
Document consolidé concernant

**CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL
DES CADRES DES COLLÈGES D'ENSEIGNEMENT
GÉNÉRAL ET PROFESSIONNEL**

Ce document n'a aucune valeur légale et il ne peut servir à trancher des questions d'ordre juridique. Le cas échéant, il faut se référer à la *Gazette officielle du Québec* où sont publiés le texte original (C.T. 202574 du 21 juin 2005) et ses modifications:

C.T. 203752 du 23 mai 2006
C.T. 207978 du 22 juin 2009
A.M. du 6 juin 2011
A.M. du 11 juillet 2012
A.M. du 10 août 2012
A.M. du 23 juin 2015
A.M. du 19 avril 2017
A.M. du 30 août 2017
A.M. du 30 mai 2018
A.M. du 19 septembre 2018

**Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
(MEES)**

Février 2019

**RÈGLEMENT DÉTERMINANT CERTAINES CONDITIONS DE
TRAVAIL DES CADRES DES COLLÈGES D'ENSEIGNEMENT
GÉNÉRAL ET PROFESSIONNEL**

**Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel
(RLRQ, c. C-29, a.18.1)**

TABLE DES MATIÈRES

| | article |
|---|----------------|
| CHAPITRE I | |
| DÉFINITIONS..... | 1 |
| CHAPITRE II | |
| DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET CHAMP D'APPLICATION | |
| SECTION I | |
| DISPOSITIONS GÉNÉRALES | 2 |
| SECTION II | |
| CHAMP D'APPLICATION..... | 6 |
| CHAPITRE III | |
| CLASSIFICATION ET CLASSEMENT DES POSTES DE CADRE | |
| SECTION I | |
| DÉTERMINATION DE LA CLASSIFICATION DES POSTES DE CADRE | 10 |
| SECTION II | |
| RÉVISION ANNUELLE DU CLASSEMENT DES POSTES DE CADRE..... | 13 |
| CHAPITRE IV | |
| RÉMUNÉRATION | 15 |
| SECTION I | |
| DÉTERMINATION DU TRAITEMENT | 17 |
| SECTION II | |
| PRIMES | 20 |
| SECTION III | |
| DÉSIGNATION TEMPORAIRE À LA FONCTION DE CADRE | 24 |
| SECTION IV | |
| RÉVISION DE LA RÉMUNÉRATION | |
| SOUS-SECTION IV.1 | |
| AJUSTEMENT DU TRAITEMENT CONSÉQUENT À UNE RÉVISION ANNUELLE DU CLASSEMENT D'UN POSTE | 26 |
| SOUS-SECTION IV.2 | |
| MONTANTS FORFAITAIRES RELIÉS À LA DÉTERMINATION DU TRAITEMENT | 28 |

| | |
|---|------|
| SOUS-SECTION IV.3 | |
| PROGRESSION ANNUELLE DU TRAITEMENT LE 1 ^{ER} AVRIL | 30 |
| SOUS-SECTION IV.4 | |
| CRITÈRES APPLICABLES À CERTAINS CADRES EN INVALIDITÉ | 34 |
| SECTION V | |
| CUMUL TEMPORAIRE DE POSTES | 36 |
| SECTION VI | |
| BONIS AU RENDEMENT | 37 |
| SECTION VII | |
| RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE | 38.1 |
| | |
| CHAPITRE V | |
| MESURES FACILITANT LA MOBILITÉ INTER-COLLÈGES | 39 |
| SECTION I | |
| STABILITÉ D'EMPLOI | 40 |
| SECTION II | |
| CAISSE DE CONGÉS DE MALADIE | 41 |
| SECTION III | |
| VACANCES ANNUELLES | 43 |
| | |
| CHAPITRE VI | |
| VACANCES ANNUELLES | 44 |
| | |
| CHAPITRE VII | |
| RÉGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE | |
| SECTION I | |
| DISPOSITIONS GÉNÉRALES | 46 |
| SECTION II | |
| RÉGIME ASSURÉ PAR LE COLLÈGE | 56 |
| SECTION III | |
| RÉGIMES ASSURÉS PAR LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC | |
| SOUS-SECTION III.1 | |
| RÉGIME UNIFORME D'ASSURANCE VIE | 68 |
| SOUS-SECTION III.2 | |
| RÉGIME DE RENTES DE SURVIVANTS | 70 |
| SECTION IV | |
| RÉGIMES ASSURÉS AUPRÈS DE L'ASSUREUR | 71 |
| SECTION V | |
| RÉADAPTATION | 83 |
| SECTION VI | |
| DISPOSITIONS PARTICULIÈRES | 94 |
| | |
| CHAPITRE VIII | |
| DROITS PARENTAUX | |
| SECTION I | |
| DISPOSITIONS GÉNÉRALES | 97 |
| SECTION II | |

CONGÉ DE MATERNITÉ

SOUS-SECTION II.1

DROIT AU CONGÉ..... 103

SOUS-SECTION II.2

MODALITÉS DU CONGÉ..... 107

SOUS-SECTION II.3

DROIT À L'INDEMNITÉ POUR UNE CADRE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS
D'ASSURANCE PARENTALE 112

SOUS-SECTION II.4

DROIT À L'INDEMNITÉ POUR UNE CADRE ADMISSIBLE AU RÉGIME D'ASSURANCE-
EMPLOI..... 119

SOUS-SECTION II.5

DROIT À L'INDEMNITÉ POUR UNE CADRE NON ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS
D'ASSURANCE PARENTALE NI AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI..... 120

SOUS-SECTION II.6

CALCUL ET VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ 121

SECTION III

CONGÉ DE PATERNITÉ

SOUS-SECTION III.1

DROIT AU CONGÉ..... 122

SOUS-SECTION III.2

DROIT À L'INDEMNITÉ 123.1

SOUS-SECTION III.3

MODALITÉS DU CONGÉ..... 123.4

SECTION IV

CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION

SOUS-SECTION IV.1

DROIT AU CONGÉ..... 124

SOUS-SECTION IV.2

DROIT À L'INDEMNITÉ 124.3

SOUS-SECTION IV.3

MODALITÉS DU CONGÉ..... 125

SECTION V

CONGÉ SANS TRAITEMENT 130

SECTION VI

AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX ET RETRAIT PRÉVENTIF 137

SECTION VII

SUSPENSION, FRACTIONNEMENT ET AUTRES MODALITÉS 141

CHAPITRE VIII.1

CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES 146

CHAPITRE IX

LES CAISSES DE CONGÉS DE MALADIE 147

SECTION I

| | |
|--|-----|
| REMBOURSEMENT DES JOURS MONNAYABLES..... | 149 |
| SECTION II | |
| UTILISATION DES JOURS DE CONGÉS DE MALADIE..... | 152 |
| CHAPITRE X | |
| RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ OU ANTICIPÉ | |
| SECTION I | |
| DISPOSITIONS GÉNÉRALES | 157 |
| SECTION II | |
| DURÉE DU RÉGIME ET DU CONGÉ..... | 159 |
| SECTION III | |
| CONDITIONS D'OBTENTION | 162 |
| SECTION IV | |
| RÉMUNÉRATION ET AUTRES AVANTAGES..... | 164 |
| SECTION V | |
| INVALIDITÉ..... | 169 |
| SECTION VI | |
| CESSATION DE LA PARTICIPATION À L'ENTENTE | 171 |
| SECTION VII | |
| CONGÉ SANS TRAITEMENT | 174 |
| SECTION VIII | |
| CADRE EXCÉDENTAIRE..... | 175 |
| SECTION IX | |
| CONGÉS PARENTAUX | 176 |
| SECTION X | |
| DISPOSITIONS DIVERSES..... | 177 |
| CHAPITRE XI | |
| LA RETRAITE PROGRESSIVE..... | 178 |
| CHAPITRE XII | |
| LA PRÉRETRAITE GRADUELLE..... | 194 |
| CHAPITRE XIII | |
| CONGÉS POUR ACTIVITÉS AU SEIN DE L'ASSOCIATION | 197 |
| CHAPITRE XIV | |
| STABILITÉ D'EMPLOI | |
| SECTION I | |
| DISPOSITIONS GÉNÉRALES | 198 |
| SECTION II | |
| CADRE EXCÉDENTAIRE..... | 203 |
| SECTION III | |
| MESURES DE FIN D'EMPLOI | 215 |
| SOUS-SECTION III.1 | |
| INDEMNITÉ DE DÉPART | 216 |
| SOUS-SECTION III.2 | |
| PRÉRETRAITE..... | 219 |

