des jours ouvrables d'un mois de calendrier n'accumule pas de crédit de vacances au cours de ce mois.
- 6.07 L'employé cadre qui entre en service avant le 15 du mois ou l'employé cadre qui quitte après le 15 du mois a droit au crédit de vacances prévu pour ce mois.
- 6.08 L'employé cadre bénéficiant, au cours de l'année 2004, d'un nombre total de congés (vacances) supérieur à celui prévu à ce document, voit ce surplus transformé en jours de vacances additionnels, lesquels sont conservés jusqu'à ce que l'application de l'article 6.01 donne à l'employé cadre un nombre égal ou supérieur à ce nombre total de congés.

SECTION 7.00 CONGÉS SPÉCIAUX ET SANS SOLDE

- 7.01 L'employé cadre peut s'absenter de son travail pour cause de naissance, mariage, mortalité dans sa famille et également pour d'autres raisons, et ce, sans perte de salaire, si le crédit d'absence ci-après prévu n'est pas épuisé.
- 7.02 **Au 1er mai de chaque année, il est accordé à chaque employé cadre, un crédit d'absence correspondant au nombre d'heures prévues à sa semaine normale de travail. Le crédit d'absence non utilisé dans une année peut être cumulé d'une année à l'autre jusqu'à un maximum de trois (3) semaines normales de travail.**
Au premier mai 2016, les crédits excédants la norme prévue seront transférés dans une banque spéciale et l'employé aura trois ans, à compter de cette date, pour la réduire à zéro. Cet excédent n'est pas monnayable.
- 7.03 Chaque absence est débitée en heure, en demi-journée ou en journée.
- 7.04 L'employé cadre en congé sans traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables d'un mois de calendrier n'accumule pas de crédit de congés spéciaux durant ce mois.
- 7.05 Ces crédits de congés ne sont pas monnayables.
- 7.06 Les congés spéciaux et les congés sans solde doivent être autorisés à l'avance sauf, exceptionnellement, lorsque des circonstances incontrôlables empêchent l'employé cadre de demander l'autorisation au préalable.

Congés sans solde

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

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

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

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

SECTION 8.00 CONGÉS PARENTAUX

Congé de maternité

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

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

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

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

- 8.02 L'employée cadre a droit à un congé spécial pour des visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical. Durant ce congé spécial, le salaire de l'employée cadre est maintenu à 100 %.
- 8.03 L'employée cadre doit donner un préavis écrit à son directeur, avec copie au directeur du Service des ressources humaines, au moins trois (3) semaines avant la date du début de son congé de maternité. Cet avis précise la date de son départ pour son congé et la date prévue du retour au travail.
- Cet avis peut être de moins de trois (3) semaines si un certificat médical atteste de la nécessité pour l'employée cadre de cesser le travail dans un délai moindre.
- 8.04 À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, l'Employeur peut exiger de l'employée cadre qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de fournir une prestation de travail.
- 8.05 L'employée cadre enceinte qui ne peut fournir une prestation de travail ne reçoit pas de traitement durant son absence. Dans une telle situation, les politiques de l'Employeur concernant la gestion des absences pour cause de maladie s'appliquent en ce qui concerne le contrôle des absences et la production des certificats médicaux.
- 8.06 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, l'employée cadre a droit à une prolongation de son congé de maternité équivalente à la période du retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la date de l'accouchement.
- 8.07 Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, l'employée cadre a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines. Dans ce cas, l'employée cadre a droit à l'indemnité prévue à l'article 8.11 pour les trois (3) semaines de son congé.
- 8.08 Lorsque l'article 8.06, 8.07 ou 8.12 s'applique, l'employée cadre doit, aussitôt que possible, remettre un avis écrit accompagné d'un certificat médical informant l'Employeur de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail.
- 8.09 Lorsque les conditions de travail de l'employée cadre constituent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou pour elle-même à cause de son état de grossesse, celle-ci peut demander d'être assignée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité. Cette demande doit être appuyée par un certificat médical attestant de la situation. Dans un tel cas, l'employé cadre bénéficie des dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.
- 8.10 a) Si l'Employeur n'effectue pas l'assignation temporaire prévue à l'article 8.09 ou lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical, l'employée cadre a droit à un congé avec solde.
- b) Dans les cas prévus aux articles 8.09 et 8.10, le congé de maternité prévu à l'article 8.01 commence à compter du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

- 8.11 a) L'Employeur verse à l'employée cadre ayant acquis un (1) an de service au moment de la naissance de son enfant une indemnité égale à la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire moyen des vingt (20) semaines précédant le début de son congé et la prestation du Régime d'assurance parentale du Québec hebdomadaire qu'elle reçoit.
- b) L'employée cadre qui au moment de son accouchement est en congé sans traitement ne bénéficie toutefois pas de cette indemnité.
- 8.12 L'employée cadre qui accouche d'un enfant mort-né ou qui subit une interruption de grossesse après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a droit à un congé de maternité qui se termine au plus tard vingt (20) semaines après la date de l'événement. Dans ce cas, l'employée cadre a droit aux indemnités hebdomadaires prévues à l'article 8.11 pour une durée maximale correspondant aux cinq (5) premières semaines de son congé.
- 8.13 Durant le congé de maternité, l'employée cadre a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

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

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

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

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

Congé de paternité

- 8.16 Un employé cadre 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.

- 8.17 L'employé cadre doit fournir un préavis écrit à son directeur lui mentionnant son intention de se prévaloir de ce congé trois (3) semaines avant la date prévue du départ. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.
- 8.18 L'employé cadre en congé de paternité a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il était resté au travail. S'il le désire, il continue de participer au régime de retraite à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations et d'en informer par écrit l'Employeur. Dans ce cas, l'Employeur assume sa part.
- Durant le congé de paternité, lorsque l'employé cadre est ou devient admissible, il bénéficie de l'assurance-vie et de l'assurance accident-maladie. L'employé cadre bénéficie également des dispositions prévues aux régimes d'invalidité de l'Employeur lors de son retour au travail. L'employé cadre et l'Employeur assument respectivement leurs contributions habituelles.
- 8.19 L'employé cadre qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison du congé de paternité peut reporter ses vacances ou se les faire payer.
- 8.20 Durant le congé de paternité, l'employé cadre cumule ses crédits de congés (vacances, jours chômés), et ce, pour une durée maximale de cinq (5) semaines.

