

***Politique régissant la rémunération et
les conditions et avantages des
cadres contractuels***

**Adoptée par le comité exécutif
le 12 septembre 2007
Résolution CE07 1509**

Préparé par le Service du capital humain

Montréal 

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	4
DÉTAILS SUR LA RÉMUNÉRATION.....	5
1. CLASSIFICATION DES EMPLOIS.....	5
2. ÉCHELLES SALARIALES.....	5
3. DÉTERMINATION DU SALAIRE À L'EMBAUCHE	5
4. AJUSTEMENT ANNUEL DU SALAIRE	5
4.1 ADMISSIBILITÉ.....	6
4.2 MODALITÉS DE L'AJUSTEMENT ANNUEL DU SALAIRE.....	6
4.3 LES MESURES D'APPEL À L'ÉGARD DE L'ÉVALUATION DU RENDEMENT.....	7
DÉTAIL SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL	9
5. HORAIRE DE TRAVAIL ¹	9
6. CONGÉS	9
6.1 JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS CHÔMÉS ET RÉMUNÉRÉS.....	9
6.2 RÉMUNÉRATION ANNUELLE FLEXIBLE (CONGÉS MOBILES – CGS – REER).....	10
6.3 CONGÉS ANNUELS (VACANCES)	11
6.4 CONGÉS SPÉCIAUX.....	12
6.5 CONGÉS DE MALADIE.....	13
6.6 CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES.....	13
6.7 CONGÉS POUR AFFAIRES PUBLIQUES.....	13
6.8 CONGÉS PARENTAUX.....	14
7. RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE	20
7.1 INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE	21
8. MALADIES PROFESSIONNELLES ET ACCIDENTS DE TRAVAIL.....	22
9. RÉGIME DE RETRAITE.....	23
10. FRAIS DE DÉPLACEMENT ET DE REPRÉSENTATION.....	23
10.1 ALLOCATION AUTOMOBILE	23

10.2	FRAIS DE DÉPLACEMENTS ET DÉPENSES AFFÉRENTES	24
11.	FRAIS DE CORPORATION PROFESSIONNELLE	24
12.	PRIMES	24
12.1.	PRIMES DE ROTATION (RDO – 911 ET RDO - USINE D'ÉPURATION).....	24
12.2.	PRIMES DE DISPONIBILITÉ (CONTREMAÎTRES, 911, POLICE)	25
12.3.	CUMUL DES PRIMES	25
13.	AIDE JUDICIAIRE	25
	DÉFINITIONS	35
	ANNEXE	29 À 34

Préambule

OBJECTIF DE LA POLITIQUE

La Ville de Montréal définit les règles déterminant la rémunération et les conditions de travail des employés régis par un contrat à durée déterminée pour une durée maximale de trois (3) ans pour occuper un emploi cadre administratif ou état-major pompier.

APPLICATION

Cette politique prend effet à la date de résolution du comité exécutif et s'applique à tous les employés embauchés pour une durée déterminée, à compter de la date de résolution, afin de combler un emploi cadre administratif ou état-major pompier. Elle s'applique également, à compter de la date de résolution, aux employés retraités de la Ville de Montréal et réembauchés pour une durée déterminée.

RESPONSABILITÉ

La politique régissant la rémunération et les conditions et avantages des cadres contractuels ainsi que les modalités d'application qui en découlent relèvent du Service du capital humain.

Détails sur la rémunération

1. CLASSIFICATION DES EMPLOIS

L'employé cadre embauché à contrat pour une durée déterminée est affecté sur un emploi faisant partie de la structure d'emplois des cadres administratifs ou état-major pompier.

Les descriptions d'emploi sont évaluées et leur classification établie par le Service du capital humain.

2. ÉCHELLES SALARIALES

Chacune des structures salariales comprend plusieurs échelles.

Pour les emplois cadres administratifs et état-major pompier, les échelles salariales sont organisées en fourchettes minimum et maximum sans comporter d'échelons préétablis.

Les échelles salariales sont ajustées au 1^{er} janvier à la discrétion du comité exécutif.

3. DÉTERMINATION DU SALAIRE À L'EMBAUCHE

a) Le salaire à l'embauche est établi à partir des qualifications et de l'expérience du nouvel employé cadre.

b) Le salaire à l'embauche du cadre contractuel est déterminé par le Service du capital humain.

c) Le salaire à la réembauche d'un retraité de la Ville de Montréal pour occuper un emploi cadre est déterminé par le Service du capital humain.

4. AJUSTEMENT ANNUEL DU SALAIRE

L'ajustement annuel du salaire du cadre contractuel applicable au 1^{er} janvier de chaque année et le boni en reconnaissance du service passé sont complètement associés au résultat de son évaluation au rendement de l'année précédente. Cette appréciation du rendement s'effectue annuellement par le supérieur immédiat sur la base des objectifs préalablement déterminés selon les modalités émises en début d'année par le Service du capital humain. Chaque année, les modalités d'application sont communiquées aux gestionnaires.

La grille d'évaluation du rendement est ajustée annuellement afin de tenir compte de la masse salariale disponible à cette fin.

L'indexation des échelles ne confère aucun automatisme au cadre dont le rendement ne justifie pas une augmentation.

La masse salariale disponible pour les ajustements annuels de salaire et les bonis est établie selon la formule suivante : 4,5 % + A où A est équivalent à l'indexation des échelles déterminée par le comité exécutif.

4.1 ADMISSIBILITÉ

Être cadre au 31 décembre et avoir occupé un emploi cadre pour une durée minimale de trois (3) mois.

Le cadre contractuel qui quitte la Ville de Montréal avant le 31 décembre ne peut réclamer d'évaluation au rendement pour l'année en cours.

4.2 MODALITÉS DE L'AJUSTEMENT ANNUEL DU SALAIRE

- a) Le cadre toujours en poste au 31 décembre voit son salaire augmenté, au 1^{er} janvier suivant, du pourcentage obtenu lors de son évaluation du rendement, jusqu'à concurrence de 4,5% sans toutefois excéder le maximum prévu à son échelle salariale. Cette partie du rendement intégré au salaire sert à déterminer le salaire de l'année et ne constitue pas à proprement parler un boni de rendement.

La partie résiduelle du résultat de l'évaluation du rendement qui n'a pas été intégrée au salaire, s'il en est, est versée sous forme forfaitaire en un seul versement. Cette partie du pourcentage versée sous forme forfaitaire constitue le boni de rendement octroyé en reconnaissance du rendement de l'année précédente.

- b) En aucun temps le boni versé sous forme forfaitaire n'est considéré comme du salaire.
- c) Le cadre voit son pourcentage obtenu lors de son évaluation de rendement calculé au prorata de la durée d'occupation du poste pour l'année précédente afin de déterminer la partie intégrée et le montant forfaitaire. Toutefois, le cadre dont le résultat au rendement est égal ou supérieur à l'indexation prévue aux échelles et dont le salaire, une fois ajusté, n'atteint pas le minimum de l'échelle salariale, voit son salaire ajusté au minimum de l'échelle salariale, et ce, sans égard à la durée d'occupation du poste.
- d) Le cadre dont le salaire au 31 décembre précédent est au minimum de l'échelle et qui ne se qualifie pas pour une évaluation au rendement en

raison d'une durée d'occupation du poste inférieure à trois (3) mois, voit son salaire ajusté au nouveau minimum.

