

# Politique régissant la rémunération et les conditions et avantages des membres de l'état-major du Service de sécurité incendie de Montréal



**Adoptée par le comité exécutif  
le 23 octobre 2013 – Résolution CE13 1651  
Amendée le 4 février 2015 – Résolution CE15 0187**

**Préparé par le Service des ressources humaines  
Direction de la rémunération globale et des systèmes d'information RH**

## Table des matières

<b>Préambule</b> .....	<b>4</b>
<b>Détails sur la rémunération</b> .....	<b>5</b>
<b>1. Structure d’emplois</b> .....	<b>5</b>
<b>2. Taux de salaire</b> .....	<b>5</b>
<b>3. Détermination du salaire à l’embauche</b> .....	<b>5</b>
<b>4. Promotion</b> .....	<b>5</b>
<b>5. Fonction supérieure</b> .....	<b>6</b>
<b>6. Ajustement annuel du salaire et rémunération forfaitaire au mérite</b> .....	<b>6</b>
6.1. Ajustement annuel du salaire .....	6
6.2. Forfaitaire au mérite .....	6
6.3. Admissibilité .....	6
6.4. Versement du montant forfaitaire lors d’une absence prolongée.....	7
6.5. Mesures d’appel à l’égard de l’évaluation du rendement .....	7
<b>7. Mise en réaffectation</b> .....	<b>8</b>
<b>8. Nomination dans une échelle salariale inférieure</b> .....	<b>8</b>
<b>9. Mouvement latéral</b> .....	<b>8</b>
<b>Détails des conditions de travail</b> .....	<b>9</b>
<b>10. Statuts</b> .....	<b>9</b>
<b>11. Probation</b> .....	<b>9</b>
<b>12. Horaire de travail</b> .....	<b>9</b>
<b>13. Congés</b> .....	<b>10</b>
13.1. Généralités.....	10
13.2. Jours fériés et congés chômés et rémunérés .....	11
13.3. Rémunération annuelle flexible (congés mobiles – CGS – REER).....	12
13.4. Congés annuels (vacances).....	13
13.5. Congés spéciaux.....	18
13.6. Congés de maladie .....	18
13.7. Congé pour affaires judiciaires.....	19
13.8. Congé pour affaires publiques .....	19
13.9. Congé sans traitement .....	19
13.10. Congés parentaux.....	21
<b>14. Banque globale</b> .....	<b>25</b>
<b>15. Régime d’assurance collective</b> .....	<b>26</b>
15.1. Invalidité de courte durée .....	26
15.2. Avantages pendant une invalidité .....	27
15.3. Retour au travail suite à une invalidité .....	28
<b>16. Maladies professionnelles et accidents du travail</b> .....	<b>28</b>
<b>17. Régime de retraite et réemploi d’un rentier d’un régime apparenté</b> .....	<b>29</b>
17.1. Participation au régime de retraite .....	29
17.2. Indemnité compensatoire pour non-participation au régime de retraite .....	29
17.3. Retour à l’emploi d’un retraité .....	30

<b>18. Frais de déplacement ou de représentation .....</b>	<b>30</b>
18.1. Allocation automobile .....	30
18.2. Frais de déplacements et dépenses afférentes .....	30
<b>19. Frais de scolarité .....</b>	<b>31</b>
<b>20. Primes.....</b>	<b>31</b>
<b>21. Aide judiciaire .....</b>	<b>32</b>
<b>22. Cessation d'emploi.....</b>	<b>32</b>
22.1. Généralités .....	32
22.2. Indemnité compensatoire et délai de congé.....	33
22.3. Affectation temporaire pendant le délai de congé .....	34
22.4. Démission pendant la période de délai de congé .....	34
<b>23. Règles éthiques après-emploi.....</b>	<b>34</b>
<b>Annexe A – Convention de départ.....</b>	<b>34</b>
<b>Annexe A1 – Modalités de versement de l'indemnité compensatoire tenant lieu de délai de congé .....</b>	<b>38</b>
<b>Annexe B – Taux de salaire de l'état-major pompier 2014-2015.....</b>	<b>39</b>
<b>Annexe C – Horaire de travail de l'état-major pompier.....</b>	<b>40</b>
<b>Annexe D – Définitions .....</b>	<b>41</b>

# Préambule

## OBJECTIF DE LA POLITIQUE

Déterminer les paramètres de rémunération et la rétribution non salariale des employés occupant des emplois de cadre membre de l'état-major du Service de sécurité incendie de Montréal (ci-après « le cadre »).

## APPLICATION

La *Politique régissant la rémunération et les conditions et avantages des membres de l'état-major du Service de sécurité incendie de Montréal* énoncée ci-après s'applique à tous les employés de la Ville de Montréal (ci-après « la Ville ») :

- qui occupent un emploi de cadre membre de l'état-major du Service de sécurité incendie de Montréal;
- qui font partie d'une unité d'accréditation mais qui sont nommés en fonction supérieure dans un emploi de cadre membre de l'état-major, sous réserve des dispositions prévues aux conventions collectives en vigueur, à l'exception des articles suivants qui ne leur sont pas applicables :
  - 13.3. relatif aux options de la rémunération annuelle flexible;
  - 13.6. relatif aux congés de maladie;
  - 15. relatif à l'assurance collective;
  - 16. relatif aux maladies professionnelles et accidents du travail;
  - 17. relatif au régime de retraite.

## EXIGENCES DE LA POLITIQUE

La *Politique régissant la rémunération et les conditions et avantages des membres de l'état-major du Service de sécurité incendie de Montréal* doit être appliquée conformément aux directives décrites dans ce document.

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 notamment le Code de conduite des employés de la Ville de Montréal.

## RESPONSABILITÉ

La *Politique régissant la rémunération et les conditions et avantages des membres de l'état-major du Service de sécurité incendie de Montréal*, ainsi que les modalités d'application qui en découlent, relèvent du Service des ressources humaines.

# Détails sur la rémunération

## 1. STRUCTURE D'EMPLOIS

L'état-major pompier comprend deux emplois :

- Chef aux opérations
- Chef de division – prévention des incendies

Les descriptions d'emplois sont évaluées et leur classification établie par le Service des ressources humaines.

## 2. TAUX DE SALAIRE

Les taux de salaire des membres de l'état-major pompier sont ajustés au 1er janvier à la discrétion du comité exécutif. Ces taux sont indiqués en annexe.

## 3. DÉTERMINATION DU SALAIRE À L'EMBAUCHE

- a) Le salaire à l'embauche correspond au taux de salaire en vigueur de l'emploi occupé.
- b) Nonobstant le paragraphe a) et sous réserve des dispositions prévues à l'article 17.3., le rentier qui reçoit une rente d'un régime de la Ville ou d'un régime apparenté continue de recevoir sa rente de retraite et voit son salaire accordé réduit de 50 % du montant de la rente payable à la date de réembauche.

## 4. PROMOTION

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.

L'employé promu « chef aux opérations » reçoit le taux de salaire de l'échelle 17-002 en vigueur à la date de nomination.

L'employé promu « chef de division » reçoit le taux de salaire de l'échelle 17-001 en vigueur à la date de nomination.

## **5. 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 4).

## **6. AJUSTEMENT ANNUEL DU SALAIRE ET RÉMUNÉRATION FORFAITAIRE AU MÉRITE**

### **6.1. Ajustement annuel du salaire**

L'ajustement annuel du salaire du cadre applicable au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année est établi en fonction des taux de salaire approuvés par le comité exécutif.

