

Service des ressources humaines
Direction de la rémunération globale
et systèmes d'information RH

Conditions de travail des cadres de la Ville de Montréal

Février 2026

Montréal 

Table des matières

1	Préambule.....	1
2	Application.....	1
3	Définitions.....	2
4	Statuts.....	2
4.1	Permanent.....	2
4.2	En disponibilité	2
4.3	Régulier	2
4.4	Contractuel.....	2
5	Mandat de cadre de direction.....	3
5.1	Durée du mandat	3
5.2	Retrait du mandat.....	3
6	Probation	3
7	Horaire de travail	3
8	Congés.....	5
8.1	Jours fériés et congés chômés et rémunérés	5
8.2	Congés mobiles	6
8.3	Congés annuels (vacances)	6
8.4	Congés spéciaux.....	8
8.5	Congés de maladie	8
8.6	Congé mieux-être.....	9
8.7	Banque d'heures prioritaires de maladie	9
8.8	Congé pour affaires judiciaires	9
8.9	Congé pour affaires publiques	10
8.10	Congé sans traitement.....	10
8.11	Congés parentaux.....	11
9	Rémunération et administration des salaires	15
9.1	Évaluation des emplois	15
9.2	Structure salariale	15
9.3	Détermination du salaire	15
10	Programme de gestion de la performance des cadres.....	17
10.1	Principes	17
10.2	Admissibilité	17
10.3	Augmentation salariale	17

11 Régime d'assurance collective	18
11.1 Dispositions générales	18
11.2 Invalidité de courte durée	18
11.3 Invalidité de longue durée	18
11.4 Avantages pendant une invalidité	19
11.5 Retour au travail à la suite d'une invalidité	19
12 Maladies professionnelles et accidents de travail	20
13 Régime de retraite et réemploi d'une rentière ou d'un rentier d'un régime de retraite apparenté	20
13.1 Participation au Régime de retraite	20
13.2 Indemnité compensatoire pour non-participation au régime de retraite	21
13.3 Retour à l'emploi d'une ou d'un retraité	21
14 Frais de déplacements et de représentation	21
14.1 Frais de déplacements et dépenses afférentes	21
14.2 Frais de corporation professionnelle	21
15 Frais de scolarité	21
16 Primes	22
16.1 Prime de rotation	22
16.2 Prime de disponibilité	22
16.3 Cumul des primes	22
17 Aide judiciaire	23
18 Cessation d'emploi	23
18.1 Généralités	23
18.2 Indemnité compensatoire et délai de congé	24
18.3 Affectation temporaire pendant le délai de congé	25
19 Règles éthiques après emploi	25
20 Règles applicables au télétravail	26
21 Comité conjoint	26
Annexe 1 – Structure salariale des cadres et prime de rotation	27
Annexe 2 – Grille d'augmentation salariale des cadres	28

1 Préambule

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

Les présentes conditions de travail des cadres de la Ville sont en vigueur à compter de leur adoption par le comité exécutif de la Ville.

Elles continuent de s'appliquer jusqu'à ce que le comité exécutif approuve les modifications qui pourraient y être apportées. Le Service des ressources humaines définit les modalités d'application et d'interprétations, telles que modifiées de temps à autre, qui découlent des présentes conditions.

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

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

Les représentantes et représentants de l'ACMM sont considérés comme étant au travail et reçoivent leur traitement salarial usuel lors des rencontres prévues pendant leurs heures de travail avec les représentantes et représentants de la Ville, sous réserve de l'approbation du Service des ressources humaines et des communications. Il est également reconnu que les membres du conseil d'administration de l'ACMM peuvent agir à titre de représentantes et représentants de celle-ci lors de différents événements. Les modalités sont établies par le comité conjoint (article 21).

2 Application

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

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

* Cependant, les membres du personnel syndiqué affectés temporairement dans un emploi de cadre pour une période continue de plus de six (6) mois, obtiennent au 1^{er} mai subséquent le plein quantum de congés mobiles des cadres prévu à l'article 8.2.1 a).

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

3 Définitions

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

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

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

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

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

4 Statuts

4.1 Permanent

Le statut permanent est octroyé au personnel :

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

4.2 En disponibilité

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

4.3 Régulier

Le statut régulier est octroyé au personnel embauché pour occuper un emploi de cadre, selon les règles de dotation en vigueur, pour une durée indéterminée.

4.4 Contractuel

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

5 Mandat de cadre de direction

La ou le cadre de direction se voit octroyer un mandat sur décision de l'autorité compétente.

5.1 Durée du mandat

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

5.2 Retrait du mandat

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

5.2.1 Cadre de direction permanent

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

5.2.2 Cadre de direction régulier et contractuel

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

6 Probation

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

7 Horaire de travail

- a) La ou le cadre doit accorder la disponibilité requise à la réalisation des objectifs et des activités de son unité. Son horaire peut difficilement être limité à des heures fixes régulières. À ce titre, la ou le cadre peut moduler son horaire de travail en conséquence.

- b) Considérant la réalité professionnelle des cadres, le concept d'horaire agile est applicable à ces derniers. À cet effet, il leur est permis d'ajuster ponctuellement leur horaire de travail afin de répondre à une obligation personnelle ou familiale. La ou le cadre doit toutefois s'assurer que cela n'entrave pas la réalisation des objectifs et des activités de son unité.

