

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

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

Juin 2021

Montréal 

Table des matières

<u>1.</u>	<u>Préambule</u>	3
<u>2.</u>	<u>Application</u>	3
<u>3.</u>	<u>Définitions</u>	4
<u>4.</u>	<u>Statuts</u>	4
4.1	Permanent	4
4.2	En disponibilité	4
4.3	Régulier	4
4.4	Contractuel	4
<u>5.</u>	<u>Probation</u>	5
<u>6.</u>	<u>Horaire de travail</u>	5
<u>7.</u>	<u>Congés</u>	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 mieux-être	10
7.7	Banque d'heures prioritaires de maladie	10
7.8	Congé pour affaires publiques	10
7.9	Congé sans traitement	11
7.10	Congés parentaux	12
7.11	Banque de temps compensé	15
<u>8.</u>	<u>Rémunération et administration des salaires</u>	16
8.1	Structure d'emplois	16
8.2	Taux de salaire	16
8.3	Détermination du salaire	16

<u>9.</u>	<u>Programme de gestion de la performance des cadres</u>	17
9.1	Principe	17
9.2	Admissibilité	17
9.3	Boni à la performance	17
<u>10.</u>	<u>Régime d'assurance collective</u>	18
10.1	Dispositions générales	18
10.2	Invalidité de courte durée	18
10.3	Invalidité de longue durée	19
10.4	Avantages pendant une invalidité	19
10.5	Retour au travail suite à une invalidité	20
<u>11.</u>	<u>Maladies professionnelles et accidents de travail</u>	21
11.1	Employés actifs	21
11.2	Retraités	21
<u>12.</u>	<u>Régime de retraite et réemploi d'un rentier d'un régime apparenté</u>	22
12.1	Participation au Régime de retraite	22
12.2	Retour à l'emploi d'un retraité	22
<u>13.</u>	<u>Frais de déplacements et de représentation</u>	23
13.1	Allocation automobile	23
13.2	Frais de déplacements et dépenses afférentes	23
<u>14.</u>	<u>Frais de scolarité</u>	23
<u>15.</u>	<u>Frais de corporation professionnelle</u>	23
<u>16.</u>	<u>Primes</u>	24
<u>17.</u>	<u>Aide judiciaire</u>	24
<u>18.</u>	<u>Cessation d'emploi</u>	25
18.1	Généralités	25
18.2	Indemnité compensatoire et délai de congé	26
18.3	Affectation temporaire pendant le délai de congé	26
<u>19.</u>	<u>Règles éthiques après-emploi</u>	27
<u>20.</u>	<u>Comité de relations professionnelles</u>	27
<u>21.</u>	<u>Règles applicables au télétravail</u>	27

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 de ses membres de l'état-major pompier. Il est ainsi convenu de maintenir un écart considérable en rémunération globale au net entre le grade de capitaine et celui de chef aux opérations.

Les présentes conditions de travail des membres de l'état-major pompier sont en vigueur à compter de leur adoption par le comité exécutif de la Ville, jusqu'au 31 décembre 2024, à moins d'une stipulation à l'effet contraire mentionnée dans ce document. Elles continuent de s'appliquer au-delà du 31 décembre 2024, jusqu'à ce que le comité exécutif approuve des modifications devant y être apportées.

L'Association des chefs pompiers de Montréal (ci-après « ACPM ») est la représentante des membres de l'état-major pompier à la Ville et, plus particulièrement, lors du renouvellement des conditions de travail des membres de l'ACPM. Il est également reconnu que les membres du conseil d'administration de l'ACPM peuvent agir à titre de représentants de celle-ci lors de différents événements. Les modalités sont établies par le Comité de relations professionnelles (ci-après « CRP »).

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 :

- 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 Congés mobiles
 - 7.5 Congés de maladie
 - 7.6 Congé mieux-être
 - 7.7 Banque d'heures prioritaires de maladie
 - 10 Régime d'assurance collective
 - 11 Maladies professionnelles et accidents de travail
 - 12 Régime de retraite et réemploi d'un rentier d'un régime apparenté

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 et la Politique de respect de la personne.