### **6.2. Forfaitaire au mérite**

La rémunération au mérite du cadre en reconnaissance du service passé est associée 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 des ressources humaines. Chaque année, les modalités d'application sont communiquées aux gestionnaires. En aucun temps le montant forfaitaire au mérite n'est considéré comme du salaire et il n'est pas cotisable au régime de retraite.

Le cadre absent sans traitement (invalidité long terme, congé sans traitement, congé à traitement différé) ou le cadre embauché au cours de la période de référence et qui se qualifie pour une telle évaluation, voit son forfaitaire au mérite calculé au *pro rata* de la durée d'occupation du poste.

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

La masse salariale disponible pour la rémunération forfaitaire au mérite est de 4,5 % de la masse salariale des cadres de l'état-major pompier.

### **6.3. Admissibilité**

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 forfaitaire au mérite 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.

#### **6.4. Versement du montant forfaitaire 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, a droit au montant forfaitaire et le pourcentage de rendement obtenu n'est pas calculé au *pro rata* de la présence.
- b) Toutefois, le cadre qui n'est pas admissible à l'évaluation du rendement, c'est-à-dire qui n'a pas occupé son emploi cadre pour plus de trois (3) mois dans l'année de référence (congé parental, invalidité long terme, congé à traitement différé, congé sans traitement) n'est pas admissible au montant forfaitaire.

#### **6.5. 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 du Service de sécurité incendie de Montréal 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 deuxième 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 deuxième niveau hiérarchique.

- c) Le comité d'appel est constitué par le directeur du Service de sécurité incendie de Montréal. 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) Aucune demande de révision ne peut être formulée en cas de mésentente portant sur le pourcentage salarial accordé, à moins que celui-ci ne soit pas conforme à la *Politique régissant la rémunération et les conditions et avantages des cadres de l'état-major pompier*.

## **7. MISE EN RÉAFFECTATION**

Le cadre dont le statut est permanent et dont l'affectation prend fin suite à l'abolition de son poste est alors considéré en réaffectation. Pendant la réaffectation, son salaire est ajusté selon le taux de salaire de la fonction occupée.

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

Le cadre « chef de division – prévention des incendies » qui est nommé dans un emploi de « chef aux opérations » alors qu'il n'est pas en réaffectation, voit son salaire ajusté selon le taux de salaire de la fonction occupée.

## **9. 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.

# Détails des conditions de travail

## 10. STATUTS

- a) Le statut **permanent** est confirmé 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.

Le statut permanent est également confirmé à l'employé 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.

L'employé syndiqué permanent conserve son statut permanent lors de sa promotion dans un emploi cadre.

Le cadre permanent, qui remplit convenablement les attributions et les responsabilités qui lui incombent, ne peut être remercié de ses services ou mis à pied, par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, ou de transformations ou modifications quelconques dans la structure et dans le système administratif de la Ville, ainsi que dans les procédés de travail.

- b) Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002, le statut **régulier** est octroyé à l'employé embauché pour occuper un emploi de cadre membre de l'état-major pompier, selon les règles de dotation en vigueur, pour une durée indéterminée.
- c) Le statut **contractuel** est attribué, selon les règles de dotation en vigueur, au cadre régi par le contrat type de travail intervenu avec la Ville. Son contrat de travail est à durée déterminée.

## 11. PROBATION

La nomination d'un cadre suite à une embauche de l'externe, à une promotion ou lors d'un mouvement d'affectation latéral, est confirmée au terme d'une période d'essai de douze (12) mois, ce qui signifie qu'il a accompli de façon satisfaisante les attributions et les responsabilités de l'emploi. Cette clause ne s'applique pas au cadre contractuel dont le contrat est à durée déterminée.

Toute absence de quatre (4) semaines et plus, sauf pour vacances annuelles, prolonge d'autant la durée de la période d'essai.

## 12. HORAIRE DE TRAVAIL

- a) Le cadre doit accorder la disponibilité requise à la réalisation des objectifs et des activités du Service de sécurité incendie de Montréal.

- b) Les cadres affectés à la lutte contre les sinistres sont répartis en quatre (4) groupes de travail et les heures de travail sont de quarante-deux (42) heures en moyenne par semaine, basées sur un cycle de quatre (4) semaines, tel qu'illustré en annexe. Les quarts de travail sont au nombre de dix (10), quatorze (14) ou vingt-quatre (24) heures selon qu'il s'agisse d'un quart de jour, de nuit ou du dimanche. La journée de travail débute à six (6) heures, s'il s'agit d'un quart de jour ou du dimanche, et à seize (16) heures, s'il s'agit d'un quart de nuit.
- c) La semaine régulière des cadres assignés aux activités autres que la lutte contre les sinistres et qui ne travaillent pas selon l'horaire ci-dessus est de quarante (40) heures par semaine réparties sur cinq (5) jours. Durant l'année de référence, pour un maximum de seize (16) semaines, la répartition de la semaine de travail pourra être modifiée sur demande d'un ou de plusieurs employés cadres après entente avec le directeur ou son représentant qui devra s'assurer que les exigences du service ou de l'unité administrative sont respectées.
- d) Le temps de travail en excédent de la semaine régulière n'est pas rémunéré. Exceptionnellement, dans le cadre de projets ou de travaux spéciaux ou encore à l'occasion de périodes de pointe préalablement identifiées par le gestionnaire et exigeant d'un cadre un temps de travail excédant largement les heures régulières, le gestionnaire peut accorder une remise de temps qui sera versée dans la banque globale de temps du cadre concerné tout en respectant la limite permise de soixante (60) jours.
- e) 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, le gestionnaire peut autoriser le paiement des heures à taux simple ou le cumul de ces heures dans sa banque globale de temps tout en respectant la limite permise de soixante (60) jours.
- f) Les cadres assignés aux activités autres que la lutte contre les sinistres et qui travaillent selon l'horaire de quarante (40) heures par semaine réparties sur cinq (5) jours, seront compensés par un congé, pour le nombre d'heures travaillées, lorsqu'ils seront réquisitionnés pour des situations exceptionnelles, telle une mesure d'urgence, lorsque ces heures sont en surplus de celles travaillées durant la semaine normale.

## **13. CONGÉS**

### **13.1. Généralités**

- a) Tous les cadres conservent le solde des anciennes banques de temps acquises en vertu de leurs conditions de travail antérieures qui expiraient le 30 avril 2002. Bien que le cumul ne soit plus autorisé, les heures accumulées peuvent être utilisées.
- b) Les différents soldes de congés pouvant faire l'objet d'un report dans la banque globale de temps peuvent être transférés tout en respectant la limite permise de soixante (60) jours.

## 13.2. Jours fériés et congés chômés et rémunérés

- a) Le cadre qui travaille dans les services de soutien en moyenne quarante (40) heures par semaine a droit à treize (13) jours fériés. La période de référence est du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril.

Les jours 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 du Québec ou la Saint-Jean-Baptiste;
- le jour du Canada ou la fête de la Confédération;
- la fête du Travail;
- l'Action de grâce;
- 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.

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 seront déterminées à chaque année par l'Administration.

- b) 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.

- c) Le cadre absent sans traitement le jour précédant et qui suit un jour férié ne bénéficie d'aucun traitement pour le jour férié.
- d) Le cadre déjà rémunéré 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, lors d'un jour férié, ne bénéficie d'aucun traitement complémentaire ni de remise pour ce jour.

