

Service des ressources humaines
Direction de la rémunération globale et SIRH

Conditions de travail des membres de l'état-major du Service de sécurité incendie de Montréal

Mai 2018

Table des matières

1. Préambule	3
2. Application	3
3. Définitions	3
4. Statuts	4
4.1 Permanent	4
4.2 En disponibilité	4
4.3 Régulier	4
4.4 Contractuel	4
5. Probation	5
6. Horaire de travail	5
7. Congés	6
7.1 Jours fériés et congés chômés et rémunérés	6
7.2 Congés mobiles	7
7.3 Congés annuels (vacances)	8
7.4 Congés spéciaux	9
7.5 Congés de maladie	9
7.6 Congé pour affaires judiciaires	10
7.7 Congé pour affaires publiques	10
7.8 Congé sans traitement	10
7.9 Congés parentaux	11
8. Rémunération et administration des salaires	15
8.1 Structure d'emplois	15
8.2 Taux de salaire	15
8.3 Détermination du salaire	15
9. Programme de gestion de la performance des cadres	16
9.1 Principe	16
9.2 Admissibilité	16
9.3 Boni à la performance	16

10. Régime d'assurance collective	17
10.1 Invalidité de courte durée	17
10.2 Invalidité de longue durée	17
10.3 Avantages pendant une invalidité	18
10.4 Retour au travail suite à une invalidité.....	18
11. Maladies professionnelles et accidents de travail	19
12. Régime de retraite et réemploi d'un rentier d'un régime apparenté	19
12.1 Participation au Régime de retraite	19
12.2 Retour à l'emploi d'un retraité.....	20
13. Frais de déplacements et de représentation	20
13.1 Allocation automobile	20
13.2 Frais de déplacements et dépenses afférentes	20
14. Frais de scolarité.....	20
15. Primes	21
16. Aide judiciaire.....	21
17. Cessation d'emploi	22
17.1 Généralités.....	22
17.2 Indemnité compensatoire et délai de congé.....	23
17.3 Affectation temporaire pendant le délai de congé	23
18. Règles éthiques après-emploi	24

1. Préambule

La Ville de Montréal (ci-après « Ville ») reconnaît la nécessité d'établir des conditions de travail justes et équitables pour les membres de l'état-major pompier. 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 des employés.

Les présentes conditions de travail des membres de l'état-major pompier de la Ville sont en vigueur à compter de leur adoption par le comité exécutif de la Ville, à moins d'une stipulation à l'effet contraire mentionnée dans ce document. Elles continuent de s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2018 ou jusqu'à ce que le comité exécutif approuve les modifications qui pourraient y être apportées.

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

2. Application

Les conditions de travail énoncées ci-après s'appliquent à tous les employés de la Ville de Montréal :

- qui occupent un emploi de cadre de l'état-major pompier 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 de l'état-major pompier, sous réserve des dispositions prévues aux conventions collectives en vigueur, à l'exception des paragraphes et articles suivants qui ne leur sont pas applicables :
 - 7.2.2 Choix d'options aux congés mobiles
 - 7.5 Congés de maladie
 - 10 Assurance collective
 - 11 Maladies professionnelles et accidents du travail
 - 12 Régime de retraite

Les membres de l'état-major pompier 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.

3. Définitions

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

« Association des chefs pompiers de Montréal (ACPM) » : la représentante des membres de l'état-major pompier à la Ville de Montréal.

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

« Cadre » : réfère au cadre membre de l'état-major pompier.

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

« Traitement périodique » : le traitement annuel divisé par trois cent soixante-cinq et un quart (365 1/4) et multiplié par quatorze (14).

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

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

4. Statuts

4.1 Permanent

Le statut permanent est octroyé à l'employé :

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

4.2 En disponibilité

Le cadre dont le statut est permanent et dont l'affectation prend fin est alors considéré en disponibilité.

4.3 Régulier

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

4.4 Contractuel

Le statut contractuel est octroyé au cadre embauché en vertu de l'un ou l'autre des contrats types de travail intervenu avec la Ville, pour une durée déterminée, selon les règles de dotation en vigueur.