3. Définitions

Aux fins d'application des dispositions des conditions de travail des membres de l'état-major pompier, les expressions suivantes signifient :

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

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

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

« 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.

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

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

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 intervenus 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 SIM.
- b) Les cadres affectés aux interventions 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, selon les modalités d'application établies par le CRP.
- c) La semaine régulière des cadres assignés aux activités autres qu'aux interventions 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, la répartition de la semaine de travail pourra être modifiée selon les modalités d'application établies par le CRP.
- d) Le temps de travail en excédent de la semaine régulière n'est pas rémunéré. Exceptionnellement, lors 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 ou le transfert des heures dans la banque de temps compensé, et ce, à taux et demi (150 %).
- e) Lorsque le cadre assume un quart de travail complet d'un collègue absent ou lorsqu'il est réquisitionné pour une situation exceptionnelle, le gestionnaire peut autoriser le paiement des heures ou le transfert dans la banque de temps compensé, et ce, à taux et demi (150 %).

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} janvier au 31 décembre.

b) Les jours fériés suivants sont chômés et rémunérés :

- Jour de l'An
- Lendemain du jour de l'An
- Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- Journée nationale des patriotes ou fête de la Reine
- Fête nationale du Québec 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 précédent 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} janvier, la Ville paie au cadre le solde de son crédit de jours fériés au taux de son traitement annuel au 31 décembre de l'année précédente.

7.1.3 Solde au départ

Le cadre n'a droit, pour l'année durant laquelle il quitte la Ville, qu'aux heures des jours fériés accumulées et non prises entre le 1^{er} janvier 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 interventions 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, et ce, pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre.
- 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 interventions 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.
- 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.
- c) 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.

7.2.2 Choix d'options

En novembre 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 interventions 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 au 31 décembre est ni transférable, ni monnayable.

7.2.4 Solde au départ

- a) Le cadre assigné aux interventions 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 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 alinéa.

- 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 modalités établies par le CRP.
- 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 être transféré dans sa banque de report de vacances ou, après entente avec son supérieur immédiat, 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, transférer le solde dans sa banque de report de vacances ou, 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 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 complet de service entre le 1^{er} janvier courant et le moment de son départ. Ces heures sont payables au taux du dernier traitement.
- c) 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 deux (2) journées, 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 du cadre découlant de l'application de l'alinéa b) sont déduites du crédit d'heures en maladie prévu aux paragraphes 7.7 et 7.5.

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 interventions, 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 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 versée par anticipation alors que le cadre n'y avait pas droit.

7.6 Congé mieux-être

7.6.1 Modalités

- a) À compter du 1^{er} janvier 2021, le cadre assigné aux interventions et qui travaille en moyenne quarante-deux (42) heures par semaine a droit, par anticipation, à un congé mieux-être équivalent à huit virgule quatre (8,4) heures de travail régulier.
- b) Le cadre qui travaille dans les services de soutien a droit, par anticipation, à un congé mieux-être équivalant à huit (8) heures de travail régulier.
- c) Le congé mieux-être est acquis selon le nombre de mois complets de service accumulés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de la période en cours.

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

- a) Pour le cadre assigné aux interventions et qui travaille en moyenne quarante-deux (42) heures par semaine, le solde 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 au 31 décembre est ni transférable, ni monnayable.

7.7 Banque d'heures prioritaires de maladie

7.7.1 Modalités

- a) À compter du 1^{er} janvier 2021, la Ville accorde au cadre assigné aux interventions et qui travaille en moyenne quarante-deux (42) heures par semaine un crédit de seize virgule huit (16,8) heures de banque prioritaire de maladie.
- b) Pour le cadre qui travaille dans les services de soutien, la Ville accorde un crédit de seize (16) heures de banque prioritaire de maladie.
- c) Ces heures sont utilisées en priorité pour les absences en maladie, les obligations familiales ou parentales.

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

- a) Pour le cadre assigné aux interventions et qui travaille en moyenne quarante-deux (42) heures par semaine, le solde 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 au 31 décembre est ni transférable, ni monnayable.