### 13.2.1. Report

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 écoulée ou, selon le choix du cadre, ajoute ce solde au crédit d'heures accumulées dans sa banque globale de temps.

### **13.2.2. 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.

### **13.2.3. Compensation pour congés fériés**

- a) Le cadre assigné aux activités de lutte contre les sinistres et qui travaille en moyenne quarante-deux (42) heures par semaine a droit, pour tenir lieu de congés payés à l'occasion des jours fériés, à une (1) semaine additionnelle de vacances et à une somme équivalant à huit (8) jours de travail, au taux de traitement du 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, payable au cours du mois de mai pour la période du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril précédent.
- b) Les cinq (5) jours de congé mentionnés au paragraphe a), lorsqu'ils ne constituent pas une semaine additionnelle de vacances, ne sont accordés qu'après entente avec le directeur ou son représentant.

## **13.3. Rémunération annuelle flexible (congés mobiles – CGS – REER)**

### **13.3.1. Rémunération annuelle flexible**

- a) Le cadre assigné aux activités de lutte contre les sinistres et qui travaille en moyenne quarante-deux (42) heures par semaine a droit, par anticipation, à une rémunération annuelle flexible équivalant à 58,8 heures de travail régulier. La rémunération annuelle flexible est acquise selon le nombre de mois complets de service accumulés entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de la période en cours.
- b) Le cadre qui travaille dans les services de soutien a droit, par anticipation, à une rémunération annuelle flexible équivalente à quarante (40) heures de travail régulier. La rémunération annuelle flexible est acquise selon le nombre de mois de service accumulés entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de la période en cours.

### **13.3.2. 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. Attribution de congés mobiles;
  - 2. Transfert au compte de gestion-santé;
  - 3. Transfert dans un REER individuel.
- b) Si aucun choix n'est signifié par le cadre, l'option par défaut applicable au 1<sup>er</sup> janvier consiste en l'attribution de congés mobiles.

### **13.3.3. Modalités**

- a) Pour le cadre assigné aux activités de lutte contre les sinistres et qui travaille en moyenne quarante-deux (42) heures par semaine, le solde de congés mobiles non utilisés au 31 décembre est monnayable au taux régulier en vigueur à cette date et payable au cours du mois de mai de l'année suivante.
- b) Pour le cadre qui travaille dans les services de soutien, le solde de congés mobiles non utilisés au 31 décembre ne peut être transféré dans la banque globale de temps. Ce solde n'est payable qu'en cas de départ ou de décès seulement.

### **13.3.4. 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 prévues au paragraphe 13.3.1. par mois complet de service entre le 1<sup>er</sup> janvier courant et le moment et de son départ. Ces heures sont payables aux taux de son dernier traitement.
- b) La Ville est autorisée à retenir, sur les derniers chèques de paie du cadre, toute somme d'argent proportionnelle à la rémunération annuelle flexible versée par anticipation alors que le cadre n'y avait pas droit.

## **13.4. Congés annuels (vacances)**

### **13.4.1. Généralités**

- a) Le cadre a droit, par anticipation, dès son embauche, à vingt-et-un (21) jours de calendrier de vacances annuelles calculés au *pro rata* selon le nombre de mois à courir entre la date d'embauche et le 31 décembre suivant.

La période de référence des vacances s'étend du 1<sup>er</sup> janvier d'une année au 31 décembre suivant.

- b) Le choix des périodes de vacances annuelles est basé sur le principe d'ancienneté en tant que cadre d'état-major et est déterminé par les articles ci-dessous :

### **Quantum des chefs aux opérations**

- i. Pour les chefs aux opérations assignés aux activités de lutte contre les sinistres, le quantum de vacances est établi en fonction du nombre de postes de chefs aux opérations comblés sur chacune des équipes de travail et en se référant au tableau intitulé « Quantum de vacances des chefs aux opérations assignés aux activités de lutte contre les sinistres » apparaissant ci-dessous :

<b>Quantum de vacances des chefs aux opérations assignés aux activités de lutte contre les sinistres du Centre de services - Opérations</b>	
<b>Nombre de postes comblés</b>	<b>Quantum</b>
11/11	4
10/11	4
9/11	3
8/11	3
7/11	2
6/11	2

- ii. Un poste vacant comblé par un ou plusieurs capitaines éligibles à la fonction de chef aux opérations est considéré comme un poste comblé.
- iii. Un poste comblé en cours d'année après le choix des vacances permettra, si ce poste comblé permet de revoir à la hausse le quantum, l'ouverture de nouvelles semaines de vacances en fonction du tableau ci-dessus. Les périodes de vacances ouvertes seront offertes par ordre d'ancienneté en commençant par le chef aux opérations ayant le plus d'ancienneté.
- iv. Les modes d'attribution des vacances tels que : nombre de rondes de choix, nombre de semaines choisies par ronde, etc., sont laissés à la libre entente des groupes de chefs aux opérations soumis au même quantum de vacances. Sur une base annuelle, le mode d'attribution choisi doit être soumis au supérieur du groupe des chefs aux opérations pour approbation. À sa discrétion, la direction du Service de sécurité incendie de Montréal se réserve le droit de révision de tout mode d'attribution si elle le juge à propos. En particulier, lorsque le nombre de postes comblés est de sept (7) ou de neuf (9), ou par mesure d'équité, le choix de vacances devrait se faire sur deux tours en commençant par le chef aux opérations ayant le plus d'ancienneté.
- v. En cours d'année, suite à l'abandon d'une ou de plusieurs semaines de vacances par un chef aux opérations, la ou les semaines abandonnées pourront être offertes aux membres du même groupe, et ce, par ordre d'ancienneté en commençant par le chef aux opérations ayant le plus d'ancienneté.

### **Quantum des chefs de division - Intervention**

Pour les chefs de division - Intervention assignés aux activités de lutte contre les sinistres, le quantum de vacances est établi en fonction du nombre de postes de chefs de division - Intervention comblés en se référant au tableau intitulé « Quantum de vacances des chefs de division - Intervention assignés aux activités de lutte contre les sinistres » apparaissant ci-dessous :

<b>Quantum de vacances des chefs de division - Intervention assignés aux activités de lutte contre les sinistres du Centre de Services - Opérations</b>	
<b>Nombre de postes comblés</b>	<b>Quantum</b>
4/4	2
3/4	1

- vi. Durant la période des fêtes, le quantum de vacances est de deux (2) chefs de division – Intervention.
- vii. Les modes d’attribution des vacances tels que : nombre de rondes de choix, nombre de semaines choisies par ronde, etc., sont laissés à la libre entente du groupe des chefs de division soumis au même quantum de vacances. Sur une base annuelle, le mode d’attribution choisi doit être soumis au supérieur du groupe des chefs de division - Intervention pour approbation. À sa discrétion, la direction du Service de sécurité incendie de Montréal se réserve le droit de révision de tout mode d’attribution si elle le juge à propos. En particulier, lorsque le nombre de postes comblés est de trois (3), ou par mesure d’équité, le choix de vacances devrait se faire sur deux tours en commençant par le chef de division - Intervention ayant le plus d’ancienneté.
- viii. En cours d’année, suite à l’abandon d’une ou de plusieurs semaines de vacances par un chef aux opérations, la ou les semaines abandonnées pourront être offertes aux membres du même groupe, et ce, par ordre d’ancienneté en commençant par le chef de division - Intervention ayant le plus d’ancienneté.
- ix. Un poste comblé en cours d’année après le choix des vacances permettra, si ce poste comblé permet de revoir à la hausse le quantum, l’ouverture de nouvelles semaines de vacances en fonction du tableau ci-dessus. Les périodes de vacances ouvertes seront offertes par ordre d’ancienneté en commençant par le chef de division - Intervention ayant le plus d’ancienneté.
- x. Un poste vacant de chef de division - Intervention comblé par un ou des chefs aux opérations éligibles à la fonction de chef de division n’est pas considéré comme vacant. L’éligibilité à la fonction de chef de division - Intervention est sous réserve d’approbation par la direction du Service de sécurité incendie de Montréal.