4.3 LES MESURES D'APPEL À L'ÉGARD DE L'ÉVALUATION DU RENDEMENT

Le cadre contractuel en désaccord avec l'évaluation faite par son gestionnaire peut soumettre une demande de révision, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date de la remise du contrat de performance en cochant la case prévue à cet effet.

- a) Le directeur d'arrondissement, le directeur principal ou le directeur général adjoint selon le cas, nomme une personne responsable du processus d'appel et en informe les cadres de l'unité.
- b) Dans les quinze (15) jours de la demande de révision, le désaccord entre un cadre et son supérieur hiérarchique doit être discuté entre les deux parties et le supérieur de 2^e niveau hiérarchique, avec le soutien de la personne responsable du processus d'appel.

Au terme de cette étape, si la mécontente persiste, dans un délai de dix (10) jours de la tenue de la rencontre, le cadre peut signifier son désaccord par écrit et demander au responsable du processus d'appel la mise sur pied d'un Comité d'appel. Le cadre qui demande la mise sur pied d'un Comité d'appel doit soumettre ses motifs d'appel par écrit. Il peut aussi demander de rencontrer le comité. La lettre explicative est remise aux membres du comité, au supérieur hiérarchique et au supérieur de 2^e niveau hiérarchique.

- c) Le comité d'appel est constitué par le directeur de l'arrondissement, le directeur principal ou le directeur général adjoint, selon le cas. Il en détermine les membres qui sont au nombre de quatre (4), incluant la personne responsable du processus d'appel. Les membres sont des cadres de l'unité ou d'une autre unité de la Ville.

- d) Rôle du Comité d'appel :

- Prendre connaissance du contrat de performance et des documents l'accompagnant;
- Étudier et analyser les éléments de la mécontente en utilisant les moyens appropriés;
- Décider des actions à prendre à savoir :
 - ⇒ Approuver le contrat de performance dans son contenu intégral;
 - ⇒ Apporter les nuances appropriées;
 - ⇒ Prendre toute autre mesure jugée appropriée.

Les décisions du Comité d'appel sont exécutoires et sans appel. Dans tous les cas, le comité informe par écrit le cadre et son supérieur hiérarchique de sa décision.

e) Rôle du responsable du processus d'appel :

- Assurer le déroulement impartial du processus;
- Convoquer le Comité d'appel;
- Agir à titre de secrétaire du Comité d'appel.

f) Dans le cas où le directeur de l'arrondissement, le directeur principal ou le directeur général adjoint, selon le cas, est le cadre demandant la révision ou le supérieur hiérarchique du cadre demandant la révision, le directeur général de la Ville lui est substitué dans les pouvoirs accordés en vertu des présentes.

g) Aucune demande de révision ne peut être formulée en cas de mécontentement portant sur le pourcentage salarial accordé, à moins que celui-ci ne soit pas conforme à la Politique de rémunération des cadres de la Ville de Montréal.

Détail sur les conditions de travail

5. HORAIRE DE TRAVAIL ¹

a) Le cadre contractuel doit accorder la disponibilité requise à la réalisation des mandats qui lui sont confiés.

À des fins administratives, la semaine régulière de travail est réputée être de 35 heures par semaine et de sept (7) heures par jour, sauf pour certains cadres dont les besoins opérationnels requièrent un horaire régulier supérieur à 35 heures par semaine, notamment les cadres contremaîtres ou les membres de l'état-major pompier.

b) Le temps de travail en excédent de la semaine régulière n'est pas rémunéré.

6. CONGÉS ¹

6.1 JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS CHÔMÉS ET RÉMUNÉRÉS

a) Les jours fériés suivants sont chômés et rémunérés :

- le jour de l'An;
- le lendemain du jour de l'An;
- le Vendredi saint;
- le lundi de Pâques;
- la fête des Patriotes *ou* de la Reine;
- la fête nationale ou la Saint-Jean;
- le jour du Canada ou la fête de la Confédération;
- la fête du Travail;
- l'Action de grâces;
- la veille de Noël;
- le jour de Noël;
- le lendemain de Noël;
- la 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.

¹ Pour le cadre contractuel embauché dans un emploi d'état-major pompier, l'horaire de travail et les périodes de référence doivent être ajustés en conformité avec les Conditions et avantages des cadres de l'état-major du Service de sécurité incendie de Montréal (CE07)

Le cadre contractuel 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.

Lors de la prise de ces congés, le cadre contractuel se voit débiter le nombre d'heures de travail prévues à sa journée de travail régulière.

- b) Le cadre travaillant selon un horaire régulier de plus de 35 heures par semaine, tel que décrit à l'alinéa a) de l'article 5, se voit accorder un crédit d'heures de congés fériés et de congés chômés et rémunérés ajusté au prorata du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail.

Lors de la prise de ces congés, le cadre se voit débiter le nombre d'heures de présence au 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 contractuel absent sans traitement le jour qui précède ou qui suit un jour férié ne bénéficie d'aucun traitement pour le jour férié.
- e) Le cadre contractuel déjà rémunéré lors d'un jour férié prévu à l'alinéa a) en vertu des dispositions de la Loi des accidents du travail et des maladies professionnelles, du régime de traitement garanti par l'employeur ou en vertu d'un régime d'assurance ne bénéficie d'aucun traitement complémentaire ni de remise pour ce jour.

6.2. RÉMUNÉRATION ANNUELLE FLEXIBLE (CONGÉS MOBILES – CGS – REER)

6.2.1 Rémunération annuelle flexible

- a) Le cadre a droit, par anticipation, à une rémunération annuelle flexible équivalant à 32 heures de travail régulier. La rémunération annuelle flexible est acquise selon le nombre de mois complets de service accumulés entre le 1^{er} mai et le 30 avril de la période en cours, à raison de deux (2) heures et 40 minutes par mois.
- b) Le cadre travaillant selon un horaire particulier tel que décrit à l'alinéa a) de l'article 5, voit sa rémunération annuelle flexible ajustée au prorata du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail.

6.2.2 Choix

- a) En octobre de chaque année, le cadre doit décider pour l'année de référence suivante de l'utilisation qu'il fera de sa rémunération annuelle flexible parmi les options suivantes ou une combinaison des options dont les modalités sont décrites au Programme flexible d'assurance collective :
 - 1. Achat de congés mobiles;
 - 2. Transfert au compte de gestion-santé, tel que défini au Programme flexible d'assurance collective;
 - 3. Transfert dans un REER individuel.
- b) Si aucun choix n'est signifié par le cadre, l'option par défaut applicable au 1^{er} mai consiste en l'achat de congés mobiles.

6.2.3 Modalités

- a) Les congés mobiles non utilisés au 30 avril ne peuvent être transférés dans la banque globale de temps. Le solde des congés mobiles non utilisés n'est payable qu'en cas de départ ou de décès seulement.