5. Probation

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

6. 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 à l'annexe 1. 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 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 d'activités spéciales ou 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 autoriser le paiement des heures à taux simple.
- e) Lorsque le cadre travaillant sur des quarts de travail en rotation assume un quart de travail complet d'un collègue absent, le gestionnaire peut autoriser le paiement des heures à taux simple.
- 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 le paiement des heures à taux simple, lorsqu'ils seront réquisitionnés pour des situations exceptionnelles, telle une mesure d'urgence, et que ces heures effectuées sont en surplus de celles travaillées durant la semaine normale.

7. Congés

7.1 Jours fériés et congés chômés et rémunérés

7.1.1 Généralités

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^{er} mai au 30 avril.

b) 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
- Fête du Canada ou la fête de la Confédération
- Fête du Travail
- Action de grâces
- Veille de Noël
- Jour de Noël
- Lendemain de Noël
- Veille du jour de l'An

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

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

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

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

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

e) 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.

7.1.2 Solde à la fin de l'année de référence

Au 1^{er} 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.

7.1.3 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^{er} mai et le moment de son départ. Ces heures sont payables au taux de son dernier traitement.

7.1.4 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 congé payé à l'occasion des jours fériés, à une (1) semaine additionnelle de vacances et à une somme équivalente à huit (8) jours de travail, au taux de traitement du 1^{er} janvier de chaque année, pour la période du 1^{er} mai au 30 avril précédente.
- b) Les cinq (5) jours de congé mentionnés à l'alinéa a), lorsqu'ils ne constituent pas une semaine additionnelle de vacances, ne sont accordés qu'après entente avec le directeur ou son représentant.

7.2 Congés mobiles

7.2.1 Modalités

- 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 des congés mobiles équivalant à cinquante huit virgule huit (58,8) heures de travail régulier. Les congés mobiles sont acquis selon le nombre de mois complets de service accumulés entre le 1^{er} 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 des congés mobiles équivalant à quarante (40) heures de travail régulier. Les congés mobiles sont acquis selon le nombre de mois de service accumulés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de la période en cours.

7.2.2 Choix

En octobre de chaque année, le cadre doit décider pour l'année de référence suivante, s'il conserve ses congés mobiles ou s'il opte pour leur conversion selon les options suivantes ou selon une combinaison des options dont les modalités sont décrites au Programme flexible d'assurance collective :

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

7.2.3 Solde à la fin de l'année de référence

- 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 utilisé au 31 décembre est monnayable au taux régulier en vigueur à cette date.
- b) Pour le cadre qui travaille dans les services de soutien, le solde de congés mobiles non utilisé au 31 décembre ne peut être monnayable et ne peut être transféré dans la banque de report de vacances.

7.2.4 Solde au départ

- a) Le cadre assigné aux activités de lutte contre les sinistres et qui travaille en moyenne quarante-deux (42) heures par semaine n'a droit, pour l'année durant laquelle il quitte la Ville, qu'à un douzième (1/12) de la valeur du nombre d'heures prévues au paragraphe 7.2.1 par mois complet de service entre le 1^{er} janvier et le moment de son départ. Ces heures sont payables au taux de son dernier traitement.
- b) Pour le cadre qui travaille dans les services de soutien, le solde de congés mobiles au moment du départ est non monnayable.

7.3 Congés annuels (vacances)

7.3.1 Généralités

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

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

- b) La période de référence des vacances s'étend du 1^{er} janvier d'une année au 31 décembre suivant.
- c) Le choix des périodes de vacances est déterminé après entente entre le cadre et son supérieur immédiat selon les paramètres de l'annexe 2.
- d) Selon le nombre d'années de service acquis à la Ville au 31 décembre qui suit, le cadre a droit, au 1^{er} janvier, à des vacances annuelles selon le barème suivant :
- Moins de cinq (5) ans : vingt et un (21) jours de calendrier
 - Cinq (5) ans et moins de quinze (15) ans : vingt-huit (28) jours de calendrier
 - Quinze (15) ans et moins de vingt (20) ans : trente-cinq (35) jours de calendrier
 - Vingt (20) ans et plus : quarante-deux (42) jours de calendrier
- e) Le cadre absent sans traitement au cours de l'année a droit, au 1^{er} janvier suivant, à un nombre d'heures de vacances correspondant au nombre de mois complets de service.
- f) Le cadre peut recevoir son traitement pour la période 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 précédant le début des vacances.

