

# ***Politique de rémunération des cadres***

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

**Préparé par le Service du capital humain**

# TABLE DES MATIÈRES

<b>PRÉAMBULE .....</b>	<b>4</b>
<b>DÉTAILS DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION .....</b>	<b>6</b>
<b>1. CLASSIFICATION DES EMPLOIS .....</b>	<b>6</b>
<b>2. ÉCHELLES SALARIALES .....</b>	<b>6</b>
<b>3. DÉTERMINATION DU SALAIRE À L'EMBAUCHE.....</b>	<b>6</b>
<b>4. MANDAT DE DIRECTEUR.....</b>	<b>7</b>
<b>4.1 Processus de nomination .....</b>	<b>7</b>
<b>4.2 Durée du mandat.....</b>	<b>7</b>
<b>4.3 Retrait du mandat .....</b>	<b>7</b>
<b>4.4 Terminaison.....</b>	<b>8</b>
<b>5. PROMOTION .....</b>	<b>8</b>
<b>6. FONCTION SUPÉRIEURE .....</b>	<b>8</b>
<b>6.1 Succession de fonctions supérieures .....</b>	<b>9</b>
<b>7. AJUSTEMENT ANNUEL DU SALAIRE.....</b>	<b>9</b>
<b>7.1. Généralités.....</b>	<b>9</b>
<b>7.2 Admissibilité.....</b>	<b>9</b>
<b>7.3. Modalités de l'ajustement annuel du salaire .....</b>	<b>10</b>
<b>7.4. Modalités de l'ajustement annuel du salaire lors d'une absence prolongée .....</b>	<b>11</b>
<b>7.5. Les mesures d'appel à l'égard de l'évaluation du rendement .....</b>	<b>11</b>
<b>8. RÉVISION DE CLASSE D'ÉVALUATION (OU APPARIEMENT DES EMPLOIS SUITE À LA FUSION MUNICIPALE) .....</b>	<b>12</b>
<b>8.1. Généralités.....</b>	<b>12</b>
<b>8.2. Établissement du salaire lors d'une réévaluation d'emploi (ou appariement).....</b>	<b>13</b>
<b>9. RÉVISION SALARIALE .....</b>	<b>13</b>
<b>10. MISE EN RÉAFFECTATION .....</b>	<b>13</b>

<b>11. NOMINATION DANS UNE ÉCHELLE SALARIALE INFÉRIEURE .....</b>	<b>13</b>
<b>12. MOUVEMENT LATÉRAL .....</b>	<b>13</b>
<b>ANNEXE A – STRUCTURE SALARIALE DES CADRES DE DIRECTION .....</b>	<b>14</b>
<b>ANNEXE C – STRUCTURE SALARIALE DES CADRES ADMINISTRATIFS.....</b>	<b>15</b>
<b>ANNEXE C – STRUCTURE SALARIALE DE L'ÉTAT-MAJOR POMPIER .....</b>	<b>16</b>

# Préambule

## OBJECTIF DE LA POLITIQUE

La Ville de Montréal définit le cadre de rémunération permettant l'atteinte des objectifs suivants :

- Recruter des employés qui possèdent les aptitudes nécessaires pour participer activement à la mission de la Ville;
- Retenir les employés talentueux et motivés;
- S'assurer que la rémunération de base reçue par les employés soit équitable et compétitive tout en reflétant les responsabilités de l'emploi;
- Reconnaître et récompenser les employés selon leur niveau de contribution;
- S'assurer que l'organisation puisse contrôler les coûts liés à l'évolution de la masse salariale.

## ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE

La politique de rémunération des cadres vise à définir les paramètres permettant de fixer le salaire des cadres à l'embauche et, par la suite, à déterminer les paramètres permettant l'ajustement annuel du salaire du cadre. Cet ajustement est fonction du rendement fourni. La politique définit également la façon de fixer le salaire lors d'une promotion, d'une réaffectation et d'une réévaluation d'emploi.