Congé parental

- 8.21 Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant 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 cadre ou la semaine où l'employé cadre quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante-douze (72) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-douze (72) semaines après que l'enfant lui a été confié.

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

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

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

- 8.23 Durant le congé parental, lorsque l'employé cadre est ou devient admissible, il bénéficie de l'assurance-vie et de l'assurance-accident maladie. Il bénéficie également des dispositions prévues aux régimes d'invalidité de l'Employeur lors de son retour au travail. L'employé cadre et l'Employeur assument respectivement leurs contributions habituelles.
- 8.24 Pendant la durée d'un congé parental, l'employé cadre bénéficie de ses conditions de travail à l'exception des avantages suivants :
- a) l'accumulation des crédits de vacances et de jours chômés;
 - b) les congés spéciaux;
 - c) l'absence maladie et accident.
- 8.25 L'employé cadre qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison du congé parental voit, à son choix, ses vacances reportées ou payées.

Congé d'adoption

- 8.26 Le père et la mère a droit, dans le cas de l'adoption d'un enfant, à un congé sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues, selon les modalités prévues à la clause 8.21.
- 8.27 L'employé cadre doit donner un préavis écrit à son directeur avec copie au Service des ressources humaines au moins trois (3) semaines avant la date du début du congé d'adoption. Cet avis précise la date du début du congé et la date prévue de retour au travail.
- 8.28 a) Malgré ce qui précède, l'Employeur verse à l'employé cadre ayant accompli un (1) an de service au moment de l'adoption, une indemnité correspondant à la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) semaines précédant le congé et la prestation hebdomadaire du Régime québécois d'assurance parentale à laquelle il a droit, pour une durée maximale de douze (12) semaines. Cette indemnité est d'une durée maximale de dix-sept (17) semaines si deux (2) enfants ou plus sont adoptés en même temps.
- b) L'employé cadre qui, au moment de prendre le congé pour adoption est en congé sans traitement, ne bénéficie pas des indemnités prévues à cette clause.
- 8.29 Durant le congé d'adoption, l'employé cadre a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il était resté au travail.

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

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

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

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

- 8.34 a) Un employé cadre peut prolonger l'un des congés prévus aux articles 8.01, 8.16, 8.21 et 8.26 par l'un des congés sans traitement ou partiels sans traitement pour responsabilités parentales suivants :
- un congé parental, sans traitement ni indemnité, n'excédant pas deux (2) ans de la date de l'accouchement ou du début du congé d'adoption ou du congé de paternité;
 - un congé parental à temps partiel, sans traitement ni indemnité à raison de deux jours et demi (2 ½) par semaine et pouvant s'échelonner jusqu'au 1^{er} octobre de l'année où l'enfant débute le programme scolaire de première (1^{re}) année ou qu'il ait atteint six (6) ans d'âge;
 - un congé partiel parental, sans traitement ni indemnité à raison d'un jour par semaine et n'excédant pas une période de quatre (4) ans à partir de la date de l'accouchement ou du début du congé d'adoption.
- b) L'employé cadre peut modifier le choix du congé fait en vertu du présent article, pourvu qu'il y ait une augmentation du nombre de jours travaillés.
- c) À la fin de sa période de congé sans traitement prévu à cet article, l'employé cadre reprend le poste qu'il occupait avant son congé de maternité, son congé pour responsabilités parentales ou son congé d'adoption.

- d) Si l'employé cadre ne réintègre pas son poste à la suite du congé sans traitement prévu à cet article, il est considéré comme ayant remis sa démission.
- 8.35 Lorsque l'employé cadre bénéficie du congé partiel sans traitement à raison de deux jours et demi (2 ½) par semaine, l'Employeur l'affecte à des tâches correspondant à ses qualifications. Dans le cas du congé partiel sans traitement d'une (1) journée par semaine, l'employé cadre demeure à son poste de travail.
- 8.36 L'employé cadre doit fournir à son directeur, avec copie au directeur du Service des ressources humaines un préavis écrit au moins trois (3) semaines avant la date prévue du début du congé sans traitement ou partiel sans traitement en indiquant le type de congé dont il désire se prévaloir. Cet avis précise la date du début du congé et la date prévue du retour au travail ou à son horaire normal de travail. Tout changement de date prévu au présent article doit être signifié à l'Employeur par un préavis écrit d'au moins trois (3) semaines.
- 8.37 Durant un des congés sans traitement prévus à l'article 8.34, l'employé cadre continue, s'il le désire, de participer au régime de retraite en assumant sa pleine contribution ainsi que celle de l'Employeur pour les heures non rémunérées.
- 8.38 Durant le congé partiel sans traitement prévu à la clause 8.34, lorsque l'employé cadre est ou devient admissible, il bénéficie de l'assurance-vie, de l'assurance accident-maladie et de l'assurance annulation voyage. L'employé cadre doit assumer sa pleine contribution et celle de l'Employeur pour la différence entre le pourcentage du salaire versé et 100 % du salaire régulier. Les dispositions prévues au régime d'invalidité de l'Employeur s'appliquent, le cas échéant, en fonction du temps travaillé.
- Durant le congé sans traitement prévu à la clause 8.34, lorsque l'employé cadre est ou devient admissible, il bénéficie de l'assurance-vie, de l'assurance accident-maladie et de l'assurance annulation voyage. L'employé cadre doit assumer sa pleine contribution et celle de l'Employeur. Les dispositions prévues au régime d'invalidité de l'Employeur s'appliquent, le cas échéant, à compter de la journée qui suit la fin de son congé.
- 8.39 Pendant la durée du congé sans traitement prévu à l'article 8.30, l'employé cadre bénéficie de ses conditions de travail, à l'exception des suivantes :
- a) l'accumulation des crédits de vacances et de jours chômés;
 - b) les congés spéciaux;
 - c) les indemnités prévues aux clauses 8.01 et 8.26.
- 8.40 L'employé cadre qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison du congé sans traitement peut reporter ses vacances ou se les faire payer.
- 8.41 Dans le cas d'un congé partiel sans traitement, l'employé cadre bénéficie de ces avantages au prorata du temps travaillé.

