

**Service des ressources humaines  
Direction de la rémunération globale et SIRH**

# **Conditions de travail des cadres de la Ville de Montréal**

**Juin 2018**

## Table des matières

<b>1. Préambule .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Application .....</b>	<b>3</b>
<b>3. Définitions .....</b>	<b>3</b>
<b>4. Statuts.....</b>	<b>4</b>
4.1 Permanent .....	4
4.2 En disponibilité .....	4
4.3 Régulier .....	4
4.4 Contractuel .....	4
<b>5. Mandat de cadre de direction.....</b>	<b>4</b>
5.1 Durée du mandat.....	4
5.2 Retrait du mandat .....	4
<b>6. Probation .....</b>	<b>5</b>
<b>7. Horaire de travail.....</b>	<b>5</b>
<b>8. Congés.....</b>	<b>6</b>
8.1 Jours fériés et congés chômés et rémunérés .....	6
8.2 Congés mobiles.....	7
8.3 Congés annuels (vacances).....	7
8.4 Congés spéciaux.....	8
8.5 Congés de maladie.....	9
8.6 Congé pour affaires judiciaires.....	9
8.7 Congé pour affaires publiques.....	9
8.8 Congé sans traitement .....	9
8.9 Congés parentaux .....	10
<b>9. Rémunération et administration des salaires .....</b>	<b>14</b>
9.1 Évaluation des emplois.....	14
9.2 Structure salariale.....	14
9.3 Détermination du salaire.....	14
<b>10. Programme de gestion de la performance des cadres.....</b>	<b>15</b>
10.1 Principes.....	15
10.2 Admissibilité.....	16
10.3 Augmentation salariale .....	16
10.4 Boni à la performance .....	17
<b>11. Régime d'assurance collective .....</b>	<b>17</b>
11.1 Dispositions générales .....	17
11.2 Invalidité de courte durée .....	17
11.3 Invalidité de longue durée .....	18
11.4 Avantages pendant une invalidité .....	18

11.5	Retour au travail suite à une invalidité .....	19
<b>12.</b>	<b>Maladies professionnelles et accidents de travail.....</b>	<b>19</b>
<b>13.</b>	<b>Régime de retraite et réemploi d'un rentier d'un régime de retraite apparenté.....</b>	<b>19</b>
13.1	Participation au Régime de retraite .....	19
13.2	Retour à l'emploi d'un retraité.....	20
<b>14.</b>	<b>Frais de déplacements et de représentation.....</b>	<b>20</b>
14.1	Allocation pour l'utilisation d'automobile personnelle .....	20
14.2	Frais de déplacements et dépenses afférentes .....	20
14.3	Dépenses de fonction des cadres de direction .....	20
14.4	Frais de corporation professionnelle .....	20
<b>15.</b>	<b>Frais de scolarité.....</b>	<b>21</b>
<b>16.</b>	<b>Primes.....</b>	<b>21</b>
16.1	Prime de rotation (superviseur – 911 et RDO – usine d'épuration – RDR) .....	21
16.2	Prime de disponibilité (contremaître et 911).....	21
16.3	Rappel au travail.....	22
16.4	Cumul des primes.....	22
16.5	Banque de temps compensé.....	22
<b>17.</b>	<b>Aide judiciaire .....</b>	<b>22</b>
<b>18.</b>	<b>Cessation d'emploi .....</b>	<b>23</b>
18.1	Généralités .....	23
18.2	Indemnité compensatoire et délai de congé.....	23
18.3	Affectation temporaire pendant le délai de congé.....	24
<b>19.</b>	<b>Règles éthiques après emploi.....</b>	<b>25</b>
<b>20.</b>	<b>Règles applicables au télétravail .....</b>	<b>25</b>
	<b>Annexe 1 – Structure salariale des cadres 2018 - 2021 .....</b>	<b>26</b>

## 1. Préambule

La Ville de Montréal (ci-après « Ville ») reconnaît la nécessité d'établir des conditions de travail justes et équitables pour les cadres. À cet effet, elle s'assure que les conditions de travail ainsi que l'offre de rémunération globale permettent l'attraction et la rétention de talents ainsi que la mobilisation de ses cadres.

Les présentes conditions de travail des cadres de la Ville sont en vigueur à compter de leur adoption par le comité exécutif de la Ville. Elles continuent de s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2021 ou jusqu'à ce que le comité exécutif approuve les modifications qui pourraient y être apportées.

La Ville reconnaît l'Association des cadres municipaux de Montréal (ci-après « ACMM »), à titre de représentante officielle des cadres de la Ville, à l'exception des cadres occupant certains emplois déterminés par la Ville et s'engage à maintenir en vigueur la résolution CE14 1374 pour la durée des présentes dispositions.

La Ville déduit de la paie de chaque membre de l'ACMM le montant de la cotisation fixée par l'ACMM.

Les représentants de l'ACMM sont considérés comme étant au travail et reçoivent leur traitement salarial usuel lorsqu'ils rencontrent les représentants de la Ville pendant leurs heures de travail, sous réserve de l'approbation du Service des ressources humaines.

Dans le présent document, le masculin est utilisé comme générique dans le seul but d'alléger le texte.

## 2. Application

Les conditions de travail énoncées ci-après s'appliquent :

- à tous les employés de la Ville qui occupent un emploi de cadre;
- à tous les employés syndiqués affectés temporairement dans un emploi de cadre, sous réserve des dispositions prévues aux conventions collectives en vigueur, à l'exception des paragraphes et articles suivants qui ne leur sont pas applicables :
  - 8.2 Congés mobiles
  - 8.5 Congés de maladie
  - 11 Régime d'assurance collective
  - 12 Maladies professionnelles et accidents de travail
  - 13 Régime de retraite et réemploi d'un rentier d'un régime de retraite apparenté

Les cadres sont également assujettis aux règles qui sont applicables à leurs fonctions prévues par loi ou règlement ainsi qu'aux politiques, directives et encadrements administratifs de la Ville tels que modifiés de temps à autre, y incluant le Code de conduite des employés de la Ville de Montréal.

## 3. Définitions

Aux fins d'application des dispositions des conditions de travail des cadres, les expressions suivantes signifient :

« Cadre » : le cadre de direction et le cadre administratif (cadre de gestion, contremaître non syndiqué, cadre-conseil et avocats en droit du travail), excluant l'officier de direction du SPVM et le membre de l'état-major pompier.

« Traitement périodique » : le traitement annuel divisé par trois cent soixante-cinq et un quart (365,25) et multiplié par quatorze (14).

« Mois complet de service » : un mois civil pendant lequel le cadre a été rémunéré par la Ville ou a bénéficié des prestations d'invalidité de courte durée pendant plus de la moitié du nombre de jours ouvrables du mois.

« Congés parentaux » : cela réfère au congé de maternité, congé de paternité, congé parental et congé d'adoption.

## **4. Statuts**

### **4.1 Permanent**

Le statut permanent est octroyé à l'employé :

- embauché avant le 1<sup>er</sup> janvier 2002, à l'exception de celui qui détenait à cette date un contrat à durée déterminée;
- embauché après le 1<sup>er</sup> janvier 2002 qui avait acquis la permanence par décision de l'instance décisionnelle compétente avant le 12 septembre 2007;
- syndiqué permanent embauché lors de sa promotion dans un emploi de cadre.

### **4.2 En disponibilité**

Le cadre dont le statut est permanent et dont l'affectation prend fin suite à l'abolition de son poste est alors considéré en disponibilité sous réserve du paragraphe 18.1 alinéas a) et b).

### **4.3 Régulier**

Le statut régulier est octroyé à l'employé embauché pour occuper un emploi de cadre, selon les règles de dotation en vigueur, pour une durée indéterminée.

### **4.4 Contractuel**

Le statut contractuel est octroyé au cadre embauché en vertu d'un contrat de travail intervenu avec la Ville, pour une durée déterminée, selon les règles de dotation en vigueur.

## **5. Mandat de cadre de direction**

Le cadre de direction se voit octroyer un mandat sur décision de l'autorité compétente.

### **5.1 Durée du mandat**

La nomination sur un emploi de cadre de direction est pour un mandat d'une durée indéterminée.

### **5.2 Retrait du mandat**

La Ville peut mettre fin au mandat du cadre de direction en tout temps.