| | |
|--|-------|
| CHAPITRE XV | |
| LES COMITÉS DE RECOURS ET D'APPEL | |
| DISPOSITIONS GÉNÉRALES | 223 |
| SECTION I | |
| COMITÉ DE RECOURS | 226 |
| SECTION II | |
| COMITÉ D'APPEL : RÈGLEMENT..... | 230 |
| SECTION III | |
| COMITÉ D'APPEL : POLITIQUE DE GESTION | 249 |
| CHAPITRE XVI | |
| POLITIQUE DE GESTION | 261 |
| CHAPITRE XVI.I | |
| DEVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES | 262.1 |
| CHAPITRE XVII | |
| DISPOSITIONS PARTICULIÈRES | 263 |
| DISPOSITIONS FINALES | 266 |
| ANNEXE I | |
| CLASSIFICATION DES POSTES DE CADRE | |
| ANNEXE II | |
| AUGMENTATIONS DE TRAITEMENT ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT SELON LES CLASSES DES POSTES DE CADRE | |
| ANNEXE III | |
| PRIME DE SOIR, PRIME DE FIN DE SEMAINE ET PRIME DE NUIT (cadres de gérance) | |
| ANNEXE IV | |
| RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE | |

CHAPITRE I

DÉFINITIONS

1. Dans le présent règlement, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

« association » : l'Association des cadres des collèges du Québec;

« cadre » : le cadre de direction, de coordination ou de gérance engagé par le collège et visé par le présent règlement, ainsi que le hors-cadre qui, conformément au Règlement déterminant certaines conditions de travail des hors-cadre des collèges d'enseignement général et professionnel, est désigné à titre de cadre excédentaire tel que défini au présent règlement (RLRQ, c. C-29, r. 3.3);

« cadre excédentaire » : un cadre dont la nomination n'est pas renouvelée, est résiliée ou dont le poste est aboli et qui n'est pas affecté dans un autre poste à titre de cadre ou dans une autre catégorie de personnel, tel que prévu à l'article 200;

« campus » : une entité administrative désignée comme telle par un collège et qui regroupe à la fois des services d'enseignement, des services aux étudiants et d'autres services;

« collège » : un collège d'enseignement général et professionnel et un collège régional au sens de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (RLRQ, c. C-29);

« collège constituant » : un collège constituant d'un collège régional au sens de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (RLRQ, c. C-29);

« comité local » : l'ensemble des cadres d'un collège membres de l'association;

« congédiement » : la rupture du lien d'emploi du cadre par le collège, en tout temps, notamment pour cause d'incapacité, de négligence, d'insubordination, d'inconduite, d'immoralité ou d'incompétence;

« engagement » : l'établissement d'un lien d'emploi entre le cadre et le collège;

« ministère » : le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur;

« ministre » : le ministre responsable de l'Enseignement supérieur;

« nomination » : la désignation, par le collège, d'une personne à une fonction de cadre;

« résiliation d'engagement » : la rupture du lien d'emploi par le cadre ou par le collège en cours de mandat;

« secteurs public et parapublic » :

1. les ministères, personnes ou organismes dont le personnel est nommé ou rémunéré selon la Loi sur la fonction publique (RLRQ, c. F-3.1.1);

2. les personnes ou organismes dont les crédits de fonctionnement sont pris à même le fonds consolidé du revenu ou apparaissent en tout ou en partie dans les prévisions budgétaires soumises à l'Assemblée nationale;

3. les collèges, les commissions scolaires et les établissements au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, c. R-8.2), les organismes gouvernementaux visés par cette loi et les établissements d'enseignement de niveau universitaire au sens de la Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire (RLRQ, c. E-14.1);

4. les organismes ou entreprises qui doivent, en vertu d'une loi, produire un rapport annuel qui doit être déposé à l'Assemblée nationale et leurs filiales à 100 %.

« traitement » : rémunération à laquelle le cadre a droit conformément à la section I et à la section IV du chapitre IV, à l'exclusion de toute prime, allocation, indemnité, rémunération additionnelle, boni au rendement, montant forfaitaire et majoration de traitement aux fins de compenser l'absence d'avantages sociaux;

« zone » : la zone à laquelle est rattaché le collège telle que déterminée aux conditions de travail du personnel professionnel des collèges.

CHAPITRE II

DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET CHAMP D'APPLICATION

SECTION I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

2. Le présent règlement détermine certaines conditions de travail du cadre à l'emploi du collège d'enseignement général et professionnel.

3. Les conditions de travail non prévues au présent règlement sont déterminées par le collège et, sous réserve de l'article 2, ne peuvent avoir pour effet de modifier l'une ou l'autre des conditions de travail énoncées au présent règlement.

4. Les conditions de travail comportant le versement d'un bénéfice monétaire sont celles prévues au présent règlement.

5. Un comité d'échange et de consultation (CEC) est institué pour discuter des problèmes d'interprétation et d'application du présent règlement.

Ce comité est obligatoirement consulté préalablement à la détermination ou à la modification des conditions de travail établies par le ministre.

Ce comité est composé de représentants de l'association, de représentants du ministre et de représentants de la Fédération des cégeps.

Le comité établit ses propres règles de fonctionnement.

SECTION II

CHAMP D'APPLICATION

6. Le présent règlement s'applique au cadre régulier à l'emploi du collège ainsi qu'au hors-cadre désigné cadre excédentaire conformément au Règlement déterminant certaines conditions de travail des hors-cadre des collèges d'enseignement général et professionnel (RLRQ, c. C-29, r. 3.3).

7. La personne qui est déjà à l'emploi du collège dans une autre catégorie de personnel et qui est désignée temporairement dans un poste de cadre voit ses conditions de travail maintenues, à l'exception de celles relatives à l'organisation du travail.

Toutefois, les dispositions de la section I du présent chapitre et l'article 24 s'appliquent à cette personne.

8. La personne qui n'est pas déjà à l'emploi du collège et qui est désignée temporairement dans un poste de cadre pour une période prévue de moins d'une année se voit appliquer les dispositions suivantes du présent règlement, et ce, pour la durée de l'emploi:

- Chapitre I : Définitions (les définitions pertinentes)
- Chapitre II : Dispositions générales et Champ d'application
- Chapitre III : Classification et classement des postes de cadre
- Chapitre IV : Rémunération – article 25
- Chapitre VI : Vacances annuelles
- Chapitre XV : Section I – Comité de recours
- Chapitre XVI : Politique de gestion

La personne qui n'est pas déjà à l'emploi du collège et qui est désignée temporairement dans un poste de cadre pour une période prévue de plus de six mois et de moins d'une année se voit appliquer en plus des chapitres précédents, le chapitre VIII.

9. La personne qui n'est pas déjà à l'emploi du collège et qui est désignée temporairement dans un poste de cadre pour une période prévue d'une année et plus se voit appliquer les dispositions suivantes du présent règlement, et ce, pour la durée de l'emploi :

- Chapitre I : Définitions
- Chapitre II : Dispositions générales et Champ d'application
- Chapitre III : Classification et classement des postes de cadre
- Chapitre IV : Rémunération
- Chapitre VI : Vacances annuelles
- Chapitre VIII : Droits parentaux
- Chapitre XV : Section I - Comité de recours
- Chapitre XVI : Politique de gestion

9.1 La personne qui n'est pas déjà à l'emploi du collègue et qui est désignée temporairement dans un poste de cadre pour une période prévue d'au moins une année bénéficie du régime d'assurance collective. Si la période d'emploi prévue est de moins d'un an, elle reçoit un montant forfaitaire de 6 % afin de compenser ces assurances.