### **Période des fêtes**

Durant la période des fêtes, le quantum de vacances est de deux (2) chefs aux opérations et de deux (2) chefs de division - Intervention. Durant cette période, s'il y a possibilité que des chefs aux opérations intérimaires et des chefs de division intérimaires puissent agir en fonction supérieure ou que les comblements des quarts de travail par du temps supplémentaire permettent un effectif minimal de tous les quarts de travail, un troisième et un quatrième chef aux opérations ou chef de division pourront se prévaloir de la période des fêtes en vacances. L'offre est faite en fonction de l'ancienneté comme cadre pourvu que les chefs aient un solde de vacances suffisant.

L'ouverture de semaines de vacances durant la période des fêtes, comme mentionnée ci-dessus, a comme maximum le quantum de vacances en vigueur pour l'année en cours.

Toute fonction supérieure ne doit pas avoir pour effet de créer le dépassement du quantum à un grade inférieur de cadre.

### **Quantum des chefs de division - Opérations**

<b>Quantum de vacances des chefs de division - Opérations</b>	
<b>Nombre de postes comblés</b>	<b>Quantum</b>
9/9	5
8/9	4
7/9	4
6/9	3

- xi. Lorsque le nombre de postes comblés est de huit (8) ou moins, le choix de vacances se fera sur deux tours en commençant par le chef de division - Opérations ayant le plus d'ancienneté. Lors du premier tour, seules trois (3) semaines pourront être choisies par chacun des chefs de division - Opérations. Les modes d'attribution des vacances tels que : nombre de rondes de choix, nombre de semaines choisies par ronde, etc. sont laissés à la libre entente des groupes des chefs de division - Opérations soumis au même quantum de vacances. Sur une base annuelle, le mode d'attribution choisi doit être soumis au supérieur du groupe des chefs de division - Opérations pour approbation. À sa discrétion, la direction du Service de sécurité incendie de Montréal, se réserve le droit de révision de tout mode d'attribution si elle le juge à propos. En particulier, lorsque le nombre de postes comblés est de huit (8) ou moins, ou par mesure d'équité, le choix de vacances devrait se faire sur deux tours en commençant par le chef de division - Opérations ayant le plus d'ancienneté.
- xii. En cours d'année, suite à l'abandon d'une ou de plusieurs semaines de vacances par un chef aux opérations, la ou les semaines abandonnées pourront être offertes aux membres du même groupe, et ce, par ordre d'ancienneté en commençant par le chef aux opérations ayant le plus d'ancienneté.

- xiii. Un poste comblé en cours d'année après le choix des vacances permettra, si ce poste comblé permet de revoir à la hausse le quantum, l'ouverture de nouvelles semaines de vacances en fonction du tableau ci-dessus. Les périodes de vacances ouvertes seront offertes par ordre d'ancienneté en commençant par le chef de division - Opérations ayant le plus d'ancienneté.
- xiv. Un poste vacant de chef de division - Opérations comblé par un ou des chefs aux opérations éligibles à la fonction de chef de division, n'est pas considéré vacant.
- xv. Le choix des périodes de vacances annuelles des cadres d'état-major relevant des Centres de services du Service de sécurité incendie de Montréal, autre que le Centre de services - Opérations, est déterminé après entente entre le cadre et son supérieur immédiat.
- c) Selon le nombre d'années de service acquis à la Ville au 31 décembre qui suit, le cadre a droit, au 1<sup>er</sup> janvier, à des vacances annuelles selon le barème suivant :
- un (1) an et moins de deux (2) ans : 21 jours de calendrier
  - deux (2) ans et moins de quinze (15) ans : 28 jours de calendrier
  - quinze (15) ans et moins de vingt (20) ans : 35 jours de calendrier
  - vingt (20) ans et plus : 42 jours de calendrier
- d) Le cadre absent sans traitement au cours de l'année a droit, au 1<sup>er</sup> janvier suivant, à un nombre d'heures de vacances correspondant au nombre de mois complets de service.
- e) L'employé ayant déjà travaillé à la Ville et qui est réembauché à titre de cadre pour une durée minimale de six (6) mois, se verra accorder, par anticipation, un quantum de vacances établi selon le barème indiqué au paragraphe c) en tenant compte des années de service effectuées et reconnues à la Ville.
- f) Le cadre peut recevoir son traitement pour la période de 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 précédent le début des vacances.

#### **13.4.2. Report**

- a) Au 31 décembre, l'excédent de trois (3) semaines du crédit de vacances que le cadre avait obtenu au 1<sup>er</sup> janvier de l'année précédente peut être transféré dans sa banque globale de temps.
- b) À son choix, le cadre peut demander de se faire payer, au taux de son traitement annuel au 31 décembre, un maximum d'une (1) semaine du solde des heures reportées en vertu de l'alinéa a).

### **13.4.3. 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 13.4.1. par mois complet de service entre le 1<sup>er</sup> janvier 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> janvier et non prises, plus un dixième (1/10) de ce nombre par mois complet de service entre le 1<sup>er</sup> janvier 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.

### **13.5. Congés spéciaux**

- a) Le cadre peut s'absenter une 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 13.6.1.

### **13.6. Congés de maladie**

#### **13.6.1. Généralités**

- a) Le 1<sup>er</sup> janvier, la Ville accorde, par anticipation, au cadre à son emploi à cette date, un crédit de maladie de 58,8 heures. Le cadre embauché après cette date se voit accorder un *pro rata* de ce crédit établi en fonction du nombre de mois complet de service à courir entre la date de son embauche et le 31 décembre suivant.
- b) Les crédits en maladie mentionnés à l'alinéa a) sont fonction d'une semaine régulière de travail de quarante-deux (42) heures. Si le nombre d'heures de la semaine régulière de travail du cadre est différent, le cadre voit son crédit d'heures en maladie ajusté au *pro rata* du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail.

### **13.6.2. Report**

Au 1<sup>er</sup> janvier, la Ville paie au cadre le solde de son crédit de maladie au taux de son traitement annuel au 31 décembre précédent ou, selon le choix du cadre, ajoute ce solde au crédit d'heures accumulées dans sa banque globale de temps.

### **13.6.3. 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 prévues au paragraphe 13.6.1. par mois complet de service entre le 1<sup>er</sup> janvier courant et le moment de son départ. Ces heures sont payables au taux de dernier traitement.
- b) La Ville est autorisée à retenir, sur les derniers chèques de paie du cadre, toute somme d'argent proportionnelle au crédit d'heures en maladie versées par anticipation alors que le cadre n'y avait pas droit.

### **13.7. Congé pour affaires judiciaires**

Le cadre 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, de repas et d'hébergement.

### **13.8. 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.

### **13.9. Congé sans traitement**

- a) À sa demande et après l'autorisation préalable du directeur ou de son représentant, un cadre permanent ou régulier peut bénéficier d'un congé sans traitement d'une durée maximale de trois (3) ans, à temps complet ou à temps partiel. Le cadre peut également bénéficier d'un congé sans traitement en vertu du régime de congé à traitement différé, sous réserve de l'autorisation préalable du directeur. Le congé à traitement différé a pour objectif de financer un congé sans traitement conformément aux règles fiscales.