6.2.4 Solde au départ

- a) Le cadre contractuel n'a droit, pour l'année durant laquelle il abandonne le service, qu'à un douzième (1/12) de la valeur du nombre d'heures prévues au paragraphe 6.2.1 par mois complet de service entre le 1^{er} mai courant et le moment de son départ.
- e) La Ville est autorisée à retenir, sur les derniers chèques de paie du cadre contractuel, toute somme d'argent proportionnelle au crédit d'heures de congés mobiles versé par anticipation alors que le cadre contractuel n'y avait pas droit.

6.3 CONGÉS ANNUELS (VACANCES)

6.3.1 Généralités

- a) Le cadre contractuel a droit, dès son embauche, à trois (3) semaines de vacances annuelles calculées au prorata du nombre de mois à courir entre la date d'embauche et le 30 avril suivant. Le cadre contractuel qui a complété ou qui complétera deux (2) années de service le ou avant le 31 décembre de l'année courante, a droit à quatre (4) semaines de vacances.

- b) Le cadre contractuel absent sans traitement au cours de l'année a droit, au 1^{er} mai suivant, à un nombre d'heures de vacances correspondant au nombre de mois complets de service.

6.3.2 Report

- a) Au 30 avril, l'excédent de trois (3) semaines du crédit de vacances que le cadre contractuel avait obtenu au 1^{er} mai de l'année précédente peut être transféré dans sa banque de vacances de l'année suivante.
- b) À son choix, le cadre contractuel peut se faire payer au taux de son traitement annuel au 30 avril une (1) semaine du solde des heures reportées en vertu de l'alinéa a).
- c) Le cadre contractuel doit en aviser son gestionnaire, par écrit, au plus tard le 1^{er} mai de chaque année.

6.3.3 Solde au départ

Le cadre contractuel qui quitte le service de la Ville a droit au paiement du solde des heures de vacances accumulées au 1^{er} mai et non prises, plus un dixième (1/10) de ce nombre par mois complet de service depuis le 1^{er} mai de l'année en cours, jusqu'à concurrence du maximum prévu ci-dessus selon le service reconnu, payable au taux de son dernier traitement. Selon les pratiques d'affaires de la Ville, un ajustement doit être fait pour les crédits octroyés par anticipation pour les mois non travaillés.

6.4 CONGÉS SPÉCIAUX

- a) Le cadre contractuel peut s'absenter une (1) journée, sans réduction de traitement, le jour de son mariage ou à l'occasion du décès ou des funérailles de ses père, mère, enfant, frère, soeur, conjoint ou enfant du conjoint.
- b) Le cadre contractuel 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 contractuel tel qu'il est prévu au paragraphe 6.5.1.

6.5 CONGÉS DE MALADIE

6.5.1 Généralités

- a) Le 1^{er} mai, la Ville accorde, par anticipation, au cadre contractuel à son emploi à cette date, un crédit d'heures de maladie de quarante-neuf (49) heures. Le cadre contractuel embauché après cette date se voit accorder un *prorata* de ce crédit établi en fonction du nombre de mois complet de service à courir entre la date de son embauche et le 30 avril suivant.

6.5.2 Report

Au choix de l'employé, au 1^{er} mai de chaque année, la Ville paie au cadre contractuel le solde de son crédit de maladie au taux de son traitement annuel au 30 avril de l'année écoulée ou transfère ce solde au crédit d'heures de vacances.

6.5.3 Solde au départ

- a) Lorsqu'un cadre contractuel quitte le service de la Ville, il voit ses heures en maladie accumulées en vertu du paragraphe 6.5.1, payées au taux de son dernier traitement.
- b) Le cadre contractuel n'a droit, pour l'année durant laquelle il abandonne le service, qu'à un douzième (1/12) du nombre d'heures prévues au paragraphe 6.5.1 par mois complet de service entre le 1^{er} mai courant et le moment de son départ.
- c) La Ville est autorisée à retenir, sur les derniers chèques de paie du cadre contractuel, toute somme d'argent proportionnelle au crédit d'heures en maladie versé par anticipation alors que le cadre contractuel n'y avait pas droit.

6.6 CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

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

6.7 CONGÉS POUR AFFAIRES PUBLIQUES

Le cadre contractuel qui brigue les suffrages à une élection scolaire, municipale, provinciale ou fédérale met fin à son contrat de travail.

6.8 CONGÉS PARENTAUX

6.8.1. Congé de maternité

6.8.1.1. Généralités

- a) Sous réserve du paragraphe h), la cadre enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement de vingt (20) semaines.
- b) La cadre doit aviser la Ville dix (10) jours ouvrables avant la date de son départ en présentant un certificat médical de son médecin traitant, indiquant la date probable de la naissance. 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.
- c) La cadre peut s'absenter sans traitement pour un examen relié 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. Par ailleurs, ces absences peuvent être déduites de l'une ou l'autre de ses banques prévues aux conditions et avantages des cadres.
- 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^e) 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 pu bénéficier d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance, la cadre a droit automatiquement à une prolongation du congé de maternité équivalant à la période de retard;
 - la cadre qui fait parvenir à la Ville, 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 preuve médicale 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 la Ville 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) Moyennant une demande accompagnée d'un certificat médical, 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.
- h) En raison d'un mauvais état de santé, la cadre peut, immédiatement après son congé de maternité prévu à l'alinéa a) être considéré en absence maladie.
- i) Sur présentation d'un certificat médical, qui en prescrit la durée, la cadre a droit à un congé de maternité lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de la grossesse.

6.8.1.2. Indemnité de maternité

- a) La cadre au service de la Ville avant le début de son congé de maternité qui reçoit des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a droit à une indemnité durant son congé de maternité :

pour une période n'excédant pas vingt (20) semaines, à une indemnité de maternité fixe pour toute sa durée égale à la différence entre 90 % de son traitement hebdomadaire et les prestations d'assurance parentale.

6.8.1.3. Avantages pendant un congé de maternité

- a) Pendant le congé de maternité, la cadre continue d'accumuler : vacances et crédit d'heures en maladie.
- b) Pendant le congé de maternité, la cadre demeure couverte 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.
- c) La cadre bénéficie d'une exonération des cotisations au régime de retraite qui lui est applicable pendant les vingt (20) semaines du congé de

maternité pour lesquelles elle reçoit des indemnités de maternité en vertu du paragraphe 6.8.1.2.

- d) Nonobstant le paragraphe 6.3.2, si un solde de crédit de vacances demeure au 30 avril en raison d'un congé de maternité, la cadre peut se faire monnayer une semaine de ce solde ou reporter celui-ci dans sa banque de vacances.
- e) Le solde de congés de maladie au 30 avril en raison d'un congé de maternité, est, au choix, payé ou transféré dans la banque de vacances.
- f) Le solde de fériés, de congés chômés et rémunérés octroyés au paragraphe 6.1., ou de congés mobiles au 30 avril en raison d'un congé de maternité, n'est ni payable, ni transférable.

6.8.1.4. Retour au travail suite à un congé de maternité

- a) La cadre doit donner à la Ville un préavis écrit d'au moins trois (3) semaines de la date de son retour au travail.
- b) À son retour au travail après le congé de maternité, la Ville réinstalle la cadre dans le poste qu'elle occupait au moment de son départ avec le traitement auquel elle aurait eu droit si elle était restée au travail.