### **5.2.1 Cadre de direction permanent**

- a) Le cadre permanent qui n'a pas été nommé sur un autre emploi est considéré en disponibilité.
- b) Si le mandat est retiré dans les vingt-quatre (24) premiers mois suivant la nomination, l'employé reçoit le salaire annuel de base égal à celui auquel il avait droit immédiatement avant sa nomination, ajusté des progressions salariales auxquelles il aurait eu droit.
- c) Si le mandat est retiré après les vingt-quatre (24) premiers mois suivant la nomination, l'employé maintient son salaire.

### **5.2.2 Cadre de direction régulier et contractuel**

- a) Le cadre régulier ou contractuel qui n'a pas été nommé sur un autre emploi voit son lien d'emploi rompu sans autre formalité.
- b) Les modalités de la cessation d'emploi sont prévues à l'article 18 des présentes.

## **6. Probation**

- a) À l'exception des cadres contractuels dont le contrat est à durée déterminée, toute nomination de cadre est confirmée au terme d'une période de probation de douze (12) mois.
- b) La Ville se réserve le droit de prolonger la période de probation. Toutefois, cette prolongation doit être justifiée et communiquée par écrit au cadre.
- c) Toute absence de quatre (4) semaines et plus, sauf pour vacances annuelles, prolonge d'autant la durée de la période de probation.

## **7. Horaire de travail**

- a) Le cadre doit accorder la disponibilité requise à la réalisation des objectifs et des activités de la Ville et l'horaire de travail est fixé par la direction du service ou de l'arrondissement.
- b) Aux fins de divers calculs, la semaine régulière de travail est réputée être de trente-sept heures et demie (37,5) par semaine, sept heures et demie (7,5) par jour, cinq (5) jours par semaine sauf pour certains cadres dont les besoins opérationnels requièrent un horaire particulier (horaire supérieur à trente-sept heures et demie [37,5] par semaine).
- c) La semaine normale de travail du cadre qui occupe une fonction de contremaître est établie de façon à maintenir un écart positif de deux (2) heures avec la semaine normale des employés cols bleus sous sa supervision et la semaine de travail (jours travaillés) est la même que celle des employés cols bleus de l'arrondissement ou du service où le cadre est affecté.
- d) Le temps de travail en excédent de la semaine régulière n'est pas rémunéré, sauf dispositions contraires prévues aux présentes conditions.

## 8. Congés

### 8.1 Jours fériés et congés chômés et rémunérés

#### 8.1.1 Généralités

a) Les jours fériés suivants sont chômés et rémunérés :

- Jour de l'An
- Lendemain du jour de l'An
- Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- Fête des patriotes ou de la Reine
- Fête nationale ou la Saint-Jean-Baptiste
- Jour du Canada ou la fête de la Confédération
- Fête du Travail
- Action de grâces
- Veille de Noël
- Jour de Noël
- Lendemain de Noël
- Veille du jour de l'An

Ainsi que les jours proclamés fêtes civiques ou civiles ou tout autre jour devant remplacer l'un ou l'autre des jours précités.

Le cadre a également droit à deux (2) jours de congés chômés et rémunérés entre Noël et le jour de l'An aux dates qui sont déterminées chaque année par l'Administration.

b) Le cadre travaillant selon un horaire particulier tel que décrit à l'article 7, se voit accorder un crédit d'heures de congés fériés, de congés chômés et rémunérés ajusté au prorata du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail. Les dates pour lesquelles les congés sont chômés et rémunérés sont déterminées après entente avec le supérieur immédiat. Lors de la prise de ces congés, le cadre se voit débiteur le nombre d'heures de travail prévues à sa journée de travail régulière.

c) Si un jour férié est un samedi ou un dimanche, il est reporté à la journée ouvrable suivante. Toutefois, si la veille de Noël et la veille du jour de l'An coïncident avec un samedi ou un dimanche, ces jours de congé sont reportés au vendredi précédant Noël et le jour de l'An.

Dans le cas de substitution d'un jour férié, seul est considéré jour férié le jour servant de substitut.

d) Le cadre absent sans traitement le jour qui précède et qui suit un jour férié ne bénéficie d'aucun traitement pour le jour férié.

e) Le cadre déjà rémunéré lors d'un jour férié prévu à l'alinéa a) en vertu des dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, du régime de traitement garanti par la Ville ou en vertu d'un régime d'assurance, ne bénéficie d'aucun traitement complémentaire ni de remise pour ce jour.

#### 8.1.2 Présence au travail un jour férié ou lors de l'un ou l'autre d'un congé chômé et rémunéré

Lorsqu'un cadre est requis expressément de travailler lors d'un congé prévu au paragraphe 8.1.1, il reçoit son traitement régulier et bénéficie, à son choix, du paiement ou de la remise à son crédit de jours fériés des heures travaillées durant le congé.

### **8.1.3 Solde à la fin de l'année de référence**

Au 1<sup>er</sup> mai, la Ville paie au cadre le solde de son crédit de jours fériés au taux de son traitement annuel au 30 avril de l'année.

### **8.1.4 Solde au départ**

Le cadre n'a droit, pour l'année durant laquelle il quitte le service de la Ville, qu'aux heures des jours fériés accumulées et non prises entre le 1<sup>er</sup> mai courant et le moment de son départ. Ces heures sont payables au taux de son dernier traitement.

## **8.2 Congés mobiles**

### **8.2.1 Modalités**

- a) Le cadre a droit, par anticipation, à des congés mobiles équivalant à trente sept heures et demie (37,5) de travail régulier. Les congés mobiles sont acquis selon le nombre de mois complets de service accumulé entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 avril de la période en cours.
- b) Le cadre travaillant selon un horaire particulier, tel que décrit à l'article 7, voit le quantum de congés mobiles ajusté au prorata du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail.

### **8.2.2 Choix**

En avril de chaque année, le cadre peut décider, pour l'année de référence suivante, d'utiliser ses congés mobiles à des fins de transfert, pour l'une ou l'autre des options suivantes :

- Transfert au compte de gestion-santé;
- Transfert dans un REER individuel.

### **8.2.3 Solde à la fin de l'année de référence**

Les congés mobiles non utilisés au 30 avril ne sont ni transférables, ni monnayables.

### **8.2.4 Solde au départ**

Au moment du départ de la Ville, les congés mobiles non utilisés ne sont ni transférables, ni monnayables.

## **8.3 Congés annuels (vacances)**

### **8.3.1 Généralités**

- a) Le cadre a droit, par anticipation, dès son embauche, à trois (3) semaines de vacances annuelles calculées au prorata selon le nombre de mois à courir entre la date d'embauche et le 30 avril suivant.  
Au moment de l'embauche, sur recommandation du Service des ressources humaines, la Ville peut octroyer un crédit de vacances supérieur au minimum du barème prévu au présent paragraphe.
- b) La période de référence des vacances s'étend du 1<sup>er</sup> mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.
- c) Le choix des périodes de vacances est déterminé après entente entre le cadre et son supérieur immédiat.
- d) Selon le nombre d'années de service acquis à la Ville au 31 décembre de l'année courante, le cadre a droit, au 1<sup>er</sup> mai, à des vacances annuelles selon le barème suivant :
  - Moins de cinq (5) ans : trois (3) semaines
  - Cinq (5) ans et moins de quinze (15) ans : quatre (4) semaines
  - Quinze (15) ans et moins vingt (20) ans : cinq (5) semaines
  - Vingt (20) ans et plus : six (6) semaines



- e) Le cadre absent sans traitement au cours de l'année a droit, au 1<sup>er</sup> mai suivant, à un nombre d'heures de vacances correspondant au nombre de mois complets de service.
- f) Le cadre peut recevoir son traitement pour la période des vacances avant son départ, à la condition qu'il en fasse la demande et que la période de vacances ait été établie au moins vingt (20) jours ouvrables préalablement à la dernière paie précédant le début des vacances.

### **8.3.2 Solde à la fin de l'année de référence**

- a) Au 30 avril, l'excédent de trois (3) semaines du crédit de vacances que le cadre avait obtenu au 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente peut, après entente avec son supérieur immédiat, être transféré dans sa banque de report de vacances ou payé au taux de son traitement annuel.
- b) La banque de report de vacances ne peut excéder trois (3) semaines. Advenant le cas où la demande de transfert du crédit de vacances ne peut être effectuée en totalité dû au maximum de trois (3) semaines, l'excédent est payé au taux de son traitement annuel.
- c) Nonobstant ce qui précède, le cadre embauché en cours d'année ayant un solde de vacances inférieur ou égal à trois (3) semaines au 30 avril peut, après entente avec son supérieur immédiat, obtenir le paiement de ce solde au taux de son traitement annuel.