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 bénéfices prévus aux présentes.

Au cours d'un congé sans traitement à temps complet et à défaut de stipulations contraires au régime d'assurance 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 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.

- 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, de la rémunération annuelle flexible et des congés octroyés à l'article 13.2., d'un *pro rata* égal au pourcentage d'heures 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 aux régimes 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 de l'article 15.3. b), les prestations d'invalidité sont versées au *pro rata* 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 complet ou à temps partiel peut revenir au travail avant l'expiration du congé à la condition qu'il fasse parvenir à son directeur un préavis écrit. Le directeur 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) Sous réserve d'un examen médical satisfaisant, si le congé sans traitement prévu en a) excède six (6) mois, le cadre est réintégré à un emploi identique ou équivalant à celui qu'il détenait lors de son départ. Il en est de même du cadre bénéficiant d'un congé sans traitement pour affaires publiques, et ce, à la fin de son terme d'office.
- f) Le présent article s'applique au cadre en congé sans traitement pour affaires publiques en vertu de l'article 13.8. des présentes en faisant les adaptations nécessaires pour ne pas contrevenir aux lois applicables en matière d'élection.

## **13.10. Congés parentaux**

### **13.10.1. Généralités**

Chaque congé doit être pris de façon continue sauf pour les exceptions prévues à la Loi sur les normes du travail. Malgré ce qui précède, les dix (10) semaines continues constituées par le congé de paternité et le congé parental peuvent, avec l'accord du supérieur immédiat, être fractionnées en deux périodes distinctes.

### **13.10.2. Congé de maternité**

- a) 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 à la présente Politique.
- b) Sous réserve du paragraphe h), la cadre enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement de vingt (20) semaines. Elle doit aviser la Ville 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 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 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 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) 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 précédent 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.

### **13.10.3. 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 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.

### **13.10.4. Congé de paternité**

- a) Le cadre dont la conjointe donne naissance à un enfant a droit à un congé sans traitement d'une durée de cinq (5) semaines continues. 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 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.

### **13.10.5. Congé de prise en charge**

- a) Le cadre qui ne bénéficie pas du congé de maternité prévu à l'article 13.10.2., bénéficie d'un congé de cinq (5) jours sans réduction de traitement, 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) Cette absence est d'au moins une (1) journée à la fois et il ne peut être pris après l'expiration des trente (30) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.
- c) Le cadre doit aviser la Ville de son absence le plus tôt possible.

### **13.10.6. Congé parental**

- 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 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 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 la Ville, à un congé parental à temps partiel sans traitement.

- 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 probable de celui-ci. Ce délai peut être moindre si la présence du salarié 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.

### **13.10.7. 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 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 dix (10) semaines pour le cadre à l'occasion de la naissance de son enfant, soit cinq (5) semaines pendant le congé de paternité et cinq (5) semaines pendant le congé parental en prolongation du congé de paternité;
- un maximum de dix (10) semaines pour la ou le cadre en congé d'adoption.

## **13.10.8. Avantages pendant les congés parentaux**

### **13.10.8.1. Généralités**

- a) Le cadre continue d'accumuler vacances, crédits d'heures en maladie, crédits de rémunération annuelle flexible, 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 le congé de maternité (20 semaines) 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 le congé de paternité (5 semaines) et les vingt-sept (27) premières semaines du congé parental;
  - un maximum de trente-deux (32) semaines pour la ou le cadre qui a adopté un enfant, soit pendant le congé d'adoption (10 semaines) et les vingt-deux (22) premières semaines du congé parental.
- b) Nonobstant l'article 14., si un solde de crédit de vacances demeure au 30 avril en raison d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité survenu en cours d'année, le cadre peut se faire monnayer une semaine de ce solde ou transférer la totalité de celui-ci dans la banque globale de temps, même si cela a pour effet d'excéder le maximum prévu de soixante (60) jours.
- c) Nonobstant l'article 14., si un solde de crédit de maladie demeure au 30 avril en raison d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité survenu en cours d'année, ce solde est payable à moins d'avis contraire ou transféré dans la banque globale de temps, même si cela a pour effet d'excéder le maximum prévu de soixante (60) jours.
- d) Le solde de fériés, de congés chômés et rémunérés octroyés au paragraphe 13.2., ou de congés mobiles au 30 avril en raison d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité n'est ni payable, ni transférable.

### **13.10.8.2. Congé parental à temps partiel**

- a) Le cadre continue d'accumuler vacances, crédits d'heures en maladie, crédits de rémunération annuelle flexible, 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 le congé de maternité (20 semaines) 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 le congé de paternité (5 semaines) et les vingt-sept (27) premières semaines du congé parental;
  - un maximum de trente-deux (32) semaines pour la ou le cadre qui a adopté un enfant, soit pendant le congé d'adoption (10 semaines) et les vingt-deux (22) premières semaines du congé parental;
- b) Au-delà de cette première période, les congés et les crédits d'heures sont calculés au *prorata* du nombre d'heures de présence au travail pendant le congé parental à temps partiel.

### **13.10.9. Régime d'assurance collective pendant le congé parental**

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.

### **13.10.10. Régime de retraite pendant le congé parental**

Pendant le congé de maternité, le congé d'adoption, le congé de paternité et les cinq (5) premières semaines du congé parental du cadre ayant bénéficié du congé de paternité, le cadre bénéficie d'une exonération des cotisations au régime de retraite qui lui est applicable pendant les semaines pour lesquelles il reçoit des indemnités en vertu de l'article 13.10.7.

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.

### **13.10.11. Retour au travail**

- a) À son retour au travail après le congé de maternité, d'adoption, de paternité ou parental, la Ville réinstalle 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 la disparition du poste s'il avait alors été au travail.
- b) Le cadre qui veut mettre fin à son congé de maternité, d'adoption, de paternité ou parental avant la date prévue doit donner à la Ville 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.

## **14. BANQUE GLOBALE**

- a) Le cadre peut se constituer une banque globale de temps qui ne peut excéder soixante (60) jours, dont le nombre d'heures est calculé en fonction des heures annuelles, en y transférant les soldes annuels des crédits obtenus en vertu des paragraphes 13.2., 13.4. et 13.6. selon les dispositions prévues aux articles se rattachant à ces congés.
- b) Les crédits accumulés dans la banque globale de temps peuvent être utilisés en tout temps.
- c) En cas de cessation d'emploi, les heures accumulées dans la banque globale de temps sont monnayables au départ.

## **15. RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE**

- a) Le cadre est couvert par le Programme flexible d'assurance collective sous réserve des dispositions applicables.
- b) 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, 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.
- c) Au 1<sup>er</sup> janvier, la Ville attribue à chaque employé cadre un montant de crédits flexibles que celui-ci pourra utiliser, à son choix, pour l'une des options suivantes :
  - 1. Paiement de sa part du coût des régimes enrichis;
  - 2. Dépôt au compte de gestion-santé;
  - 3. Transfert dans un REER individuel.
- d) 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 de gestion-santé.
- e) 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) prochaines années.
- f) 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.