Dispositions additionnelles

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

SECTION 9.00 CONGÉS POUR AFFAIRES PUBLIQUES

- 9.01 Sur demande écrite au directeur général, l'Employeur accorde un congé sans solde à l'employé cadre qui est candidat ou agent officiel à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire selon les lois applicables.
- 9.02 S'il est élu, il est immédiatement considéré en congé sans traitement pour la durée de son mandat, si ce mandat est au Parlement fédéral ou à l'Assemblée nationale.
- 9.03 Il doit, dans les trente (30) jours de l'expiration de son mandat, s'il est en congé sans traitement, demander par écrit à la Direction générale sa réintégration au service de l'Employeur et convenir de la date de son retour au travail, faute de quoi, il est considéré avoir remis sa démission, sous réserve de toute loi applicable.
- 9.04 L'employé cadre ainsi réintégré l'est à un niveau de rémunération correspondant au niveau de rémunération de sa classe.
- 9.05 Il a priorité pour être affecté au même emploi et, le cas échéant, au poste de travail occupé avant son congé sans solde.
- 9.06 Si aucun emploi de la classe n'est vacant, il peut être réintégré en surnombre, le surnombre ainsi créé étant résorbé à la première vacance venant à exister dans un tel emploi.

- 9.07 Il peut refuser le poste ou les tâches auxquels il est affecté selon les qualifications. S'il refuse, il est considéré comme ayant remis sa démission.
- 9.08 L'employé cadre appelé comme témoin dans une affaire où lui-même ou un membre immédiat de sa famille n'est pas intéressé bénéficie d'un congé avec solde pendant le temps où il est requis d'agir comme tel. L'employé cadre remet à l'Employeur l'indemnité de remplacement de salaire qui lui est versée.

SECTION 10.00 ASSURANCE EN MALADIE ET ASSURANCE COLLECTIVE

Dispositions générales

- 10.01 L'Employeur convient de maintenir en vigueur un régime d'assurance collective contenant les garanties prévues au contrat d'assurance collective en vigueur à la date de l'approbation des présentes conditions de travail.
- 10.02 a) L'employé cadre régulier ou permanent est admissible aux garanties suivantes à compter de sa date d'entrée en fonction :
- l'assurance invalidité de courte et de longue durée;
 - l'assurance-vie de base et facultative;
 - l'assurance accident-maladie;
 - l'assurance annulation de voyage.
- b) L'employé cadre temporaire qui a cumulé deux (2) années de service continu est admissible :
- au régime d'assurance accident-maladie;
 - au régime d'assurance invalidité prévu aux articles 10.07 et 10.08.
- 10.03 Le partage des primes est le suivant :
- a) Assurance-vie de base : 100 % par l'Employeur;
 - b) Assurance-vie facultative : 100 % par l'employé cadre;
 - c) Assurance invalidité courte durée : 100% par l'Employeur;
 - d) Assurance invalidité de longue durée : 100 % par l'Employeur;
 - e) Assurance accident-maladie : 50 % par l'Employeur; 50 % par l'employé cadre;
 - Retraité après le 1^{er} juin 2006 : 30 % par l'Employeur; 70 % par le retraité.

- f) Assurance annulation de voyage : 100 % par l'employé cadre.

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

Assurance-vie

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

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

Assurance invalidité courte durée

Employé cadre régulier ou permanent

- 10.05 a) Aux fins de la présente section, l'invalidité est un état d'incapacité qui empêche l'employé cadre d'exercer tout travail pour lequel il est normalement apte selon ses qualifications.
- b) Aux fins d'application de la présente section, l'équivalent en heures des vingt (20) premiers jours d'absence est établi en fonction de l'horaire régulier de l'employé cadre au début de son invalidité.
- c) En cas de maladie ou d'accident dûment constaté dont il est victime et qui l'empêche de remplir ses fonctions, l'employé cadre a droit, pour l'équivalent en heures des vingt (20) premiers jours d'absence au cours d'une même année civile, à une indemnité versée par l'Employeur, égale à 80 % de son taux horaire brut régulier.

Pour toute période d'absence qui excède l'équivalent en heures des vingt (20) premiers jours d'absence, l'indemnité versée par l'Employeur est de 100 % de son taux horaire brut régulier.

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

- d) Les indemnités prévues au paragraphe c) sont payables pendant une période maximale de vingt-six (26) semaines ou jusqu'à ce que l'employé cadre devienne admissible à la prestation d'invalidité payable en vertu du régime d'assurance-salaire de longue durée de la Ville de Québec.
- 10.06 Pendant son absence, l'employé cadre régulier ou permanent conserve son statut d'employé cadre et les avantages et les obligations qui y sont attachés comme s'il était au travail, y incluant les augmentations de salaire, les congés spéciaux, les vacances et son régime de retraite cotisable à 100 % de son salaire régulier.

Employé cadre temporaire

- 10.07 L'employé cadre bénéficie d'une demi-journée par mois en cas de maladie ou d'accident dûment constaté dont il est victime et qui l'empêche de remplir ses fonctions. En aucune circonstance, l'employé cadre ne peut accumuler plus de cinq (5) jours de crédit de maladie à l'intérieur d'une période de douze (12) mois. Si ce crédit est réduit par des absences, il continue ou recommence à s'accroître jusqu'à un maximum de cinq (5) jours soit de nouveau atteint. L'indemnité payable pour chaque heure d'absence est égale à 100 % du taux horaire brut régulier de l'employé cadre.
- 10.08 a) L'employé cadre a droit à 70 % de son salaire régulier pour une période n'excédant pas quinze (15) semaines. Toutefois, il doit utiliser, au préalable, tous ses crédits de maladie et ceux-ci diminuent d'autant la période de quinze (15) semaines prévue au présent alinéa.
- b) Aux fins du paragraphe a) et malgré l'article 10.19, une période d'absence est considérée comme la continuation d'une période antérieure :
- si l'employé cadre s'absente pour la même maladie au cours des trois (3) mois suivant son retour au travail; ou
 - si l'employé cadre s'absente pour une nouvelle maladie au cours du mois suivant son retour au travail.
- c) L'employé cadre qui entre en service le ou avant le 15 du mois a droit au crédit de maladie prévu pour ce mois. L'employé cadre en congé sans solde pour la moitié ou plus des jours ouvrables d'un mois civil n'accumule pas de crédit de maladie au cours de ce mois.
- 10.09 Le droit de l'employé cadre temporaire à des prestations d'invalidité prend fin à l'arrivée de l'un des événements suivants :
- La date prévue de la fin de son mandat ou de son contrat;
 - L'expiration de la période de quinze (15) semaines prévue à l'article 10.08.