6.9.2. Congé parental

6.9.2.1. Généralités

- a) Un congé parental, continu et sans traitement, qui ne peut excéder deux (2) ans après la naissance de l'enfant ou la date de la prise en charge dans le cas d'adoption, est accordé au cadre, en prolongation du congé de maternité, du congé d'adoption ou du congé de paternité.

Le cadre qui ne se prévaut pas d'un congé prévu à l'alinéa précédent a droit, à l'intérieur de la période qui y est prévue et sous réserve des besoins de l'employeur, à un congé parental à temps partiel sans traitement.

- b) Le cadre doit aviser son supérieur immédiat quinze (15) jours ouvrables avant la date du début du congé en présentant une déclaration écrite attestant de sa demande de congé parental et en indiquant la durée probable de celui-ci.

6.9.2.2. Avantages pendant un congé parental ou un congé parental à temps partiel

- a) Sous réserve de l'alinéa b) ci-après, pendant les 52 premières semaines où la cadre bénéficie d'un congé parental, celle-ci continue d'accumuler vacances et crédit d'heures de maladie ou, dans le cas d'un congé parental à temps partiel, aux congés prévus aux paragraphes 6.1, 6.2, 6.3 et 6.5 calculés au prorata du nombre d'heures de présence au travail. Le prorata est applicable après les 52 premières semaines.
- b) Le cadre qui a bénéficié d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé de paternité et qui se prévaut d'un congé parental, continue, pendant les 32 premières semaines dudit congé, d'accumuler vacances et crédit d'heures en maladie ou, dans le cas d'un congé parental à temps partiel, d'un prorata des congés prévus aux paragraphes 6.1, 6.2, 6.3 et 6.5 égal au pourcentage d'heures de présence au travail. Le prorata est applicable après les 32 premières semaines.
- c) Au cours d'un congé parental ou du congé parental à temps partiel, 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. Il peut également continuer à participer à son régime de retraite s'il verse les cotisations salariales requises.
- d) Nonobstant le paragraphe 6.3.2, si un solde de crédit de vacances demeure au 30 avril en raison d'un congé parental, le cadre peut se faire monnayer une (1) semaine de ce solde ou reporter celui-ci dans sa banque de vacances.
- e) Le solde de congés de maladie au 30 avril en raison d'un congé parental, est, au choix, payé ou transféré dans la banque de vacances.
- f) Le solde de jours fériés, de congés chômés et rémunérés octroyés au paragraphe 6.1.1. ou de congés mobiles au 30 avril en raison d'un congé parental, n'est ni payable, ni transférable.

6.9.2.3. Retour au travail suite à un congé parental

- a) À son retour au travail après le congé parental, la Ville réinstalle le cadre dans le poste qu'il occupait au moment de son départ avec le traitement auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.
- b) Le cadre qui veut mettre fin à son congé parental avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins trois (3) semaines avant son retour. 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.

6.9.3. Congé d'adoption

6.9.3.1. Généralités

- a) Le cadre qui adopte légalement un enfant mineur autre qu'un enfant de son conjoint ou son propre enfant a droit à un congé d'adoption sans traitement de vingt (20) semaines consécutives comprenant obligatoirement la prise en charge de l'enfant.
- b) Le cadre doit aviser la Ville 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.

6.9.3.2. Indemnité d'adoption

- a) Le cadre au service de la Ville avant le début de son congé d'adoption qui reçoit des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a droit à une indemnité durant son congé d'adoption :
 - pour une période n'excédant pas douze (12) semaines, une indemnité d'adoption fixe pour toute sa durée égale à la différence entre 90 % de son traitement hebdomadaire et les prestations d'assurance parentale.

6.9.3.3. Avantages pendant un congé d'adoption

- a) Pendant le congé d'adoption, le cadre continue d'accumuler vacances et crédit d'heures en maladie.
- b) Pendant le congé d'adoption, 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.
- c) Le cadre bénéficie d'une exonération des cotisations à son régime de retraite pendant les douze (12) semaines du congé d'adoption pour lesquelles il reçoit des indemnités en vertu du paragraphe 6.9.3.2.
- d) Nonobstant le paragraphe 6.3.2., s'il persiste un solde de crédit de vacances au 30 avril en raison d'un congé d'adoption, le cadre peut se faire monnayer une (1) semaine de ce solde ou reporter celui-ci dans sa banque de vacances.

- e) Le solde de congés de maladie au 30 avril en raison d'un congé d'adoption, est, au choix, payé ou transféré dans la banque de vacances.
- f) Le solde de fériés, de congés chômés et rémunérés octroyés au paragraphe 6.1.1, ou de congés mobiles au 30 avril en raison d'un congé d'adoption, n'est ni payable, ni transférable.

6.9.3.4. Retour au travail suite à congé d'adoption

- a) À son retour au travail après le congé d'adoption, la Ville réinstalle le cadre dans le poste qu'il occupait au moment de son départ avec le traitement auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.

6.9.4. Congé de paternité

6.9.4.1. Congé de paternité ou de prise en charge avec traitement

Le cadre dont la conjointe donne naissance à un enfant bénéficie d'un congé de cinq (5) jours sans réduction de traitement.

Cette absence est d'au moins une (1) journée à la fois et doit se situer entre l'accouchement et le 30^e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Le cadre qui adopte légalement un enfant peut bénéficier dudit congé; dans ce cas, le congé doit se situer dans les 60 jours suivant la prise en charge de l'enfant.

6.9.4.2. Congé de paternité sans traitement

6.9.4.2.1 Généralités

- a) Le cadre dont la conjointe donne naissance à un enfant a droit à un congé sans traitement d'une durée d'au plus cinq (5) semaines, qui doit être pris de manière continue. Ce congé n'est pas transférable à la mère et ne peut être partagé entre le père et la mère.
- b) Ce congé peut être pris à n'importe quel moment, mais il ne peut commencer avant la semaine de la naissance de l'enfant et doit se terminer au plus tard 52 semaines après la naissance de l'enfant.
- c) Le cadre doit aviser son supérieur immédiat quinze (15) jours ouvrables 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.

6.9.4.2.2 Avantages pendant le congé de paternité

- a) Le cadre en congé de paternité sans traitement continue d'accumuler vacances et crédit d'heures de maladie.
- b) Au cours du congé de paternité, 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. Il peut également continuer à participer à son régime de retraite s'il verse les cotisations salariales requises.
- c) Nonobstant le paragraphe 6.3.2., s'il persiste un solde de crédit de vacances au 30 avril en raison d'un congé de paternité, le cadre peut se faire monnayer une (1) semaine de ce solde ou reporter celui-ci dans sa banque de vacances.
- d) Le solde de congés de maladie au 30 avril en raison d'un congé de paternité est, au choix, payé ou transféré dans la banque de vacances.
- e) Le solde de fériés, de congés chômés et rémunérés octroyés au paragraphe 6.1.1, ou de congés mobiles au 30 avril en raison d'un congé de paternité, n'est ni payable, ni transférable.

6.9.4.2.3 Retour au travail après le congé de paternité

- a) À son retour au travail après le congé de paternité, l'Employeur réintègre le cadre dans le poste qu'il occupait au moment de son départ avec le traitement auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.
- b) Le cadre qui veut mettre fin à son congé de paternité avant la date prévue de son retour doit donner un avis écrit de son intention au moins quinze (15) jours avant son retour.

7. RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

- a) Le cadre contractuel bénéficie du Programme flexible d'assurance collective établi pour les cadres de la Ville de Montréal, à l'exclusion de la garantie d'invalidité de longue durée. Au-delà des 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, d'une garantie

d'invalidité de longue durée équivalant à 50 % du salaire brut. Toutefois, la garantie prend fin à la première des deux éventualités suivantes :

- 1- à la fin du contrat ou du mandat;
- 2- cinq (5) ans.

- b) Nonobstant l'alinéa a), le cadre contractuel qui reçoit une rente à titre de retraité de la Ville de Montréal maintient ses protections actuelles en tant que retraité de la Ville de Montréal en plus de bénéficier d'un maintien de salaire (100 %) en cas d'invalidité pour une période maximale de quinze (15) semaines.

Cette disposition s'applique également au cadre retraité qui choisit de suspendre sa rente pour la durée du contrat.

7.1 INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE

7.1.1 Généralités

- a) Le cadre contractuel qui s'absente en raison de maladie ou d'accident personnel autre que ce qui est prévu à l'article 9, utilise prioritairement son crédit d'heures de maladie prévues au paragraphe 6.5.1. pour couvrir le délai de carence prévu à l'alinéa b) ou, à défaut d'avoir un solde suffisant de crédits de maladie, peut utiliser son crédit de vacances ou de mobiles pour couvrir ce délai.

Le cadre contractuel qui s'absente pour raison de maladie ou d'accident personnel doit fournir un certificat de son médecin traitant et produire les documents requis pour fins d'application des présentes.

- b) Sous réserve des dispositions s'appliquant au cadre contractuel retraité prévu à l'article 7 b), le cadre contractuel qui s'absente pour raison de maladie ou d'accident personnel, voit son traitement garanti pour un maximum de 26 semaines, à 100 % du traitement qu'il aurait reçu s'il était resté au travail. Cette garantie s'applique après un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables consécutifs d'absence.

Les périodes de traitement garanties ci-dessus mentionnées signifient toute période continue d'invalidité totale ou une suite de périodes successives séparées par une période de rémission de moins de quinze (15) jours civils, à moins que la période subséquente d'invalidité totale ne soit attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente ou, une période d'invalidité totale suivie d'une ou de plusieurs périodes de retour progressif.

Le traitement est réduit de toute prestation reçue d'autres régimes publics à titre de remplacement du traitement et se limite à 100 % du traitement que le cadre contractuel aurait reçu s'il était resté au travail.

- c) Aussi souvent qu'elle le désire et dans tous les cas, la Ville peut, par un médecin de son choix, faire examiner le cadre contractuel absent pour raisons de maladie ou accident autres que ce qui est prévu à l'article 8.

7.1.2 Avantages pendant une invalidité

- a) Sous réserve des dispositions s'appliquant au cadre contractuel retraité prévu à l'article 7 b), pendant les 26 premières semaines où le cadre contractuel est en invalidité, celui-ci continue d'accumuler vacances, crédit d'heures de maladie. Dans le cas d'une invalidité à temps partiel, les congés prévus aux paragraphes 6.1, 6.2, 6.3 et 6.5 sont calculés au prorata du nombre de mois complets de service; ce prorata est applicable après les 26 premières semaines.
- b) Sous réserve des dispositions s'appliquant au cadre contractuel retraité prévu à l'article 7 b), pendant les 26 premières semaines où le cadre contractuel est en invalidité ou en invalidité à temps partiel, celui-ci demeure couvert par le régime de retraite et le régime d'assurance collective s'il verse les cotisations salariales requises. Le tout en tenant compte des dispositions des contrats d'assurance collective et de retraite qui lui sont applicables.
- c) Nonobstant le paragraphe 6.3.2., si un solde de crédit de vacances demeure au 30 avril en raison d'une invalidité survenue en cours d'année, le cadre contractuel peut se faire monnayer une (1) semaine de ce solde ou reporter celui-ci à l'année suivante.
- d) Le solde de fériés, de congés chômés et rémunérés octroyés au paragraphe 6.1 ou de congés mobiles, au 30 avril en raison d'une invalidité survenue en cours d'année, n'est ni payable, ni transférable.

7.1.3 Retour au travail suite à une invalidité

- a) Le cadre contractuel de retour au travail après une invalidité égale ou inférieure à 26 semaines, réintègre l'emploi qu'il occupait au moment de son départ avec le traitement auquel il aurait droit s'il était resté au travail.

8. 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 contractuel reçoit son plein traitement. 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 des accidents du travail et des maladies professionnelles et des règlements adoptés sous l'autorité de ces lois.

- b) Dès qu'un cadre contractuel est considéré apte au travail à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, la Ville le réintègre dans son emploi.

9. RÉGIME DE RETRAITE

- a) Le cadre contractuel a le choix de participer au régime de retraite applicable aux cadres de l'Employeur ou de recevoir une compensation sous forme forfaitaire s'il n'y participe pas. Le cadre contractuel doit compléter l'annexe A joint au contrat de travail afin de signifier son choix à l'Employeur.

Le pourcentage de compensation offert varie en fonction de l'âge et des années de service de l'employé cadre contractuel selon une grille établie par le Service du capital humain basée sur la plus récente évaluation actuarielle du régime de retraite des cadres de la Ville de Montréal..

- b) Nonobstant l'alinéa a), le cadre contractuel qui reçoit une rente à titre de retraité de la Ville de Montréal peut, au choix :
 - 1. suspendre le versement de sa rente et contribuer à nouveau à son régime de retraite pour la durée du contrat;
 - ou
 - 2. continuer de recevoir sa rente de retraite et réduire le salaire accordé à la réembauche de 50 % de la valeur de ladite rente.

L'employé retraité doit compléter l'Annexe B joint au contrat de travail afin de signifier son choix à l'Employeur.

10. FRAIS DE DÉPLACEMENT ET DE REPRÉSENTATION

10.1 ALLOCATION AUTOMOBILE

- a) Selon les besoins de déplacements requis par ses fonctions et sur la base d'un avis de pertinence émis par l'instance décisionnelle désignée, il est possible pour un cadre contractuel d'obtenir une allocation automobile mensuelle. Au 1^{er} mai 2007, cette allocation est fixée à 162 \$ par mois.
- b) L'allocation mensuelle de base est assortie, le cas échéant, d'un remboursement des frais de stationnement à son port d'attache ou lors des déplacements.

c) Au montant de base s'ajoute, si besoin est :

- 0,47 \$ le kilomètre pour chaque kilomètre additionnel à 160 jusqu'à un maximum de 320 au cours d'un mois;
- 0,40 \$ le kilomètre pour chaque kilomètre additionnel à 320 jusqu'à un maximum de 1 280 au cours d'un mois;
- 0,32 \$ le kilomètre pour chaque kilomètre additionnel à 1 280 au cours d'un mois.

d) Les montants de l'allocation et les taux au kilomètre sont révisés le 1^{er} mai de chaque année en fonction de l'indice moyen des prix à la consommation, sous indice "Transport privé, province de Québec" de l'année civile précédente.