### **15.1. Invalidité de courte durée**

#### **15.1.1. Généralités**

- a) Le cadre qui s'absente pour raison de maladie ou d'accident personnel autre que ce qui est prévu à l'article 16., doit utiliser prioritairement son crédit d'heures en maladie prévu au paragraphe 13.6.1. pour couvrir le délai de carence prévu à l'alinéa b) ci-après ou, à défaut d'avoir un solde suffisant de crédits de maladie, peut utiliser son crédit de banque globale de temps, de mobiles ou de vacances pour couvrir ce délai.

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.

- b) Sous réserve des dispositions s'appliquant au rentier du Régime ou d'un régime apparenté prévues à l'alinéa d) du présent article, le cadre qui s'absente pour raison de maladie ou d'accident personnel autre que ce qui est prévu à l'article 16., voit son traitement garanti pour un maximum de vingt-six (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 quarante-deux (42) heures ouvrables consécutives d'absence pour le cadre dont l'horaire de travail est de quarante-deux (42) heures et de quarante (40) heures ouvrables consécutives d'absence pour celui assigné aux activités autres que la lutte contre les sinistres.
- c) Le cadre qui a droit à sa pleine retraite sans réduction et qui devient invalide voit son traitement garanti pour un maximum de quinze (15) 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.
- d) Nonobstant l'alinéa c), le cadre contractuel qui est un rentier du Régime ou d'un régime apparenté bénéficie d'un maintien de salaire (100 %) en cas d'invalidité pour une période maximale de quinze (15) semaines; les autres garanties de l'assurance collective ne s'appliquent pas.
- e) 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.
- f) 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 aurait reçu s'il était resté au travail.
- g) Aussi souvent qu'elle le désire et dans tous les cas, la Ville peut, par un médecin de son choix, faire examiner le cadre absent pour raison de maladie ou d'accident autre que ce qui est prévu à l'article 16.

## **15.2. Avantages pendant une invalidité**

- a) Sous réserve des dispositions s'appliquant au cadre contractuel qui est un rentier d'un régime lié à la Ville prévues à l'article 15.1.1. d), pendant les vingt-six (26) semaines où le cadre est en invalidité, celui-ci continue d'accumuler vacances, crédits d'heures de maladie, crédits de rémunération annuelle flexible, 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 13.3., 13.4. et 13.6. sont calculés au *pro rata* du nombre de mois complets de service; ce *pro rata* est applicable après les vingt-six (26) premières semaines.

- b) Sous réserve des dispositions s'appliquant au cadre contractuel qui est un rentier du Régime ou d'un régime apparenté prévues à l'article 15.1.1. d), pendant les vingt-six (26) premières semaines où le cadre est en invalidité ou en invalidité 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 continue à participer à son régime de retraite.
- c) Nonobstant l'article 14., si un solde de crédit de vacances demeure au 31 décembre en raison d'une invalidité survenue en cours d'année, le cadre peut se faire monnayer une (1) semaine de ce solde ou transférer la totalité de celui-ci dans la banque globale de temps, même si cela a pour effet d'excéder le maximum prévu de soixante (60) jours.
- d) Nonobstant l'article 14., si un solde de congé maladie demeure au 31 décembre en raison d'une invalidité survenue en cours d'année, ce solde est payable à moins d'avis contraire ou transféré dans la banque globale de temps, même si cela a pour effet d'excéder le maximum prévu de soixante (60) jours.
- e) Nonobstant l'article 14., si un solde de congés fériés accumulés et non utilisés demeure en raison d'une invalidité survenue en cours d'année, ce solde est payable à moins d'avis contraire ou transféré dans la banque globale de temps, même si cela a pour effet d'excéder le maximum prévu de soixante (60) jours.
- f) Le solde au 30 avril de fériés, de congés chômés et rémunérés octroyés au paragraphe 13.2. ou le solde au 31 décembre de congés mobiles en raison d'une invalidité n'est ni payable, ni transférable.

### **15.3. Retour au travail suite à une invalidité**

- a) Le cadre, de retour 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 la protection d'invalidité de longue durée durant un congé sans traitement, ou le cadre qui aurait omis de payer la prime de cette garantie, ne pourra recevoir son traitement si son invalidité survient avant la date prévue de retour au travail.

## **16. MALADIES PROFESSIONNELLES ET ACCIDENTS DU TRAVAIL**

- a) Dans les cas de blessure subie ou de maladie résultant de l'exercice de ses fonctions, le cadre 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 sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et des règlements adoptés sous l'autorité de ces lois.
- b) Dès qu'un cadre est considéré apte au travail suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle, la Ville le réintègre dans son poste ou 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.

- c) Le cadre doit céder à la Ville les droits qu'il peut avoir contre les personnes responsables de sa maladie ou des blessures subies dans l'exercice de ses fonctions, jusqu'à concurrence de l'indemnité ou de la compensation que lui paie la Ville pour ces blessures ou cette maladie.

## **17. RÉGIME DE RETRAITE ET RÉEMPLOI D'UN RENTIER D'UN RÉGIME APPARENTÉ**

### **17.1. Participation au régime de retraite**

Le cadre adhère au *Régime de retraite des cadres de la Ville de Montréal* (ci-après le « Régime ») dès qu'il satisfait aux conditions d'adhésion du Régime.

### **17.2. Indemnité compensatoire pour non-participation au régime de retraite**

Le cadre contractuel qui avait l'option de ne pas adhérer au Régime et qui a choisi effectivement de ne pas y adhérer, a droit à une indemnité compensatoire pour non-participation au régime de retraite.

Le montant de l'indemnité correspond à un pourcentage du salaire annuel de base, ce pourcentage étant égal au pourcentage « P » de la formule suivante :

$$\text{« P »} = \text{Min} (1; \text{AC} / \text{AN}) \times \text{PCP}$$

où

« AC » représente l'âge courant du cadre au 31 décembre de l'année visée par l'indemnité (âge entier);

« AN » représente l'âge normal de la retraite applicable à ce cadre;

« PCP » représente le pourcentage de la cotisation patronale que la Ville devait verser à la caisse de retraite au 1<sup>er</sup> janvier de cette année à titre de cotisation pour les services courants, conformément au dernier rapport actuariel du régime déposé auprès de la Régie des rentes du Québec.

Ce montant est ajusté au *pro rata* du temps travaillé dans un emploi de cadre au cours de l'année visée par l'indemnité.

Cette indemnité est payable au plus tard le 28 février de l'année qui suit l'année à l'égard de laquelle l'indemnité est versée, sous la forme d'un montant forfaitaire.

Le cadre contractuel n'a plus droit à l'indemnité pour toute année qui suit le 31 décembre de l'année où il a atteint l'âge limite de participation à un régime agréé prévu au Règlement de la Loi de l'impôt sur le revenu.

Le cadre contractuel qui a choisi de ne pas adhérer au Régime peut choisir, par la suite, d'adhérer au Régime à compter du 1<sup>er</sup> janvier suivant. La période pendant laquelle le cadre contractuel a choisi de ne pas adhérer au Régime ne peut faire l'objet d'un rachat dans le cadre du régime de retraite.

### **17.3. Retour à l'emploi d'un retraité**

Conformément aux dispositions du Régime, le cadre qui reçoit une rente du Régime ou d'un régime apparenté ne peut adhérer au Régime. 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.

Toutefois, si le régime qui lui verse la rente prévoit expressément la possibilité de suspendre sa rente, le cadre peut adhérer au Régime et y cotiser à compter de la date où cet autre régime suspend sa rente.

Le cadre qui reçoit une rente du Régime ou d'un régime apparenté n'a pas droit à l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 17.2. même lorsque sa rente est suspendue.