### **8.3.3 Solde au départ**

- a) Le cadre qui s'est vu accorder des vacances par anticipation lors de son embauche n'a droit, pour l'année durant laquelle il quitte le service de la Ville, qu'à un dixième (1/10) de la valeur du nombre d'heures prévues au paragraphe 8.3.1 par mois complet de service entre le 1<sup>er</sup> mai courant et le moment de son départ.
- b) Le cadre dont les vacances sont accordées par accumulation a droit au paiement du solde des heures de vacances accumulées au 1<sup>er</sup> mai et non prises, plus un dixième (1/10) de ce nombre par mois complet de service entre le 1<sup>er</sup> mai courant et le moment de son départ.
- c) Ces heures sont payables au taux du dernier traitement.
- d) La Ville est autorisée à retenir, sur les derniers chèques de paie du cadre, toute somme d'argent proportionnelle au crédit d'heures de vacances versé par anticipation alors que le cadre n'y avait pas droit.

## **8.4 Congés spéciaux**

- a) Le cadre peut s'absenter une (1) journée, sans réduction de traitement, le jour de son mariage ou de son union civile, à l'occasion du décès ou des funérailles de ses père, mère, enfant, frère, sœur, conjoint ou enfant du conjoint.
- b) Le cadre peut s'absenter pour des motifs personnels dont la durée, compte tenu des circonstances, est préalablement déterminée avec son supérieur immédiat.
- c) Les heures d'absence découlant de l'application de l'alinéa b) sont déduites du crédit d'heures en maladie du cadre prévu au paragraphe 8.5.1.

## **8.5 Congés de maladie**

### **8.5.1 Généralités**

- a) Au 1<sup>er</sup> mai, la Ville accorde, par anticipation, au cadre à son emploi à cette date, un crédit d'heures de maladie de soixante quinze (75) heures. Le cadre embauché après cette date se voit accorder un prorata de ce crédit établi en fonction du nombre de mois complets de service à courir entre la date de son embauche et le 30 avril suivant.
- b) Le cadre travaillant selon un horaire particulier, tel que décrit à l'article 7, voit son crédit d'heures de maladie ajusté au prorata du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail.
- c) Les journées de maladie prises sont rémunérées à quatre-vingt pour cent (80 %) du taux du traitement en vigueur.

### **8.5.2 Solde à la fin de l'année de référence**

Au 1<sup>er</sup> mai, le solde du crédit d'heures de maladie est rémunéré au taux de son traitement au 30 avril de l'année écoulée.

À compter du 1<sup>er</sup> mai 2020, le solde du crédit d'heures de maladie est rémunéré à trente pour cent (30 %) du taux de son traitement au 30 avril de l'année écoulée.

### **8.5.3 Solde au départ**

- a) Le cadre n'a droit, pour l'année durant laquelle il quitte le service de la Ville, qu'à un douzième (1/12) de la valeur du nombre d'heures de maladie prévues au paragraphe 8.5.1 par mois complet de service entre le 1<sup>er</sup> mai courant et le moment de son départ. Ces heures sont rémunérées selon les dispositions prévues au paragraphe 8.5.2.
- b) La Ville est autorisée à retenir, sur les derniers chèques de paie du cadre, toute somme d'argent proportionnelle au crédit d'heures de maladie versé par anticipation alors que le cadre n'y avait pas droit.

## **8.6 Congé pour affaires judiciaires**

Le cadre appelé comme candidat juré ou juré, reçoit la différence entre son traitement et les frais taxés à titre de candidat juré ou juré auxquels il a droit pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel, exception faite des frais de déplacement, repas et hébergement.

## **8.7 Congé pour affaires publiques**

Lorsque les lois applicables en matière d'élections fédérales, provinciales, municipales et scolaires prévoient l'obligation d'accorder un congé sans traitement, la Ville accorde un tel congé sur demande écrite au cadre qui rencontre les conditions qui y sont prévues.

## **8.8 Congé sans traitement**

- a) À sa demande et après l'autorisation préalable du directeur du service ou de l'arrondissement concerné ou de son représentant, un cadre permanent ou régulier peut bénéficier d'un congé sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an, à temps complet ou à temps partiel.

Lors de son congé sans traitement, le cadre doit s'assurer de respecter ses obligations à titre d'employé de la Ville, y incluant les règles de conduite et d'éthique applicables.

- b) Le cadre en congé sans traitement à temps complet conserve mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfiques prévus aux présentes.

Au cours d'un congé sans traitement à temps complet et à défaut de stipulations contraires au régime d'assurance collective qui lui est applicable, le cadre peut maintenir sa couverture d'assurance s'il en fait la demande dans les trente et un (31) jours qui suivent le début du congé et s'il verse la totalité des primes, y compris la part de la Ville. De plus, à défaut de stipulations contraires au régime de retraite qui lui est applicable, le cadre peut continuer de participer au régime de retraite s'il en fait la demande à l'expiration de son congé et s'il verse la totalité des cotisations, y compris celles de la Ville.

- c) Le cadre qui bénéficie d'un congé sans traitement à temps partiel, bénéficie, en regard du cumul des crédits d'heures de maladie, des jours de vacances, des jours fériés, des deux (2) jours de congés chômés et payés et des congés mobiles, d'un prorata égal au pourcentage d'heures régulières de présence au travail.

Au cours du congé sans traitement à temps partiel et à défaut de stipulations contraires au régime d'assurance qui lui est applicable, le cadre doit maintenir sa participation au régime d'assurance et il doit verser, à même son traitement, la totalité des primes, incluant la part de la Ville correspondant au temps non travaillé, et ce, en tenant compte des dispositions des contrats d'assurance. Si un cadre devient invalide durant son congé sans traitement à temps partiel et sous réserve du paragraphe 11.5 alinéa b) les prestations d'invalidité sont versées au prorata de la période travaillée et le plein versement des prestations d'invalidité débute à la date prévue de retour au travail à temps complet.

Pour la période de temps non travaillée et sous réserve des limites prévues par la loi, le cadre peut, si le régime qui lui est applicable le permet, continuer de participer à son régime de retraite s'il en fait la demande à l'expiration de son congé et s'il verse la totalité des cotisations, y compris celles de la Ville, correspondant au temps non travaillé.

- d) Un cadre qui a obtenu un congé sans traitement à temps partiel ou à temps complet peut revenir au travail avant l'expiration du congé à la condition qu'il fasse parvenir à son gestionnaire un préavis écrit de trois (3) semaines. Le gestionnaire autorisera le retour avant terme selon ses besoins et pourvu que les circonstances le permettent. Toutefois, si un cadre est en invalidité lorsqu'il fait sa demande, celui-ci ne peut être autorisé à interrompre son congé avant la fin de son invalidité.

- e) Le présent paragraphe s'applique au cadre en congé sans traitement pour affaires publiques en vertu du paragraphe 8.7, en faisant les adaptations nécessaires pour ne pas contrevenir aux lois applicables en matière d'élection.

## **8.9 Congés parentaux**

### **8.9.1 Généralités**

Chaque congé doit être pris de façon continue, sauf pour les exceptions prévues à la Loi sur les normes du travail ou après entente avec son supérieur immédiat.

### **8.9.2 Congé de maternité**

- a) La cadre peut s'absenter sans traitement pour un examen lié à la grossesse, effectué par un professionnel de la santé ou par une sage-femme. La cadre avise son supérieur immédiat le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.
- b) Sous réserve de l'alinéa h), la cadre enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement de vingt (20) semaines. Elle doit aviser son supérieur immédiat dix (10) jours ouvrables avant la date de son départ en présentant un certificat médical de son médecin traitant ou un rapport écrit signé par une sage-femme indiquant la date probable de la naissance. L'avis peut être moindre si le certificat médical atteste du besoin de cesser le travail dans un délai moindre.