Dans le cas de la personne visée à l'article 47.1, la majoration de 6 % prévue pour compenser l'absence de protection équivaut au montant de 6 % mentionné à l'alinéa précédent.

CHAPITRE III

CLASSIFICATION ET CLASSEMENT DES POSTES DE CADRE

SECTION I

DÉTERMINATION DE LA CLASSIFICATION DES POSTES DE CADRE

10. Le collègue détermine la catégorie, le corps d'emploi et la classe des postes de cadre conformément à l'annexe I et au document du ministère intitulé « *Plan de classification des emplois types et Guide de classement des postes de cadre pour le personnel d'encadrement des collèges d'enseignement général et professionnel* ».

L'échelle de traitement résultant du classement d'un poste de cadre est prévue à l'annexe II du présent règlement.

11. Lorsque le collègue ne peut déterminer la classification d'un poste de cadre parce que les attributions et responsabilités principales et habituelles ne correspondent à aucun corps d'emploi décrits au « *Plan de classification des emplois types et Guide de classement des postes de cadre pour le personnel d'encadrement des collèges d'enseignement général et professionnel* », le collègue soumet le cas au ministre. Le dossier doit comprendre :

1. le questionnaire d'analyse des emplois d'encadrement retenu par le ministère pour l'évaluation selon le système Hay[®];

2. les critères d'admissibilité exigés.

12. Si le ministre est d'avis que les attributions et responsabilités principales et habituelles du poste visé ne correspondent à aucun des corps d'emploi contenus au « *Plan de classification des emplois types et Guide de classement des postes de cadre pour le personnel d'encadrement des collèges d'enseignement général et professionnel* », il détermine la classification et le classement dudit poste selon le système Hay[®].

Il détermine l'échelle de traitement du cadre conformément aux échelles de traitement prévues à l'annexe II.

SECTION II

RÉVISION ANNUELLE DU CLASSEMENT DES POSTES DE CADRE

13. Le collège révisé annuellement, au 1^{er} juillet, la classe des postes de cadre dont le corps d'emploi demeure inchangé, en fonction des critères de classement applicables énoncés dans le « *Plan de classification des emplois types et Guide de classement des postes de cadre pour le personnel d'encadrement des collèges d'enseignement général et professionnel* ».

14. Lorsque la révision annuelle du classement d'un poste, conformément à l'article 13, donne lieu à une modification de la classe attribuée à ce poste, l'ajustement du traitement est effectué conformément aux dispositions prévues à l'article 26 de la section IV du chapitre IV.

CHAPITRE IV

RÉMUNÉRATION

15. La rémunération prévue au présent règlement est la seule qui peut être versée à un cadre. Elle est constituée du traitement, des primes et autres montants forfaitaires prévus au présent règlement.

SECTION I

DÉTERMINATION DU TRAITEMENT

16. [Abrogé]

17. L'échelle de traitement du cadre est déterminée par le collège selon la classe attribuée à son poste en application du « *Plan de classification des emplois types et Guide de classement des postes de cadre pour le personnel d'encadrement des collèges d'enseignement général et professionnel* ».

Les échelles de traitement des différentes classes des postes de cadre et les augmentations de traitement sont prévues par l'annexe II du présent règlement.

18. Aux fins d'utilisation à titre de critère de classement, la clientèle étudiante est déterminée par le nombre d'élèves inscrit au devis pédagogique du collège, collège constituant, campus ou centre d'études collégiales et auquel est ajouté le nombre d'élèves en formation continue en divisant par 36 le nombre de périodes-élèves-semaine (PES) liées aux activités créditées en formation continue telles qu'enregistrées au système informatique utilisé par le ministère.

19. Le traitement de la personne nouvellement nommée dans un emploi de cadre ou affectée à un autre emploi à ce titre est déterminé selon la politique de gestion du collège

Le traitement doit toutefois se situer entre le taux minimum et le taux maximum de l'échelle applicable.

19,1 Le traitement du cadre titulaire d'une maîtrise complétée et réussie dans une institution reconnue et dont le domaine d'étude est pertinent ou connexe à l'emploi, correspond à un pourcentage de 102,5 % du maximum de l'échelle de traitement de la classe de son poste, si le cadre se trouve au maximum de cette échelle de traitement depuis au moins un an.

Le traitement du cadre titulaire d'un doctorat complété et réussi dans une institution reconnue et dont le domaine d'étude est pertinent ou connexe à l'emploi, correspond à un pourcentage de 105 % du maximum de l'échelle de traitement de la classe de son poste, si le cadre se trouve au maximum de cette échelle de traitement depuis au moins un an.

Le cadre titulaire d'une maîtrise et d'un doctorat ne peut bénéficier simultanément des rémunérations prévues aux alinéas précédents.

Cette rémunération additionnelle s'applique à compter du 25 avril 2012 et fait partie du traitement tel que défini à l'article 1.

Le cadre qui reçoit le traitement prévu à l'un des alinéas précédents n'est pas considéré comme hors échelle.

SECTION II

PRIMES

20. Le cadre d'un collègue dont les employés salariés reçoivent, conformément à la convention collective qui les régit, une prime pour disparités régionales a droit à une telle prime selon les mêmes conditions et modalités.

De plus, le cadre du cégep de Sept-Îles a également droit de recevoir la prime de rétention accordée aux employés salariés de ce collège, en vertu de la convention collective qui les régit, selon les mêmes conditions et modalités.

21. Lorsque la moitié ou plus de l'horaire régulier de travail du cadre de gérance est comprise entre 18 h et 24 h, ce dernier reçoit la prime de soir prévue à l'annexe III pour toutes les heures effectivement travaillées.

22. Lorsque la moitié ou plus de l'horaire régulier de travail du cadre de gérance est comprise entre 0 h et 7 h, ce dernier reçoit la prime de nuit prévue à l'annexe III pour toutes les heures effectivement travaillées.

23. Lorsque l'horaire régulier du cadre de gérance nécessite sa présence au travail lors d'une deuxième fin de semaine consécutive, il reçoit la prime de fin de semaine prévue à l'annexe III pour chaque heure effectivement travaillée lors de cette deuxième fin de semaine.

23.1¹ Le collègue doit accorder au cadre de gérance ou au cadre de coordination une prime en fonction de la disponibilité qu'il exige de lui à l'extérieur de sa semaine normale de travail. Cette prime ne peut excéder les montants prévus dans l'une des situations suivantes :

1° le cadre qui est requis par le collègue de demeurer en disponibilité continue (soir, nuit et fin de semaine) en raison des responsabilités reliées à ses fonctions doit recevoir une prime équivalant à 33,33% de son traitement horaire à taux simple pour chaque période de 8 heures de disponibilité;

2° le cadre qui est requis par le collègue de demeurer en disponibilité de façon occasionnelle ou lors de toute autre situation que celle décrite au paragraphe 1° doit recevoir une prime équivalant à la rémunération d'une heure à taux simple pour chaque période de 8 heures de disponibilité.

Le cadre qui reçoit cette prime doit être en mesure de se présenter sur les lieux du travail dans le temps habituel pour s'y rendre.

SECTION III

DÉSIGNATION TEMPORAIRE À LA FONCTION DE CADRE

24. La rémunération de la personne à l'emploi du collègue désignée temporairement à une fonction de cadre est celle qu'elle recevrait si elle était nommée cadre dans ce poste.

Toutefois, si elle est désignée temporairement dans un poste dont le taux maximal de rémunération est inférieur à celui qu'elle recevait, sa rémunération est maintenue.

25. La rémunération de la personne qui n'est pas déjà à l'emploi du collègue, désignée temporairement dans un poste de cadre pour une période prévue de moins d'une année, est celle qu'elle recevrait si elle était nommée cadre dans ce poste.

Elle reçoit en sus un montant forfaitaire égal à 5,12 % afin de compenser l'absence d'avantages sociaux. Toutefois, ce montant forfaitaire et celui prévu à l'article 9.1, permettant de compenser l'absence d'avantages sociaux, ne doivent avoir pour effet d'accorder un montant forfaitaire supérieur à 11,12 %. De plus, si le collègue lui accorde les jours fériés et les congés sociaux prévus à la politique de gestion, le cadre n'a pas droit à ce montant forfaitaire.