7.8 Congé pour affaires publiques

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

7.9 Congé sans traitement

- a) À sa demande et après l'autorisation préalable du directeur ou de son représentant, un cadre permanent ou régulier peut bénéficier d'un congé sans traitement d'une durée maximale 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 règlement du régime de retraite qui lui est applicable et sous réserve des limites prévues par la loi, le cadre peut faire reconnaître sa période d'absence en effectuant une demande de rachat prévu à cet effet.

- 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, du congé mieux-être 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 10.5 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.

De plus, à défaut de stipulations contraires au règlement du régime de retraite qui lui est applicable et sous réserve des limites prévues par la loi, le cadre peut faire reconnaître sa période d'absence en effectuant une demande de rachat prévu à cet effet.

- 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 7.8 des présentes, en faisant les adaptations nécessaires pour ne pas contrevenir aux lois applicables en matière d'élection.

7.10 Congés parentaux

7.10.1 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.

7.10.2 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.

7.10.3 Congé d'adoption

- a) Le cadre qui adopte légalement un enfant mineur autre qu'un enfant de son conjoint a droit à un congé d'adoption sans traitement de dix (10) semaines continues. Ce congé peut être fractionné après entente avec son supérieur immédiat.
- 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.

7.10.4 Congé de paternité

- a) Le cadre dont la conjointe donne naissance à un enfant a droit à un congé sans traitement d'une durée de cinq (5) semaines continues. Ce congé peut être fractionné après entente avec son supérieur immédiat. Il 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.

7.10.5 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. Si la mère se prévaut du congé de maternité, elle ne peut bénéficier de ce congé.
- 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.

7.10.6 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.

7.10.7 Prestations supplémentaires d'assurance parentale

Le cadre au service de la Ville avant le début de son congé de maternité, de son congé d'adoption ou de son congé de paternité qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, est déclaré admissible à de telles prestations, a droit, durant son congé, à une indemnité complémentaire fixe égale à la différence entre 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.

7.10.8 Avantages pendant les congés parentaux

- a) Le cadre continue d'accumuler vacances, crédit d'heures en maladie, crédit de congés mobiles, congé mieux-être, 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 31 décembre de jours fériés, de congés chômés et rémunérés octroyés au paragraphe 7.1.1 ou de congés mobiles et congé mieux-être en raison d'un des congés parentaux, n'est ni payable, ni transférable.

7.10.9 Régime d'assurance collective pendant les congés parentaux

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.

7.10.10 Régime de retraite pendant les congés parentaux

À défaut de stipulations contraires au règlement du régime de retraite qui lui est applicable, pendant les semaines pour lesquelles il reçoit des indemnités en vertu du paragraphe 7.10.7, le cadre bénéficie d'une exonération des cotisations au régime de retraite qui lui est applicable.

À défaut de stipulations contraires au règlement du régime de retraite qui lui est applicable et sous réserve des limites prévues par la loi, le cadre peut faire reconnaître sa période d'absence où il ne reçoit pas les indemnités en vertu du paragraphe 7.10.7 en effectuant une demande de rachat prévu à cet effet.

7.10.11 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.

7.11 Banque de temps compensé

- a) Le cadre peut se constituer, à chaque année, une banque de temps compensé qui ne peut excéder trois (3) semaines normales de travail (selon l'horaire de l'employé) en y transférant les heures accumulées en vertu de l'article 6.
- b) Les crédits accumulés dans la banque de temps compensé peuvent être utilisés, sans toutefois générer du temps supplémentaire ou de nouvelles assignations, et le tout nécessite l'approbation du supérieur immédiat.
- c) Le solde au 31 décembre de l'année est monnayable au taux de son dernier traitement régulier.
- d) En cas de cessation d'emploi, les heures accumulées dans la banque de temps compensé sont monnayables au départ au taux de son dernier traitement régulier.