Cette disposition ne doit toutefois pas systématiquement se substituer à l'usage des différents congés disponibles.

- c) À l'exception des cadres ayant un horaire particulier ou ayant un horaire de moins de cinq (5) jours par semaine, et sous réserve des besoins opérationnels des unités, les cadres peuvent bénéficier d'une (1) semaine de travail comprimée correspondant à quatre jours et demi (4,5) par semaine ou à neuf (9) jours par période de deux (2) semaines, tout au long de l'année, sans égard aux journées prévues à 8.1.1 a).

À ce titre, une (1) semaine de travail comprimée est définie comme un horaire de travail variable qui comprime les heures hebdomadaires régulières sur une période donnée.

Afin de permettre à chaque unité d'assurer une continuité dans leurs opérations, l'horaire comprimé peut faire l'objet de différents aménagements sur une période de deux (2) semaines.

- d) Aux fins uniquement de divers calculs administratifs, la semaine régulière de travail est réputée être de trente-sept heures et demie (37,5) par semaine, sept heures et demie (7,5) par jour, cinq (5) jours par semaine, sauf pour certains cadres (contremaîtresses, contremaîtres et autres emplois déterminés par le Service des ressources humaines) dont les besoins opérationnels requièrent un horaire particulier, soit un horaire supérieur à trente-sept heures et demie (37,5) par semaine.
- e) Le temps de travail en excédent de la semaine régulière n'est pas rémunéré.
- f) Exceptionnellement, lors de situations majeures et imprévues, ou à l'occasion de période de pointe préalablement identifiée et exigeant un temps de travail excédant l'horaire de travail normalement attendu, le temps de travail supplémentaire peut être payé au taux régulier ou transféré dans la banque de temps compensé, au choix du cadre, jusqu'à concurrence du maximum de celle-ci.
- g) Lorsqu'un sinistre majeur se produit et que la coordonnatrice ou le coordonnateur de la sécurité civile de l'agglomération de Montréal, ou sa remplaçante ou son remplaçant met en place le plan de sécurité civile au niveau d'intervention 1 ou 2, ou qu'elle ou qu'il décrète l'état d'urgence, le temps de travail supplémentaire peut être payé au taux régulier ou transféré dans la banque de temps compensé, au choix du cadre, jusqu'à concurrence du maximum de celle-ci.
- h) Pour les cas prévus au paragraphe f) et g), le temps de travail supplémentaire payé ou transféré doit être approuvé par la direction générale adjointe responsable de l'unité et pour les arrondissements, par la Direction générale adjointe – Service aux citoyens.
- i) La ou le cadre dont les besoins opérationnels requièrent un horaire particulier, ou dont l'emploi est identifié par le Service des ressources humaines, qui est requis expressément d'offrir une prestation de travail est, à son choix, payé au taux régulier pour chacune des heures effectuées au-delà des heures normales, ou son temps est remis dans la banque de temps compensé.
- j) Les crédits accumulés dans la banque de temps compensé ne peuvent excéder trois (3) semaines. Ces crédits peuvent être utilisés en tout temps et le solde au 31 octobre de chaque année (ou au départ en cas de cessation d'emploi) est monnayable.

8 Congés

8.1 Jours fériés et congés chômés et rémunérés

8.1.1 Généralités

a) Les jours fériés suivants sont chômés et rémunérés :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) À l'exception du cadre travaillant selon un horaire particulier tel que décrit à l'article 7, une ou un cadre qui est requis de travailler en-dehors de son horaire normal de travail

pendant une journée prévue au paragraphe 8.1.1 a) reçoit son traitement régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) et bénéficie de la remise à son crédit de jours fériés des heures travaillées durant le congé.

- b) Une ou un cadre régit par l'article 8.1.1 b) qui est requis de travailler en-dehors de son horaire normal de travail pendant une journée prévue au paragraphe 8.1.1 a) reçoit son traitement régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) pour les heures effectuées.

8.1.3 Solde à la fin de l'année de référence

Au 1^{er} mai, la Ville paie à la ou le cadre le solde de son crédit de jours fériés au taux de son traitement annuel au 30 avril de l'année.

8.1.4 Solde au départ

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

8.2 Congés mobiles

8.2.1 Modalités

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

8.2.2 Choix

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

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

8.2.3 Solde à la fin de l'année de référence

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

8.2.4 Solde au départ

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

8.3 Congés annuels (vacances)

8.3.1 Généralités

- a) La ou le cadre a droit, par anticipation, dès son embauche, à trois (3) semaines de vacances annuelles calculées au prorata selon le nombre de mois à courir entre la date d'embauche et le 30 avril suivant (1/10 par mois complet de service).

La ou le cadre bénéficiant déjà de vacances annuelles par accumulation qui est nommé temporairement ou en titre dans un poste de cadre continue à obtenir ses crédits de vacances selon le mode par accumulation.

Au moment de l'embauche, sur recommandation du Service des ressources humaines, la Ville peut octroyer un crédit de vacances supérieur au minimum du barème prévu au présent paragraphe.