¹ L'article 23.1 entrera en vigueur le 1^{er} avril 2019.

SECTION IV

RÉVISION DE LA RÉMUNÉRATION

SOUS-SECTION IV.1

AJUSTEMENT DU TRAITEMENT CONSÉQUENT À UNE RÉVISION ANNUELLE DU CLASSEMENT D'UN POSTE

26. Lorsque la classe d'un poste de cadre est modifiée suite à l'application de l'article 14, le traitement du cadre est déterminé selon l'une ou l'autre des situations suivantes :

1. lorsque le taux maximum de l'échelle de traitement applicable est supérieur à celui de l'échelle qui lui était applicable, son traitement est ajusté en ajoutant à celui qu'il recevait un montant égal à la différence entre ces deux taux;

2. lorsque le taux maximum de l'échelle de traitement applicable est égal ou inférieur à celui de l'échelle qui lui était applicable :

a) le traitement qu'il recevait est maintenu s'il est inférieur ou égal au taux maximum de l'échelle applicable.

b) le traitement est ajusté au taux maximum de la nouvelle échelle si le traitement qu'il recevait est supérieur au taux maximum de cette échelle.

En pareil cas, le cadre reçoit, pour une durée de deux ans, un montant forfaitaire égal à la différence entre le traitement qu'il recevait et le taux maximum de la nouvelle échelle. Ce montant forfaitaire est versé selon les mêmes modalités que celles relatives au versement du traitement.

27. La modification du traitement prévue à l'article 26 prend effet à la date de la révision annuelle.

SOUS-SECTION IV.2

MONTANTS FORFAITAIRES RELIÉS À LA DÉTERMINATION DU TRAITEMENT

28. Lorsque l'application des articles 10 et 12 a pour effet de réduire le traitement du cadre, celui-ci a droit à un montant forfaitaire.

Ce montant est variable et représente la différence entre le traitement qu'il recevait et celui qu'il reçoit.

Il est versé selon les mêmes modalités que celles relatives au versement du traitement.

29. Si la décision du collège prise en vertu de l'article 19 a pour effet de réduire le traitement du cadre, le collège lui verse un montant forfaitaire selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 28. Toutefois, si la décision résulte d'une demande expresse du cadre ou d'une mesure

disciplinaire, le collègue peut lui verser un montant forfaitaire selon les mêmes modalités que celles prévues aux deuxième et troisième alinéas de l'article 28.

SOUS-SECTION IV.3

PROGRESSION ANNUELLE DANS LES ÉCHELLES DE TRAITEMENT LE 1^{ER} AVRIL

30. Sous réserve de dispositions contraires prévues au présent règlement, le traitement du cadre qui, le 31 mars de l'année visée, n'a pas atteint le taux maximum du traitement applicable à la classe attribuée à son poste, est augmenté de 4,0 % le 1^{er} avril qui suit, sans toutefois dépasser le taux maximum applicable à cette classe.

31. Le cadre, nouvellement en poste à ce titre dans un collège depuis moins de quatre mois avant le 1^{er} avril de l'année visée, n'a pas droit à la progression salariale prévue à l'article 30.

32. Le collègue n'est pas tenu de verser au cadre dont le rendement est jugé insatisfaisant toute la progression salariale prévue à l'article 30.

33. Lorsqu'il y a coïncidence de dates entre la progression annuelle du traitement, la révision annuelle du classement des postes ou la détermination du traitement lors d'un mouvement de personnel, les règles s'appliquent dans cet ordre.

SOUS-SECTION IV.4

CRITÈRES APPLICABLES À CERTAINS CADRES EN INVALIDITÉ

34. Le cadre qui a été en invalidité au cours des douze mois précédant le 1^{er} avril de l'année visée a droit à la progression de l'échelle de traitement prévue à l'article 30 s'il a été en fonction au moins six mois au cours de cette période.

35. Lors du retour d'un congé de maladie ayant débuté avant le 1^{er} avril 1994, le traitement du cadre est déterminé en maintenant la même position relative que celle de son traitement au terme des 104 premières semaines d'invalidité par rapport à l'échelle de traitement qui lui était alors applicable.

SECTION V

CUMUL TEMPORAIRE DE POSTES

36. Lorsqu'un poste de cadre est vacant pendant plus de deux mois, le collègue accorde une prime au cadre qui cumule temporairement, en sus de sa tâche régulière, une partie ou toutes les

responsabilités du poste vacant. Cette prime, versée sous forme forfaitaire, ne peut excéder 10 % du traitement rattaché à son poste.

SECTION VI

BONIS AU RENDEMENT

37. [ABROGÉ]

38. [ABROGÉ]

SECTION VII

RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE

38.1 Le cadre a droit à une rémunération additionnelle pour les périodes visées et selon les modalités prévues à l'annexe IV du présent règlement.

La rémunération additionnelle n'est pas considérée comme du traitement et ne fait pas partie du traitement admissible aux fins du régime de retraite.

38.2 Aux fins d'application de l'article 38.1, le traitement inclut les prestations de congé de maternité, paternité ou d'adoption, les indemnités prévues aux congés parentaux, les prestations d'assurance-salaire incluant celles versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accidents de travail, s'il y a lieu.

CHAPITRE V

MESURES FACILITANT LA MOBILITÉ INTERCOLLÈGES

39. Le présent chapitre s'applique au cadre qui, dans l'année suivant sa démission, est engagé comme cadre par un autre collègue.

SECTION I

STABILITÉ D'EMPLOI

40. Malgré l'article 198, le chapitre XIV intitulé « *Stabilité d'emploi* » s'applique, dès son engagement, à la personne qui en bénéficiait déjà dans son collège d'origine.

SECTION II

CAISSE DE CONGÉS DE MALADIE

41. Le cadre engagé par un autre collègue peut opter pour l'une des mesures suivantes :

1. le remboursement de tous ses jours de congé de maladie monnayables à son crédit;
2. le remboursement d'une partie de ses jours de congé de maladie monnayables à son crédit et le transfert du résidu dans le nouveau collègue;
3. le transfert de tous ses jours de congé de maladie monnayables ou non monnayables dans le nouveau collègue. Dans ce cas, les conditions et les modalités de remboursement de ses jours de congé de maladie monnayables ainsi que les modalités d'utilisation de ses jours de congé de maladie monnayables ou non monnayables sont maintenues lors d'un transfert de ces jours.

42. Lors d'un transfert des jours de congé de maladie, le collègue d'origine transmet au nouveau collègue :

1. pour les jours monnayables, un document attestant le nombre de jours de congé monnayables au crédit du cadre, le montant transféré correspondant à la valeur des jours de congé de maladie monnayables au moment du transfert, les conditions et les modalités de remboursement;
2. pour les jours de congé de maladie non monnayables, un document attestant le nombre de jours de congé non monnayables.

SECTION III

VACANCES ANNUELLES

43. Le cadre engagé par un autre collègue transfère ses années de service aux fins de la détermination du nombre de jours de vacances annuelles.

CHAPITRE VI

VACANCES ANNUELLES

44. Le collègue établit le régime de vacances annuelles de son personnel cadre à l'intérieur de la politique de gestion de son personnel d'encadrement. Ce régime établit notamment les modalités relatives au report des vacances des cadres.

44.1 Le nombre de jours de vacances établi selon la politique de gestion est diminué lors d'une ou de plusieurs absences en maladie totalisant au moins six mois pendant l'année de référence. Il en est de même pour les absences sans traitement de plus de vingt jours, sous réserve du chapitre sur les droits parentaux.

Dans ces situations, le nombre de jours de vacances octroyés au cadre est calculé selon la formule suivante :

| | | |
|---|---|---|
| Nombre de jours de vacances déterminé par la politique de gestion | X | Nombre de jours considérés avec traitement pendant l'année de référence |
| <hr/> | | |
| 260 jours ouvrables | | |

45. Les journées de vacances ne sont pas monnayables. Toutefois, lorsque le cadre quitte définitivement le collègue, celui-ci lui verse une indemnité égale à 1/260^e de son traitement annuel de base pour chaque journée de vacances non prise.