Boni de présence au travail

- 10.10 a) Afin de réduire l'absentéisme et bonifier la présence au travail, l'employé cadre régulier ou permanent a droit de recevoir, à la fin de chaque année civile, une bonification équivalente à :
- deux (2) jours de salaire s'il s'absente pour maladie deux (2) jours ou moins dans l'année;
 - un (1) jour de salaire s'il s'absente pour maladie plus de deux (2) jours, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours dans l'année.

b) La bonification est calculée de la façon suivante :

Absence en maladie au cours de l'année civile	Bonification
<p><i>Deux (2) jours ou moins d'absence en maladie*</i></p> <p>* Aux fins du calcul de ces jours d'absence et afin de tenir compte des heures régulières travaillées par l'employé cadre, le total des heures d'absence en maladie doit être égal ou inférieur à un cent trentième (1/130^e) des heures travaillées au cours de l'année civile.</p>	<p><i>L'équivalent de deux (2) jours de salaire*</i></p> <p>* Aux fins de calcul de la bonification, la formule suivante s'applique :</p> <p>Nombre d'heures régulières travaillées au cours de l'année civile X un cent-trentième (1/130^e) X taux horaire brut régulier de l'employé cadre au 31 décembre de l'année visée.</p>
<p><i>Plus de deux (2) jours d'absence en maladie jusqu'à un maximum de cinq (5) jours d'absence en maladie*</i></p> <p>* Aux fins du calcul de ces jours d'absence et afin de tenir compte des heures régulières travaillées par l'employé cadre, le total des heures d'absence en maladie doit être supérieur à un cent trentième (1/130^e) et égal ou inférieur à un cinquante-deuxième (1/52^e) des heures travaillées au cours de l'année civile.</p>	<p><i>L'équivalent de un (1) jour de salaire*</i></p> <p>* Aux fins de calcul de la bonification, la formule suivante s'applique :</p> <p>Nombre d'heures régulières travaillées au cours de l'année civile X un deux cents soixantième (1/260^e) X taux horaire brut régulier de l'employé cadre au 31 décembre de l'année visée.</p>

c) Cette bonification est versée une (1) fois l'an dans les semaines qui suivent le 31 décembre. Elle ne constitue pas du salaire au sens du régime de retraite.

d) Aux fins de l'application de la présente clause, les absences payées ou indemnisées, à l'exception des absences en maladie, sont considérées comme des heures travaillées.

Assurance invalidité longue durée – Employé cadre régulier ou permanent

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

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

10.12 a) Tant qu'il bénéficie d'une prestation d'invalidité de longue durée, l'employé cadre accumule son service. L'employé cadre est exonéré de cotisation à son régime de retraite pendant cette absence. Il n'acquiert aucun autre avantage ni bénéfice.

b) Dans tous les cas, les prestations d'assurance invalidité cessent le soixante-cinquième (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.

Lésions professionnelles

- 10.13 L'employé cadre et ses ayants droit bénéficient des droits qui leur sont conférés par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Dans l'éventualité où cette lésion n'est pas reconnue par la Commission de la santé et de la sécurité du travail, par l'instance de révision administrative, ou par l'instance d'appel, l'employé cadre bénéficie des dispositions du régime d'assurance invalidité auquel il est admissible dès la date d'effet de la première décision de l'instance concernée, et ce, sans attendre la décision révisée.
- 10.14 a) Dans tous les cas de lésions professionnelles, l'employé cadre reçoit :
- Pour une période de vingt-six (26) semaines et tant qu'il est visé par le présent article : une indemnité établie de façon à ce que le total de l'indemnité de remplacement du revenu versée selon la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et l'indemnité versée selon la présente disposition soit égale à 90 % du salaire net régulier qu'il aurait reçu s'il était au travail;
 - Après la période de vingt-six (26) semaines et tant que l'employé cadre est visé par le présent article, le plus avantageux entre une indemnité dont le montant est égal à 70 % du salaire brut régulier qu'il aurait reçu s'il était au travail ou l'indemnité qui lui est payable en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.
- b) Le salaire net régulier s'entend de son salaire, c'est-à-dire de son traitement régulier, le tout diminué de la somme des prélèvements faits aux fins de l'impôt, aux fins des régimes publics et du régime de retraite.
- c) Le revenu net de l'employé cadre s'entend du total, pour l'année civile, des prestations payables en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, de son salaire et de toute indemnité d'assurance invalidité prévue à la présente section, diminué des contributions perçues aux fins du régime de retraite et des prélèvements qui auraient dû être effectués aux fins de l'impôt et des régimes publics sur un montant de salaire annuel égal au total de son salaire et de l'indemnité prévue à la présente section.
- 10.15 Lorsque l'employé cadre conserve, au terme de la consolidation de sa lésion, des séquelles permanentes incompatibles avec son emploi régulier, l'article 10.17 s'applique.
- 10.16 Dans l'éventualité où il y aurait contestation de la part de l'Employeur ou de l'employé cadre relativement à l'existence d'une lésion professionnelle ou à la reconnaissance de tout droit conféré par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, le mécanisme de contestation utilisé est celui prévu à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Dispositions administratives

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

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

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

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

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

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

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

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

10.20 Pour bénéficier des prestations prévues à la présente section, l'employé cadre :

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

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

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

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

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

- b) Les prestations versées en vertu de la présente section ne s'ajoutent pas aux indemnités payées selon la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, la *Loi sur l'assurance-automobile du Québec* et le Régime des rentes du Québec. Le montant de toute prestation d'invalidité versée selon la présente section est réduit d'une telle prestation.

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

En ce qui a trait aux compensations ou prestations salariales touchées en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels*, l'employé cadre à qui elles sont versées s'engage à les rembourser à l'Employeur, s'il y a lieu selon les modalités prévues à l'annexe « E-2 ».

- c) L'employé 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 CSST.

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

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

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

Tout diagnostic demeure au dossier médical de l'employé cadre.

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

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

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

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

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

- 10.26 Les dispositions prévues à l'article 10.11 relatif à l'assurance invalidité de longue durée sont en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2013 et, jusqu'à cette date, il y a maintien des conditions en vigueur au moment de l'adoption de la présente par le conseil d'agglomération de la Ville.