## **18. FRAIS DE DÉPLACEMENT OU DE REPRÉSENTATION**

### **18.1. Allocation automobile**

Conformément aux encadrements administratifs 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 émise par le gestionnaire. Pour le cadre administratif, l'allocation est octroyée pour une période maximale de douze (12) mois et elle peut être reconduite au terme de douze (12) mois selon les conditions applicables.
- 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) Si requis, un remboursement du kilométrage excédentaire selon un taux régressif peut s'ajouter au montant de base.
- d) Les montants de l'allocation et les taux au kilomètre sont révisés le 1<sup>er</sup> 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.
- e) 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.

### **18.2. Frais de déplacements et dépenses afférentes**

Le remboursement des déplacements pour affaires hors du territoire de la Ville ainsi que des dépenses afférentes sont assujettis aux encadrements et politiques émises par l'Administration, telles que modifiées de temps à autre.

## 19. 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 permanent ou régulier, sur présentation d'une attestation de succès, ou dans le cas où il n'existe pas d'examen, une attestation de présence au cours, 100 % des frais d'inscription et de scolarité de tout cours d'étude approuvé au préalable par la direction du Service.
- b) Si un cours est demandé par la Ville ou les autorités gouvernementales, les frais d'inscription et de scolarité sont complètement payés par la Ville; si ces cours ont lieu durant les heures de travail, il n'y a pas de retenue de traitement et le cadre n'est pas tenu de remettre en temps la période des cours; 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 à durée déterminée.

## 20. PRIMES

- a) Le cadre travaillant sur des quarts de travail en rotation bénéficie d'une prime de rotation établie à 3 535 \$ annuellement. La prime est versée au *pro rata* du nombre de mois complets de service pendant lesquels le cadre a travaillé selon cet horaire dans l'année. La prime est indexée au 1<sup>er</sup> janvier à la discrétion du comité exécutif.
- b) Le chef de division ou le chef aux opérations qui travaille dans les services de soutien et qui est désigné pour assurer un « tour de garde » en dehors des heures normales de travail bénéficie d'une prime de garde établie à 4 305 \$ annuellement. La prime est versée au *pro rata* du nombre de mois complets de service pendant lesquels le cadre a assumé son tour de garde. La prime est indexée au 1<sup>er</sup> janvier à la discrétion du comité exécutif.
- c) Le chef de division ou le chef aux opérations qui travaille dans les services de soutien qui n'a pas été préalablement identifié pour assurer la garde de la semaine et qui est sollicité un jour férié reçoit une prime de rappel de 150 \$ s'il justifie quatre (4) heures de travail pour ce jour.
- d) Le membre de l'état-major formé et certifié à titre de premier répondant, reçoit au moment de sa certification annuelle, une prime de 1 900 \$. La prime est indexée au 1<sup>er</sup> janvier à la discrétion du comité exécutif.
- e) Aux fins d'application du régime de retraite, la prime de rotation, la prime de garde et la prime de rappel sont considérées comme du salaire. Seule la prime de premier répondant n'est pas intégrée au salaire.

## **21. 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'exécution de ses fonctions et avec l'assentiment de la Ville, d'un véhicule automobile appartenant à la Ville, 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 précédent est également accordée par la Ville au cadre qui, dans l'exécution de ses fonctions et avec l'assentiment de la Ville, est passager d'un véhicule appartenant à la Ville ou loué par cette dernière.
- d) Dans le cas où un cadre fait usage dans l'exécution de ses fonctions avec l'assentiment de la Ville et 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, mais seulement si ce cadre n'est pas reconnu coupable d'une infraction au Code criminel liée à 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.

## **22. CESSATION D'EMPLOI**

### **22.1. Généralités**

- a) La Ville a le droit de mettre fin à l'emploi du cadre en tout temps pour motifs sérieux sans délai de congé ni indemnité en tenant lieu.
- b) Le cadre peut mettre fin à son emploi en tout temps en donnant à son Employeur 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 ou contractuel en tout temps en lui remettant une indemnité compensatoire ou un délai de congé, selon les conditions prévues à l'article 22.2.
- d) Un avis écrit de la cessation d'emploi est remis au cadre conformément à la Loi sur les normes du travail. 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 23. des présentes.

Il doit préciser l'indemnité compensatoire offerte ou le délai de congé applicable, le cas échéant. L'indemnité compensatoire offerte ou le 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.

La convention de départ prévue à l'annexe A est remise au cadre et doit être signée par les deux parties.

Sous réserve du paragraphe 22.3., le Service de sécurité incendie de Montréal est responsable du financement de l'indemnité compensatoire.

- e) 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.
- f) 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 résiduel de ladite indemnité est, comme condition d'embauche, remboursée au moment de cette embauche, mais ajoutée, le cas échéant, à l'indemnité de départ à la fin de l'emploi jusqu'à concurrence d'un montant total de douze (12) mois de salaire.

## **22.2. 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 cadre régulier. Pour le cadre contractuel, la Ville verse une indemnité compensatoire tenant lieu de délai de congé.

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

Si la cessation d'emploi du cadre contractuel survient avant qu'il n'ait complété une année de contrat, il est admissible à une indemnité compensatoire équivalant à une (1) semaine de salaire par tranche de trois (3) mois de contrat complétée. Si le contrat de travail est à durée déterminée, cette indemnité ne peut en aucun cas excéder le solde de la période résiduelle du contrat.

- b) Si le cadre régulier a atteint douze (12) mois de service au moment de la cessation d'emploi, il est admissible à un délai de congé ou une indemnité compensatoire équivalant à un (1) mois de salaire par année de service. La durée minimale est de six (6) mois et ne peut en aucun cas excéder douze (12) mois. Elle est calculée au prorata des mois complets de service accompli.

Si le cadre contractuel a complété une année de contrat au moment de la cessation d'emploi, il est admissible à une indemnité compensatoire équivalant à (1) mois de salaire par année de contrat complétée, mais ne pouvant toutefois excéder trois (3) mois. Si le contrat de travail est à durée déterminée, cette indemnité ne peut en aucun cas excéder le solde de la période résiduelle du contrat.

- c) 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 en vertu de l'article 6.1. des présentes, modifiées de temps à autre.

### **22.3. 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 de sécurité incendie de Montréal est responsable de transmettre cet avis du délai de congé et doit en informer l'arrondissement ou le service 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, l'arrondissement ou le service 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) Dans le cas où la Ville met fin à l'affectation temporaire avant l'échéance du délai de congé, le service où le poste est aboli doit verser la partie résiduelle dudit délai de congé sous forme d'indemnité compensatoire, calculée selon les modalités prévues à l'article 22.2. mais en fonction du salaire du poste aboli.

### **22.4. Démission pendant la période de délai de congé**

Le cadre qui remet sa démission avant l'échéance du délai de congé n'a pas droit à la partie résiduelle dudit congé sous forme d'indemnité compensatoire.

## **23. RÈGLES ÉTHIQUES APRÈS-EMPLOI**

- a) 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.
- b) 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 de Montréal ou un tiers avec lequel il avait des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la cessation de ses fonctions.
- c) 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.
- d) 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.

## Annexe A – Convention de départ

**ENTRE**

**VILLE DE MONTRÉAL**, personne morale de droit public constituée le premier (1<sup>er</sup>) janvier deux mille deux (2002) en vertu de la Charte de la Ville de Montréal (L.R.Q., c. C-11.4), ayant son siège social au 275, rue Notre-Dame Est, dans les ville et district de Montréal, province de Québec, H2Y 1C6, représentée aux fins des présentes par le le • (nom et titre du fonctionnaire autorisé) dûment autorisé par • (choisir selon le cas : résolution du conseil d'arrondissement **OU** résolution du comité exécutif **OU** règlement de délégation de pouvoirs).