10.2 FRAIS DE DÉPLACEMENTS ET DÉPENSES AFFÉRENTES

Le remboursement des déplacements pour affaires hors du territoire de la Ville ainsi que des dépenses afférentes est assujéti aux politiques émises par l'Administration.

11. 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.

12. PRIMES ²

12.1. PRIMES DE ROTATION (RDO – 911 ET RDO - USINE D'ÉPURATION)

a) Le cadre travaillant sur des quarts de travail en rotation dans un service ou un arrondissement devant assurer une présence en continu 24 heures par jour et sept (7) jours par semaine, bénéficie d'une prime de rotation établie à 3 200 \$ 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.

² Pour les primes applicables au cadre contractuel embauché dans un emploi d'état-major pompier, se référer aux Conditions et avantages des cadres de l'état-major du Service de sécurité incendie de Montréal (CE07...)

- 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 le paiement des heures à taux simple ou le cumul de ses heures dans sa banque globale de temps.

12.2. PRIMES DE DISPONIBILITÉ (CONTREMAÎTRES, 911, POLICE)

- a) Lorsque des activités exigent une disponibilité permanente en dehors des heures régulières de travail, le gestionnaire désigne un cadre pour assurer cette disponibilité. Le gestionnaire qui juge nécessaire de rémunérer la disponibilité accorde au cadre désigné une prime équivalant à une (1) heure par jour payé à son taux horaire normal.
- b) Le cadre désigné pour être disponible en dehors des heures normales qui est requis expressément de revenir au travail ou le cadre rappelé au travail est payé au taux régulier pour chacune des heures effectuées au-delà des heures normales.

12.3. CUMUL DES PRIMES

Un cadre ne peut cumuler simultanément les primes mentionnées aux paragraphes 12.1. et 12.2.

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.

13. AIDE JUDICIAIRE

- a) Sous réserve des alinéas b) et c), la Ville assume, à ses frais, la défense d'un cadre contractuel poursuivi devant les tribunaux en raison d'événements survenus dans l'exercice ou en conséquence de l'exercice de son travail et convient de l'indemniser de toute obligation, jugement ou frais résultant d'une telle poursuite, à la condition toutefois que les actes reprochés au cadre contractuel ne constituent pas une faute lourde. La Ville se réserve le choix du ou des procureurs devant représenter le cadre contractuel poursuivi. Cependant, le cadre contractuel peut s'adjoindre, à ses frais, un ou des procureurs de son choix.
- b) Dans le cas où un cadre contractuel fait usage, dans l'exercice de son travail 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 contractuel indemne de la réclamation d'un tiers en raison de dommages causés dans l'usage de

ce véhicule automobile, sauf si ce cadre contractuel est reconnu coupable d'une infraction au Code criminel reliée à l'usage de ce véhicule.

- c) La protection prévue à l'alinéa b) est également accordée par la Ville au cadre contractuel qui, dans l'exercice de son travail 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 contractuel fait usage, dans l'exercice de son travail avec l'assentiment de la Ville, en conformité avec les politiques en vigueur, de son propre véhicule automobile, la Ville s'engage à tenir ledit cadre contractuel indemne de la réclamation d'un tiers en raison de dommages causés dans l'usage de ce véhicule automobile, mais seulement si ce cadre contractuel n'est pas reconnu coupable d'une infraction au Code criminel reliée à l'usage de ce véhicule automobile.

Ville de Montréal
Structure salariale (base 365,25 jours/an)
Cadres administratifs