- b) La période de référence des vacances s'étend du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.
- c) Le choix des périodes de vacances est déterminé après entente entre la ou le cadre et sa ou son gestionnaire immédiat.
- d) Selon le nombre d'années de service acquis à la Ville au 31 décembre de l'année courante, la ou le cadre a droit, au 1^{er} mai, à des vacances annuelles selon le barème suivant :
 - Moins de cinq (5) ans : trois (3) semaines
 - Cinq (5) ans et moins de quinze (15) ans : quatre (4) semaines
 - Quinze (15) ans et moins vingt (20) ans : cinq (5) semaines
 - Vingt (20) ans et plus : six (6) semaines
- e) La ou le cadre absent sans traitement au cours de l'année a droit, au 1^{er} mai suivant, à un nombre d'heures de vacances correspondant au nombre de mois complets de service.
- f) La ou le cadre peut recevoir son traitement pour la période des vacances avant son départ, à la condition qu'elle ou 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.
- g) La ou le cadre réembauché(e) à la Ville moins de douze (12) mois après son départ se voit reconnaître le nombre d'années de service acquis à la Ville au moment de son départ.

8.3.2 Solde à la fin de l'année de référence

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

8.3.3 Solde au départ

- a) La ou le cadre qui s'est vu accorder des vacances par anticipation lors de son embauche n'a droit, pour l'année durant laquelle elle ou il quitte le service de la Ville, qu'à un dixième (1/10)

de la valeur du nombre d'heures prévues au paragraphe 8.3.1 par mois complet de service entre le 1^{er} mai courant et le moment de son départ.

- b) La ou le cadre dont les vacances sont accordées par accumulation a droit au paiement du solde des heures de vacances accumulées au 1^{er} mai et non prises, plus un dixième (1/10) de ce nombre par mois complet de service entre le 1^{er} mai courant et le moment de son départ.
- c) Ces heures sont payables au taux du dernier traitement.
- d) La Ville est autorisée à retenir, sur les derniers chèques de paie de la ou du cadre, toute somme d'argent proportionnelle au crédit d'heures de vacances versé par anticipation alors que la ou le cadre n'y avait pas droit.

8.4 Congés spéciaux

- a) La ou le cadre peut s'absenter une (1) journée, sans réduction de traitement, le jour de son mariage ou de son union civile.
- b) À l'occasion du décès ou des funérailles de son père, sa mère, ses enfants, son frère, sa sœur, sa conjointe, son conjoint ou les enfants de la conjointe ou du conjoint, la ou le cadre a droit à une absence de cinq (5) jours dont deux (2) jours sans réduction de traitement.
- c) À l'occasion du décès ou des funérailles de son gendre, sa bru, de ses grands-parents, de ses petits-enfants, du père ou de la mère de sa conjointe ou son conjoint, de sa belle-sœur ou de son beau-frère, la ou le cadre a droit à une absence de cinq (5) jours dont une (1) journée sans réduction de traitement.
- d) La ou le cadre peut s'absenter pour des motifs personnels dont la durée, compte tenu des circonstances, est préalablement déterminée avec sa ou son gestionnaire immédiat.
- e) Les heures d'absence découlant de l'application de l'alinéa d) sont déduites de ses crédits d'heures de maladie respectivement aux paragraphes 8.7 et 8.5.

8.5 Congés de maladie

8.5.1 Généralités

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

8.5.2 Solde à la fin de l'année de référence

Au 1^{er} mai, le solde du crédit d'heures de maladie est rémunéré au taux de son traitement au 30 avril de l'année écoulée.

8.5.3 Solde au départ

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

8.6 Congé mieux-être

8.6.1 Modalités

- a) Au 1^{er} mai, la ou le cadre a droit, par anticipation, à un congé mieux-être équivalant à sept heures et demie (7,5) de travail régulier. Le congé mieux-être est acquis selon le nombre de mois complets de service accumulé entre le 1^{er} mai et le 30 avril de la période en cours.
- b) La ou le cadre travaillant selon un horaire particulier, tel que décrit à l'article 7, voit le quantum du congé mieux-être ajusté au prorata du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail.

8.6.2 Solde à la fin de l'année de référence ou au départ

Le solde au 30 avril ou au départ de la Ville n'est ni transférable, ni monnayable.

8.7 Banque d'heures prioritaires de maladie

- a) Au 1^{er} mai, la Ville accorde un crédit de quinze (15) heures de banque prioritaire de maladie. Ces heures sont utilisées en priorité pour les absences en maladie, les obligations familiales ou parentales. Ces heures sont rémunérées au taux de traitement habituel, elles ne sont pas monnayables et ne peuvent être reportées.
- b) La ou le cadre travaillant selon un horaire particulier, tel que décrit à l'article 7, voit le quantum d'heures prioritaires de maladie ajusté au prorata du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail.

8.8 Congé pour affaires judiciaires

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

8.9 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 à la ou au cadre qui rencontre les conditions qui y sont prévues.

8.10 Congé sans traitement

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

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

- b) La ou 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 collective qui lui est applicable, la ou le cadre peut maintenir sa couverture d'assurance si elle ou il en fait la demande dans les trente et un (31) jours qui suivent le début du congé et si elle ou 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, la ou le cadre peut continuer de participer au régime de retraite si elle ou il en fait la demande à l'expiration de son congé et si elle ou il verse la totalité des cotisations, y compris celles de la Ville.