7.3.2 Solde à la fin de l'année de référence

- a) Au 31 décembre, l'excédent de trois (3) semaines du crédit de vacances que le cadre avait obtenu au 1^{er} janvier de l'année précédente peut, après entente avec son supérieur immédiat, être transféré dans sa banque de report de vacances ou payé au taux de son traitement annuel.
- b) La banque de report de vacances ne peut excéder trois (3) semaines. Advenant le cas où la demande de transfert du crédit de vacances ne peut être effectuée en totalité dû au maximum de trois (3) semaines, l'excédent est payé au taux de son traitement annuel.
- c) Nonobstant ce qui précède, le cadre embauché en cours d'année ayant un solde de vacances inférieur ou égal à trois (3) semaines peut, au 31 décembre, après entente avec son supérieur immédiat, être payé au taux de son traitement annuel.

7.3.3 Solde au départ

- a) Le cadre qui s'est vu accorder des vacances par anticipation lors de son embauche n'a droit, pour l'année durant laquelle il quitte le service de la Ville, qu'à un dixième (1/10) de la valeur du nombre d'heures prévues au paragraphe 7.3.1 par mois complet de service entre le 1^{er} 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^{er} janvier et non prises, plus un dixième (1/10) de ce nombre par mois complets de service entre le 1^{er} 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.

7.4 Congés spéciaux

- a) Le cadre peut s'absenter une (1) journée, sans réduction de traitement, le jour de son mariage ou de son union civile, à l'occasion du décès ou des funérailles de ses père, mère, enfant, frère, sœur, conjoint ou enfant du conjoint.
- b) Le cadre peut s'absenter pour des motifs personnels dont la durée, compte tenu des circonstances, est préalablement déterminée avec son supérieur immédiat.
- c) Les heures d'absence découlant de l'application de l'alinéa b) sont déduites du crédit d'heures en maladie du cadre prévu au paragraphe 7.5.1.

7.5 Congés de maladie

7.5.1 Généralités

- a) Au 1^{er} janvier, la Ville accorde, par anticipation, au cadre à son emploi à cette date et assigné aux activités de lutte contre les sinistres, un crédit de maladie de cinquante huit virgule huit (58,8) heures. Le cadre embauché après cette date se voit accorder un prorata de ce crédit établi en fonction du nombre de mois complets de service à courir entre la date de son embauche et le 31 décembre suivant.
- b) Au 1^{er} janvier, la Ville accorde, par anticipation, au cadre à son emploi à cette date et qui travaille dans les services de soutien, un crédit de maladie de cinquante-six (56) heures. Le cadre embauché après cette date se voit accorder un prorata de ce crédit établi en fonction du nombre de mois complets de service à courir entre la date de son embauche et le 31 décembre suivant.
- c) Les journées de maladie prises sont rémunérées à quatre-vingt pour cent (80 %) du taux du traitement en vigueur.

7.5.2 Solde à la fin de l'année de référence

Au 1^{er} janvier, la Ville paie au cadre le solde de son crédit d'heures de maladie au taux de son traitement annuel au 31 décembre précédent.

7.5.3 Solde au départ

- a) Le cadre n'a droit, pour l'année durant laquelle il quitte le service de la Ville, qu'à un douzième (1/12) de la valeur du nombre d'heures prévues au paragraphe 7.5.1 par mois complet de service entre le 1^{er} janvier courant et le moment de son départ. Ces heures sont payables au taux du 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.

7.6 Congé pour affaires judiciaires

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

7.7 Congé pour affaires publiques

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

7.8 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 d'un (1) an, à temps complet ou à temps partiel.

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

- b) Le cadre, en congé sans traitement à temps complet, conserve mais n'accumule pas les avantages et autres 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, des congés mobiles et des congés octroyés au paragraphe 7.1, d'un prorata 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 du paragraphe 10.3.2 alinéa b), les prestations d'invalidité sont versées au prorata de la période travaillée et le plein versement des prestations d'invalidité débute à la date prévue de retour au travail à temps complet.

