

**SERVICES DES ADMINISTRATIONS LOCALES**

**Ville de Montréal**

et

**Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 571 (SEPB)**

**CTC-FTQ**

Numéro du certificat de dépôt pour référence au portail Corail : DQ-2014-7632

- **Secteur d'activité de l'employeur**  
Organismes des pouvoirs exécutif et législatif
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation**  
122
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : professionnel
- **Échéance de la convention précédente**  
31 décembre 2011
- **Date de début de la convention** : 1<sup>er</sup> janvier 2012
- **Date de signature de la convention** : 31 juillet 2014
- **Échéance de la convention** : 31 décembre 2017
- **Durée de la semaine normale de travail**  
7 heures/jour, 35 heures/sem.

• **Salaires**

1. Tous les salariés : juristes

Date	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014*
Salaires/sem. Min.	46 777 \$	47 713 \$	50 000 \$
Salaires/sem. Max.	106 305 \$	108 431 \$	115 000 \$

  

Date	1 <sup>er</sup> janv. 2015	1 <sup>er</sup> janv. 2016	1 <sup>er</sup> janv. 2017
Salaires/sem. Min.	51 000 \$	52 275 \$	53 582 \$
Salaires/sem. Max.	117 300 \$	120 233 \$	123 239 \$

\* Restructuration de l'échelle salariale

**Augmentation salariale**

Date	1 <sup>er</sup> janv. 2012	1 <sup>er</sup> janv. 2013	1 <sup>er</sup> janv. 2014
Augmentation	2 %	2 %	2 %

Date	1 <sup>er</sup> janv. 2015	1 <sup>er</sup> janv. 2016	1 <sup>er</sup> janv. 2017
Augmentation	2 %	2,5 %	2,5 %

N. B. – Au 1<sup>er</sup> janvier 2014, un salarié qui n'a pas atteint l'échelon maximum de l'échelle salariale et qui a obtenu un diplôme de 2<sup>e</sup> cycle dans un domaine relié à son emploi voit son salaire progresser à l'échelon suivant.

À la signature de la convention et à son embauche, un salarié qui n'a pas atteint l'échelon maximum de l'échelle salariale et qui a obtenu un diplôme de 2<sup>e</sup> cycle dans un domaine relié à son emploi ou qui démontre avoir une expérience spécifique dans ce domaine voit son salaire progresser à l'échelon suivant.

**Rétroactivité**

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2012 au 30 juillet 2014. Le montant est versé au plus tard 90 jours après le 31 juillet 2014.

• **Heures supplémentaires**

**Rémunération**

150 % du taux normal – heures effectuées au-delà de 40 heures

150 % du taux normal – travail le samedi ou dimanche

150 % du taux normal et remise du jour férié – travail lors d'un jour férié

• **Primes**

**Affectation temporaire** : le salarié nommé temporairement à un poste hors unité, reçoit une compensation pécuniaire conforme aux politiques salariales en vigueur

• **Allocations**

**Toge et porte-documents** : fournis par l'employeur lorsque c'est requis

**Matériel de travail** : la Ville fournit les textes de lois, les directives et règlements pertinents et nécessaires lorsque c'est requis

## Frais de déplacement

Le salarié est remboursé pour toute dépense encourue dans le cadre de l'exercice de son emploi, en autant que celle-ci ait été autorisée au préalable par la Ville.

**Formation** : remboursement des dépenses liées à la formation et jours de congés payés pour suivre une formation

La Ville rembourse au juriste permanent, sur preuve de réussite du cours, la moitié des frais d'inscription et de scolarité de tout cours approuvé par la Ville et en lien avec son emploi.

Si un cours est obligatoire pour l'exercice de ses fonctions, il est remboursé à 100 % par la Ville.

### • Autres avantages

#### Examen médical

L'employeur qui demande au salarié de subir un examen médical en dehors de ses heures de travail, le compense par une remise en temps simple.