- c) Cependant, elle peut partir en tout temps durant la période de six (6) semaines précédant la date probable de la naissance et bénéficier du congé de maternité sans avoir à présenter de certificat médical.
- d) La répartition des semaines de congé avant et après la naissance est à la discrétion de la cadre concernée, à l'intérieur des limites suivantes :
- La cadre peut quitter son travail en tout temps à compter de la seizième (16<sup>e</sup>) semaine avant la date probable de la naissance inscrite au certificat médical requis à l'alinéa b).
  - Si la cadre veut reprendre son travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle doit produire un certificat médical attestant que la reprise de son emploi, à ce moment, ne met pas sa santé en danger.
  - Si la naissance a lieu après la date prévue et que la cadre n'a pas pu bénéficier d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance, elle a droit automatiquement à une prolongation du congé de maternité équivalant à la période de retard.
  - La cadre qui fait parvenir à son supérieur immédiat, avant la date d'expiration de son congé de maternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical.
- e) En raison d'un mauvais état de santé, la cadre enceinte est considérée en congé de maladie jusqu'à la date du début de son congé de maternité, sur présentation d'une preuve médicale satisfaisante justifiant une invalidité totale.
- f) En cas d'interruption de grossesse ou en cas d'urgence découlant de l'état de grossesse entraînant un arrêt de travail, la cadre doit, aussitôt que possible, donner à son supérieur immédiat un avis accompagné d'un certificat médical attestant de l'interruption de grossesse ou de l'urgence et est alors considérée en congé de maladie.
- g) La cadre enceinte exposée à des radiations, à des substances toxiques ou à des conditions de travail comportant du danger physique pour elle ou l'enfant à naître, doit être déplacée dans un autre poste, sur présentation d'une preuve médicale satisfaisante justifiant le déplacement.
- h) En raison d'un mauvais état de santé, la cadre peut, immédiatement après son congé de maternité, prévu à l'alinéa b), être considérée en congé de maladie, sur présentation d'une preuve médicale satisfaisante justifiant une invalidité totale.
- i) Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la cadre a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé. Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de grossesse, la cadre a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

### **8.9.3 Congé d'adoption**

- a) Le cadre qui adopte légalement un enfant mineur autre qu'un enfant de son conjoint a droit à un congé d'adoption sans traitement de dix (10) semaines continues.
- b) Le cadre doit aviser son supérieur immédiat dix (10) jours ouvrables avant la date de son départ en présentant une déclaration écrite et les pièces justificatives attestant de la démarche d'adoption légale de l'enfant.

### **8.9.4 Congé de paternité**

- a) Le cadre dont la conjointe donne naissance à un enfant a droit à un congé sans traitement de cinq (5) semaines continues. Ce congé n'est pas transférable à la mère et ne peut pas être partagé entre le père et la mère.

- b) Ce congé peut être pris à n'importe quel moment, mais il ne peut pas commencer avant la semaine de la naissance de l'enfant et doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance de l'enfant.
- c) Le cadre doit aviser son supérieur immédiat trois (3) semaines avant la date du début du congé en présentant une déclaration attestant de sa demande de congé de paternité auprès du Régime québécois d'assurance parentale et en indiquant la durée de celui-ci. Le délai peut être moindre si la naissance survient avant la date prévue de celle-ci.

#### **8.9.5 Naissance ou adoption**

- a) Le cadre peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours, dont deux (2) jours sont rémunérés, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de grossesse.
- b) Ce congé peut être fractionné en journées. Il ne peut être pris après l'expiration des trente (30) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.
- c) Le cadre doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

#### **8.9.6 Congé parental**

- a) Un congé parental continu et sans traitement, qui ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines, est accordé au cadre qui est le père ou la mère d'un nouveau-né et au cadre qui adopte un enfant. Le congé 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 pris en charge.

Le congé parental se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après la prise en charge de l'enfant, sauf dans les cas prévus par la loi.

- b) Le cadre doit aviser son supérieur immédiat au moins trois (3) semaines avant la date du début du congé en présentant une déclaration écrite attestant de sa demande de congé parental et en indiquant la durée de celui-ci. Ce délai peut être moindre si la présence du cadre est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

#### **8.9.7 Prestations supplémentaires d'assurance parentale**

Le cadre au service de la Ville avant le début de son congé de maternité, de son congé d'adoption ou de son congé de paternité qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, est déclaré admissible à de telles prestations, a droit, durant son congé, à une indemnité complémentaire fixe égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement hebdomadaire et les prestations d'assurance parentale qu'il reçoit ou pourrait recevoir, sans toutefois excéder :

- Un maximum de vingt (20) semaines pour la cadre en congé de maternité;
- Un maximum de cinq (5) semaines pour le cadre en congé de paternité;
- Un maximum de cinq (5) semaines pour le cadre en congé d'adoption.

## **8.9.8 Avantages pendant les congés parentaux**

### **8.9.8.1 Généralités**

- a) Le cadre continue d'accumuler un crédit de vacances, crédit d'heures de maladie, crédit de congés mobiles, expérience aux fins d'admissibilité aux examens et service continu pendant :
  - un maximum de cinquante-deux (52) semaines pour la cadre ayant bénéficié d'un congé de maternité, soit pendant les vingt (20) semaines du congé de maternité et les trente-deux (32) premières semaines du congé parental;
  - un maximum de trente-deux (32) semaines pour le cadre à l'occasion de la naissance de son enfant, soit pendant les cinq (5) semaines du congé de paternité et les vingt-sept (27) premières semaines du congé parental;
  - un maximum de trente-deux (32) semaines pour le cadre qui a adopté un enfant, soit pendant les cinq (5) semaines du congé d'adoption et les vingt-sept (27) premières semaines du congé parental.
- b) Au 30 avril, si un solde de crédit de vacances demeure en raison d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité survenu en cours d'année, sous réserve de l'approbation du supérieur immédiat, le cadre peut prendre ses vacances à son retour, transférer le solde dans sa banque de report de vacances, ou après entente avec son supérieur immédiat, se faire monnayer le solde de vacances, selon les conditions établies au paragraphe 8.3.2 des présentes.
- c) Au 30 avril, si un solde de crédit d'heures de maladie demeure en raison d'un des congés parentaux survenu en cours d'année, la Ville paie au cadre le solde de ce crédit aux conditions établies au paragraphe 8.5.2 des présentes.
- d) Le solde de jours fériés, de congés chômés et rémunérés octroyés au paragraphe 8.1.1, ou de congés mobiles au 30 avril en raison d'un des congés parentaux n'est ni payable, ni transférable.

## **8.9.9 Régime d'assurance collective pendant les congés parentaux**

Pendant les congés parentaux, le cadre demeure couvert par le régime d'assurance collective en assumant sa part des contributions, sous réserve des dispositions du régime d'assurance collective qui lui est applicable.

## **8.9.10 Régime de retraite pendant les congés parentaux**

- a) Pendant les semaines pour lesquelles il reçoit des indemnités en vertu du paragraphe 8.9.6, le cadre bénéficie d'une exonération de ses cotisations au régime de retraite.
- b) Le cadre peut continuer à participer à son régime de retraite s'il en fait la demande à l'expiration de son congé et s'il verse les cotisations salariales requises.

## **8.9.11 Retour au travail**

- a) À son retour au travail après un des congés parentaux, la Ville réintègre le cadre dans son poste habituel qu'il occupait au moment de son départ avec les mêmes avantages, y compris le traitement auquel il aurait droit s'il était resté au travail. Si le poste habituel n'existe plus à son retour, la Ville lui reconnaît tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de l'abolition du poste s'il avait alors été au travail.
- b) Le cadre qui veut mettre fin à son congé avant la date prévue doit donner à son supérieur immédiat un préavis écrit d'au moins trois (3) semaines de la date de son retour au travail.
- c) Toutefois, si un cadre est en invalidité lorsqu'il fait sa demande, celui-ci ne peut être autorisé à interrompre son congé avant la date prévue de son retour.

## 9. Rémunération et administration des salaires

### 9.1 Évaluation des emplois

- a) Pour assurer l'équité interne, les emplois des cadres sont classés dans une structure salariale. La Ville s'assure que les emplois soient adéquatement évalués les uns par rapport aux autres, d'une manière visant à respecter les principes d'équité salariale.
- b) Les responsabilités des emplois des cadres doivent être décrites. Elles sont approuvées par le directeur du service, de l'arrondissement ou de son représentant.
- c) Les descriptions d'emplois des cadres sont évaluées et leur classification est établie par le Service des ressources humaines.
- d) La Ville peut réviser le classement de tout emploi à la suite d'un changement significatif dans l'organisation du travail. Toute demande de réévaluation d'un emploi initiée par un service ou un arrondissement doit être soumise pour décision au Service des ressources humaines.

### 9.2 Structure salariale

- a) La structure salariale a pour but d'ordonner en classes et en échelles l'ensemble des salaires offerts. Elle se compose de deux éléments principaux : des classes (regroupements d'emplois) et des échelles salariales propres à chacune des classes. Chacune des classes possède une échelle salariale qui comporte un minimum, un maximum normal et un maximum mérite.
- b) Les échelles salariales sont ajustées au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année en fonction des indexations économiques suivantes :

2018	2019	2020	2021
1,75 %	1,50 %	1,50 %	1,50 %

- c) La structure salariale pour les années 2018 à 2021 est illustrée à l'annexe 1.