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) Pour les années 2021 à 2024, les taux de salaire des membres de l'état-major sont établis comme suit :

	2021 (2,0 % + 1,5 %)		2022 (2,25 %)		2023 (2,0 %)	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
Chefs aux opérations	126 091 \$	129 874 \$	128 928 \$	132 796 \$	131 507 \$	135 452 \$
Chefs de division – sécurité incendie	s.o.	144 347 \$	s.o.	147 595 \$	s.o.	150 547 \$

- b) Au 1^{er} janvier 2024, les taux de salaire seront majorés selon l'indice des prix à la consommation (IPC) annualisé à Montréal, pour l'année précédente, tel que publié par Statistiques Canada. Le minimum applicable est de 1,5 % et le maximum de 2,15 %.
- c) Lors de sa nomination ou lors de sa fonction supérieure, le nouveau chef aux opérations est positionné au minimum de son échelle. L'échelon maximum est atteint après un (1) an de service dans le poste.

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 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 de cadre pendant au moins six (6) 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 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) Le cadre se voit octroyer un boni fixe de deux et demi pour cent (2,5 %) et peut se voir offrir un boni discrétionnaire pouvant atteindre un pour cent (1 %) selon son niveau de contribution. Le pourcentage de boni est appliqué sur le salaire gagné au cours de la période de référence.
- b) Le montant est versé forfaitairement et n'est pas intégré au salaire.

10. Régime d'assurance collective

10.1 Dispositions générales

- 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 cadre un montant de crédits flexibles que celui-ci pourra utiliser, à son choix, pour l'une des options suivantes :

- Paiement de sa part du coût des régimes;
 - Dépôt au compte de gestion-santé;
 - 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.

10.2 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 ses crédits d'heures de maladie prévus aux paragraphes 7.7 et 7.5 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, congé mieux-être 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 10.2 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 qu'aux interventions.
- 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.

10.3 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 à laquelle le cadre atteint l'âge obligatoire de retraite, selon les dispositions du règlement du régime de retraite de la Ville en vigueur au moment de l'invalidité.
- 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 équivalent à cinquante pour cent (50 %) du salaire brut. Toutefois, les prestations prennent fin à la première des trois (3) éventualités suivantes :
 - À la fin du contrat ou du mandat;
 - À la date à laquelle le cadre a reçu cinq (5) années de prestations d'assurance salaire de longue durée facultative;
 - À la date où le cadre atteint l'âge de 62 ans.

10.4 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, congé mieux-être, 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 qui lui est applicable, 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 de 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 31 décembre de jours fériés, de congés chômés et rémunérés octroyés au paragraphe 7.1.1 ou de congés mobiles et congé mieux-être en raison d'une invalidité n'est ni payable, ni transférable.

10.5 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

11.1 Employés actifs

- a) Dans les cas de blessure subie ou de maladie résultant de l'exercice de ses fonctions, le cadre reçoit son plein traitement 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 (ci-après « LATMP ») 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 son plein traitement annuel 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 continue à participer au régime d'assurance collective et au régime de retraite qui lui est applicable. 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.

11.2 Retraités

La Ville s'engage à prendre en charge les réclamations de tout retraité anciennement membre de l'état-major pompier atteint d'une maladie professionnelle reconnue au sens de la LATMP.

Les modalités de la prise en charge sont les suivantes :

- a) Tout retraité qui croit être atteint d'une maladie professionnelle au sens de la LATMP en avise par écrit l'ACPM et la Ville dans un délai raisonnable de la réception d'un diagnostic laissant croire qu'il y a un lien avec l'occupation de pompier ou chef pompier.
- b) Le Ville s'assure qu'une demande d'indemnisation soit transmise à la CNESST dans les délais légaux. Une copie de la demande d'indemnisation est transmise au retraité, le cas échéant. Si le retraité y consent, une copie de la demande est transmise à l'ACPM.