CHAPITRE VII

RÉGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE

SECTION I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

46. Dans le présent chapitre, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

« assureur » : une compagnie d'assurance ayant conclu avec le gouvernement du Québec un contrat aux fins de l'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic;

« régimes d'assurance » : les régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic;

« salaire » : le traitement du cadre au sens de l'article 1 auquel s'ajoutent :

1. le montant forfaitaire qui résulte de l'application de la section IV du chapitre IV et des articles 204 et 208 du présent règlement;

2. le montant forfaitaire qui résulte de l'application de la sous-section IV.2 du chapitre IV et des articles 204 et 208 du présent règlement;

3. la prime de rétention et la prime pour disparités régionales.

47. Sauf disposition contraire, le cadre est protégé par les « régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic », sous réserve de leurs règles d'admissibilité.

Ces régimes sont les suivants :

a) Régime assuré par le collègue :

- un régime d'assurance salaire de courte durée, tel qu'établi à la section II;

b) Régimes assurés par le gouvernement du Québec :

- un régime uniforme d'assurance vie, tel qu'établi à la sous-section III.1 de la section III;
- un régime de rentes de survivants, tel qu'établi à la sous-section III.2 de la section III.

c) Régimes assurés auprès de l'assureur et précisés dans la police maîtresse des régimes d'assurance et à la section IV :

- des régimes obligatoires de base :
 - un régime d'assurance vie;
 - un régime d'assurance accident maladie. Ce régime ne s'applique toutefois pas au cadre dont la demande d'exemption est acceptée par le collègue, conformément au contrat d'assurance;
 - un régime d'assurance salaire de longue durée.
- des régimes complémentaires :
 - un régime facultatif d'assurance vie additionnelle;
 - un régime obligatoire d'assurance salaire de longue durée.

47,1 Le cadre qui participe au régime d'assurance collective des retraités du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic ou qui reçoit une rente de retraite d'un régime de retraite administré par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances, à l'exception du régime de retraite des élus municipaux, du régime de retraite des maires et des conseillers des municipalités ou du régime de retraite des membres de l'Assemblée nationale, n'est pas protégé par les régimes d'assurance visés à l'article 47. Le traitement de ce cadre est majoré de 6 % afin de compenser l'absence de protection.

Le cadre qui, le 14 juillet 2009, est protégé par les régimes d'assurance visés à l'article 47 a droit au maintien de cette protection pour une période maximale de 90 jours, calculée à compter de cette date. À l'expiration de la période pour laquelle la protection est maintenue, conformément au premier alinéa, ce cadre n'est plus protégé par ces régimes d'assurance et son traitement est alors majoré de 6 %.

Malgré ce qui précède, le cadre protégé par les régimes d'assurance visés à l'article 47, qui est totalement invalide le 15 juillet 2009, continue d'être protégé par ces régimes d'assurance jusqu'à la date de fin de ses prestations d'assurance-salaire ou jusqu'à la date de terminaison de celles-ci, comme prévu aux conditions de travail ou à la police maîtresse. À compter de cette date

de fin ou de terminaison, ce cadre n'est plus protégé par ces régimes d'assurance et son traitement est alors majoré de 6 %.

47,2 Le cadre visé à l'article 47.1 qui, le 29 juin 2011, reçoit la majoration de traitement de 6 % peut, malgré le deuxième alinéa de cet article, être à nouveau protégé par les régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic auxquels il participait le 14 juillet 2009 si :

- a) le 29 juin 2011, il occupe toujours le poste qu'il occupait le 14 juillet 2009 ou, s'il n'occupe plus ce poste, il occupe dans le même collège d'enseignement général et professionnel un autre poste d'encadrement, sans qu'il y ait eu interruption de service;
- b) il en fait la demande à la Direction générale des relations du travail du ministère au plus tard le 13 août 2011.

Doivent être jointes à la demande une copie du document officiel confirmant la nomination du cadre dans un poste d'encadrement et une lettre du collège démontrant que le cadre répond à la première condition susmentionnée.

Le cas échéant, le cadre est à nouveau protégé par les régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic au plus tard le 27 septembre 2011 et n'a plus droit, à compter de la date à laquelle il est à nouveau protégé, à la majoration de traitement de 6 %.

48. Sous réserve des dispositions spécifiques prévues à cet égard à la police maîtresse pour les régimes assurés auprès de l'assureur, le cadre qui, avant de devenir un cadre régi par le présent règlement, était à l'emploi d'un employeur des secteurs public et parapublic et était admissible à un régime d'assurance collective applicable aux employés de ces secteurs, est admis aux régimes d'assurance prévus au présent chapitre à la date de son entrée en fonction à titre de cadre visé par le présent règlement, pourvu que son emploi antérieur ait pris fin moins de 30 jours avant la date de son entrée en fonction et qu'il fournisse la preuve de son emploi antérieur.

49. Sous réserve de l'article 48, le cadre qui occupe un poste à temps complet ou un poste à 70 % ou plus d'un temps complet est admis aux régimes d'assurance prévus au présent chapitre, à l'expiration d'un délai d'un mois après la date de son entrée en fonction, pourvu qu'il soit alors au travail. S'il n'est pas au travail à cette date, il est admis à ces régimes à la date de son retour au travail.

50. Sous réserve de l'article 48, le cadre qui occupe un poste de cadre à plus de 25 %, mais à moins de 70 % d'un temps complet, est admis aux régimes d'assurance prévus au présent chapitre, à l'expiration d'un délai de trois mois après la date de son entrée en fonction, pourvu qu'il soit

alors au travail. S'il n'est pas au travail à cette date, il est admis à ces régimes à la date de son retour au travail.

51. Le cadre qui occupe un poste à 25 % et moins du temps complet n'est pas admissible aux régimes d'assurance.

52. S'il en fait la demande, un cadre réaffecté dans un poste syndicable non syndiqué conserve, à la date de sa réaffectation, et à la condition qu'il ait occupé un poste de cadre ou de hors-cadre pendant au moins deux ans, les régimes d'assurance collective prévus au présent chapitre.

S'il en fait la demande, un cadre réaffecté dans un poste visé par une unité d'accréditation conserve, à la date de sa réaffectation, et à la condition qu'il ait occupé un poste de cadre ou de hors-cadre pendant au moins deux ans, les régimes d'assurance collective prévus au présent chapitre.

53. Lors d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée de 30 jours ou moins, le cadre maintient sa participation aux régimes d'assurance et verse la cotisation qu'il verserait s'il était au travail.

Lorsque la durée d'un congé sans traitement (autre que partiel sans traitement) s'échelonne sur une période plus de 30 jours, ou lors de toute autre absence sans traitement, la participation du cadre au régime uniforme d'assurance vie est maintenue. De plus, le cadre doit maintenir sa participation au régime obligatoire de base d'assurance accident maladie en versant sa cotisation et la contribution de l'employeur à ce régime et il peut, s'il en fait la demande au collègue avant la date du début du congé ou de l'absence, maintenir sa participation à tous les régimes assurés qu'il détenait avant le congé ou l'absence, selon les dispositions prévues à la police maîtresse.

Durant le congé partiel sans traitement supérieur à 30 jours, la participation du cadre aux régimes d'assurance est maintenue sur la base du temps travaillé. Toutefois, le cadre qui maintient sa participation à ces régimes sur la base du temps normalement travaillé avant le congé partiel sans traitement assume également sa cotisation ainsi que la contribution de l'employeur à ces régimes sur la base du temps non travaillé, à l'exclusion de la contribution de l'employeur au régime obligatoire de base d'assurance accident maladie qui continue d'être assumée par ce dernier.

Le cadre qui maintient sa participation à tous les régimes assurés qu'il détenait avant le congé ou l'absence sans traitement maintient également sa participation au régime de rentes de survivants selon les dispositions prévues pour ce régime.

54. Aux fins du régime d'assurance salaire de courte durée, toute invalidité totale débutant au cours du congé ou de l'absence sans traitement est présumée débuter à la date de la fin du congé ou de l'absence.