### 9.3 Détermination du salaire

La détermination du salaire du cadre s'effectue dans le respect des règles applicables aux situations suivantes.

#### 9.3.1 Embauche

- a) Le salaire à l'embauche d'un cadre est déterminé sur recommandation du Service des ressources humaines.
- b) À l'exception du rentier réembauché sur une base saisonnière, le cadre qui reçoit une rente d'un régime de retraite de la Ville, continue de recevoir sa rente de retraite et voit son salaire réduit de cinquante pour cent (50 %) du montant de la rente payable à la date de réembauche.

#### 9.3.2 Promotion

- a) La promotion se définit comme le passage à un emploi de cadre dont le maximum normal de l'échelle salariale est supérieur à celui de l'emploi de cadre d'origine et dont l'affectation dans cet emploi est conséquente d'un processus de dotation reconnu.

- b) L'employé promu reçoit la plus avantageuse des options suivantes :
- Le minimum de l'échelle salariale de son nouvel emploi;
  - Une augmentation équivalant à neuf pour cent (9 %) de son salaire, sans excéder le maximum mérite prévu à la nouvelle échelle salariale.

### **9.3.3 Mouvement latéral**

Il y a mouvement latéral lorsqu'un cadre passe d'un emploi à un autre se situant dans la même échelle salariale. Ce mouvement ne génère pas d'ajustement salarial.

### **9.3.4 Fonction supérieure**

- a) La fonction supérieure se définit comme le passage à un emploi de cadre dont le maximum normal de l'échelle salariale est supérieur à celui de l'emploi de cadre d'origine et dont l'affectation est temporaire.
- b) Le salaire du cadre nommé en fonction supérieure est déterminé selon les modalités prévues pour la promotion.

### **9.3.5 Cadre en disponibilité**

Le cadre en disponibilité conserve son salaire, lequel peut être ajusté annuellement conformément aux dispositions prévues à la grille d'augmentation de salaire.

### **9.3.6 Nomination dans une échelle salariale inférieure**

Le cadre nommé dans une échelle salariale inférieure à celle de son emploi d'origine conserve son salaire, lequel sera ajusté annuellement conformément aux dispositions prévues à la grille d'augmentation de salaire, sans toutefois excéder le maximum mérite de l'échelle salariale applicable à son nouveau poste.

### **9.3.7 Absence prolongée**

- a) Le cadre absent en maladie ou en congé parental au cours de l'année de référence, mais qui est admissible au Programme de gestion de la performance des cadres, voit son salaire ajusté annuellement conformément aux dispositions prévues à la grille d'augmentation de salaire.
- b) Le cadre qui n'est pas admissible au Programme de gestion de la performance des cadres voit son salaire ajusté à son retour au travail, conformément à l'indexation économique des échelles salariales prévue pour l'année en cours.

## **10. Programme de gestion de la performance des cadres**

### **10.1 Principes**

- a) La Ville de Montréal se veut une organisation performante, dédiée à la livraison de services de qualité aux citoyens aux meilleurs coûts possibles. Le Programme de gestion de la performance des cadres constitue un outil soutenant la réalisation de cette mission : il permet d'aligner les efforts et de mobiliser les équipes vers l'atteinte d'objectifs communs et prioritaires pour la Ville.
- b) L'enveloppe budgétaire disponible pour le Programme de gestion de la performance des cadres est établie selon la formule suivante : quatre et demi pour cent plus A (4,5 % + A) où A est équivalent à l'indexation économique prévue au paragraphe 9.2 alinéa b).



## 10.2 Admissibilité

- a) Pour se qualifier au Programme de gestion de la performance des cadres, l'employé et le cadre en disponibilité doit avoir occupé un emploi cadre pendant au moins trois (3) mois consécutifs au cours de l'année de référence (1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre) et doit toujours occuper un emploi cadre au 31 décembre.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, pour se qualifier au Programme de gestion de la performance des cadres, l'employé et le cadre en disponibilité doit avoir occupé un emploi cadre pendant au moins six (6) mois consécutifs au cours de l'année de référence (1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre) et doit toujours occuper un emploi cadre au 31 décembre.

- b) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, le cadre qui quitte pour la retraite avant le 31 décembre, doit avoir occupé un emploi cadre pendant au moins huit (8) mois consécutifs au cours de l'année de référence (1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre).
- c) L'employé provenant d'une accréditation syndiquée dont la fonction supérieure prend fin avant le 31 décembre n'est pas admissible au Programme de gestion de la performance des cadres pour l'année écoulée.
- d) Le président de la Commission des services électriques et l'inspecteur général de la Ville de Montréal ne sont pas assujettis au processus d'évaluation de la performance. Les salaires sont indexés au 1<sup>er</sup> janvier de l'indexation économique. De plus, ils se voient octroyer, le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, une rémunération au mérite égale au pourcentage médian de la rémunération au mérite octroyé aux cadres de la Ville.
- e) Le président de la Commission de la fonction publique, l'ombudsman ainsi que le vérificateur général ne sont pas assujettis au Programme de gestion de la performance des cadres. Par contre, leur salaire est ajusté au 1<sup>er</sup> janvier de l'indexation économique.
- f) Les cadres prêtés à un organisme externe à la Ville de Montréal, notamment à une société paramunicipale, ne sont pas assujettis au Programme de gestion de la performance des cadres. Par contre, le salaire d'un cadre prêté à un organisme externe est ajusté au 1<sup>er</sup> janvier de l'indexation économique.

## 10.3 Augmentation salariale

- a) Selon son positionnement dans la classe salariale et son niveau de performance, le cadre obtient le pourcentage d'ajustement salarial correspondant à sa situation.
- b) Le cadre dont le salaire est supérieur au maximum mérite de l'échelle voit l'augmentation salariale accordée sous la forme d'un montant forfaitaire payable à chaque paie, et ce, jusqu'à ce que le salaire se situe à nouveau à l'intérieur de ladite échelle.

Le cadre qui s'est vu accorder un montant forfaitaire, n'a droit, pour l'année durant laquelle il quitte le service de la Ville, qu'à un douzième (1/12) de la valeur du montant forfaitaire par mois complet de service entre le 1<sup>er</sup> janvier de l'année courante et le moment de son départ.

La Ville est autorisée à retenir, sur les derniers chèques de paie du cadre, toute somme d'argent proportionnelle au montant forfaitaire versé alors que le cadre n'y avait pas droit.

- c) Selon son niveau de performance et aux fins d'ajustement salarial, le salaire du cadre en disponibilité est considéré comme étant au-dessus du maximum normal.
- d) Le cadre non admissible au Programme de gestion de la performance des cadres, à l'exception du cadre embauché en cours d'année, reçoit l'indexation économique prévue au paragraphe 9.2 alinéa b).

## 10.4 Boni à la performance

- a) Selon le niveau de performance, le cadre se voit octroyer un pourcentage de boni à l'intérieur de l'intervalle correspondant à sa situation. Le pourcentage de boni est appliqué sur le salaire gagné au cours de la période de référence.
- b) Le montant est versé sous forme forfaitaire et est non intégrable au salaire.

## 11. Régime d'assurance collective

### 11.1 Dispositions générales

- a) Le cadre est couvert par le Programme flexible d'assurance collective sous réserve des dispositions applicables et décrites à la brochure d'assurance collective. Le cadre contractuel réembauché, qui est un rentier d'un régime de retraite de la Ville de Montréal, ne bénéficie d'aucune garantie d'assurance collective.
- b) Au 1<sup>er</sup> janvier, la Ville attribue à chaque cadre un montant de crédits flexibles que celui-ci pourra utiliser, à son choix, pour l'une des options suivantes :
  - Paiement de sa part du coût des régimes enrichis;
  - Dépôt au compte de gestion-santé;
  - Transfert dans un REER individuel.
- c) Si aucun choix n'est signifié par le cadre lors de son adhésion initiale, il sera assuré par défaut au titre « des régimes de base » et les crédits flexibles seront automatiquement transférés au compte gestion-santé.
- d) Tous les deux (2) ans, une campagne de réadhésion a lieu à l'automne afin de permettre au cadre de modifier son choix de protection. Si aucun choix n'est signifié par le cadre, les protections actuelles seront reconduites pour les deux (2) années suivantes.