## APPLICATION

- a) La présente politique s'applique à tous les employés de la Ville de Montréal qui occupent un emploi de cadre administratif ou de l'état-major pompier dont le statut est permanent ou régulier. Sous réserve des dispositions contractuelles, le cas échéant, la politique s'applique aussi à tous les employés qui occupent un emploi de cadre de direction. Elle s'applique également à tout employé syndiqué affecté temporairement dans un emploi cadre, sous réserve des dispositions prévues aux conventions collectives.
- b) Cette politique s'applique aux cadres prêtés à un organisme externe à la Ville de Montréal, notamment à une société paramunicipale, mais ils ne sont pas assujettis à l'évaluation du rendement. Le salaire d'un cadre prêté à un organisme externe est indexé, au 1<sup>er</sup> janvier, jusqu'à concurrence de 4,5 % sans excéder le maximum prévu à l'échelle salariale de l'emploi qu'il occupait avant le début du prêt de services.

- c) Le vérificateur général, le président de l'Office de consultation publique, le président de la Commission des services électriques, le président de la Commission de la fonction publique et l'ombudsman ne sont pas assujettis au processus d'évaluation au rendement. Cependant, ces cadres de direction reçoivent le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, un rajustement annuel égal au pourcentage médian de boni octroyé aux autres cadres de direction au 1<sup>er</sup> janvier de l'année courante. Cette majoration est applicable selon les modalités prévues à l'article 7.

## **EXIGENCES DE LA POLITIQUE**

La Politique de rémunération des cadres constitue un complément aux Conditions et avantages des cadres de direction et des cadres administratifs et aux Conditions et avantages des membres de l'état-major pompier.

## **RESPONSABILITÉ**

Cette politique ainsi que les modalités qui en découlent, relèvent du Service du capital humain.

# Détails de la politique de rémunération

## 1. CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Les cadres de direction, les cadres administratifs et les cadres de l'état-major pompier possèdent tous une structure salariale qui leur est propre.

Les emplois des cadres administratifs et de direction sont classés dans une structure salariale selon les résultats de l'application d'une méthode d'évaluation des emplois reconnue.

Les responsabilités des postes de cadres doivent être décrites. Elles sont approuvées par le directeur du service, de l'arrondissement ou de son représentant. Le cadre reçoit une copie de sa description de poste lors de son entrée en fonction.

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 cadres de direction, les échelles salariales comportent une valeur de référence, un minimum et un maximum. Le point minimum de l'échelle est situé à 80 % de la valeur de référence. Le point maximum des groupes CD-A, CD-1 et CD-2 est situé à 120 % de la valeur de référence, alors que le maximum des groupes CD-3, CD-4, CD-5 et CD-6 est situé à 110 %.

Pour les cadres administratifs et les cadres de l'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<sup>er</sup> 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. En aucun cas, au moment de l'embauche, un salaire peut être situé en deçà du minimum prévu de l'échelle salariale.
- b) Le salaire à l'embauche d'un cadre est déterminé par le Service du capital humain.

## **4. MANDAT DE DIRECTEUR**

### **4.1 Processus de nomination**

La nomination d'un employé dont le statut est « permanent » ou « régulier » sur un emploi de cadre de direction est entérinée par l'autorité compétente, soit le comité exécutif ou le conseil d'arrondissement, ci-après l'Employeur, aux fins d'application du présent article.

### **4.2 Durée du mandat**

La nomination sur un emploi de cadre de direction est pour un mandat d'une durée maximale de cinq (5) ans. Au terme du mandat, la nomination ne peut être renouvelée que par décision de l'Employeur. L'employé dont le mandat a été renouvelé est alors exempté de la période de probation.

### **4.3 Retrait du mandat**

- a) L'Employeur peut dans les douze (12) premiers mois à compter de la date de nomination, mettre fin au mandat du directeur, moyennant un préavis écrit d'un (1) mois.

L'employé reçoit par la suite, le salaire annuel de base égal à celui auquel il avait droit immédiatement avant sa nomination, ajusté au terme du préavis de un (1) mois, des progressions salariales auxquelles il aurait eu droit.

Au terme du préavis de un (1) mois, l'employé qui n'a pas été nommé sur un autre emploi est considéré en réaffectation.