55. Le collègue ne peut mettre fin au lien d'emploi d'un cadre dont l'invalidité a débuté après le 31 mars 1994 et qui reçoit des prestations d'assurance salaire de courte ou de longue durée, pour le seul motif qu'il est totalement invalide.

SECTION II

RÉGIME ASSURÉ PAR LE COLLÈGE

Régime d'assurance salaire de courte durée

56. Le régime d'assurance salaire de courte durée s'applique durant les 104 premières semaines d'invalidité totale.

Prestations

57. Pendant la première semaine d'invalidité totale, le cadre reçoit le salaire auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail.

58. À compter de la deuxième semaine d'invalidité totale, et jusqu'à concurrence de 26 semaines du début de l'invalidité, le cadre reçoit une prestation d'assurance salaire de courte durée égale à 80 % du salaire auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail.

59. À compter de la 27^e semaine d'invalidité totale, et jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de l'invalidité, le cadre reçoit une prestation d'assurance salaire de courte durée égale à 70 % du salaire auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail.

Invalidité totale et période d'invalidité totale

60. Aux fins du régime d'assurance salaire de courte durée, une invalidité totale est un état d'incapacité qui résulte d'une maladie, d'un accident, de complications graves d'une grossesse ou d'une intervention chirurgicale reliée directement à la planification des naissances qui exige des soins médicaux et qui rend le cadre totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offert par le collègue.

Aux fins du régime d'assurance salaire de courte durée, une période d'invalidité totale est une période continue d'invalidité totale ou une suite de périodes successives d'invalidité totale

résultant d'une même maladie ou d'un même accident, séparées par une période de moins de quinze jours ouvrables effectivement travaillés à temps complet ou, le cas échéant, à temps partiel conformément au poste régulier du cadre. Le calcul de la période de quinze jours ouvrables ne comprend pas les vacances, les jours fériés, les congés sans solde, les congés dans le cadre des droits parentaux ou toute autre absence, qu'elle soit rémunérée ou non.

La période d'invalidité totale qui résulte d'une maladie ou d'une blessure qui a été causée volontairement par le cadre, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de service dans les forces armées ou de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou à des actes criminels n'est pas reconnue comme une période d'invalidité totale. Cependant, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, la période pendant laquelle le cadre reçoit des traitements ou des soins médicaux en vue de sa réhabilitation est reconnue comme une période d'invalidité totale. De même, la période d'invalidité reliée au don d'organe sans rétribution est reconnue comme période d'invalidité totale.

Retour progressif

61. Lorsque le collègue l'autorise, le cadre qui reçoit des prestations d'assurance salaire peut bénéficier d'une période de retour progressif pourvu que, pendant cette période, il accomplisse les fonctions reliées à l'emploi qu'il occupait avant son invalidité totale ou à tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offerte par le collègue.

Cette période n'excède normalement pas 6 mois consécutifs et ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'invalidité totale au-delà des 104 semaines du régime d'assurance salaire de courte durée.

Au cours de cette période, le cadre reçoit le traitement pour le travail effectué ainsi que les prestations d'assurance salaire calculées au prorata du temps non travaillé. Il est réputé en invalidité totale pendant cette période, continuant d'être assujéti à son régime d'assurance salaire.

Exonération des cotisations

62. Le cadre invalide maintient sa participation aux régimes d'assurance et au régime de retraite auquel il est assujéti.

Toutefois, à compter de la deuxième semaine d'invalidité totale, le cadre qui reçoit une prestation d'assurance salaire, bénéficie de l'exonération de ses cotisations aux régimes complémentaires assurés tel que le prévoient les dispositions dans la police maîtresse et au régime de retraite auquel il est assujéti lorsque ce dernier le prévoit.

Pendant cette période, la prime, pour les régimes obligatoires de base assurés, contenant la cotisation du cadre et la contribution du collègue, est à la charge du collègue.

Coordination des prestations d'invalidité

63. Le cadre qui bénéficie d'une prestation d'invalidité payable par un organisme public, en vertu d'une loi en vigueur au Québec, doit en aviser son collègue sans délai.

Dans ce cas, le salaire ou la prestation d'assurance salaire de courte durée à verser par l'application des articles 57, 58 et 59 est réduit de toutes les prestations d'invalidité payées en vertu d'une telle loi, sans égard aux augmentations ultérieures résultant des clauses d'indexation.

Versement des prestations et Expertise médicale

64. Le cadre reçoit le salaire ou la prestation d'assurance salaire de courte durée prévue à la présente section s'il fournit les informations et les pièces justificatives requises par le collègue ou son mandataire (l'assureur ou toute firme d'experts-conseils), aux fins de vérifier s'il satisfait à la définition d'invalidité totale pour en établir la cause et la durée, et s'il consent à se soumettre, aux frais du collègue, à toute expertise médicale auprès du médecin désigné par le collègue.

Le cadre autorise également le collègue ou son mandataire à divulguer ces informations et pièces justificatives aux fins d'évaluer les possibilités de lui offrir un emploi selon les dispositions prévues au présent chapitre.

65. À son retour au travail, le collègue peut exiger du cadre qu'il se soumette à un examen médical fait par un médecin choisi par le collègue, dans le but d'établir s'il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail. Cette expertise est aux frais du collègue.

Si l'avis du médecin choisi par le collègue est contraire à celui du médecin consulté par le cadre, ces deux médecins s'entendent sur le choix d'un troisième médecin dont la décision est sans appel.

Accident de travail

66. Le cadre, incapable de remplir sa tâche par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenue alors qu'il était au service du collègue, reçoit, pendant la période où lui est versée une indemnité de remplacement du revenu prévue à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001), un montant égal à la différence entre l'indemnité de remplacement du revenu et son salaire net. Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est ramené à un brut imposable et ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le salaire net auquel le cadre aurait droit durant cette période.

Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est versé pendant une période continue maximale de deux ans, mais cesse d'être versé lorsque le cadre n'est plus admissible, selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001), au versement de l'indemnité de remplacement du revenu.

Le salaire net s'entend de son salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial, de la cotisation de l'association représentative ainsi que des cotisations versées par le cadre au régime des rentes du Québec, à l'assurance emploi, au Régime québécois d'assurance parentale, au régime de retraite et aux régimes d'assurance.

Fin de participation

67. Sauf disposition contraire, la participation d'un cadre au régime d'assurance salaire de courte durée et le droit aux prestations prennent fin à la première des dates suivantes :

1. la date à laquelle il cesse d'être assujéti au présent chapitre;
2. la date du début de son congé de préretraite totale prévu aux articles 152 et 219;
3. la date de début de l'utilisation des congés de maladie servant à compenser entièrement les prestations de travail prévues à l'entente de retraite progressive qui précède immédiatement la prise de retraite;
4. la date de la prise de sa retraite.

SECTION III RÉGIMES ASSURÉS PAR LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

SOUS-SECTION III.1 RÉGIME UNIFORME D'ASSURANCE VIE

68. Le cadre bénéficie d'un montant d'assurance vie de 6 400 \$ payable à sa succession. Ce montant est réduit à 3 200 \$ pour le cadre qui occupe un poste de cadre à moins de 70 % du temps complet.

Lorsqu'un cadre occupe plus d'un poste de cadre chez plus d'un employeur et que ces postes équivalent à 70 % ou plus du temps complet, il est considéré comme un cadre qui occupe un poste de cadre à temps complet.

69. La participation d'un cadre au régime uniforme d'assurance vie prend fin à la première des dates suivantes :

1. la date à laquelle il cesse d'être assujéti au présent chapitre;
2. la date de la prise de sa retraite.

SOUS-SECTION III.2

RÉGIME DE RENTES DE SURVIVANTS

70. Les dispositions de la « Directive concernant le régime de rentes de survivants » adoptée par le Conseil du trésor s'appliquent aux cadres sous réserve des dispositions suivantes :

1. les mots « fonctionnaire » et « traitement » sont remplacés respectivement par les mots « cadre » et « salaire »;

2. l'article 25 de la directive est remplacé par l'article 248 du présent règlement;

3. la définition de « traitement » qui est précisée à l'article 2 de la directive est remplacée par la définition suivante :

« salaire »

- pour une invalidité qui a débuté après le 31 décembre 1981, il s'agit du salaire qui est précisé à l'article 46 du présent règlement ainsi que, le cas échéant, de la prestation du régime complémentaire obligatoire d'assurance salaire de longue durée;

- pour une invalidité qui a débuté le ou avant le 31 décembre 1981, il s'agit du traitement annuel du cadre.