### 11.2 Invalidité de courte durée

- a) Le cadre qui s'absente en raison de maladie ou d'accident personnel autre que ce qui est prévu à l'article 12, utilise prioritairement son crédit d'heures de maladie pour couvrir le délai de carence de cinq (5) jours ouvrables. À défaut d'avoir un solde suffisant de crédit d'heures de maladie, il doit utiliser son crédit de banque de vacances reportées, de congés mobiles ou de vacances pour couvrir ce délai.
- b) Le cadre qui s'absente pour raison de maladie ou d'accident personnel doit fournir un certificat de son médecin traitant et produire les documents requis aux fins d'application des présentes.
- c) Sous réserve du paragraphe 11.1 alinéa a), le cadre qui s'absente pour raison de maladie ou d'accident personnel bénéficie d'une prestation égale à soixante-quinze pour cent (75 %) du traitement pour une période maximale de vingt-six (26) semaines. Cette garantie s'applique après un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables consécutifs d'absence ou à une (1) semaine consécutive d'absence pour le cadre ayant un horaire particulier. La période maximale de versement des prestations ne peut excéder la fin du contrat ou du mandat pour le cadre contractuel dont le contrat est à durée déterminée.
- d) La Ville peut, par un médecin de son choix, faire examiner le cadre absent pour raisons de maladie ou accident autres que ce qui est prévu à l'article 12.

### 11.3 Invalidité de longue durée

- a) Le cadre en invalidité de longue durée bénéficie d'une prestation égale à soixante-dix pour cent (70 %) du traitement au début de l'invalidité payable après un délai de carence de vingt-sept (27) semaines et cessant au soixante-cinquième (65<sup>e</sup>) anniversaire de naissance ou à la date d'admissibilité de sa retraite sans réduction, si antérieure.
- b) Au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, la prestation d'assurance invalidité est indexée en fonction des dispositions prévues à la brochure d'assurance collective.
- c) Le cadre contractuel dont le contrat est à durée déterminée est exclu de la garantie d'invalidité de longue durée. Au-delà des vingt-sept (27) semaines d'invalidité de courte durée, incluant le délai de carence de cinq (5) jours, il peut bénéficier, moyennant le paiement de la prime au préalable, d'une garantie d'invalidité de longue durée équivalant à cinquante pour cent (50 %) du salaire brut. Toutefois, les prestations prennent fin à la première des deux éventualités suivantes :
  - À la fin du contrat ou du mandat;
  - À la date à laquelle le cadre a reçu cinq (5) années de prestations d'assurance salaire de longue durée facultative.

### 11.4 Avantages pendant une invalidité

- a) Pendant les vingt-six (26) premières semaines où le cadre est en invalidité, il continue d'accumuler vacances, crédits d'heures de maladie, crédits de congés mobiles, expérience aux fins d'admissibilité aux examens et service continu. Dans le cas d'une invalidité à temps partiel, les congés et les crédits prévus aux paragraphes 8.2, 8.3 et 8.5 sont calculés au prorata du nombre de mois complets de service; ce prorata est applicable après les vingt-six (26) premières semaines.
- b) Pendant les vingt-six (26) premières semaines où le cadre est en invalidité ou en invalidité à temps partiel, il demeure couvert par le régime d'assurance collective en assumant sa part des contributions, sous réserve des dispositions du régime d'assurance collective qui lui est applicable.

Le cadre peut continuer à participer à son régime de retraite s'il en fait la demande et s'il verse les cotisations salariales requises.
- c) Le cadre qui reçoit des prestations d'invalidité de longue durée est exonéré de sa cotisation au Régime de retraite et au régime d'assurance collective pendant cette période.
- d) Au 30 avril, si un solde de crédit de vacances demeure en raison d'une invalidité survenue en cours d'année le cadre peut prendre ses vacances à son retour, transférer le solde dans sa banque de report de vacances ou après entente avec son supérieur immédiat, se faire monnayer le solde de vacances, selon les conditions établies au paragraphe 8.3.2 des présentes.
- e) Au 30 avril, si un solde de crédit d'heures de maladie demeure en raison d'une invalidité survenue en cours d'année, la Ville paie au cadre le solde de ce crédit aux conditions établies au paragraphe 8.5.2 des présentes.
- f) Le solde de congés mobiles au 30 avril en raison d'une invalidité n'est ni payable, ni transférable.
- g) Le solde de jours fériés, de congés chômés et rémunérés au paragraphe 8.1.1 accumulés préalablement au début de la période d'invalidité est payable au 30 avril de l'année en cours.

## **11.5 Retour au travail suite à une invalidité**

- a) Le cadre de retour au travail après une invalidité égale ou inférieure à vingt-six (26) semaines, réintègre le poste qu'il occupait au moment de son départ ou un poste équivalent avec le traitement auquel il aurait droit s'il était resté au travail.
- b) Le cadre qui n'a pas maintenu les protections d'invalidité de courte et de longue durée durant un congé sans traitement, ou le cadre qui aurait omis de payer la prime de ces garanties, ne pourra recevoir de prestations d'invalidité de courte et de longue durée si son invalidité survient avant la date prévue de son retour au travail.

## **12. Maladies professionnelles et accidents de travail**

- a) Dans les cas de blessure subie ou de maladie résultant de l'exercice de ses fonctions, le cadre reçoit quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire net pour chaque jour ou partie de jour où il aurait normalement travaillé n'eût été de son incapacité pendant les quatorze (14) jours complets suivant le début de cette incapacité. Cependant, le cadre rembourse à la Ville toute somme d'argent qu'il perçoit en compensation de traitement par l'application de la Loi sur l'assurance automobile du Québec ou de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et des règlements adoptés sous l'autorité de ces lois.
- b) Lorsque l'incapacité d'exercer sa fonction en raison de sa lésion qui se prolonge au-delà de quatorze (14) jours, la Ville verse au cadre, dont le traitement annuel à la date de l'événement est supérieur au salaire maximum annuel assurable, une indemnité complémentaire. Celle-ci correspond à un montant brut suffisant pour couvrir la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du traitement annuel net et l'indemnité de remplacement du revenu reçue. L'indemnité complémentaire est versée suite à la présentation par le cadre de la preuve de l'indemnité reçue.
- c) Durant la période d'incapacité, le cadre peut continuer à participer au régime d'assurance collective, s'il en fait la demande au début de son incapacité et s'il acquitte régulièrement les primes exigibles. La Ville continue d'assumer sa part durant la période d'incapacité.
- d) Dès qu'un cadre est considéré apte au travail à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, la Ville le réintègre dans son poste ou, si cela est justifié, tout autre poste vacant de son emploi ou de tout emploi de groupe de traitement équivalent ou inférieur qu'il est apte à occuper, et ce, sans perte de traitement.
- e) À défaut de postes vacants au moment du retour au travail, la Ville peut déplacer le titulaire d'un poste à condition que celui-ci soit consentant. Ce dernier est alors considéré comme étant mis en disponibilité et le cadre visé par le premier paragraphe est alors intégré dans le poste devenu vacant et ne peut être déplacé.

## **13. Régime de retraite et réemploi d'un rentier d'un régime de retraite apparenté**

### **13.1 Participation au Régime de retraite**

Le cadre adhère au Régime de retraite dès qu'il satisfait aux conditions d'admissibilité prévues au règlement du Régime de retraite.

## **13.2 Retour à l'emploi d'un retraité**

- a) Conformément aux dispositions du Régime de retraite, le cadre qui reçoit une rente du Régime de retraite ou d'un régime de retraite apparenté ne peut adhérer au Régime de retraite. Le cadre qui commence à recevoir une rente du Régime ou d'un régime apparenté après avoir adhéré au Régime cesse d'être un participant du Régime de retraite.
- b) Toutefois, si le régime de retraite apparenté qui lui verse la rente prévoit expressément la possibilité de suspendre le versement de sa rente, le cadre peut adhérer au Régime de retraite et y cotiser durant la période où le régime de retraite apparenté suspend sa rente.

## **14. Frais de déplacements et de représentation**

### **14.1 Allocation pour l'utilisation d'automobile personnelle**

Conformément à l'encadrement administratif « Allocation pour utilisation d'automobile personnelle » en vigueur et selon les conditions qui y sont prévues :

- a) Il est possible pour un cadre d'obtenir une allocation pour l'utilisation d'une automobile personnelle, selon les besoins de déplacements requis par ses fonctions et sur la base d'une analyse des besoins émis par le gestionnaire.
- b) Cette allocation automobile est rattachée à la fonction et est attribuée au titulaire du poste et non à l'individu; elle n'est pas transférable selon les affectations de celui-ci.