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

Au cours du congé sans traitement à temps partiel et à défaut de stipulations contraires au régime d'assurance qui lui est applicable, la ou le cadre doit maintenir sa participation au régime d'assurance et elle ou 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 une ou un cadre devient invalide durant son congé sans traitement à temps partiel et sous réserve du paragraphe 11.5 alinéa b), les prestations d'invalidité sont versées au prorata de la période travaillée et le plein versement des prestations d'invalidité débute à la date prévue de retour au travail à temps complet.

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

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

- e) Le présent paragraphe s'applique à la ou au cadre en congé sans traitement pour affaires publiques en vertu du paragraphe 8.9, en faisant les adaptations nécessaires pour ne pas contrevenir aux lois applicables en matière d'élection.
- f) Conformément à l'encadrement administratif « Congé à traitement différé » en vigueur et selon les conditions qui y sont prévues, il est possible pour une ou un cadre, après approbation de sa ou son gestionnaire immédiat, de bénéficier d'un congé à traitement différé.

8.11 Congés parentaux

8.11.1 Généralités

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

8.11.2 Congé de maternité

- a) La cadre peut s'absenter sans traitement pour un examen lié à la grossesse, effectué par une professionnelle ou un professionnel de la santé ou par une sage-femme. La cadre avise sa ou son gestionnaire immédiat le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.
- b) Sous réserve de l'alinéa h), la cadre enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement de vingt (20) semaines. Elle doit aviser sa ou son gestionnaire immédiat dix (10) jours ouvrables avant la date de son départ en présentant un certificat médical de sa ou 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^e) semaine avant la date probable de la naissance inscrite au certificat médical requis à l'alinéa b).
 - Si la cadre veut reprendre son travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle doit produire un certificat médical attestant que la reprise de son emploi, à ce moment, ne met pas sa santé en danger.
 - Si la naissance a lieu après la date prévue et que la cadre n'a pas pu bénéficier d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance, elle a droit automatiquement à une prolongation du congé de maternité équivalant à la période de retard.
 - La cadre qui fait parvenir à sa ou son gestionnaire immédiat, avant la date d'expiration de son congé de maternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical.
- e) En raison d'un mauvais état de santé, la cadre enceinte est considérée en congé de maladie jusqu'à la date du début de son congé de maternité, sur présentation d'une preuve médicale satisfaisante justifiant une invalidité totale.
- f) En cas d'interruption de grossesse ou en cas d'urgence découlant de l'état de grossesse

entraînant un arrêt de travail, la cadre doit, aussitôt que possible, donner à sa ou son gestionnaire immédiat un avis accompagné d'un certificat médical attestant de l'interruption de grossesse ou de l'urgence et est alors considérée en congé de maladie.

- g) La cadre enceinte exposée à des radiations, à des substances toxiques ou à des conditions de travail comportant du danger physique pour elle ou l'enfant à naître, doit être déplacée dans un autre poste, sur présentation d'une preuve médicale satisfaisante justifiant le déplacement.
- h) En raison d'un mauvais état de santé, la cadre peut, immédiatement après son congé de maternité, prévu à l'alinéa b), être considérée en congé de maladie, sur présentation d'une preuve médicale satisfaisante justifiant une invalidité totale.
- i) Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la cadre a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé. Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, la cadre a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de vingt (20) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

8.11.3 Congé d'adoption

- a) La ou le cadre qui adopte légalement un enfant mineur autre qu'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé d'adoption sans traitement de treize (13) semaines continues, qui doit se terminer au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la prise en charge de l'enfant. Ce congé peut être fractionné après entente avec sa ou son gestionnaire immédiat.
- b) La ou le cadre doit aviser sa ou son gestionnaire immédiat dix (10) jours ouvrables avant la date de son départ en présentant une déclaration écrite et les pièces justificatives attestant de la démarche d'adoption légale de l'enfant.

8.11.4 Congé de paternité

- a) La ou le cadre dont la conjointe donne naissance à un enfant ou qui accueille un enfant à la suite d'une grossesse pour autrui a droit à un congé sans traitement de cinq (5) semaines continues. Ce congé peut être fractionné après entente avec sa ou son gestionnaire immédiat. Il n'est pas transférable à la mère et ne peut pas être partagé entre le père et la mère.
- b) Ce congé peut être pris à n'importe quel moment, mais il ne peut pas commencer avant la semaine de la naissance de l'enfant et doit se terminer au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance de l'enfant.
- c) La ou le cadre doit aviser sa ou son gestionnaire immédiat trois (3) semaines avant la date du début du congé en présentant une déclaration attestant de sa demande de congé de paternité auprès du Régime québécois d'assurance parentale et en indiquant la durée de celui-ci. Le délai peut être moindre si la naissance survient avant la date prévue de celle-ci.

8.11.5 Naissance ou adoption

- a) La ou le cadre peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours rémunérés, lorsque sa conjointe donne naissance, lorsqu'elle ou il accueille un enfant à la suite d'une grossesse pour autrui, à l'occasion de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de la grossesse de sa

conjointe à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse.