Nonobstant ce qui précède, l'employé cadre en invalidité ou en retour progressif au travail au moment de l'adoption des présentes conditions de travail demeure régi par le régime d'assurance salaire prévue aux conditions de travail des employés cadres approuvées par le conseil de la ville le 30 mai 2005, ou par celles approuvées par le conseil d'agglomération le 4 novembre 2008, selon la date du début de l'invalidité, et ce, jusqu'à la fin de cette période d'invalidité.

SECTION 11.00 RÉGIME DE RETRAITE

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

SECTION 12.00 PROTECTION JUDICIAIRE

12.01 L'Employeur s'engage à assurer, à ses frais, une défense pleine et entière à l'employé cadre 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 cadre de l'Employeur.

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

- a) que l'employé cadre ait donné, dès que raisonnablement possible, par écrit au directeur général adjoint, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite;
- b) que l'employé cadre n'ait admis aucune responsabilité quant à telle réclamation;
- c) que l'employé cadre cède à l'Employeur, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par lui, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par l'Employeur à cette fin.

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

12.03 Si l'Employeur juge que la responsabilité de l'employé cadre n'est pas mis en cause, elle défraye le coût d'une amende imposé par la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST), conformément à l'article 12.01.

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

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

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

SECTION 14.00 ASSOCIATIONS ET CORPORATIONS PROFESSIONNELLES

- 14.01 L'Employeur rembourse 100 % de la cotisation de l'employé cadre qui appartient à une corporation professionnelle ou ordre professionnel reconnu par le Code des professions pour pouvoir exercer ses fonctions.
- 14.02 Les frais d'adhésion pour une association professionnelle peuvent être remboursés sur la base d'un avis de pertinence émis par le directeur général.
- 14.03 **Lorsque l'employé cadre quitte le service de la Ville, excluant les cas de départs à la retraite et ceux où l'employé a été à l'emploi de la Ville pendant plus de six (6) mois au cours de l'année, celui-ci doit rembourser, au prorata, le montant de la cotisation professionnelle correspondant à la période comprise entre le moment de son départ et la date prévue du renouvellement de celle-ci.**

SECTION 15.00 DIVERS

- 15.01 La période de paie est du dimanche au samedi de la semaine suivante (aux deux (2) semaines) et le personnel est payé le deuxième jeudi suivant la fin de la période de paie.
- 15.02 Si le jeudi du dépôt de la paie est chômé, le personnel est payé la veille.
- 15.03 La paie se fait par dépôt bancaire dans une institution financière choisie par l'employé cadre.

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

15.05 Allocations annuelles de fonction :

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

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

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

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

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

À compter de l'année 2009, la réduction de tout excédent, et notamment dans les cas de la banque de congés « crédits antérieurs » et celle de « compensation antérieure », doit se faire à raison d'au moins quatre-vingts (80) heures par année, soit par l'utilisation des heures par l'employé cadre ou à défaut par paiement dans les semaines qui suivent le 31 décembre. Les cas litigieux sont soumis au directeur général pour décision.

SECTION 16.00 PÉRIODE D'APPLICATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les conditions de travail prévues dans ce document sont en vigueur à compter de leur adoption par le conseil municipal de la Ville, à moins d'une stipulation contraire à ce document. Elles continuent de s'appliquer jusqu'au 31 décembre **2018** ou jusqu'à ce que le conseil municipal approuve les modifications qui pourraient y être apportées.

1. GÉNÉRALITÉS ET DÉFINITIONS

Le régime de congé autofinancé permet à un employé cadre de travailler à traitement réduit pendant un certain nombre d'années et ainsi de bénéficier d'un congé au cours duquel il reçoit le même traitement réduit.

2. DÉFINITIONS

« **CONTRAT** » : le document par lequel l'employé cadre et l'Employeur conviennent des modalités du régime. Ce document doit être signé par l'employé cadre et l'Employeur;

« **EMPLOYÉ CADRE** » : une personne nommée employé cadre depuis plus de cinq (5) ans par le conseil de la Ville, conformément à la Charte de la Ville;

« **EMPLOYEUR** » : la Ville de Québec;

« **FIDUCIAIRE** » : société de fiducie légalement constituée ou son successeur qui sera une personne habilitée ou autrement autorisée à agir à titre de fiduciaire du régime;

« **FONDS** » : toutes les sommes versées sous forme de cotisations en vertu du régime ainsi que tous les gains ou profits réalisés avec ces cotisations, tels que détenus par la ou le fiduciaire;

« **LÉGISLATION FISCALE** » : la *Loi de l'impôt sur le revenu (Canada)*, la *Loi sur les impôts (Québec)* ainsi que la réglementation adoptée sous l'une ou l'autre de ces lois, telle que cette législation existe et est modifiée de temps à autre;

« **PÉRIODE D'ACCUMULATION** » : période de temps au cours de laquelle l'employé cadre verse au régime un pourcentage déterminé de son salaire;

« **PÉRIODE DE CONGÉ** » : période de temps au cours de laquelle l'employé cadre est considéré en congé sans solde;

« **SALAIRE** » : le salaire est constitué du salaire brut gagné par l'employé cadre, incluant les montants forfaitaires qui pourraient lui être accordés. Il exclut les sommes versées pour rémunérer les heures supplémentaires et la prime de disponibilité.

3. Le régime comprend, dans un premier temps, une période de contribution de l'employé cadre et par la suite, une période de congé.

DURÉE ET ADMISSIBILITÉ

4. La durée du régime peut être de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) années, à moins d'être prolongée dans les circonstances prévues au contrat.

5. La durée du congé peut être de six (6), sept (7), huit (8), neuf (9), dix (10), onze (11) ou douze (12) mois, au choix de l'employé cadre qui en fait la demande.