### **14.2 Frais de déplacements et dépenses afférentes**

Conformément à l'encadrement administratif « Déplacements à la demande de l'employeur et dépenses afférentes » en vigueur et selon les conditions qui y sont prévues, il est possible pour un cadre d'obtenir un remboursement de dépenses pour des déplacements, à la demande de l'employeur, ainsi que des dépenses afférentes effectuées par un cadre dans l'exercice de ses fonctions.

### **14.3 Dépenses de fonction des cadres de direction**

Conformément à l'encadrement administratif « Dépenses de fonction des cadres de direction » en vigueur et selon les conditions qui y sont prévues :

- a) Il est possible pour un cadre occupant un emploi de cadre de direction d'obtenir le remboursement de certaines dépenses encourues dans l'exercice de ses fonctions au cours de l'année, jusqu'à concurrence du montant admissible en regard du niveau du poste.
- b) Les dépenses sont rattachées à la fonction et le cadre qui n'occupe plus l'une des fonctions de cadre de direction ne peut continuer à en bénéficier.

### **14.4 Frais de corporation professionnelle**

Afin de favoriser le maintien de l'expertise, les réseaux d'échanges et le rayonnement professionnel, les frais de participation aux corporations ou associations professionnelles peuvent être remboursés sur la base d'un avis de pertinence émis par la direction du service ou de l'arrondissement.

## **15. Frais de scolarité**

- a) Afin de soutenir le développement des compétences et de favoriser le développement de carrière, la Ville consent à rembourser à tout cadre, sur présentation d'une attestation de succès ou, dans le cas où il n'existe pas d'examen, d'une attestation de présence au cours, cent pour cent (100 %) des frais d'inscription et de scolarité de tout cours d'études approuvé au préalable par la direction du service ou de l'arrondissement.
- b) Si un cours est demandé par la Ville ou les autorités gouvernementales et que ce cours a lieu durant les heures de travail, il n'y a pas de retenue de traitement. Si ce cours a lieu en dehors des heures de travail, la durée de celui-ci est déduite des heures de la semaine régulière, le tout, sujet à entente entre la Ville et le cadre concerné.
- c) Les dispositions des alinéas a) et b) ci-dessus ne s'appliquent pas au cadre bénéficiant d'un congé sans traitement ou au cadre contractuel dont le contrat est à durée déterminée.

## **16. Primes**

### **16.1 Prime de rotation (superviseur – 911 et RDO – usine d'épuration – RDR)**

- a) Le cadre travaillant sur des quarts de travail en rotation dans un service ou un arrondissement devant assurer une présence en continu vingt-quatre (24) heures par jour et sept (7) jours par semaine, bénéficie d'une prime de rotation établie à trois mille six cent quatre-vingt-six dollars (3 686 \$) par année, indexée annuellement. La prime est versée au prorata du nombre de mois complets de service pendant lesquels le cadre a travaillé selon cet horaire dans l'année.
- b) Lorsque le cadre travaillant sur des quarts de travail en rotation assume en tout ou en partie le quart de travail d'un collègue absent, son gestionnaire peut autoriser, au choix du cadre, le paiement des heures à taux simple ou transférer le cumul de ses heures dans la banque de temps compensé tout en respectant la limite de quinze (15) jours.

### **16.2 Prime de disponibilité (contremaître et 911)**

- a) Lorsque des activités exigent une disponibilité permanente en dehors des heures régulières de travail, le gestionnaire désigne un cadre pour assurer, cette disponibilité.
- b) Le cadre désigné a la responsabilité et l'obligation d'être joint en tout temps, en dehors des heures régulières de travail, et d'être en mesure de se rendre sur les lieux de travail dans un délai raisonnable.

Le cadre désigné qui assure cette disponibilité reçoit une prime équivalente à une (1) heure de travail rémunérée, selon son taux horaire régulier par tranche complète de douze (12) heures de disponibilité. Nonobstant ce qui précède, le cadre a droit, après un minimum de huit (8) heures de disponibilité continue, à cette prime calculée au prorata du nombre total d'heures de disponibilité continue.

- c) Pour des situations exceptionnelles, une prime de disponibilité peut être consentie, sous réserve de l'approbation du Service des ressources humaines.

### **16.3 Rappel au travail**

Le cadre désigné pour être disponible en dehors des heures normales de travail, qui est requis expressément de revenir au travail, ou le cadre rappelé au travail est, à son choix, payé au taux régulier pour chacune des heures effectuées au-delà des heures normales, ou son temps est remis dans la banque de temps compensé tout en respectant la limite de quinze (15) jours.

### **16.4 Cumul des primes**

- a) Un cadre ne peut cumuler simultanément les primes mentionnées aux paragraphes 16.1 et 16.2.
- b) Dans tous les cas, le directeur du service ou de l'arrondissement concerné est responsable de justifier l'octroi ou le retrait de la prime applicable.

### **16.5 Banque de temps compensé**

Les crédits accumulés dans la banque de temps compensé ne peuvent excéder quinze (15) jours. Ces crédits peuvent être utilisés en tout temps et sont monnayables au 31 octobre de chaque année ou au départ en cas de cessation d'emploi.

## **17. Aide judiciaire**

- a) Sous réserve des alinéas b) et c), la Ville assume les frais de défense d'un cadre dans les cas et aux conditions prévus à la Loi sur les cités et villes. Elle convient de l'indemniser pour les dommages-intérêts dus à un tiers qui résultent de la faute du cadre dans l'exercice de ses fonctions, sauf s'il s'agit d'une faute lourde, intentionnelle ou séparable de cet exercice ou si le cadre, sans l'autorisation de la Ville, admet sa faute ou assume sa défense ou représentation, lors de la procédure où sa faute est démontrée, lui-même ou par le procureur de son choix.
- b) Dans le cas où un cadre fait usage, dans l'exercice de ses fonctions et avec l'assentiment de la Ville, d'un véhicule automobile appartenant à la Ville ou loué par celle-ci, la Ville s'engage à tenir ce cadre indemne de la réclamation d'un tiers en raison de dommages causés dans l'usage de ce véhicule automobile, sauf si ce cadre est reconnu coupable d'une infraction au Code criminel liée à l'usage de ce véhicule automobile.
- c) La protection prévue à l'alinéa b) est également accordée par la Ville au cadre qui, dans l'exercice de ses fonctions et avec l'assentiment de la Ville, est passager d'un véhicule appartenant ou loué par cette dernière.
- d) Dans le cas où un cadre fait usage, dans l'exercice de ses fonctions avec l'assentiment de la Ville, en conformité avec les politiques en vigueur et modifiées de temps à autre, de son propre véhicule automobile, la Ville s'engage à tenir ledit cadre indemne de la réclamation d'un tiers en raison de dommages causés dans l'usage de ce véhicule automobile, sauf si ce cadre est reconnu coupable d'une infraction au Code criminel liée à l'usage de ce véhicule automobile.

## 18. Cessation d'emploi

### 18.1 Généralités

- a) La Ville a le droit de mettre fin à l'emploi du cadre en tout temps pour motifs sérieux, sans le délai de congé ni indemnité en tenant lieu.
- b) Le cadre peut mettre fin à son emploi en tout temps en donnant à la Ville un délai de congé raisonnable. Aucun délai de congé ni indemnité n'est dû au cadre, autre que le paiement des avantages accumulés applicables.
- c) La Ville peut aussi mettre fin à l'emploi du cadre régulier en tout temps en lui remettant une indemnité compensatoire ou un délai de congé, selon les conditions prévues au paragraphe 18.2.
- d) La Ville peut aussi mettre fin à l'emploi du cadre contractuel en tout temps en lui remettant une indemnité compensatoire, selon les conditions prévues au paragraphe 18.2. Au terme du contrat, aucune indemnité ne sera versée en cas de non-reconduction de contrat.
- e) L'avis écrit de la cessation d'emploi ou l'indemnité compensatoire prévue à la Loi sur les normes du travail est remis au cadre dans les cas qui y sont prévus. Cet avis doit faire mention de la date de la cessation d'emploi et rappeler au cadre son devoir de respecter son obligation de loyauté et les règles éthiques après-emploi prévues à l'article 19 des présentes.

Lorsque la Ville offre, en vertu de l'alinéa c), l'indemnité compensatoire ou le délai de congé en vertu du paragraphe 18.2, cette indemnité ou délai de congé inclut tout préavis ou indemnité qui pourrait être due au cadre en vertu de la Loi sur les normes du travail ou toute autre loi applicable. Aucune autre somme, préavis ou délai n'est ajouté à ce que prévoit le paragraphe 18.2. Sous réserve du paragraphe 18.3, le service ou l'arrondissement où le cadre est affecté est responsable du financement de l'indemnité compensatoire.