2007			2008 (2%)			2009 (2,0%)			2010 (2,0%)		
Groupe	Minimum	Maximum	Groupe	Minimum	Maximum	Groupe	Minimum	Maximum	Groupe	Minimum	Maximum
0000	variable		0000	variable		0000	variable		0000	variable	
000A	74 320 \$	107 836 \$	000A	75 807 \$	109 993 \$	000A	77 323 \$	112 193 \$	000A	78 869 \$	114 437 \$
000B	90 501 \$	113 227 \$	000B	92 311 \$	115 491 \$	000B	94 157 \$	117 801 \$	000B	96 040 \$	120 157 \$
1	47 963 \$	57 663 \$	1	48 922 \$	58 816 \$	1	49 901 \$	59 992 \$	1	50 899 \$	61 192 \$
1A	41 210 \$	57 663 \$	1A	42 034 \$	58 816 \$	1A	42 875 \$	59 992 \$	1A	43 732 \$	61 192 \$
1B	38 769 \$	48 247 \$	1B	39 544 \$	49 212 \$	1B	40 335 \$	50 196 \$	1B	41 142 \$	51 200 \$
1C	34 526 \$	48 247 \$	1C	35 216 \$	49 212 \$	1C	35 920 \$	50 196 \$	1C	36 639 \$	51 200 \$
1D	40 409 \$	53 257 \$	1D	41 217 \$	54 322 \$	1D	42 042 \$	55 409 \$	1D	42 883 \$	56 517 \$
2	51 193 \$	60 898 \$	2	52 217 \$	62 116 \$	2	53 261 \$	63 359 \$	2	54 326 \$	64 626 \$
2A	44 358 \$	60 898 \$	2A	45 246 \$	62 116 \$	2A	46 151 \$	63 359 \$	2A	47 074 \$	64 626 \$
2B	34 526 \$	60 898 \$	2B	35 216 \$	62 116 \$	2B	35 920 \$	63 359 \$	2B	36 639 \$	64 626 \$
3	53 971 \$	64 161 \$	3	55 050 \$	65 444 \$	3	56 151 \$	66 753 \$	3	57 274 \$	68 088 \$
3A	45 836 \$	64 161 \$	3A	46 752 \$	65 444 \$	3A	47 687 \$	66 753 \$	3A	48 641 \$	68 088 \$
4	57 663 \$	67 380 \$	4	58 816 \$	68 727 \$	4	59 992 \$	70 102 \$	4	61 192 \$	71 504 \$
4A	45 836 \$	67 380 \$	4A	46 752 \$	68 727 \$	4A	47 687 \$	70 102 \$	4A	48 641 \$	71 504 \$
5	60 416 \$	70 631 \$	5	61 625 \$	72 044 \$	5	62 857 \$	73 485 \$	5	64 114 \$	74 955 \$
5A	37 929 \$	70 631 \$	5A	38 687 \$	72 044 \$	5A	39 461 \$	73 485 \$	5A	40 250 \$	74 955 \$
5B	45 836 \$	70 631 \$	5B	46 752 \$	72 044 \$	5B	47 687 \$	73 485 \$	5B	48 641 \$	74 955 \$
6	60 416 \$	73 849 \$	6	61 625 \$	75 326 \$	6	62 857 \$	76 833 \$	6	64 114 \$	78 370 \$
6A	45 836 \$	73 849 \$	6A	46 752 \$	75 326 \$	6A	47 687 \$	76 833 \$	6A	48 641 \$	78 370 \$
7	63 634 \$	77 109 \$	7	64 907 \$	78 651 \$	7	66 205 \$	80 224 \$	7	67 529 \$	81 828 \$
7A	45 836 \$	77 109 \$	7A	46 752 \$	78 651 \$	7A	47 687 \$	80 224 \$	7A	48 641 \$	81 828 \$
8	66 833 \$	80 343 \$	8	68 170 \$	81 950 \$	8	69 533 \$	83 589 \$	8	70 924 \$	85 261 \$
8A	46 189 \$	81 966 \$	8A	47 112 \$	83 605 \$	8A	48 055 \$	85 277 \$	8A	49 016 \$	86 983 \$
8B	46 189 \$	80 343 \$	8B	47 112 \$	81 950 \$	8B	48 055 \$	83 589 \$	8B	49 016 \$	85 261 \$
8C	45 836 \$	80 343 \$	8C	46 752 \$	81 950 \$	8C	47 687 \$	83 589 \$	8C	48 641 \$	85 261 \$
9	70 018 \$	83 567 \$	9	71 418 \$	85 238 \$	9	72 847 \$	86 943 \$	9	74 304 \$	88 682 \$
9A	45 836 \$	83 567 \$	9A	46 752 \$	85 238 \$	9A	47 687 \$	86 943 \$	9A	48 641 \$	88 682 \$
9B	60 119 \$	83 567 \$	9B	61 321 \$	84 717 \$	9B	62 548 \$	86 412 \$	9B	63 799 \$	88 140 \$
10	73 224 \$	86 540 \$	10	74 689 \$	88 271 \$	10	76 183 \$	90 036 \$	10	77 706 \$	91 837 \$
10A	45 836 \$	86 540 \$	10A	46 752 \$	88 271 \$	10A	47 687 \$	90 036 \$	10A	48 641 \$	91 837 \$
10B	62 852 \$	86 540 \$	10B	64 109 \$	88 271 \$	10B	65 391 \$	90 036 \$	10B	66 699 \$	91 837 \$
11	77 109 \$	89 092 \$	11	78 651 \$	90 874 \$	11	80 224 \$	92 691 \$	11	81 828 \$	94 545 \$
11A	38 547 \$	44 549 \$	11A	39 318 \$	45 440 \$	11A	40 105 \$	46 348 \$	11A	40 907 \$	47 275 \$
11B	45 836 \$	89 092 \$	11B	46 752 \$	90 874 \$	11B	47 687 \$	92 691 \$	11B	48 641 \$	94 545 \$
11C	65 584 \$	89 092 \$	11C	66 896 \$	90 874 \$	11C	68 234 \$	92 691 \$	11C	69 598 \$	94 545 \$
12	80 343 \$	91 631 \$	12	81 950 \$	93 464 \$	12	83 589 \$	95 333 \$	12	85 261 \$	97 240 \$
12A	45 836 \$	91 631 \$	12A	46 752 \$	93 464 \$	12A	47 687 \$	95 333 \$	12A	48 641 \$	97 240 \$
12B	68 317 \$	91 631 \$	12B	69 683 \$	93 464 \$	12B	71 077 \$	95 333 \$	12B	72 498 \$	97 240 \$
13	82 837 \$	94 177 \$	13	84 493 \$	96 061 \$	13	86 183 \$	97 982 \$	13	87 907 \$	99 941 \$
13A	71 050 \$	94 177 \$	13A	72 471 \$	96 061 \$	13A	73 920 \$	97 982 \$	13A	75 398 \$	99 941 \$
14	83 961 \$	96 710 \$	14	85 640 \$	98 644 \$	14	87 353 \$	100 617 \$	14	89 100 \$	102 629 \$
14A	80 343 \$	96 710 \$	14A	81 950 \$	98 644 \$	14A	83 589 \$	100 617 \$	14A	85 261 \$	102 629 \$
14B	41 979 \$	48 363 \$	14B	42 818 \$	49 331 \$	14B	43 675 \$	50 317 \$	14B	44 548 \$	51 324 \$
14C	73 224 \$	90 338 \$	14C	74 689 \$	92 145 \$	14C	76 183 \$	93 988 \$	14C	77 706 \$	95 867 \$
14D	73 224 \$	96 710 \$	14D	74 689 \$	98 644 \$	14D	76 183 \$	100 617 \$	14D	77 706 \$	102 629 \$
15	86 540 \$	99 312 \$	15	88 271 \$	101 299 \$	15	90 036 \$	103 325 \$	15	91 837 \$	105 391 \$
16	86 540 \$	101 916 \$	16	88 271 \$	103 954 \$	16	90 036 \$	106 033 \$	16	91 837 \$	108 154 \$
17	89 092 \$	104 526 \$	17	90 874 \$	106 616 \$	17	92 691 \$	108 748 \$	17	94 545 \$	110 923 \$
18	94 165 \$	107 123 \$	18	96 049 \$	109 265 \$	18	97 970 \$	111 451 \$	18	99 929 \$	113 680 \$
19	98 489 \$	109 743 \$	19	100 459 \$	111 938 \$	19	102 468 \$	114 177 \$	19	104 517 \$	116 460 \$
20	101 916 \$	112 321 \$	20	103 954 \$	114 568 \$	20	106 033 \$	116 859 \$	20	108 154 \$	119 196 \$
000K	65 584 \$	142 099 \$	000K	66 896 \$	144 941 \$	000K	68 234 \$	147 840 \$	000K	69 598 \$	150 797 \$
000L	54 654 \$	103 842 \$	000L	55 747 \$	105 919 \$	000L	56 862 \$	108 037 \$	000L	57 999 \$	110 198 \$
000M	31 699 \$	60 119 \$	000M	32 333 \$	61 321 \$	000M	32 980 \$	62 548 \$	000M	33 640 \$	63 799 \$
000N	32 792 \$	87 446 \$	000N	33 448 \$	89 195 \$	000N	34 117 \$	90 978 \$	000N	34 799 \$	92 798 \$
00JC	42 367 \$	96 284 \$	00JC	43 214 \$	98 210 \$	00JC	44 079 \$	100 174 \$	00JC	44 960 \$	102 177 \$

Ville de Montréal
Structure salariale
État-major pompier

(Salaire sur une base de 365,25 jours par année)

2007

Groupe	Minimum	Maximum
1	86 540 \$	101 916 \$
2	80 344 \$	91 631 \$

2008 (2%)

Groupe	Minimum	Maximum
1	88 271 \$	103 954 \$
2	81 950 \$	93 464 \$

2009 (2%)

Groupe	Minimum	Maximum
1	90 036 \$	106 033 \$
2	83 589 \$	95 333 \$

2010 (2%)

Groupe	Minimum	Maximum
1	92 017 \$	108 366 \$
2	85 428 \$	97 431 \$

ANNEXE A

EMPLOI CADRE ADMINISTRATIF, CONTREMAÎTRE OU ÉTAT-MAJOR - EXTERNE

CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE INTERVENU

ENTRE

VILLE DE MONTRÉAL, personne morale constituée en vertu des dispositions de la *Loi portant réforme de l'organisation territoriale municipale des régions métropolitaines de Montréal, de Québec et de l'Outaouais*, ayant son siège au 275, rue Notre-Dame Est, Montréal, Québec, H2Y 1C6, et dûment représentée aux fins des présentes par : (nom et titre de la personne autorisée)

Ci-après appelé « l'Employeur »

ET

, domicilié et résidant au à Montréal,
province de Québec

Ci-après appelée « l'Employé »

1. OBJET - FONCTION – OBJECTIFS

1.1 Objet

L'Employé rend disponibles et fournit à l'Employeur, qui les retient, ses services à plein temps pour occuper le poste de (**titre du poste de l'employé**).