- b) Après douze (12) mois, l'Employeur peut, pour des fins de réorganisations administratives ou si le rendement de l'employé est insatisfaisant, mettre fin au mandat du directeur, moyennant un préavis écrit d'un (1) mois.

Sous réserve du paragraphe c) de l'article 4.4, l'employé continue de recevoir le salaire annuel de base qu'il touchait à la date de retrait du mandat pour la moindre des deux périodes, soit le terme du mandat, soit pour une période maximale d'un (1) an, ci-après "la période".

Pendant la période, l'employé est considéré comme un cadre en réaffectation jusqu'à ce qu'il soit nommé sur un autre emploi.

- c) À la fin de la période, l'employé qui n'a pas été nommé sur un autre emploi est considéré en réaffectation et sa classe salariale ainsi que sa rémunération seront établies afin que le salaire annuel de base soit égal à celui auquel il avait droit immédiatement avant sa nomination, ajusté en date de la fin de la période des progressions salariales auxquelles il aurait eu droit.

- d) Nonobstant l'alinéa c), l'employé dont le statut est « régulier » et qui, au terme de la période qui tient lieu de délai de congé, n'a pas été nommé sur un autre emploi voit son lien d'emploi rompu sans autres formalités.

#### **4.4 Terminaison**

- a) Au terme du mandat, la nomination ne peut être renouvelée que par décision de l'Employeur. L'Employeur signifie par écrit à l'employé son intention de renouveler ou de ne pas renouveler la nomination au moins six (6) mois précédant la date de terminaison prévue à la décision
- b) À la date de terminaison du mandat de directeur indiquée à la résolution de nomination, et si aucune autre nomination sur un emploi de cadre de direction n'est effectuée, l'employé dont le statut est « permanent » est réaffecté, selon ses compétences et la disponibilité des postes, sur un emploi cadre ou à défaut, est considéré comme un cadre en réaffectation.
- c) Le salaire qu'il touchait à la date de terminaison est maintenu.

#### **5. PROMOTION**

- a) On définit la promotion comme le passage à un emploi dont le maximum de l'échelle salariale est supérieur à celui de l'emploi 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 9 % de son salaire, sans excéder le maximum prévu à la nouvelle échelle salariale. Toutefois, pour le cadre de direction, cela ne peut avoir pour effet d'excéder 105 % de la valeur de référence.
- c) Nonobstant l'alinéa b), le cadre promu qui a bénéficié d'une promotion au cours des douze (12) mois précédents est maintenu à son salaire ou reçoit le minimum de l'échelle salariale de son nouvel emploi, selon la plus avantageuse des options.

#### **6. FONCTION SUPÉRIEURE**

- a) La fonction supérieure est définie comme le passage à un emploi dont le maximum de l'échelle salariale est supérieur à celui de l'emploi d'origine et dont l'affectation est temporaire.



- b) L'employé nommé en fonction supérieure voit son salaire ajusté selon les modalités prévues pour la promotion (article 5).

### **6.1 Succession de fonctions supérieures**

- a) On définit la succession de fonctions supérieures comme le passage dans un emploi, temporaire ou permanent, dont le maximum de l'échelle salariale est supérieur à celui de la fonction supérieure précédente et qui a été occupée pendant une durée minimale de douze (12) mois, en continu.
- b) L'employé reçoit la plus avantageuse des options suivantes :
- le minimum de l'échelle salariale de son nouvel emploi;
  - une augmentation équivalant à 4,5 % de son salaire temporaire, soit le salaire qu'il touchait immédiatement avant la nouvelle affectation, sans excéder le maximum prévu à la nouvelle échelle salariale. Toutefois, pour le cadre de direction, cela ne peut avoir pour effet d'excéder 105 % de la valeur de référence.

## **7. AJUSTEMENT ANNUEL DU SALAIRE**

### **7.1. Généralités**

- a) L'ajustement annuel du salaire du cadre applicable au 1<sup>er</sup> 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 pour 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.

- b) 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 équivalant à l'indexation des échelles déterminée par le comité exécutif.