SECTION IV

RÉGIMES ASSURÉS AUPRÈS DE L'ASSUREUR

71. Les dispositions de la présente section, à l'exclusion de l'article 73, s'appliquent au cadre qui devient en invalidité totale après le 31 mars 1994.

72. Dans les sections IV et V, on entend par :

« emploi » ou « emploi de réadaptation » : un emploi que le cadre est considéré raisonnablement apte à occuper compte tenu de son éducation, de son entraînement et de son expérience; cet emploi peut être un emploi de cadre ou un emploi équivalant à celui occupé avant sa nomination à titre de cadre, un emploi d'enseignant, de professionnel ou, pour le personnel de gérance, d'employé de soutien.

« invalidité totale » : l'invalidité totale au sens du régime obligatoire de base d'assurance salaire de longue durée ;

« prestation » : la prestation que le cadre aurait autrement reçue s'il avait été admissible au régime obligatoire de base d'assurance salaire de longue durée.

Partage du coût des régimes obligatoires de base

73. Le coût des régimes obligatoires est partagé entre le gouvernement et l'ensemble des participants à ces régimes, selon les termes de l'entente sur les assurances, signée par le gouvernement du Québec et des associations représentant des participants aux régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic le 2 octobre 2001, et ses modifications subséquentes, et ce, tant qu'elle demeure en vigueur.

Comité sectoriel

74. Un comité sectoriel est formé afin d'analyser, à la demande de l'une des parties, tout problème particulier de retour au travail et pour intervenir auprès du collègue, du cadre et de l'assureur en proposant des solutions appropriées aux intervenants, notamment dans les cas de retour au travail pouvant impliquer l'utilisation temporaire des services du cadre ou son déménagement. Ce comité est composé d'un représentant de chacun des organismes suivants : la Fédération des cégeps, l'association et le ministre. Le comité peut s'adjoindre des personnes-ressources, s'il y a lieu.

Tribunal d'arbitrage médical

75. Lorsque le collègue reçoit un avis de l'assureur à l'effet que le cadre ne satisfait plus ou pas à la définition d'invalidité totale et que le versement d'une prestation sera interrompu ou refusé, il peut soumettre au Tribunal d'arbitrage médical le désaccord l'opposant à l'assureur afin d'établir si le cadre satisfait à cette définition, et ce, conformément à la convention d'arbitrage médical convenue avec l'assureur et à la condition que le cadre consente à ce que le désaccord soit soumis au tribunal pour décision finale. Ce désaccord peut être soumis au Tribunal directement ou après que le collègue a fait subir, à ses frais, un examen médical au cadre.

Le cadre peut, aux conditions prévues à la convention d'arbitrage médical, soumettre lui-même, au Tribunal d'arbitrage médical, son désaccord avec la décision de l'assureur à l'effet qu'il ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale. Dans ce cas, le collègue n'assume aucuns frais.

76. Le collègue verse au cadre un traitement égal à la prestation, pour la période débutant à la date d'interruption ou de prise d'effet du refus du versement de cette prestation et se terminant à la date de la décision du Tribunal d'arbitrage médical, si les conditions suivantes sont remplies :

1. le cadre a adhéré à la convention d'arbitrage médical conclue avec l'assureur;
2. le désaccord entre le collègue et l'assureur ou entre le cadre et l'assureur a été soumis au tribunal pour décision finale, conformément à la convention d'arbitrage médical convenue avec l'assureur.

77. Lorsque le Tribunal d'arbitrage médical confirme que le cadre ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale, le versement des contributions et cotisations aux régimes d'assurance et de retraite s'effectue rétroactivement à la date d'interruption ou de prise d'effet du refus du versement de la prestation par l'assureur, et le collègue continue de lui verser un traitement égal à la prestation, jusqu'à ce qu'il lui offre un emploi. Si le différend a été soumis au Tribunal par le cadre, ce dernier doit rembourser au collègue le traitement qui lui a été versé entre la date d'interruption ou de prise d'effet du refus du versement de la prestation par l'assureur et la décision du tribunal.

Lorsque le Tribunal confirme l'invalidité totale du cadre, le collègue poursuit le versement du traitement égal à la prestation jusqu'à la date du versement de la prestation par l'assureur. L'assureur rembourse au collègue les montants qu'il a versés au cadre. Le collègue rembourse au cadre, le cas échéant, les frais d'arbitrage et d'examen médical qu'il a assumés.

Offre d'un emploi

78. Lorsque le collègue est d'accord avec la décision de l'assureur à l'effet que le cadre ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale, il lui offre par écrit un emploi. Si le cadre est également d'accord avec cette décision, les dispositions prévues durant la période d'attente d'un emploi ou lors de l'acceptation d'un emploi deviennent applicables. Il en est de même lorsque le Tribunal d'arbitrage médical confirme que le cadre ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale.

79. Le cadre qui accepte l'emploi offert par le collègue en vertu des dispositions prévues à la présente section bénéficie du classement attribué au poste correspondant à cet emploi. Le traitement correspondant à ce poste attribué pour cause d'invalidité ne peut excéder le taux maximum établi par la classe de celui-ci et les dispositions prévues à la sous-section IV.2 du chapitre IV ne s'appliquent pas.

Les cotisations et contributions aux régimes d'assurance et de retraite sont établies sur la base du nouveau traitement.

Période d'attente d'un emploi

80. Lorsque le collègue et le cadre sont d'accord avec la décision de l'assureur à l'effet que le cadre ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale, ou à compter de la date de la décision du Tribunal d'arbitrage médical à cet effet, le cadre reçoit, pendant la période d'attente d'un emploi, un traitement égal à la prestation et les cotisations et contributions aux régimes d'assurance et de retraite sont établies sur la base de ce traitement. Le collègue peut utiliser temporairement les services du cadre pendant cette période.

81. Le versement au cadre du traitement égal à la prestation, selon les dispositions prévues à la présente section, ne peut dépasser la date de terminaison de la prestation prévue à la police maîtresse.

Fin d'emploi

82. Le cadre qui ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale après les 104 premières semaines du début de l'invalidité ne peut refuser, sous peine de congédiement, un emploi qui lui est offert dans un collègue de sa zone, sauf pendant la période où il a soumis au Tribunal d'arbitrage médical son désaccord avec l'assureur. La durée de la semaine normale de travail de cet emploi ne doit pas être inférieure à celle de l'emploi occupé par le cadre au début de l'invalidité totale. Avant de procéder au congédiement, le collègue fait parvenir un avis écrit de quinze jours ouvrables au cadre avec copie au comité sectoriel.

Pendant ce délai, le comité sectoriel peut intervenir conformément à l'article 74.

SECTION V RÉADAPTATION

Admissibilité

83. Le cadre est admissible à la réadaptation prévue à la police maîtresse s'il répond aux critères d'admissibilité suivants :

1. l'invalidité totale a débuté après le 31 mars 1994 et le cadre est totalement invalide depuis 6 mois et plus;

2. l'invalidité totale a débuté plus de deux ans avant la première des dates suivantes :

a) son soixante-cinquième anniversaire de naissance;

b) la première date à laquelle il devient admissible à :

i) une pension de retraite sans réduction actuarielle calculée avec 35 années de service créditées à son régime de retraite; ou

ii) une pension de retraite réduite actuariellement dont le montant correspondrait à celui d'une pension de retraite sans réduction actuarielle calculée avec 35 années de service créditées à son régime de retraite.

84. Le cadre n'est toutefois pas admissible à la réadaptation dans les circonstances suivantes :

1. le médecin traitant ou l'assureur confirme que le retour au travail peut être effectué sans réadaptation;

ou

2. l'assureur confirme qu'il n'y aura pas de retour au travail;

ou

3. l'assureur confirme que le cadre n'est pas apte à la réadaptation.