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

- d) Un cadre qui a obtenu un congé sans traitement à temps 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 de trois (3) semaines. 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 à l'alinéa a) excède six (6) mois, le cadre est réintégré à un emploi identique ou équivalent 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 paragraphe s'applique au cadre en congé sans traitement pour affaires publiques en vertu du paragraphe 7.7 des présentes en faisant les adaptations nécessaires pour ne pas contrevenir aux lois applicables en matière d'élection.

7.9 Congés parentaux

7.9.1 Généralités

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

7.9.2 Congé de maternité

- a) La cadre peut s'absenter sans traitement pour un examen lié à la grossesse, effectué par un professionnel de la santé ou par une sage-femme. La cadre avise son supérieur immédiat le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.
- b) Sous réserve de l'alinéa h), la cadre enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement de vingt (20) semaines. Elle doit aviser 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^e) semaine avant la date probable de la naissance inscrite au certificat médical requis à l'alinéa b);
 - Si la cadre veut reprendre son travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle doit produire un certificat médical attestant que la reprise de son emploi, à ce moment, ne met pas sa santé en danger;
 - Si la naissance a lieu après la date prévue et que la cadre n'a pu bénéficier d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance, la cadre a droit automatiquement à une prolongation du congé de maternité équivalent 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^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 dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

7.9.3 Congé d'adoption

- a) Le cadre qui adopte légalement un enfant mineur autre qu'un enfant de son conjoint a droit à un congé d'adoption sans traitement de dix (10) semaines continues.
- b) Le cadre doit aviser 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.

7.9.4 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.

7.9.5 Naissance ou adoption

- a) Le cadre peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours, 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^e) semaine de grossesse. Les deux (2) premiers jours d'absence sont rémunérés si le cadre justifie soixante (60) jours de service continu à la Ville.

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

7.9.6 Congé parental

- a) Un congé parental, continu et sans traitement, qui ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines 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 congé parental se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après la prise en charge de l'enfant, sauf dans les cas prévus par la loi.

- b) Le cadre doit aviser son supérieur immédiat au moins trois (3) semaines avant la date du début du congé en présentant une déclaration écrite attestant de sa demande de congé parental et en indiquant la durée de celui-ci. Ce délai peut être moindre si la présence du 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.

7.9.7 Prestations supplémentaires d'assurance parentale

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

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

7.9.8 Avantages pendant les congés parentaux

- a) Le cadre continue d'accumuler vacances, crédit d'heures en maladie, crédit de congés mobiles, expérience aux fins d'admissibilité aux examens et service continu pendant :
 - Un maximum de cinquante-deux (52) semaines pour la cadre ayant bénéficié d'un congé de maternité, soit pendant le congé de maternité de vingt (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 de cinq (5) semaines et les vingt-sept (27) premières semaines du congé parental;
 - Un maximum de trente-deux (32) semaines pour le cadre qui a adopté un enfant, soit pendant le congé d'adoption de cinq (5) semaines et les vingt-sept (27) premières semaines du congé parental.

- b) Au 31 décembre, si un solde de crédit de vacances demeure en raison d'un des congés parentaux survenu en cours d'année, sous réserve de l'approbation du supérieur immédiat, le cadre peut prendre ses vacances à son retour, transférer le solde dans sa banque de report de vacances, sans excéder le maximum admissible, ou se faire monnayer le solde de vacances au taux de son traitement annuel.
- c) Au 31 décembre, si un solde de crédit d'heures de maladie demeure en raison d'un des congés parentaux survenu en cours d'année, la Ville paie au cadre le solde de ce crédit au taux de son traitement annuel.
- d) Le solde au 30 avril de jours fériés, de congés chômés et rémunérés octroyés au paragraphe 7.1.1, ou le solde au 31 décembre de congés mobiles en raison d'un des congés parentaux, n'est ni payable, ni transférable.

7.9.9 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.

7.9.10 Régime de retraite pendant le congé parental

Pendant les semaines pour lesquelles il reçoit des indemnités en vertu du paragraphe 7.9.7, le cadre bénéficie d'une exonération des cotisations au régime de retraite qui lui est applicable.