- b) Ce congé peut être fractionné en journée. Il ne peut être pris après l'expiration des trente (30) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.
- c) La ou le cadre doit aviser sa ou son gestionnaire immédiat de son absence le plus tôt possible.

8.11.6 Congé parental

- a) Un congé parental continu et sans traitement, qui ne peut excéder soixante-cinq (65) semaines, est accordé à la ou au cadre qui est la mère ou le père d'un nouveau-né et à la ou au cadre qui adopte un enfant. Le congé peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est pris en charge.

Le congé parental se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix-huit (78) semaines après la prise en charge de l'enfant, sauf dans les cas prévus par la loi.

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

8.11.7 Prestations supplémentaires d'assurance parentale

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

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

8.11.8 Avantages pendant les congés parentaux

8.11.8.1 Généralités

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

8.11.9 Régime d'assurance collective pendant les congés parentaux

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

8.11.10 Régime de retraite pendant les congés parentaux

- a) Pendant les semaines pour lesquelles elle ou il reçoit des indemnités en vertu du paragraphe 8.11.7, la ou le cadre bénéficie d'une exonération de ses cotisations au régime de retraite.
- b) La ou le cadre peut continuer à participer à son régime de retraite si elle ou il en fait la demande à l'expiration de son congé et si elle ou il verse les cotisations salariales requises.

8.11.11 Retour au travail

- a) À son retour au travail après un des congés parentaux, la Ville réintègre la ou le cadre dans son poste habituel qu'elle ou qu'il occupait au moment de son départ avec les mêmes avantages, y compris le traitement auquel elle ou il aurait droit si elle ou 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 elle ou il aurait bénéficié au moment de l'abolition du poste si elle ou il avait alors été au travail.

- b) La ou le cadre qui veut mettre fin à son congé avant la date prévue doit donner à sa ou son gestionnaire immédiat un préavis écrit d'au moins trois (3) semaines de la date de son retour au travail.
- c) Toutefois, si une ou un cadre est en invalidité lorsqu'elle ou qu'il fait sa demande, celle-ci ou celui-ci ne peut être autorisé à interrompre son congé avant la date prévue de son retour.

9 Rémunération et administration des salaires

9.1 Évaluation des emplois

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

9.2 Structure salariale

- a) La structure salariale a pour but d'ordonner en classes et en échelles l'ensemble des salaires offerts. Elle se compose de deux éléments principaux : des classes (regroupements d'emplois) et des échelles salariales propres à chacune des classes. Chacune des classes possède une échelle salariale qui comporte un minimum, un maximum normal et un maximum mérite.
- b) La structure salariale est illustrée à l'annexe 1.

9.3 Détermination du salaire

À l'exception de la ou du cadre de direction, la détermination du salaire de la ou du cadre s'effectue dans le respect des règles applicables aux situations suivantes.

Pour la ou le cadre de direction, le salaire est déterminé par le Service des ressources humaines.

9.3.1 Embauche

Le salaire à l'embauche d'une ou d'un cadre est déterminé sur recommandation du Service des ressources humaines.

9.3.2 Promotion

- a) La promotion se définit comme le passage à un emploi de cadre dont le maximum normal de l'échelle salariale est supérieur à celui de l'emploi de cadre d'origine et dont l'affectation dans cet emploi est consécutive d'un processus de dotation reconnu.
- b) Le personnel promu reçoit la plus avantageuse des options suivantes :
 - Le minimum de l'échelle salariale de son nouvel emploi;
 - Une augmentation équivalant à neuf pour cent (9 %) de son salaire, sans excéder le maximum mérite prévu à la nouvelle échelle salariale.

9.3.3 Mouvement latéral

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

9.3.4 Fonction supérieure

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

9.3.5 Cadre en disponibilité

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

9.3.6 Nomination dans une échelle salariale inférieure

La ou le cadre permanent ou régulier nommé en permanence dans un emploi dont l'échelle salariale est inférieure à celle de son emploi d'origine conserve son salaire, sans toutefois excéder le maximum mérite de l'échelle salariale applicable à son nouveau poste.

9.3.7 Absence prolongée

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

9.3.8 Ajustement salarial hors cycle

Nonobstant toute autre disposition des conditions de travail des cadres, le service des ressources humaines se réserve le droit, à titre exceptionnel, d'effectuer un ajustement salarial hors cycle lorsque des circonstances particulières le justifient.

La décision de procéder à un ajustement hors cycle doit prendre en considération les principes de saine gestion, tels que l'équité interne, des enjeux de rétention ou des modifications dans les responsabilités.

Tout ajustement hors cycle doit être autorisé au préalable par le directeur général et ne crée aucun précédent.

10 Programme de gestion de la performance des cadres

10.1 Principes

La Ville se veut une organisation performante, dédiée à la livraison de services de qualité aux citoyennes et citoyens aux meilleurs coûts possibles. Le Programme de gestion de la performance des cadres constitue un outil soutenant la réalisation de cette mission : il permet d'aligner les efforts et de mobiliser les équipes vers l'atteinte d'objectifs communs et prioritaires pour la Ville.