### **7.2 Admissibilité**

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

Le cadre qui quitte pour la retraite avant le 31 décembre ne peut réclamer de rendement pour l'année en cours.

L'employé provenant d'une accréditation syndiquée dont la fonction supérieure prend fin avant le 31 décembre ne peut réclamer d'évaluation au rendement pour l'année écoulée.

### **7.3. Modalités de l'ajustement annuel du salaire**

- a) Le cadre toujours en poste au 31 décembre voit son salaire augmenté, au 1<sup>er</sup> 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 intégrée 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) Nonobstant l'alinéa a), le salaire du cadre de direction est augmenté du pourcentage obtenu lors de son évaluation du rendement jusqu'à concurrence de 4,5% sans excéder 105 % de la valeur de référence prévue à son échelle salariale.

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.

- c) En aucun temps le boni versé sous forme forfaitaire n'est considéré comme du salaire.
- d) Le cadre voit son pourcentage obtenu lors de son évaluation au 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.
- e) 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.
- f) Le cadre dont le salaire au 31 décembre précédent est supérieur au maximum de l'échelle, ou pour le cadre de direction, est supérieur à 105 % de la valeur de référence de son échelle, voit son salaire augmenté du pourcentage obtenu lors de son évaluation du rendement jusqu'à concurrence de l'indexation des échelles prévue par l'Administration pour l'année en cours.

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.

#### **7.4. Modalités de l'ajustement annuel du salaire lors d'une absence prolongée**

- a) Le cadre qui a été absent en maladie au cours de l'année de référence, mais qui est admissible à l'évaluation du rendement, voit son salaire annuel ajusté selon les termes prévus à l'article 7.3 et son pourcentage de rendement n'est pas calculé au prorata de la présence.

Toutefois, le cadre qui n'est pas admissible à l'évaluation du rendement et dont la période d'absence en maladie est égale ou inférieure à cinquante-deux (52) semaines, voit son salaire indexé jusqu'à concurrence de 4,5 % sans excéder le maximum prévu à l'échelle salariale. Toutefois, le cadre de direction dont le salaire est égal ou supérieur à la valeur de référence, voit son salaire indexé de l'indexation prévue aux échelles salariales, sans excéder 105 % de la valeur de référence.

- b) Pendant la durée d'un congé parental, l'employé est réputé avoir travaillé et son salaire est indexé jusqu'à concurrence de 4,5 % sans excéder le maximum prévu à l'échelle salariale.
- c) Le cadre qui ne se qualifie pas pour une évaluation du rendement en raison d'une invalidité long terme ou d'un congé sans traitement ou à traitement différé, voit son salaire ajusté des indexations des échelles salariales prévues par l'Administration.

#### **7.5. Les mesures d'appel à l'égard de l'évaluation du rendement**

Le cadre 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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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 mécontente 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.

## **8. RÉVISION DE CLASSE D'ÉVALUATION (OU APPARIEMENT DES EMPLOIS SUITE À LA FUSION MUNICIPALE)**

### **8.1. Généralités**

- a) 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 du capital humain afin de s'assurer que les titulaires soient rémunérés équitablement.

- b) Les modifications au groupe de traitement résultant d'une réévaluation d'emploi sont rétroactives à la date de la demande de réévaluation.

## **8.2. Établissement du salaire lors d'une réévaluation d'emploi (ou appariement)**

- a) Lorsqu'un emploi est réévalué dans une échelle salariale supérieure, cela ne constitue pas, pour le titulaire de l'emploi réévalué, une promotion. Le salaire du cadre concerné continue de progresser jusqu'au maximum prévu à cette échelle conformément aux dispositions prévues à l'article 7.
- b) Lorsqu'un emploi est dévalué, c'est-à-dire qu'il est réévalué dans une échelle salariale inférieure, le titulaire de l'emploi continue de progresser jusqu'au maximum prévu à cette nouvelle échelle. Toutefois, si le salaire du titulaire de l'emploi dévalué est supérieur au maximum prévu à la nouvelle échelle salariale, celui-ci voit son salaire augmenté du pourcentage obtenu lors de son évaluation du rendement jusqu'à concurrence de l'indexation économique prévue à son échelle salariale et la partie résiduelle de l'évaluation au rendement qui n'est pas intégrée au salaire, s'il en est, est versée sous forme forfaitaire en un seul versement.