Ci-après appelé « la Ville »

**ET**

\_\_\_\_\_, matricule \_\_\_\_\_, domicilié et résidant au \_\_\_\_\_ à Montréal, province de Québec

Ci-après appelé « l'Employé »

\_\_\_\_\_

**ATTENDU QUE** l'Employé a été embauché par la Ville le (inscrire la date d'embauche de l'employé) et a le statut d'employé régulier;

**ATTENDU QUE** la Ville met fin à l'emploi de l'Employé à compter du (inscrire la date de fin d'emploi);

**ATTENDU QUE** la Ville et l'Employé souhaitent préciser les termes de la cessation d'emploi;

**ATTENDU QUE** la Ville et l'Employé en sont venus à une entente et souhaitent par la présente confirmer les termes de leur entente;

## LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

### 1. DÉFINITION

Dans la présente convention, à moins que le contexte n'indique un sens différent, l' « Annexe A-1 » signifie le formulaire relatif aux modalités de versement de la somme due par la Ville.

### 2. ENGAGEMENTS DE L'EMPLOYÉ

Afin de bénéficier des avantages prévus à la présente entente, l'Employé convient de :

- 2.1 cesser d'occuper son emploi auprès de la Ville à compter du (inscrire la date de fin d'emploi);
- 2.2 remettre à la Ville immédiatement après la signature de la présente convention, 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 des informations confidentielles de celle-ci;
- 2.3 respecter son obligation de loyauté et les règles éthiques après-emploi prévues à l'article 23 de la *Politique régissant la rémunération et les conditions et avantages des cadres de l'état-major du Service de sécurité incendie de Montréal*;
- 2.4 remettre, le cas échéant, lors de la signature de la présente convention, l'Annexe A-1 dûment complétée et signée et, advenant son choix de l'option a), tenir la Ville indemne de toute réclamation, charge ou impôt par les autorités fiscales ou gouvernementales de même que payer les frais de recours y afférents le cas échéant;
- 2.5 rembourser à la Ville, s'il est réembauché par celle-ci, 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 résiduel de ladite indemnité.

### 3. ENGAGEMENTS DE LA VILLE

En considération des présentes, la Ville convient de lui verser :

- 3.1 une somme forfaitaire de (inscire le montant de la somme forfaitaire) \$, payée conformément à l'Annexe A-1 complétée par l'Employé.
- 3.2 dans les soixante (60) jours de la date où il cesse d'occuper son emploi, le solde des banques monnayables, conformément aux conditions de travail de l'Employé.

#### 4. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 4.1 L'Employé reconnaît que les sommes versées en vertu de l'article 3 des présentes inclut toute somme qui pourrait lui être due à titre d'indemnité de départ, délai de congé ou préavis en vertu de la Loi sur les normes du travail ou toute autre loi applicable et renonce à exercer tout recours ou à engager toute procédure à cet égard.
- 4.2 En considération des paiements et engagements susdits, l'Employé donne par la présente, une quittance complète, finale, définitive et irrévocable à la Ville, ses élus, employés, officiers et représentants quelconques de tout montant, dommages, pertes, réclamations, droits et recours de quelque nature que ce soit, qu'il a ou pourrait avoir en rapport avec son emploi ou découlant de son emploi avec la Ville ou de la cessation d'emploi susdite.
- 4.3 L'Employé déclare comprendre la présente, en être pleinement satisfait et la signer librement et volontairement.
- 4.4 La présente entente est conditionnelle à son approbation par l'autorité compétente.
- 4.5 La présente entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du Code civil du Québec.

**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ LA PRÉSENTE ENTENTE, EN TROIS EXEMPLAIRES.**

#### LA VILLE :

(titre de l'employé autorisé en vertu des actes de délégation)

\_\_\_\_\_

par : (nom de l'employé autorisé)

\_\_\_\_\_

Date

#### L'EMPLOYÉ :

\_\_\_\_\_

(nom de l'employé)

\_\_\_\_\_

Date

**ANNEXE A - 1**

**MODALITÉS DE VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPENSATOIRE  
TENANT LIEU DE DÉLAI DE CONGÉ**

Je, soussigné, (nom de l'employé), désire que le paiement de la somme forfaitaire soit effectué en un seul versement tel qu'indiqué ci-dessous (encerclez votre choix : A ou B) :

- a) Selon les instructions apparaissant aux formulaires « dispenses de retenir l'impôt à l'égard des transferts de fonds » et à son dernier avis de cotisation joints aux présentes, le montant ainsi transféré ne pouvant excéder le maximum prescrit par les lois fiscales.

Le solde, le cas échéant, devant m'être directement payé, après impôts et autres retenues à la source applicables.

\_\_\_\_\_

(Nom de l'employé)

\_\_\_\_\_

Date

- b) La totalité de la somme doit m'être directement payée, après impôts et autres retenues à la source applicables.

\_\_\_\_\_

(Nom de l'employé)

\_\_\_\_\_

Date

## ANNEXE B – Taux de salaire de l'état-major pompier 2014-2015

### Taux 2014

Groupe	Taux
1	117 069 \$
2	105 256 \$

### Taux 2015

Groupe	Taux
1	119 410 \$
2	107 361 \$

## ANNEXE C – Horaire de travail de l'état-major pompier

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
<b>6 h</b>	Groupe 4 1	Groupe 4 2	Groupe 4 3	Groupe 4 4	Groupe 3 5	Groupe 3 6	Groupe 3 7
<b>16 h</b>	Groupe 1	Groupe 1	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 2	Groupe 2	
<b>6 h</b>	Groupe 1 8	Groupe 1 9	Groupe 1 10	Groupe 1 11	Groupe 2 12	Groupe 2 13	Groupe 2 14
<b>16 h</b>	Groupe 3	Groupe 3	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 4	Groupe 4	
<b>6 h</b>	Groupe 3 15	Groupe 3 16	Groupe 3 17	Groupe 3 18	Groupe 4 19	Groupe 4 20	Groupe 4 21
<b>16 h</b>	Groupe 2	Groupe 2	Groupe 2	Groupe 1	Groupe 1	Groupe 1	
<b>6 h</b>	Groupe 2 22	Groupe 2 23	Groupe 2 24	Groupe 2 25	Groupe 1 26	Groupe 1 27	Groupe 1 28
<b>16 h</b>	Groupe 4	Groupe 4	Groupe 4	Groupe 3	Groupe 3	Groupe 3	

## ANNEXE D – Définitions

Aux fins d'application des dispositions des conditions et avantages des cadres, les expressions suivantes ont la signification ci-après indiquée.

« Directeur » : désigne le directeur du Service de sécurité incendie de Montréal.

« Cadre » : lorsque non spécifié dans le texte, l'appellation « cadre » réfère :

- au cadre membre de l'état-major ayant un statut permanent, régulier ou contractuel;
- au rentier d'un régime lié par la Ville.

« 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 » : signifie un mois de calendrier pendant lequel l'employé a été rémunéré par la Ville ou a bénéficié des prestations d'invalidité à court terme mentionnées à l'article 6 pendant plus de la moitié du nombre de jours de travail prévus à son horaire dans ce mois.

« 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 » : correspond au Service de sécurité incendie de Montréal.