- c) Lorsque jugé pertinent, la Ville retient, à ses frais, les services d'un médecin expert pour faire expertiser le retraité pour déterminer le lien entre le diagnostic et le travail de pompier ou de chef pompier. Une copie de l'expertise est remise au médecin traitant du retraité. L'expertise peut être jointe, avec le consentement du retraité, à toute demande d'indemnisation déposée auprès de la CNESST.
- d) En cas de refus de la demande initiale, la Ville assiste le retraité dans sa demande de révision. Si des représentations doivent être faites par un conseiller juridique spécialisé dans le domaine des maladies professionnelles, les honoraires de ce conseiller juridique sont assumés par la Ville.
- e) En cas de contestation devant le tribunal administratif du travail, la Ville fournit, à ses frais, les services d'un conseiller juridique et assume les coûts de toute expertise additionnelle ou contre-expertise jugée nécessaire par le conseiller juridique.
- f) L'accompagnement et les frais engagés par la Ville aux alinéas c), d) et e) doivent être jugés raisonnables et être engendrés pour une cause juste et pertinente, laquelle est appuyée par un avis favorable d'un médecin expert.
- g) La Ville s'engage à préserver la nature confidentielle des données médicales qui lui sont transmises par un retraité et s'assure que celles-ci servent exclusivement aux fins de la demande d'indemnisation en vertu de la LATMP.
- h) Le retraité peut mettre fin à la prise en charge en transmettant un avis de révocation écrit à la Ville. La Ville s'assure de retourner au retraité une copie intégrale de son dossier d'indemnisation.
- i) Dans tous les cas, les dossiers sont traités conjointement entre la Ville et l'ACPM.

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 des cadres de la Ville de Montréal (le « Régime ») dès qu'il satisfait aux conditions d'admissibilité prévues au règlement.

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, 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 SIM.
- b) Si un cours est demandé par la Ville ou les autorités gouvernementales, les frais d'inscription et de scolarité sont complètement payés par la Ville; si ces cours ont lieu durant les heures de travail, il n'y a pas de retenue de traitement et le cadre n'est pas tenu de remettre en temps la période des cours; le tout sujet à entente entre la Ville et le cadre concerné.
- c) Les dispositions des alinéas a) et b) ci-dessus ne s'appliquent pas au cadre bénéficiant d'un congé sans traitement, ou au cadre contractuel dont le contrat est à durée déterminée.

15. 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 seront remboursés sur la base d'un avis de pertinence émis par la direction du SIM.

16. 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 - sécurité incendie 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 cadre 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) Le cadre 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) La valeur des différentes primes est comme suit :

Prime	2021	2022	2023
Prime de rotation	4 052 \$	4 143 \$	4 226 \$
Prime de garde	4 930 \$	5 041 \$	5 142 \$
Prime de premier répondant	2 309 \$	2 366 \$	2 413 \$

- g) Pour l'année 2024, les primes sont majorées selon l'indice des prix à la consommation (IPC) annualisé à Montréal, pour l'année précédente, tel que publié par Statistiques Canada. Le minimum applicable est de 1,5 % et le maximum de 2,15 %.

17. 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, par 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'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 ledit cadre indemne de la réclamation d'un tiers en raison de dommages causés dans l'usage de ce véhicule automobile, sauf si ce cadre est reconnu coupable d'une infraction au Code criminel liée à l'usage de ce véhicule automobile.

18. Cessation d'emploi

18.1 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 18.2.
- d) L'avis écrit de la cessation d'emploi ou l'indemnité compensatoire prévue 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 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 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 18.2. Sous réserve du paragraphe 18.3, le SIM 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 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 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.

18.2.1 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 équivalente 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.

18.2.2 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.

18.3 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 SIM 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 compensatrice, calculée selon les modalités prévues au paragraphe 18.2, mais en fonction du salaire du poste aboli.

19. 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 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.

20. Comité de relations professionnelles

- a) Un comité de relations professionnelles est mis en place et vise à permettre les échanges et le dialogue entre les parties. Il est composé de représentants du Service des ressources humaines ou de la direction du SIM et de membres nommés par l'ACPM en fonction des sujets traités.
- b) Les membres du comité se rencontrent minimalement six (6) fois par année et ont pour mandat de discuter de toutes questions relatives aux conditions et à l'environnement de travail qui concernent les membres de l'état-major pompier, ou de tout autre sujet d'intérêt.
- c) Le rôle du comité de relations professionnelles est aussi d'établir les différentes directives en lien avec les conditions de travail, et ce, en collaboration avec la direction du SIM.

21. Règles applicables au télétravail

Il est possible pour un cadre de bénéficier des privilèges du télétravail. Les règles et dispositions sont celles prévues à l'encadrement administratif.