## **9. RÉVISION SALARIALE**

Toute demande de révision salariale initiée par un service ou un arrondissement doit être soumise pour décision au Service du capital humain afin de s'assurer que les cadres soient rémunérés équitablement et en conformité et respect des pratiques.

## **10. MISE EN RÉAFFECTATION**

Le cadre dont le statut est permanent et dont l'affectation prend fin suite à l'abolition de son poste ou, le cadre dont le mandat de directeur a été retiré ou n'est pas renouvelé, est alors considéré en réaffectation.

- a) Le cadre en réaffectation voit son salaire annuel ajusté conformément à l'article 7.3

## **11. NOMINATION DANS UNE ÉCHELLE SALARIALE INFÉRIEURE**

Le cadre qui est nommé dans une échelle salariale inférieure à celle de son emploi d'origine alors qu'il n'est pas en réaffectation conserve son salaire. Toutefois, si son salaire est supérieur au maximum prévu à cette nouvelle échelle, le cadre voit son salaire réduit à ce maximum.

## **12. 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.

**Annexe A – Structure salariale des cadres de direction** (base 365,25 jours/an)

**Ville de Montréal  
Structure salariale  
Cadres de direction**

**2007**

<b>Classe salariale</b>	<b>Minimum</b>	<b>Valeur de référence</b>	<b>Maximum</b>
CD - A	124 415 \$	155 525 \$	186 640 \$
CD - 1	113 110 \$	141 390 \$	169 660 \$
CD - 2	103 530 \$	129 415 \$	155 305 \$
CD - 3	93 960 \$	117 450 \$	129 195 \$
CD - 4	81 995 \$	102 500 \$	112 750 \$
CD - 5	71 555 \$	89 445 \$	98 385 \$
CD - 6	62 445 \$	78 050 \$	85 860 \$

**2008 (2 %)**

<b>Classe salariale</b>	<b>Minimum</b>	<b>Valeur de référence</b>	<b>Maximum</b>
CD - A	126 905 \$	158 635 \$	190 375 \$
CD - 1	115 370 \$	144 220 \$	173 055 \$
CD - 2	105 600 \$	132 005 \$	158 410 \$
CD - 3	95 840 \$	119 800 \$	131 780 \$
CD - 4	83 635 \$	104 550 \$	115 005 \$
CD - 5	72 985 \$	91 235 \$	100 355 \$
CD - 6	63 695 \$	79 610 \$	87 575 \$

**2009 (2 %)**

<b>Classe salariale</b>	<b>Minimum</b>	<b>Valeur de référence</b>	<b>Maximum</b>
CD - A	129 445 \$	161 810 \$	194 185 \$
CD - 1	117 675 \$	147 105 \$	176 515 \$
CD - 2	107 710 \$	134 645 \$	161 580 \$
CD - 3	97 755 \$	122 195 \$	134 415 \$
CD - 4	85 310 \$	106 640 \$	117 305 \$
CD - 5	74 445 \$	93 060 \$	102 360 \$
CD - 6	64 970 \$	81 200 \$	89 325 \$

**2010 (2 %)**

<b>Classe salariale</b>	<b>Minimum</b>	<b>Valeur de référence</b>	<b>Maximum</b>
CD - A	132 035 \$	165 045 \$	198 070 \$
CD - 1	120 030 \$	150 045 \$	180 045 \$
CD - 2	109 865 \$	137 340 \$	164 810 \$
CD - 3	99 710 \$	124 640 \$	137 105 \$
CD - 4	87 015 \$	108 775 \$	119 650 \$
CD - 5	75 935 \$	94 920 \$	104 405 \$
CD - 6	66 270 \$	82 825 \$	91 110 \$

**Annexe B – Structure salariale des cadres administratifs (base 365,25 jours/an)**

**Ville de Montréal  
Structure salariale  
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 \$	113 600 \$
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 \$

## Annexe C – Structure salariale de l'état-major pompier

### 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 \$