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, sous réserve d'un retour au travail.

7.9.11 Retour au travail

- a) À son retour au travail après un des congés parentaux, la Ville réintègre le cadre dans son poste habituel qu'il occupait au moment de son départ avec les mêmes avantages, y compris le traitement auquel il aurait droit s'il était resté au travail. Si le poste habituel n'existe plus à son retour, la Ville lui reconnaît tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.
- b) Le cadre qui veut mettre fin à son congé avant la date prévue doit donner à 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.

8. Rémunération et administration des salaires

8.1 Structure d'emplois

L'état-major pompier comprend deux emplois :

- Chef aux opérations
- Chef de division – sécurité incendie

8.2 Taux de salaire

- a) Les taux de salaire des membres de l'état-major pompier sont ajustés au 1^{er} janvier de chaque année, selon le pourcentage déterminé par le comité exécutif.
- b) Pour les années 2016, 2017 et 2018, les taux de salaire évoluent comme suit :

Grade	Taux de salaire		
	2016 (2,5 %)	2017 (2,5 %)	2018 (1,75 %)
Chef aux opérations	110 045 \$	112 796 \$	114 770 \$
Chef de division – sécurité incendie	122 395 \$	125 455 \$	127 650 \$

8.3 Détermination du salaire

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

8.3.1 Promotion

- a) On définit la promotion comme le passage à un emploi dont le taux de salaire est supérieur à celui de l'emploi d'origine et dont l'affectation dans cet emploi fait suite à un processus de dotation reconnu.
- b) L'employé promu en permanence voit son salaire ajusté selon le taux prévu au paragraphe 8.2.

8.3.2 Fonction supérieure

- a) La fonction supérieure est définie comme le passage à un emploi dont le taux de salaire 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 le taux prévu au paragraphe 8.2.

8.3.3 Cadre en disponibilité

Le cadre en disponibilité conserve son salaire, lequel est ajusté selon le taux de salaire de la fonction occupée.

8.3.4 Nomination dans un emploi inférieur

Le cadre « chef de division – sécurité incendie » qui est nommé dans un emploi de « chef aux opérations » voit son salaire ajusté selon le taux de salaire de la fonction occupée.

9. Programme de gestion de la performance des cadres

9.1 Principe

- a) La Ville de Montréal se veut une organisation performante, dédiée à la livraison de services de qualité aux citoyens aux meilleurs coûts possibles. Le Programme de gestion de la performance des cadres constitue un outil soutenant la réalisation de cette mission : il permet d'aligner les efforts et de mobiliser les équipes vers l'atteinte d'objectifs communs et prioritaires pour la Ville.
- b) L'enveloppe budgétaire disponible pour le Programme de gestion de la performance des cadres est établie à trois et demi pour cent (3,5 %) de la masse salariale admissible des membres de l'état-major pompier.

9.2 Admissibilité

Pour se qualifier au Programme de gestion de la performance des cadres :

- a) L'employé doit avoir occupé un emploi cadre pendant au moins trois (3) mois consécutifs pendant l'année de référence (1^{er} janvier au 31 décembre) et doit toujours occuper un emploi de cadre au 31 décembre.
À compter du 1^{er} janvier 2019, l'employé doit avoir occupé un emploi cadre pendant au moins six (6) mois consécutifs pendant l'année de référence (1^{er} janvier au 31 décembre) et doit toujours occuper un emploi de cadre au 31 décembre.
- b) À compter du 1^{er} janvier 2019, le cadre qui quitte pour la retraite avant le 31 décembre doit avoir occupé un emploi de cadre pendant au moins huit (8) mois consécutifs au cours de l'année de référence (1^{er} janvier au 31 décembre).
- c) L'employé provenant d'une accréditation syndiquée dont la fonction supérieure prend fin avant le 31 décembre n'est pas admissible au Programme de gestion de la performance des cadres pour l'année écoulée.