6. Le directeur général peut accorder un congé autofinancé à l'employé cadre qui répond aux conditions suivantes :
- a) avoir le statut d'employé cadre depuis plus de quatre (4) ans;
 - b) adresser sa demande au directeur général avec copie au directeur du Service des ressources humaines en y précisant :
 - la durée de la période de contribution;
 - la durée du congé;
 - le moment de la prise du congé.
 - c) ne pas être en période d'invalidité ou en congé sans solde lors de la première journée à salaire réduit;
 - d) malgré ce qui précède, l'Employeur détermine une limite quant au nombre d'employés cadres pouvant bénéficier en même temps du régime de congé autofinancé et les congés sont octroyés selon l'ancienneté;
 - e) à moins d'extension prévue au contrat, le régime de congé autofinancé peut s'appliquer uniquement selon ce qui est stipulé au contrat. Il en va de même pour la durée du congé et les pourcentages déterminés au tableau suivant :

DURÉE DU CONGÉ	DURÉE DU RÉGIME ET % DU SALAIRE VERSÉ			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

- f) l'employé cadre bénéficiant du régime de congé autofinancé et l'Employeur doivent signer le contrat prévu à cette fin (voir annexe « B »);
 - g) l'employé cadre peut bénéficier du régime de congé autofinancé une fois (1) par cinq (5) ans;
 - h) il est entendu par les parties que les modalités prévues au contrat sont sujettes à l'approbation par les différents ministères du revenu.
7. Pendant la période de congé, l'employé cadre est considéré en congé sans solde. Pendant cette période, il ne reçoit de l'Employeur aucun salaire et il n'y a aucune participation de l'Employeur au paiement des avantages sociaux.

RETOUR DU CONGÉ – RETRAITE – CESSATION DU RÉGIME

8. À la fin de la période de congé, l'employé cadre doit reprendre ses fonctions habituelles pour une période au moins égale à celle de son congé.
9. Le régime ne doit pas viser à fournir des prestations à l'employé cadre à compter de sa retraite.
10. À la fin du congé, l'Employeur réintègre l'employé cadre dans la fonction qu'il occupait avant son départ. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou modifié, l'employé cadre a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.
11. Il y a cessation du régime lorsque survient une démission, retraite, désistement du régime par l'employé cadre, expiration de la durée du régime incluant les prolongations, mise à pied, congédiement, décès ou autres raisons similaires. Le fiduciaire doit alors verser à l'employé cadre les fonds nets (c.-à-d. déduction faite des frais ou pénalités s'il y a lieu) accumulés au régime.
12. Faute de l'employé cadre de prendre un congé, les fonds nets (c.-à-d. déduction faite des frais ou pénalités s'il y a lieu) accumulés au régime seront payés à l'employé cadre par le fiduciaire, conformément aux règles fiscales, au cours de la première année d'imposition commençant après la date où celui-ci aurait dû commencer son congé.

CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX

13. Pendant la durée du contrat, l'employé cadre bénéficie des dispositions de la convention, à l'exception des avantages suivants qui sont modifiés :

	PÉRIODE D'ACCUMULATION DU SALAIRE	PÉRIODE DE CONGÉ
<i>Service</i>	Accumulation	Accumulation
<i>Crédits de vacances Jours fériés</i>	Accumulation	Aucune accumulation. Toutefois, les crédits en banque sont maintenus pour l'utilisation au retour du congé.
<i>Congés spéciaux</i>	Avantages accordés	Avantages non accordés
<i>Régime de retraite</i>	L'employé cadre contribue en fonction du pourcentage du salaire qui lui est versé durant la période totale du régime (période d'accumulation et période de congé). Si l'employé cadre désire contribuer également en fonction du pourcentage du salaire qu'il ne reçoit pas, sa contribution s'établit comme suit : sa contribution plus celle de l'Employeur pour la différence entre le pourcentage du salaire versé et 100 % du salaire régulier.	
<i>Assurance collective</i>	Durant la période complète du régime (période d'accumulation du traitement et période de congé), l'employé cadre contribue comme s'il recevait son plein salaire plus la part de l'Employeur pour la différence entre le pourcentage du salaire versé et 100 % du salaire régulier.	

	PÉRIODE D'ACCUMULATION DU SALAIRE	PÉRIODE DE CONGÉ
<i>Congés parentaux</i>	Le contrat est interrompu le temps du congé parental et est prolongé d'autant à la fin de ce congé. Pendant l'interruption, les modalités prévues pour le congé parental s'appliquent.	La période de congé et les versements sont interrompus le temps du congé parental et sont prolongés d'autant. Pendant l'interruption, les modalités prévues à la convention collective pour le congé parental s'appliquent.
<i>Maladie non imputable au travail</i>	Lors d'une absence de courte durée, la participation au régime se poursuit normalement. Lors d'une absence de longue durée, la participation au régime peut être suspendue à la demande de l'employé cadre, puis prolongée. Les modalités prévues au régime d'invalidité de longue durée s'appliquent. Une absence est considérée de longue durée lorsqu'elle se prolonge au-delà du premier jour du mois suivant une période continue de six (6) mois.	Une absence de courte ou de longue durée est présumée ne pas avoir cours et le congé se continue. À la fin du congé, si l'employé cadre est invalide, son invalidité est alors réputée avoir débuté à la date de la fin de la période de congé.
<i>Suspension sans solde</i>	La participation au régime peut être suspendue à la demande de l'employé cadre, puis prolongée.	La suspension est applicable au retour de l'employé cadre au travail.

14.

	PÉRIODE D'ACCUMULATION DU SALAIRE	PÉRIODE DE CONGÉ
<i>Impôts (salaire)</i>	Il n'y a pas de retenue à la source ni de paiement aux gouvernements sur la partie de la rémunération versée au fiduciaire.	Les retenues à la source et les paiements aux gouvernements sur le salaire différé sont effectués par le fiduciaire.
<i>Impôts (revenus)</i>	Les revenus courus au profit de l'employé cadre lui sont versés annuellement. Ils sont imposables dans l'année au titre d'un revenu d'emploi. Le fiduciaire doit remettre aux gouvernements les déductions à la source relatives aux impôts au même titre que le salaire.	
<i>Régime de rentes du Québec</i>	Il y a retenue à la source et paiement au gouvernement sur 100 % du salaire gagné par l'employé cadre.	Il n'y a pas de retenue à la source ni de paiement au gouvernement sur le salaire différé.
<i>R.A.M.Q.</i>	Il y a retenue à la source et paiement au gouvernement sur 100 % du salaire gagné par l'employé cadre.	Il n'y a pas de retenue à la source ni de paiement au gouvernement sur le salaire différé.
<i>Assurance-emploi</i>	Il y a retenue à la source et paiement au gouvernement sur 100 % du salaire gagné par l'employé cadre.	Il n'y a pas de retenue à la source ni de paiement au gouvernement sur le salaire différé. L'employé cadre ne peut recevoir de prestation d'assurance-emploi et n'est pas assurable au cours de cette période.