L'Employé convient qu'il ne peut accepter une charge ou un emploi qui le placerait en situation de conflit d'intérêts ou qui nuirait à sa disponibilité ou à sa capacité à remplir de façon professionnelle ses responsabilités auprès de l'Employeur.

1.2 Description de la fonction

Sous l'autorité du (**titre du supérieur immédiat**), (**description sommaire du poste et des principales responsabilités**).

1.3 Objectifs

Dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, l'Employé s'engage à consacrer tous ses efforts pour en assumer pleinement les charges et atteindre ses objectifs qui sont convenus annuellement avec son supérieur immédiat.

2. DURÉE

Le présent contrat est fait pour une durée de (**inscrire la durée du contrat à durée déterminée - maximum 3 années**). Il entre en vigueur le (**date du début de contrat à durée déterminée**) et se termine le (**date de la fin du contrat à durée déterminée**).

L'une ou l'autre des parties peut mettre un terme à ce contrat, selon l'un des modes prévus aux articles 4, 5 ou 6.

3. RÉMUNÉRATION – CONDITIONS ET AVANTAGES

La rémunération globale de l'Employé, pour la durée du présent contrat, comprend:

- un salaire annuel de base;
- des conditions et avantages.

La rémunération et les conditions et avantages du cadre contractuel sont régies par la *Politique régissant la rémunération et les conditions et avantages des cadres contractuels* de l'Employeur (résolution CE07 XXX).

3.1 Salaire annuel de base

Le salaire annuel de base est fixé à compter du (**date du début du contrat**) à (**salaire de base fixé au début du contrat**) \$ dans la fourchette salariale de la classe d'évaluation (**identifier le groupe de traitement concerné**) des cadres prévu pour cet emploi.

4. CONGÉDIEMENT

Malgré l'article 2 du présent contrat, l'Employé peut être congédié par l'Employeur en tout temps, sans préavis ni indemnité, pour motifs sérieux.

5. RÉSILIATION

Malgré l'article 2 du présent contrat, l'Employeur peut, en tout temps, résilier le présent contrat moyennant un préavis d'un (1) mois.

Une indemnité équivalant à un (1) mois de salaire par année de service, et ne pouvant excéder trois (3) mois de salaire, est versée au cadre contractuel dont le contrat est résilié.

6. DÉMISSION

Malgré l'article 2 du présent contrat, l'Employé peut rompre son engagement par démission moyennant un préavis écrit d'un (1) mois, à moins d'entente écrite en réduisant la durée.

7. TERMINAISON

7.1 Le présent contrat prend fin à la date mentionnée à l'article 2. L'Employeur avise l'Employé par écrit de son intention de renouveler ou de ne pas renouveler le présent contrat au moins trois (3) mois précédant la date de terminaison indiquée à l'article 2.

7.2 En aucun cas le présent contrat ne peut être reconduit sans l'accord écrit des parties.

7.3 Le présent contrat prend fin en cas de décès de l'Employé.

7.4 Aucune indemnité n'est versée à l'Employé en cas de non reconduction ou de décès.

8. AUTRES CONDITIONS

Toutes les politiques, directives, normes et méthodes de l'Employeur qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent contrat régissent les relations entre les parties comme si elles étaient spécifiquement décrites aux présentes.

9. SIGNATURES

LE PRÉSENT CONTRAT EST SIGNÉ EN TROIS (3) EXEMPLAIRES.

L'Employeur:

Par : (nom et titre de la personne autorisée)

Date :

L'Employé :

Par : (nom de l'employé)

Date :

ANNEXE A DU CONTRAT DE TRAVAIL – CADRE CONTRACTUEL

CHOIX DE L'EMPLOYÉ POUR LA PARTICIPATION AUX RÉGIMES DE RETRAITE DE L'EMPLOYEUR

Je, soussigné, (nom de l'employé), opte pour le choix tel qu'indiqué ci-dessous en regard de ma participation au régime de retraite de l'Employeur :

- A. Sous réserve des dispositions des régimes, je désire participer aux régimes de retraite applicables aux cadres administratifs de l'Employeur à compter de ma date d'embauche effective.

Nom de l'employé

Date

- B. Je ne désire pas participer aux régimes de retraite de l'Employeur. En contrepartie, au 1^{er} janvier de chaque année, l'Employeur me versera un montant forfaitaire compensatoire équivalant à (%) du salaire gagné dans l'année précédente. Ce pourcentage est fonction de l'âge et des années de service selon la grille établie par le Service du capital humain. Le montant de compensation financière correspond à une évaluation du coût de l'Employeur requis pour les engagements prévus à l'égard d'un participant de la catégorie «C» du régime de retraite des cadres de la Ville de Montréal. Ce choix est révocable. Le cas échéant, la compensation financière cesse à la date d'adhésion au régime de retraite.

Nom de l'employé

Date

ANNEXE B DU CONTRAT DE TRAVAIL – CADRE CONTRACTUEL

CHOIX DE L'EMPLOYÉ RETRAITÉ POUR LA PARTICIPATION AUX RÉGIMES DE RETRAITE DE L'EMPLOYEUR

Je, soussigné, (nom de l'employé), opte pour le choix tel qu'indiqué ci-dessous en regard de ma participation aux régimes de retraite de l'Employeur :

- A. Sous réserve des dispositions des régimes, je désire suspendre, pour la durée de mon contrat de travail, le versement de ma rente à compter de ma date de réembauche chez l'Employeur et contribuer à nouveau aux régimes de retraite qui me sont applicables. À la date de terminaison de mon contrat de travail, la rente additionnelle sera établie conformément aux législations applicables.

Nom de l'employé

Date

- B. Je désire conserver le versement de ma rente pendant la durée de mon contrat de travail chez l'Employeur. En contrepartie, le salaire annuel établi pour ma réembauche sera déduit de 50% du montant de ma rente. Par conséquent, j'autorise mon comité de retraite à divulguer à la Ville de Montréal le montant de la rente payable à la date d'entrée à la Ville.

Nom de l'employé

Date

Définitions

Aux fins d'application des dispositions des conditions et avantages des membres du personnel politique, les expressions suivantes ont la signification indiquée ci-dessous.

« Conjoints »

« Conjoints » : signifie l'homme et la femme qui sont mariés et cohabitent ou qui vivent maritalement et sont père et mère d'un même enfant ou qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an; cette définition s'applique aussi aux personnes de même sexe qui vivent maritalement et qui résident ensemble depuis au moins un (1) an.

« Mois complet de service »

« Mois complet de service » : signifie un mois civil pendant lequel le cadre contractuel a été rémunéré par la Ville ou a bénéficié des prestations d'invalidité à court terme mentionnées à l'article 7 pendant plus de la moitié du nombre de jours ouvrables du mois.

« Traitement périodique »

« Traitement périodique » : signifie le traitement annuel divisé par trois cent soixante-cinq et un quart ($365 \frac{1}{4}$) et multiplié par quatorze (14).

« Service »

« Service » : correspond à un service corporatif ou à un arrondissement.