9.3 Boni à la performance

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

10. Régime d'assurance collective

- a) Le cadre est couvert par le Programme flexible d'assurance collective sous réserve des dispositions applicables et décrites à la brochure d'assurance collective. Le cadre contractuel réembauché, qui est un rentier d'un régime de retraite de la Ville, ne bénéficie d'aucune garantie d'assurance collective.

Au 1^{er} 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.
- b) 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.
- c) Tous les deux (2) ans, une campagne de réadhésion a lieu à l'automne afin de permettre au cadre de modifier son choix de protection. Si aucun choix n'est signifié par le cadre, les protections actuelles seront reconduites pour les deux (2) années suivantes.

10.1 Invalidité de courte durée

- a) Le cadre qui s'absente en raison de maladie ou d'accident personnel autre que ce qui est prévu à l'article 11, utilise prioritairement son crédit d'heures de congés de maladie pour couvrir le délai de carence prévu à l'alinéa b) ci-après. À défaut d'avoir un solde suffisant de crédit d'heures de maladie, il doit utiliser son crédit de banque de report de vacances, de congés 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 du paragraphe 10.1 alinéa a), le cadre qui s'absente pour raison de maladie ou d'accident personnel avant d'avoir atteint soixante-deux (62) ans, 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 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. La période maximale de versement des prestations ne peut excéder la fin du contrat ou du mandat pour le cadre contractuel dont le contrat est à durée déterminée.
- c) La Ville peut, par un médecin de son choix, faire examiner le cadre absent pour raisons de maladie ou accident autres que ce qui est prévu à l'article 11.

10.2 Invalidité de longue durée

- a) Le cadre en invalidité de longue durée bénéficie d'une prestation égale à soixante-dix pour cent (70 %) du traitement au début de l'invalidité payable après un délai de carence de vingt-sept (27) semaines et cessant à la date de retraite sans réduction.

- 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 cinquante pour cent (50 %) du salaire brut. Toutefois, les prestations prennent fin à la première des deux éventualités suivantes :
1. À la fin du contrat ou du mandat;
 2. À la date à laquelle le cadre a reçu cinq (5) années de prestations d'assurance salaire de longue durée facultative.

10.3 Avantages pendant une invalidité

- a) Pendant les vingt-six (26) premières semaines où le cadre est en invalidité, il continue d'accumuler vacances, crédit d'heures de maladie, crédit de congés mobiles, expérience aux fins d'admissibilité aux examens et service continu. Dans le cas d'une invalidité à temps partiel, les congés et les crédits prévus aux paragraphes 7.2, 7.3 et 7.5 sont calculés au prorata du nombre de mois complets de service; ce prorata est applicable après les vingt-six (26) premières semaines.
- b) Pendant les vingt-six (26) premières semaines où le cadre est en invalidité ou en invalidité à temps partiel, il demeure couvert par le régime d'assurance collective en assumant sa part des contributions, sous réserve des dispositions du régime d'assurance collective qui lui est applicable.

Le cadre qui reçoit des prestations d'invalidité de courte durée est exonéré de sa cotisation au régime de retraite jusqu'à sa date de retraite sans réduction.

Après sa date de retraite sans réduction, à défaut de stipulations contraires au règlement du Régime de retraite, le cadre peut faire reconnaître sa période d'absence en effectuant une demande de rachat prévu à cet effet.

- c) Le cadre qui reçoit des prestations d'invalidité de longue durée est exonéré de sa cotisation au Régime de retraite et au régime d'assurance collective pendant cette période.
- d) Au 31 décembre, si un solde de crédit de vacances demeure en raison d'une invalidité survenue en cours d'année, sous réserve de l'approbation du supérieur immédiat, le cadre peut prendre ses vacances à son retour, transférer le solde dans sa banque report de vacances, sous réserve du maximum admissible ou se faire monnayer le solde de vacances.
- e) Au 31 décembre, si un solde de crédit d'heures de maladie demeure en raison d'une invalidité survenue en cours d'année, la Ville paie au cadre le solde de ce crédit au taux de son traitement annuel.
- f) Le solde au 30 avril de jours fériés, de congés chômés et rémunérés octroyés au paragraphe 7.1.1 ou le solde au 31 décembre de congés mobiles en raison d'une invalidité n'est ni payable, ni transférable.