LE FIDUCIAIRE ET LES CONTRIBUTIONS QUI Y SONT VERSÉES

15. Le fiduciaire est responsable de l'administration du régime. Il établit un compte pour chaque employé cadre et leur attribue respectivement les cotisations versées par l'employé cadre ainsi que tout intérêt ou autre revenu gagné en plus de toute perte ou de tout gain en capital réalisé, et ce, à l'égard de chaque exercice financier.
16. Les contributions de l'employé cadre au régime sont transférées de l'Employeur au fiduciaire.
17. Le montant total du compte d'un employé cadre est investi selon les directives de l'employé cadre dans des placements offerts par le fiduciaire.

L'employé cadre doit transmettre des instructions de placement au fiduciaire au moyen d'un formulaire d'adhésion.
18. Pour une année donnée, le montant total des contributions versées au régime par un employé cadre ne peut dépasser 33 1/3 % de son salaire de base pour ladite année.
19. Toutes les cotisations versées sont acquises exclusivement au bénéfice de l'employé cadre, au moment où elles sont reçues par le fiduciaire.
20. Malgré tout article de ce document, l'Employeur ne peut être tenu responsable du montant du compte d'un employé cadre qui a été investi en vertu du régime, ni ne le garantit. De plus, l'Employeur ne peut être tenu responsable de l'administration ainsi que des placements effectués sur les sommes transmises à la Fiducie ni des transactions effectuées par la Fiducie à la demande d'un employé cadre.
21. Au moins soixante (60) jours avant la date de départ de l'employé cadre pour un congé, il donne au fiduciaire un avis de la date du début du congé, de sa durée, des modalités convenues avec l'Employeur, et des modalités quant au versement des sommes accumulées à son compte chez le fiduciaire.
22. Les revenus générés au bénéfice de l'employé cadre par le salaire différé, le cas échéant, doivent être versés annuellement à l'employé cadre.

DÉCÈS ET RÉSILIATION - PROLONGATION ET HONORAIRES

23. Si un employé cadre décède avant le versement de la totalité des sommes accumulées au compte, le fiduciaire verse le solde du compte selon les modalités établies avec l'employé cadre ou la succession.
24. Aucune modification ni résiliation du régime n'aura l'effet de réduire ou d'éliminer les droits et les intérêts de tout employé cadre en vertu du régime ni de transférer des sommes ou d'autres biens du fiduciaire à l'Employeur.
25. Les prolongations découlant d'une extension du régime en vertu des présentes ne peuvent excéder une période de deux (2) ans.
26. L'employé cadre est responsable des frais, honoraires et pénalités établis par le fiduciaire concernant l'administration de son dossier.

ANNEXE « A » ÉCHELLE DE TRAITEMENTS

	AVEC SÉCURITÉ D'EMPLOI *		SANS SÉCURITÉ D'EMPLOI **	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
<i>DIRECTEUR GENERAL (DG)</i>				
1 ^{er} janvier 2013	154 441 \$	205 921 \$	169 885 \$	226 513 \$
1 ^{er} janvier 2014	156 758 \$	209 010 \$	172 433 \$	229 911 \$
1 ^{er} janvier 2015	160 285 \$	213 713 \$	176 313 \$	235 084 \$
1 ^{er} janvier 2016	163 891 \$	218 521 \$	180 280 \$	240 374 \$
1 ^{er} janvier 2017	167 579 \$	223 438 \$	184 336 \$	245 782 \$
1 ^{er} janvier 2018	171 350 \$	228 465 \$	188 484 \$	251 312 \$
<i>DIRECTEUR GENERAL ADJOINT (DGA)</i>				
1 ^{er} janvier 2013	128 833 \$	162 097 \$	143 036 \$	178 795 \$
1 ^{er} janvier 2014	130 765 \$	164 528 \$	145 181 \$	181 477 \$
1 ^{er} janvier 2015	133 708 \$	168 230 \$	148 448 \$	185 560 \$
1 ^{er} janvier 2016	136 716 \$	172 015 \$	151 788 \$	189 736 \$
1 ^{er} janvier 2017	139 792 \$	175 885 \$	155 203 \$	194 005 \$
1 ^{er} janvier 2018	142 938 \$	179 843 \$	158 695 \$	198 370 \$
<i>DIRECTEUR DE SERVICE (DS1)</i>				
1 ^{er} janvier 2013	110 670 \$	139 710 \$	123 421 \$	154 276 \$
1 ^{er} janvier 2014	112 330 \$	141 805 \$	125 272 \$	156 590 \$
1 ^{er} janvier 2015	114 857 \$	144 996 \$	128 091 \$	160 113 \$
1 ^{er} janvier 2016	117 441 \$	148 258 \$	130 973 \$	163 716 \$
1 ^{er} janvier 2017	120 084 \$	151 594 \$	133 920 \$	167 400 \$
1 ^{er} janvier 2018	122 786 \$	155 005 \$	136 933 \$	171 166 \$

	AVEC SÉCURITÉ D'EMPLOI *		SANS SÉCURITÉ D'EMPLOI **	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
DIRECTEUR DE SERVICE (DS2)				
1 ^{er} janvier 2013	109 164 \$	129 361 \$	120 167 \$	141 373 \$
1 ^{er} janvier 2014	110 802 \$	131 301 \$	121 969 \$	143 494 \$
1 ^{er} janvier 2015	113 295 \$	134 255 \$	124 714 \$	146 722 \$
1 ^{er} janvier 2016	115 844 \$	137 276 \$	127 520 \$	150 024 \$
1 ^{er} janvier 2017	118 450 \$	140 365 \$	130 389 \$	153 399 \$
1 ^{er} janvier 2018	121 116 \$	143 523 \$	133 323 \$	156 851 \$