#### Jours fériés payés

13 jours/année et tout autre jour proclamé fête civique ou civile

### • Congés mobiles

39 heures/année plus 14 heures à être prises entre Noël et le jour de l'An

### • Congés annuels payés

Années de service	Durée
1 an	105 h
2 ans	140 h
15 ans	175 h
20 ans et plus	210 h

### • Congés sociaux

#### Congé pour deuil\*

5 jours consécutifs – lors du décès ou des funérailles de son père, de sa mère, de son conjoint, de son enfant, de son frère ou de sa sœur

Le jour des funérailles ou 3 jours consécutifs si la personne habite sous le même toit que le salarié – lors du décès des grands-parents, de son oncle, de sa tante, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son beau-père, de sa belle-mère, de son gendre, de sa bru, de ses petits-enfants ou des grands-parents du conjoint

#### Congé de mariage\*

4 jours consécutifs, incluant le jour de son mariage

1 jour – le jour du mariage de son enfant, de son frère, de sa sœur, de son père, de sa mère ou de l'enfant de son conjoint

## Congé pour ordination\*

Le jour de la cérémonie – lors de l'ordination d'un frère ou d'un fils ou lors de la prononciation des vœux par sa sœur, son frère ou d'un de ses enfants

\*Lorsqu'un de ces événements a lieu à plus de 80 km de Montréal, le salarié a droit à un jour additionnel.

## Congé de témoin

Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme témoin, il continue de recevoir son plein traitement.

### • Droits parentaux

#### Congé de maternité

La salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) a droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines consécutives, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement et qui comprend le jour de l'accouchement.

La salariée admissible peut recevoir jusqu'à 90 % de son salaire en indemnités, pour une période maximale de 20 semaines.

#### Congé de paternité

Le salarié a droit à un congé d'une durée maximale de cinq semaines consécutives.

Le salarié admissible peut recevoir jusqu'à 90 % de son salaire en indemnités, pour une période maximale de cinq semaines.

#### Congé de naissance

5 jours payés

#### Congé d'adoption

5 jours payés pour l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint

20 semaines consécutives comprenant obligatoirement la prise en charge de l'enfant. Le salarié admissible peut recevoir jusqu'à 90 % de son salaire en indemnités, pour une période maximale de cinq semaines.

Le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint bénéficie d'un congé de cinq jours dont les deux premiers sont payés.

#### Congé parental

Selon certaines conditions particulières, le congé sans solde peut être prolongé jusqu'à deux ans après la naissance de l'enfant.

### • Avantages sociaux

#### 1. Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur et il inclut une assurance vie, une assurance pour mutilation ou décès accidentel avant la retraite, assurance invalidité et une assurance médicale complémentaire (médicale, dentaire, optique).

---

Prime : payée par l'employeur pour tous les salariés sauf pour le juriste à la retraite à compter du 31 juillet 2014.

### **Assurance vie**

#### Indemnité

Salarié : 2 fois le salaire annuel

### **Assurance salaire**

#### Courte durée

Prestation : 75 % de son traitement pour un maximum de 26 semaines

Début : après un délai de carence de 5 jours ouvrables

#### Longue durée

Prestation : 70 % de son traitement cessant au 65<sup>e</sup> anniversaire de naissance ou à sa retraite

Début : après les prestations de courte durée

## **2. Congés de maladie**

Le salarié a droit à deux fois le nombre d'heures de travail hebdomadaire jusqu'à concurrence de 70 heures/année.

Le salarié peut utiliser cinq de ses journées en congés personnels.

Les heures non utilisées à la fin de l'année civile sont payées au salarié au plus tard le 30 juin de chaque année. Le solde du crédit d'heures en maladie peut également être compensé en heures de vacances pour l'année en cours.

## **3. Régime de retraite/Plan d'épargne**

Cotisation : payée dans une proportion de 55 % par l'employeur et 45 % par le salarié