10.2 Admissibilité

- a) Pour se qualifier au Programme de gestion de la performance des cadres, la ou le cadre et la ou le cadre en disponibilité doit avoir occupé un emploi de cadre pendant six (6) mois incluant un minimum de trois (3) mois consécutifs au cours de l'année de référence (1^{er} janvier au 31 décembre) et doit toujours occuper un emploi de cadre au 31 décembre.
- b) Le personnel provenant d'une accréditation syndiquée dont la fonction supérieure prend fin avant le 31 décembre n'est pas admissible au Programme de gestion de la performance des cadres pour l'année écoulée.
- c) Les cadres prêtés à un organisme externe à la Ville, notamment à une société paramunicipale, ne sont pas assujettis au Programme de gestion de la performance des cadres, sauf lorsqu'une entente est prévue à cet effet au protocole d'entente de prêt de service. Cependant, le salaire d'une ou d'un cadre prêté à un organisme externe est ajusté au 1^{er} janvier de l'indexation économique.

10.3 Augmentation salariale

- a) Selon son positionnement dans la classe salariale et son niveau de performance, la ou le cadre obtient le pourcentage d'ajustement salarial conformément à la grille d'augmentation salariale applicable illustrée à l'annexe 2.
- b) La ou le cadre dont le salaire est supérieur au maximum mérite de l'échelle voit l'augmentation salariale accordée sous la forme d'un montant forfaitaire payable à chaque paie, et ce, jusqu'à ce que le salaire se situe à nouveau à l'intérieur de ladite échelle.
- c) Selon son niveau de performance et aux fins d'ajustement salarial, le salaire de la ou du cadre en disponibilité est considéré comme étant au-dessus de cent cinq pour cent (105 %) du maximum normal.
- d) La ou le cadre non admissible au Programme de gestion de la performance des cadres reçoit l'indexation économique octroyée aux cadres.

11 Régime d'assurance collective

11.1 Dispositions générales

- a) La Ville offre à ses cadres un régime d'assurance collective payé en partie par la Ville et la ou le cadre, sous réserve des dispositions applicables et décrites à la brochure d'assurance collective.
- b) Le régime d'assurance collective comprend les volets suivants :
 - Assurance invalidité;
 - Assurance soins de santé et dentaires;
 - Assurance vie;
 - Assurance décès et mutilation accidentels (DMA).
- c) La ou le cadre contractuel réembauché(e), qui est une rentière ou un rentier d'un régime de retraite de la Ville, ne bénéficie d'aucune garantie d'assurance collective.

11.2 Invalidité de courte durée

- a) La ou le cadre qui s'absente en raison de maladie ou d'accident personnel autre que ce qui est prévu à l'article 12, utilise prioritairement ses crédits d'heures de maladie respectivement aux paragraphes 8.7 et 8.5 pour couvrir le délai de carence de cinq (5) jours ouvrables. À défaut d'avoir un solde suffisant de crédit d'heures de maladie, elle ou il doit utiliser son crédit de banque de vacances reportées, de congés mobiles ou de vacances pour couvrir ce délai.
- b) La ou le cadre qui s'absente pour raison de maladie ou d'accident personnel doit fournir un certificat de sa ou son médecin traitant et produire les documents requis aux fins d'application des présentes.
- c) Sous réserve du paragraphe 11.1, alinéa a), la ou le cadre qui s'absente pour raison de maladie ou d'accident personnel bénéficie d'une prestation égale à soixante-quinze pour cent (75 %) du traitement pour une période maximale de vingt-six (26) semaines. Cette garantie s'applique après un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables consécutifs d'absence ou à une (1) semaine consécutive d'absence pour la ou le cadre ayant un horaire particulier. La période maximale de versement des prestations ne peut excéder la fin du contrat ou du mandat pour la ou le cadre contractuel dont le contrat est à durée déterminée.
- d) La Ville peut, par une ou un médecin de son choix, faire examiner la ou le cadre absent pour raisons de maladie ou d'accident autre que ce qui est prévu à l'article 12.

11.3 Invalidité de longue durée

- a) La ou le cadre en invalidité de longue durée bénéficie d'une prestation égale à soixante-dix pour cent (70 %) du traitement au début de l'invalidité payable après un délai de carence de vingt-sept (27) semaines et cessant au soixante-cinquième (65^e) anniversaire de naissance ou à la date d'admissibilité de sa retraite sans réduction, si antérieure.
- b) Au 1^{er} juillet de chaque année, la prestation d'assurance invalidité est indexée en fonction des dispositions prévues à la brochure d'assurance collective.

- c) La ou le cadre contractuel dont le contrat est à durée déterminée est exclu(e) 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, elle ou il peut bénéficier, moyennant le paiement de la prime au préalable, d'une garantie d'invalidité de longue durée équivalant à cinquante pour cent (50 %) du salaire brut. Toutefois, les prestations prennent fin à la première des deux éventualités suivantes :
- À la fin du contrat ou du mandat;
 - À la date à laquelle la ou le cadre a reçu cinq (5) années de prestations d'assurance salaire de longue durée facultative.