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

11. Maladies professionnelles et accidents de travail

- a) Dans les cas de blessure subie ou de maladie résultant de l'exercice de ses fonctions, le cadre reçoit quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire net pour chaque jour ou partie de jour où il aurait normalement travaillé n'eût été de son incapacité pendant les quatorze (14) jours complets suivant le début de cette incapacité. 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 des maladies professionnelles et des règlements adoptés sous l'autorité de ces lois.
- b) Lorsque l'incapacité d'exercer sa fonction en raison de sa lésion qui se prolonge au-delà de quatorze (14) jours, la Ville verse au cadre, dont le traitement annuel à la date de l'événement est supérieur au salaire maximum annuel assurable, une indemnité complémentaire. Celle-ci correspond à un montant brut suffisant pour couvrir la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du traitement annuel net et l'indemnité de remplacement du revenu reçue. L'indemnité complémentaire est versée suite à la présentation par le cadre de la preuve de l'indemnité reçue.
- c) Durant la période d'incapacité, le cadre peut continuer à participer au régime d'assurance collective, s'il en fait la demande au début de son incapacité et s'il acquitte régulièrement les primes exigibles. La Ville continue d'assumer sa part durant la période d'incapacité.
- d) Dès qu'un cadre est considéré apte au travail suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle, la Ville le réintègre dans son poste ou dans tout autre poste vacant de son emploi ou de tout emploi dont le taux de salaire est équivalent ou inférieur et qu'il est apte à occuper, et ce, sans perte de traitement.
- e) 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.

12. Régime de retraite et réemploi d'un rentier d'un régime apparenté

12.1 Participation au Régime de retraite

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

12.2 Retour à l'emploi d'un retraité

Conformément aux dispositions du Régime, le cadre qui reçoit une rente du Régime de retraite ou d'un régime de retraite apparenté ne peut adhérer au Régime. Le cadre qui commence à recevoir une rente du Régime ou d'un régime de retraite apparenté après avoir adhéré au Régime cesse d'être un participant du Régime de retraite.

Toutefois, si le régime de retraite apparenté qui lui verse la rente prévoit expressément la possibilité de suspendre le versement de sa rente, le cadre peut adhérer au Régime de retraite et y cotiser durant la période où le régime de retraite apparenté suspend sa rente.

13. Frais de déplacements et de représentation

13.1 Allocation automobile

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

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

13.2 Frais de déplacements et dépenses afférentes

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

14. 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, cent pour cent (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 à durée déterminée.

15. Primes

- a) Le cadre travaillant sur des quarts de travail en rotation bénéficie d'une prime de rotation. La prime est versée au prorata du nombre de mois complets de service pendant lesquels le cadre a travaillé selon cet horaire dans l'année. La prime est indexée au 1^{er} janvier en fonction des augmentations économiques.
- 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 annuellement d'une prime de garde. La prime est versée au prorata du nombre de mois complets de service pendant lesquels le cadre a assumé son « tour de garde ». La prime est indexée au 1^{er} janvier en fonction des augmentations économiques.
- c) Le membre de l'état-major pompier formé et certifié à titre de premier répondant, reçoit au moment de sa certification annuelle, une prime de premier répondant. La prime est indexée au 1^{er} janvier en fonction des augmentations économiques.
- d) À compter du 20 avril 2018, le membre de l'état-major pompier reçoit sur chaque paie un montant forfaitaire de deux et demi pour cent (2,5 %) de son traitement régulier.
- e) Aux fins d'application du régime de retraite, la prime de rotation et la prime de garde sont considérées comme du salaire. La prime de premier répondant et le montant forfaitaire de deux et demi pour cent (2,5 %) ne sont pas intégrés au salaire.
- f) Pour les années 2016, 2017 et 2018 la valeur des différentes primes évolue comme suit :

Prime	2016	2017	2018
Prime de rotation	3 624 \$	3 715 \$	3 780 \$
Prime de garde	4 411 \$	4 521 \$	4 600 \$
Prime de premier répondant	1 946 \$	1 995 \$	2 030 \$

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

17. Cessation d'emploi

17.1 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 au paragraphe 17.2.
- d) L'avis écrit de la cessation d'emploi ou l'indemnité compensatoire prévus à la Loi sur les normes du travail est remise au cadre dans les cas qui y sont prévus. Cet avis doit faire mention de la date de la cessation d'emploi et rappeler au cadre son devoir de respecter son obligation de loyauté et les règles éthiques après-emploi prévues à l'article 18 des présentes.