Une convention de départ est remise au cadre et doit être signée par les deux parties.

- f) Le cadre doit remettre à la Ville immédiatement après la cessation d'emploi, tout matériel ou document en sa possession ou sous son contrôle qui serait la propriété de la Ville ou contenant des informations sur lesquelles la Ville a des droits de propriété ou contenant des informations confidentielles de celle-ci.
- g) Si le cadre est embauché par la Ville, par une de ses sociétés paramunicipales ou à titre de membre du personnel d'un cabinet de la Ville avant l'échéance de la période visée par l'indemnité compensatoire tenant lieu de délai de congé, la partie correspondant au nombre de semaines résiduelles de ladite indemnité est, comme condition d'embauche, remboursée au moment de cette embauche.

### 18.2 Indemnité compensatoire et délai de congé

Au moment de la cessation d'emploi, la Ville peut, à son choix, offrir un délai de congé ou une indemnité compensatoire tenant lieu de délai de congé à un employé. L'indemnité est calculée en fonction du salaire du cadre en vigueur à la date de l'avis écrit, en tenant compte de tout ajustement annuel du salaire applicable.

#### 18.2.1 Cadre régulier

- a) Si la cessation d'emploi du cadre régulier survient avant qu'il n'ait atteint douze (12) mois de service à titre de cadre, il est admissible à un délai de congé ou à une indemnité compensatoire équivalente à un (1) mois de salaire.



- b) Si le cadre régulier a atteint douze (12) mois de service à titre de cadre au moment de la cessation d'emploi, il est admissible à un délai de congé ou à une indemnité compensatoire équivalente à un (1) mois de salaire par année de service à titre de cadre. La durée minimale est de trois (3) mois et ne peut en aucun cas excéder douze (12) mois. Elle est calculée au prorata des mois complets de service accomplis.

### **18.2.2 Cadre contractuel**

- a) Si la cessation d'emploi du cadre contractuel survient avant le terme du contrat, il est admissible à une indemnité compensatoire équivalente à une (1) semaine de salaire par tranche de trois (3) mois de contrat complétée. Cette indemnité ne peut en aucun cas excéder le solde de la période résiduelle du contrat.
- b) Aucune indemnité ne sera versée en cas de non-reconduction de contrat, de démission ou de congédiement pour motifs sérieux.

### **18.2.3 Cadre de direction**

Malgré ce qui précède, si la cessation d'emploi du cadre de direction régulier ou contractuel :

- a) nouvellement embauché, survient avant qu'il n'ait atteint six (6) mois de service à titre de cadre de direction, il est admissible à un délai de congé ou à une indemnité compensatoire équivalente à un (1) mois de salaire.
- b) n'a pas atteint six (6) mois de service à titre de cadre de direction mais a accumulé du service à titre de cadre à la Ville de Montréal, il est admissible à un délai de congé ou à une indemnité compensatoire selon les modalités prévues au 18.2.1 b).
- c) a atteint six (6) mois de service à titre de cadre de direction au moment de la cessation d'emploi, il est admissible à un délai de congé ou à une indemnité compensatoire équivalente à douze (12) mois de salaire.

Dans tous les cas, pour le cadre de direction contractuel, l'indemnité ne peut excéder le solde de la période résiduelle du contrat.

## **18.3 Affectation temporaire pendant le délai de congé**

- a) Le cadre régulier pour lequel la Ville a signifié l'abolition du poste permanent alors qu'il est temporairement affecté dans un autre poste est admissible à un délai de congé.
- b) Le service ou l'arrondissement où le poste est aboli est responsable de transmettre cet avis du délai de congé et doit en informer le service ou l'arrondissement où le cadre est temporairement affecté.
- c) Au terme du délai de congé, l'emploi du cadre prend fin à moins qu'avant l'échéance, le service ou l'arrondissement où le cadre est affecté temporairement n'ait avisé par écrit le cadre de sa nomination en titre dans un poste ou qu'un contrat à durée déterminée n'ait été conclu avec celui-ci, lui conférant un statut de cadre contractuel.
- d) Si le cadre ou la Ville met fin à l'affectation temporaire avant l'échéance du délai de congé, le service ou l'arrondissement où le poste est aboli doit verser la partie résiduelle dudit délai de congé sous forme d'indemnité compensatoire, calculée selon les modalités prévues au paragraphe 18.2 mais en fonction du salaire du poste aboli.

## 19. Règles éthiques après emploi

- a) Le cadre doit respecter les règles applicables après la cessation de ses fonctions prévues au Code de conduite des employés de la Ville de Montréal, y incluant notamment l'interdiction pour certains cadres d'occuper un poste d'administrateur ou de dirigeant d'une personne morale, un emploi ou toute autre fonction, dans les douze (12) mois qui suivent la fin de leur mandat, de telle sorte que ce cadre ou toute autre personne ne tire un avantage indu de ses fonctions à titre d'employé de la Ville.
- b) Le cadre qui a cessé d'exercer ses fonctions au sein de l'administration municipale doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures.
- c) Le cadre qui a cessé d'exercer ses fonctions au sein de l'administration municipale ne doit pas communiquer une information confidentielle. Il ne peut non plus donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant la Ville ou un tiers avec lequel il avait des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la cessation de ses fonctions.
- d) Le cadre qui a agi relativement à une procédure, une négociation ou une autre opération particulière ne peut, dans l'année qui suit la cessation de ses fonctions au sein de l'administration municipale, agir au nom ou pour le compte d'autrui à l'égard de la même procédure, négociation ou autre opération.
- e) Le cadre ne peut, dans l'année qui suit la cessation de ses fonctions, intervenir pour le compte d'une entité auprès d'un service ou d'un arrondissement où il a travaillé au cours de l'année qui a précédé la cessation de ses fonctions.

## 20. Règles applicables au télétravail

Il est possible pour un cadre de bénéficier des privilèges du télétravail. Les règles et dispositions sont celles prévues à l'encadrement administratif prévu à cet effet.

## Annexe 1 – Structure salariale des cadres 2018 - 2021

Classe	Structure salariale 2018		
	Zone en progression		Zone à maturité
	Minimum (\$)	Maximum normal (\$)	Maximum mérite (\$)
1	50 095	62 623	75 152
2	54 638	68 299	81 962
3	59 608	74 511	89 412
4	65 006	81 256	97 504
5	70 908	88 632	106 355
6	80 400	100 497	120 595
7	87 626	109 532	131 436
8	95 570	119 463	143 355
9	104 240	130 301	156 364
10	113 722	142 158	170 593
11	124 037	155 050	186 061
12	135 284	169 107	202 930
13	147 566	184 459	221 350
14	160 973	201 210	241 448

Classe	Structure salariale 2019		
	Zone en progression		Zone à maturité
	Minimum (\$)	Maximum normal (\$)	Maximum mérite (\$)
1	50 846	63 562	76 279
2	55 458	69 323	83 191
3	60 502	75 629	90 753
4	65 981	82 475	98 967
5	71 972	89 961	107 950
6	81 606	102 004	122 404
7	88 940	111 175	133 408
8	97 004	121 255	145 505
9	105 804	132 256	158 709
10	115 428	144 290	173 152
11	125 898	157 376	188 852
12	137 313	171 644	205 974
13	149 779	187 226	224 670
14	163 388	204 228	245 070

Classe	Structure salariale 2020		
	Zone en progression		Zone à maturité
	Minimum (\$)	Maximum normal (\$)	Maximum mérite (\$)
1	51 609	64 515	77 423
2	56 290	70 363	84 439
3	61 410	76 763	92 114
4	66 971	83 712	100 452
5	73 052	91 310	109 569
6	82 830	103 534	124 240
7	90 274	112 843	135 409
8	98 459	123 074	147 688
9	107 391	134 240	161 090
10	117 159	146 454	175 749
11	127 786	159 737	191 685
12	139 373	174 219	209 064
13	152 026	190 034	228 040
14	165 839	207 291	248 746

Classe	Structure salariale 2021		
	Zone en progression		Zone à maturité
	Minimum (\$)	Maximum normal (\$)	Maximum mérite (\$)
1	52 383	65 483	78 584
2	57 134	71 418	85 706
3	62 331	77 914	93 496
4	67 976	84 968	101 959
5	74 148	92 680	111 213
6	84 072	105 087	126 104
7	91 628	114 536	137 440
8	99 936	124 920	149 903
9	109 002	136 254	163 506
10	118 916	148 651	178 385
11	129 703	162 133	194 560
12	141 464	176 832	212 200
13	154 306	192 885	231 461
14	168 327	210 400	252 477