11.4 Avantages pendant une invalidité

- a) Pendant les vingt-six (26) premières semaines où la ou le cadre est en invalidité, elle ou il continue d'accumuler vacances, crédit d'heures de maladie, crédit de congés mobiles, crédit de congé mieux-être, de l'expérience aux fins d'admissibilité aux examens et service continu. Dans le cas d'une invalidité à temps partiel, les congés et les crédits sont calculés au prorata du nombre de mois complets de service; ce prorata est applicable après les vingt-six (26) premières semaines.
- b) Pendant les vingt-six (26) premières semaines où la ou le cadre est en invalidité ou en invalidité à temps partiel, elle ou il est exonéré de sa cotisation au régime d'assurance collective, sous réserve des dispositions du régime d'assurance collective qui lui est applicable. La ou le cadre peut continuer à participer à son régime de retraite si elle ou il en fait la demande et si elle ou il verse les cotisations salariales requises.
- c) La ou le cadre qui reçoit des prestations d'invalidité de longue durée est exonéré de sa cotisation au Régime de retraite et au régime d'assurance collective pendant cette période.
- d) Au 30 avril, si un solde de crédit de vacances demeure en raison d'une invalidité survenue en cours d'année, la ou le cadre peut transférer le solde dans sa banque de report de vacances ou, après entente avec sa ou son gestionnaire immédiat, se faire monnayer le solde de vacances, selon les conditions établies au paragraphe 8.3.2 des présentes, incluant les dispositions de l'alinéa c).
- e) Au 30 avril, si un solde de crédit d'heures de maladie demeure en raison d'une invalidité survenue en cours d'année, la Ville paie à la ou au cadre le solde de ce crédit aux conditions établies au paragraphe 8.5.2 des présentes.
- f) Le solde de congés mobiles, du congé mieux-être et de la banque d'heures prioritaires de maladies au 30 avril en raison d'une invalidité n'est ni payable, ni transférable.
- g) Le solde de jours fériés, de congés chômés et rémunérés au paragraphe 8.1.1 accumulés préalablement au début de la période d'invalidité est payable au 30 avril de l'année en cours.

11.5 Retour au travail à la suite d'une invalidité

- a) La ou le cadre de retour au travail après une invalidité égale ou inférieure à vingt-six (26) semaines, réintègre le poste qu'elle ou qu'il occupait au moment de son départ ou un poste équivalent avec le traitement auquel elle ou il aurait droit si elle ou il était resté au travail.

- b) La ou le cadre qui n'a pas maintenu les protections d'invalidité de courte et de longue durée durant un congé sans traitement, ou la ou le cadre qui aurait omis de payer la prime de ces garanties, ne pourra recevoir de prestations d'invalidité de courte et de longue durée si son invalidité survient avant la date prévue de son retour au travail.

12 Maladies professionnelles et accidents de travail

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

13 Régime de retraite et réemploi d'une rentière ou d'un rentier d'un régime de retraite apparenté

13.1 Participation au Régime de retraite

La ou le cadre adhère au Régime de retraite dès qu'elle ou qu'il satisfait aux conditions d'admissibilité prévues au règlement du Régime de retraite.

13.2 Indemnité compensatoire pour non-participation au régime de retraite

La ou le cadre de direction qui n'adhère pas au Régime a droit à une indemnité compensatoire pour non-participation au régime de retraite.

Le montant de l'indemnité correspond à la valeur de la cotisation de l'employeur au régime de retraite.

13.3 Retour à l'emploi d'une ou d'un retraité

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

14 Frais de déplacements et de représentation

14.1 Frais de déplacements et dépenses afférentes

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

14.2 Frais de corporation professionnelle

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

15 Frais de scolarité

- a) Afin de soutenir le développement des compétences et de favoriser le développement de carrière, la Ville consent à rembourser à la ou au cadre, sur présentation d'une attestation de succès ou, dans le cas où il n'existe pas d'examen, d'une attestation de présence au cours, cent pour cent (100 %) des frais d'inscription et de scolarité de tout cours d'études approuvé au préalable par la direction du service ou de l'arrondissement.
- b) Si un cours est demandé par la Ville ou les autorités gouvernementales et que ce cours a lieu

durant les heures de travail, il n'y a pas de retenue de traitement. Si ce cours a lieu en dehors des heures de travail, la durée de celui-ci est déduite des heures de la semaine régulière, le tout, sujet à entente entre la Ville et la ou le cadre concerné.

- c) Les dispositions des alinéas a) et b) ci-dessus ne s'appliquent pas à la ou au cadre bénéficiant d'un congé sans traitement ou à la ou au cadre contractuel dont le contrat est à durée déterminée.

16 Primes

16.1 Prime de rotation

- a) La ou le cadre travaillant sur des quarts de travail en rotation dans un service ou un arrondissement devant assurer une présence en continu vingt-quatre (24) heures par jour et sept (7) jours par semaine, bénéficie d'une prime de rotation. La prime est versée au prorata du nombre de mois complets de service pendant lesquels la ou le cadre a travaillé selon cet horaire dans l'année.
- b) La prime de rotation est ajustée en fonction de l'indexation économique octroyées aux cadres. La valeur de la prime se retrouve à l'annexe 1.
- c) Lorsque la ou le cadre travaillant sur des quarts de travail en rotation assume en tout ou en partie le quart de travail d'une ou d'un collègue absent, sa ou son gestionnaire immédiat peut autoriser, au choix de la ou du cadre, le paiement des heures à taux simple ou transférer le cumul de ses heures dans la banque de temps compensé, sauf s'il s'agit d'une situation visée par l'article 8.1.2.