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

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

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

ANNEXE « A -1 » MAXIMUM MÉRITE

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

<i>DIRECTEUR GENERAL (DG)</i>	
1 ^{er} janvier 2013	283 141 \$
1 ^{er} janvier 2014	287 388 \$
1 ^{er} janvier 2015	293 855 \$
1 ^{er} janvier 2016	300 466 \$
1 ^{er} janvier 2017	307 227 \$
1 ^{er} janvier 2018	314 140 \$
<i>DIRECTEUR GENERAL ADJOINT (DGA)</i>	
1 ^{er} janvier 2013	214 452 \$
1 ^{er} janvier 2014	217 669 \$
1 ^{er} janvier 2015	222 567 \$
1 ^{er} janvier 2016	227 574 \$
1 ^{er} janvier 2017	232 695 \$
1 ^{er} janvier 2018	237 930 \$
<i>DIRECTEUR DE SERVICE (DS1)</i>	
1 ^{er} janvier 2013	185 132 \$
1 ^{er} janvier 2014	187 909 \$
1 ^{er} janvier 2015	192 137 \$
1 ^{er} janvier 2016	196 460 \$
1 ^{er} janvier 2017	200 880 \$
1 ^{er} janvier 2018	205 400 \$
<i>DIRECTEUR DE SERVICE (DS2)</i>	
1 ^{er} janvier 2013	162 579 \$
1 ^{er} janvier 2014	165 017 \$
1 ^{er} janvier 2015	168 730 \$
1 ^{er} janvier 2016	172 527 \$
1 ^{er} janvier 2017	176 408 \$
1 ^{er} janvier 2018	180 378 \$

*** Directeur de service (DS1)**

Directrice ou directeur d'arrondissement
Directrice ou directeur du Service des affaires juridiques
Directrice ou directeur du Service de l'aménagement du territoire
Directrice ou directeur du Service du développement économique
Directrice ou directeur du Service de l'environnement
Directrice ou directeur du Service de la gestion des immeubles
Directrice ou directeur du Service de l'ingénierie
Directrice ou directeur de l'Office du tourisme et des congrès
Directrice ou directeur du Service de police
Directrice ou directeur du Service des ressources humaines
Directrice ou directeur du Service des technologies de l'information et des télécommunications
Directrice ou directeur du Service des travaux publics
Trésorière ou trésorier et directrice ou directeur du Service des finances
Vérificateur général

**** Directeur de service (DS2)**

Commissaire générale ou commissaire général aux relations internationales
Directrice ou directeur du Service de l'approvisionnement
Directrice ou directeur du Service des communications
Directrice ou directeur du Service de la culture
Directrice ou directeur du Service de l'évaluation
Directrice ou directeur du Service de la protection contre l'incendie
Directrice ou directeur du Service des loisirs, sports et vie communautaire
Directrice ou directeur du Service des équipements motorisés
Directrice ou directeur d'ExpoCité
Directrice ou directeur du Service de la planification et du développement organisationnel
Greffière ou greffier et directrice ou directeur du Service du greffe et archives
Directeur adjoint du Service de police

CONTRAT INTERVENU

ENTRE :

LA VILLE DE QUÉBEC

Ci-après appelée « l'Employeur »

ET

Ci-après appelé « l'employé cadre »

Les parties conviennent ce qui suit :

1. L'Employeur permet à l'employé cadre qu'il finance un congé sans solde en différant une partie de son salaire, et ce, en conformité avec les règles fiscales en vigueur.
2. Le présent contrat couvre la période débutant le _____ et se terminant le _____ y compris la durée du congé.
3. La période d'accumulation des contributions au régime s'étend du _____ au _____. Pendant cette période, l'employé cadre reçoit ____ % de son salaire, l'écart entre ce pourcentage et 100 % servant à financer sa période de congé. Les contributions sont transférées de l'Employeur à une société de fiducie choisie par l'Employeur pour agir à titre de fiduciaire du régime.
4. La période de congé sera de ____ mois consécutifs, s'étendant normalement du _____ (mois et année) au _____ suite à la période d'accumulation.

La période de congé est considérée sans solde et est financée par les montants mis de côté au bénéfice de l'employé cadre pendant la période d'accumulation. Pendant la période de congé, l'employé cadre ne doit pas recevoir de son Employeur ou d'une personne liée à son Employeur, au sens de la *Loi de l'impôt sur le revenu* ou de la *Loi sur les impôts*, de salaire autre que la rémunération différée.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce contrat à la date et à l'endroit indiqués.

VILLE DE QUÉBEC

Signé à _____

Par : _____
Directeur général

ce _____

EMPLOYÉ CADRE

Signé à _____

Par : _____
Employé cadre

ce _____

Un pourcentage d'ajustements variables de traitements peut être accordé selon le tableau ci-après.

Cote d'évaluation	Ajustements variables du traitement correspondant à la progression dans l'échelle de traitements	Boni au rendement (applicable aux cadres avec sécurité d'emploi seulement)
E	Maximum 10 %	Maximum 6 % Maximum 8 % (DGA) Maximum 10 % (DG)
S	Maximum 8 %	Maximum 5 % Maximum 6 % (DGA) Maximum 8 % (DG)
CS	Maximum 6 %	Maximum 4 % Maximum 5 % (DGA) Maximum 6 % (DG)
PS	Maximum 3 %	0 %
I	0 %	0 %

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

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

INDEX

A

APPLICATION	3
ASSOCIATIONS ET CORPORATIONS PROFESSIONNELLES	24
ASSURANCE EN MALADIE ET ASSURANCE COLLECTIVE	15

C

CONGÉ AUTOFINANCÉ (À TRAITEMENT DIFFÉRÉ)	26
CONGÉS PARENTAUX	7
CONGÉS POUR AFFAIRES PUBLIQUES	14
CONGÉS SPÉCIAUX ET SANS SOLDE	6
CONTRAT POUR CONGÉ AUTOFINANCÉ (À TRAITEMENT DIFFÉRÉ)	35

D

DÉCLARATION DE L'EMPLOYÉ EN CAS D'ABSENCE DU TRAVAIL LORSQUE VICTIME D'UN ACTE CRIMINEL	39
DIVERS	24
DURÉE DU TRAVAIL	3

E

ÉCHELLE DE TRAITEMENTS	31
------------------------	----

I

INDEMNITÉS POUR L'UTILISATION D'UNE AUTOMOBILE, POUR LE TRANSPORT ET LE STATIONNEMENT	24
---	----

J

JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS	4
------------------------	---

P

PÉRIODE D'APPLICATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL	25
PERMANENCE	3
PROGRAMME DE GESTION DE LA PERFORMANCE	37
PROTECTION JUDICIAIRE	23

R

RÉGIME DE RETRAITE	23
--------------------	----

T

TRAITEMENTS	3
-------------	---

V

VACANCES	5
----------	---