Lorsque la Ville offre, en vertu de l'alinéa c), l'indemnité compensatoire ou le délai de congé en vertu du paragraphe 17.2, cette indemnité ou ce délai de congé inclut tout préavis ou indemnité qui pourrait être due au cadre en vertu de la Loi sur les normes du travail ou toute autre loi applicable. Aucune autre somme, préavis ou délai n'est ajouté à ce que prévoit le paragraphe 17.2. Sous réserve du paragraphe 17.3, le Service est responsable du financement de l'indemnité compensatoire.

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

- 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.

17.2 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. 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.

17.2.1 Cadre régulier

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

17.2.2 Cadre contractuel

- a) Les parties peuvent mettre fin de façon unilatérale et prématurée à un contrat à durée déterminée, si les parties ont spécifiquement établi dans le contrat qu'elles peuvent y mettre fin selon le préavis sur lequel elles se sont entendues.
- b) Si la cessation du cadre contractuel survient avant le terme du contrat, il est admissible à une indemnité compensatoire équivalente à une (1) semaine de salaire par tranche de trois (3) mois de contrat complétée. 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) Aucune indemnité ne sera versée en cas de non-reconduction de contrat, de démission ou de congédiement pour motifs sérieux.

17.3 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 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) Si le cadre ou 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 au paragraphe 17.2, mais en fonction du salaire du poste aboli.

18. 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 1 – Horaire de travail des membres de l'état-major pompier

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

Annexe 2 – Congés annuels

Le choix des périodes de vacances annuelles est basé sur le principe d'ancienneté en tant que cadre de l'état-major pompier et est déterminé de la façon décrite ci-dessous.

Quantum des chefs aux opérations

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 :

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

- a) Un poste vacant comblé par un ou plusieurs capitaines éligibles à la fonction de chef aux opérations est considéré comme un poste comblé.
- b) 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.
- c) 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 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 neuf (9), ou par mesure d'équité, le choix de vacances devrait se faire sur deux (2) tours en commençant par le chef aux opérations ayant le plus d'ancienneté.
- d) 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 :

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

- a) Durant la période des fêtes, le quantum de vacances est de deux chefs de division intervention.
- b) 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 – Intervention 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 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 (2) tours en commençant par le chef de division intervention ayant le plus d'ancienneté.
- c) En cours d'année, suite à l'abandon d'une ou de plusieurs semaines de vacances par un chef de division – Intervention, 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.
- d) 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.
- e) 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.

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 chefs de division intérimaires puissent agir en fonction supérieure ou que les complements des quarts de travail par du temps supplémentaire permettent un effectif minimal de tous les quarts de travail, un troisième (3^e) et un quatrième (4^e) 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

Quantum de vacances des chefs de division – Opérations	
Nombre de postes comblés	Quantum
9/9	5
8/9	4
7/9	4
6/9	3

- a) Lorsque le nombre de postes comblés est de huit (8) ou moins, le choix de vacances se fera sur deux (2) tours en commençant par le chef de division – Opérations ayant le plus d'ancienneté. Lors du premier (1^{er}) 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 de 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, 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 (2) tours en commençant par le chef de division – Opérations ayant le plus d'ancienneté.
- b) En cours d'année, suite à l'abandon d'une ou de plusieurs semaines de vacances par un chef de division – 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 – Opérations ayant le plus d'ancienneté.
- c) 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.
- d) Un poste vacant de chef de division – Opérations comblé par un (1) ou des chefs aux opérations éligibles à la fonction de chef de division, n'est pas considéré vacant.
- e) Le choix des périodes de vacances annuelles des cadres de l'état-major pompier relevant des Centres de services du Service de sécurité incendie, autre que le Centre de services – Opérations, est déterminé après entente entre le cadre et son supérieur immédiat.