16.2 Prime de disponibilité

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

La ou le cadre désigné qui assure cette disponibilité reçoit une prime équivalente à une (1) heure de travail rémunérée, selon son taux horaire régulier par tranche complète de huit (8) heures de disponibilité.

16.3 Cumul des primes

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

17 Aide judiciaire

- a) Sous réserve des alinéas b) et c), la Ville assume les frais de défense d'une ou 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 de la ou 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 la ou 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, elle-même ou lui-même ou par la procureure ou le procureur de son choix.
- b) Dans le cas où une ou un cadre fait usage, dans l'exercice de ses fonctions et avec l'assentiment de la Ville, d'un véhicule automobile appartenant à la Ville ou loué par celle-ci, la Ville s'engage à tenir cette ou ce cadre indemne de la réclamation d'un tiers en raison de dommages causés dans l'usage de ce véhicule automobile, sauf si cette ou ce cadre est reconnu coupable d'une infraction au Code criminel liée à l'usage de ce véhicule automobile.
- c) La protection prévue à l'alinéa b) est également accordée par la Ville à la ou au cadre qui, dans l'exercice de ses fonctions et avec l'assentiment de la Ville, est passagère ou passager d'un véhicule appartenant ou loué par cette dernière.
- d) Dans le cas où une ou un cadre fait usage, dans l'exercice de ses fonctions avec l'assentiment de la Ville, en conformité avec les politiques en vigueur et modifiées de temps à autre, de son propre véhicule automobile, la Ville s'engage à tenir ladite ou ledit cadre indemne de la réclamation d'un tiers en raison de dommages causés dans l'usage de ce véhicule automobile, sauf si cette ou ce cadre est reconnu coupable d'une infraction au Code criminel liée à l'usage de ce véhicule automobile.

18 Cessation d'emploi

18.1 Généralités

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

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

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

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

18.2 Indemnité compensatoire et délai de congé

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

18.2.1 Cadre régulier

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

18.2.2 Cadre contractuel

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

18.2.3 Cadre de direction régulier

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

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

18.3 Affectation temporaire pendant le délai de congé

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

19 Règles éthiques après emploi

- a) La ou le cadre doit respecter les règles applicables après la cessation de ses fonctions prévues au Code de conduite du personnel de la Ville de Montréal, y incluant notamment l'interdiction pour certains cadres d'occuper un poste d'administratrice ou d'administrateur ou de dirigeante ou dirigeant d'une personne morale, un emploi ou toute autre fonction, dans les douze (12) mois qui suivent la fin de leur mandat, de telle sorte que cette ou ce cadre ou toute autre personne ne tire un avantage indu de ses fonctions à titre de membre du personnel de la Ville.
- b) La ou le cadre qui a cessé d'exercer ses fonctions au sein de l'Administration municipale doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures.
- c) La ou 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) La ou 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 elle ou il a travaillé au cours de l'année qui a précédé la cessation de ses fonctions.

20 Règles applicables au télétravail

Il est possible pour une ou un cadre de bénéficier des privilèges du télétravail. Les règles et dispositions sont celles prévues à l'encadrement administratif « Encadrement administratif sur le modèle hybride d'organisation du travail ».

21 Comité conjoint

- a) Un comité conjoint est mis en place et vise à permettre les échanges et le dialogue entre la Ville et l'ACMM. Il est composé de représentantes ou représentants du Service des ressources humaines et de membres nommés par l'ACMM.
- b) Les membres du comité conjoint se rencontrent minimalement six (6) fois par année et ont pour mandat de discuter de toutes questions relatives aux conditions qui concernent les cadres, ou de tout autre sujet d'intérêt.
- c) Le rôle du comité conjoint est aussi d'établir différentes directives en lien avec les conditions de travail des cadres.

Annexe 1 – Structure salariale des cadres et prime de rotation

Structure salariale

Classe	Structure salariale 2026		
	Minimum (\$)	Maximum normal (\$)	Maximum mérite (\$)
1	61 390	76 744	92 098
2	66 958	83 700	100 443
3	73 048	91 314	109 575
4	79 664	99 580	119 490
5	86 897	108 618	130 336
6	98 530	123 159	147 789
7	107 394	134 231	161 075
8	117 122	146 401	175 679
9	127 748	159 685	191 623
10	139 366	174 213	209 060
11	152 006	190 012	228 016
12	165 790	207 240	248 689
13	180 841	226 055	271 263
14	197 270	246 579	295 893

Prime de rotation

- Au 1^{er} janvier 2026 : 4 369 \$

Annexe 2 – Grille d’augmentation salariale des cadres

Les pourcentages indiqués incluent l’augmentation économique.

	Niveau de performance						
	Non performance	Insuffisante	À améliorer	À équilibrer	Pleinement satisfaisante	Remarquable	Exceptionnel
Ratio de 80 % < 105 %	0 %	0 %	Augmentation économique	4,0 %	4,0 %	4,5 %	5,0 %
Ratio de 105 % ≤ 120 %	0 %	0 %	0 %	Augmentation économique	Augmentation économique	3,5 %	4,0 %