Offre d'emploi de réadaptation

85. Le cadre, à qui le collègue offre par écrit un emploi de réadaptation, doit aviser le collègue par écrit de son acceptation ou de son refus de cet emploi, et ce, que la réadaptation commence avant ou après la fin des 104 premières semaines d'invalidité. La durée de la semaine normale de travail de cet emploi ne doit pas être inférieure à celle de l'emploi occupé par le cadre au début de l'invalidité totale.

86. La période pendant laquelle le cadre occupe, à titre d'essai, un emploi de réadaptation, ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'invalidité totale au-delà des 104 semaines du régime d'assurance salaire de courte durée.

Réadaptation au cours des 104 premières semaines

87. Le cadre dont la réadaptation s'effectue au cours des 104 premières semaines d'invalidité est considéré en invalidité totale pendant cette période et il reçoit, pour le temps travaillé dans un emploi de réadaptation, une prestation d'assurance salaire de courte durée égale à 90 % du traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail dans son emploi et, pour le temps non travaillé ou la période d'attente d'un emploi de réadaptation, le cas échéant, une prestation égale à 70 % de ce traitement.

Cette prestation est assujettie aux dispositions relatives à l'exonération des cotisations aux régimes d'assurance et de retraite ainsi qu'aux dispositions concernant la coordination de la prestation selon les conditions et modalités prévues à la section II.

Toutefois, le cadre dont la réadaptation s'effectue dans son emploi reçoit son traitement pour le temps travaillé.

88. Malgré qu'il soit déjà considéré en invalidité totale, le cadre qui doit s'absenter de nouveau du travail pour une invalidité totale résultant d'une même maladie ou d'un même accident, avant la fin des 104 premières semaines d'invalidité mais après avoir réussi la réadaptation, est considéré subir une récurrence de cette invalidité.

Dans ce cas, le cadre continue de recevoir une prestation égale à 90 % du traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail dans son emploi, jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de l'invalidité et la disposition prévue au deuxième alinéa de l'article 87 s'applique.

89. Lorsqu'une nouvelle invalidité totale débute avant la fin des 104 premières semaines de la première invalidité mais après avoir réussi la réadaptation, le cadre est considéré totalement invalide sur l'emploi qu'il occupe au début de cette nouvelle invalidité. Toutefois, le cadre continue de recevoir une prestation égale à 90 % du traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail dans l'emploi qu'il occupait au début de la première invalidité, jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de la première invalidité totale, et la disposition prévue au deuxième alinéa de l'article 87 s'applique.

À la fin des 104 premières semaines de la première invalidité totale, le cadre dont la réadaptation s'est effectuée dans un emploi de réadaptation se voit attribuer un nouveau classement, conformément à l'article 93.

À compter de la date d'attribution de ce nouveau classement, les dispositions prévues à la section II s'appliquent, jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de cette nouvelle invalidité, sur le traitement déterminé au moment de l'attribution du nouveau classement.

Réadaptation répartie avant et après la 104^e semaine

90. Le cadre dont la réadaptation s'effectue partiellement après la 104^e semaine d'invalidité totale bénéficie des dispositions prévues à l'article 87, et ce, jusqu'à la fin de la 104^e semaine d'invalidité.

À compter de la 105^e semaine, et ce, jusqu'à la fin de la réadaptation, le cadre reçoit, pour le temps travaillé, le traitement de l'emploi de réadaptation qu'il aurait reçu s'il avait été classé dans cet emploi, et ce, sans qu'il soit inférieur à la prestation du régime obligatoire de base d'assurance salaire de longue durée et, pour le temps non travaillé, un traitement égal à cette prestation. Par ailleurs, le cadre dont la réadaptation s'effectue dans son emploi reçoit son traitement, pour le temps travaillé, et un traitement égal à la prestation du régime obligatoire de base d'assurance salaire de longue durée, pour le temps non travaillé.

Réadaptation après la 104^e semaine

91. Le cadre dont la réadaptation s'effectue totalement après la 104^e semaine d'invalidité totale reçoit, pour le temps travaillé, le traitement de l'emploi de réadaptation qu'il aurait reçu s'il avait été classé dans cet emploi, et ce, sans qu'il soit inférieur à la prestation du régime obligatoire de base d'assurance salaire de longue durée.

Formation et classement de l'emploi

92. La période de formation ou de développement du cadre prévue au plan de réadaptation approuvé par l'assureur est considérée comme du temps travaillé.

93. Le cadre se voit attribuer le classement et le traitement de l'emploi de réadaptation à la fin de la 104^e semaine d'invalidité ou, le cas échéant, à la fin de la réadaptation si celle-ci se termine après la 104^e semaine, et les dispositions prévues à la sous-section IV.2 du chapitre IV ne s'appliquent pas.

Les cotisations et contributions aux régimes d'assurance et de retraite sont établies sur la base de ce traitement.

SECTION VI

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

94. Le cadre dont l'invalidité totale a débuté après le 31 mars 1994 et qui effectue un retour au travail peut se prévaloir des dispositions du régime complémentaire obligatoire d'assurance salaire de longue durée s'il satisfait aux conditions prévues à la police maîtresse. Ce régime prévoit une prestation complémentaire au traitement.

95. Le cadre qui reçoit une prestation du régime obligatoire de base d'assurance salaire de longue durée peut, en lieu et place de cette prestation, choisir de prendre un congé de préretraite totale par l'application de l'article 152, sans toutefois que cette préretraite totale n'excède la date de terminaison de la prestation de ce régime qui lui aurait été autrement applicable.

96. Les dispositions ayant trait à la définition d'invalidité totale, à la définition d'une période d'invalidité totale et au niveau des prestations, applicables au cadre en invalidité le 31 mars 1994, continuent de s'appliquer à ce cadre.

CHAPITRE VIII

DROITS PARENTAUX

SECTION I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

97. Aux seules fins du présent chapitre, les expressions « au cadre » et « le cadre » sont utilisées pour désigner expressément une personne de sexe masculin et les expressions « la cadre » et « à la cadre » sont utilisées pour désigner expressément une personne de sexe féminin.

Aux fins du présent chapitre, on entend par conjointe ou conjoint les personnes :

1. qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
2. de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

3. de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.

La dissolution du mariage par divorce ou par la nullité du mariage, la dissolution ou la nullité de l'union civile et la séparation de fait depuis plus de trois mois pour les personnes qui vivent maritalement fait perdre ce statut de conjointe ou de conjoint.

98. À moins d'une disposition expresse à l'effet contraire, le présent chapitre ne peut avoir pour effet de conférer à la ou au cadre un avantage monétaire ou non monétaire dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté au travail.

99. Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.

Les indemnités pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la ou le cadre reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou des prestations du Régime d'assurance-emploi.

Dans le cas où la ou le cadre partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, l'indemnité n'est versée que si la ou le cadre reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à l'article 103 ou 104, le congé de paternité prévu à l'article 123 ou le congé pour adoption prévu à l'article 124.1.

100. Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

101. Le collègue ne rembourse pas à une ou un cadre les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui soit par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, c. A-29.011), soit par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (Lois du Canada, 1996, chapitre 23).

102. Le traitement, le traitement différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

SECTION II

CONGÉ DE MATERNITÉ

SOUS-SECTION II.1

DROIT AU CONGÉ

103. La cadre enceinte visée par l'article 112 a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une semaines qui, sous réserve des articles 108 et 108.1, doivent être consécutives.

La cadre enceinte visée par l'article 119 ou 120 a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt semaines qui, sous réserve des articles 108 et 108.1, doivent être consécutives.

La cadre admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, mais qui n'a pas complété vingt semaines de service comme prévu aux articles 112 et 119, a également droit à un congé de vingt et une semaines ou vingt semaines, selon le cas.

La cadre visée par l'article 120 a droit à un congé de vingt semaines si elle n'a pas complété vingt semaines de service comme prévu à cet article.

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celles prévues aux alinéas précédents. Si la cadre revient au travail dans les deux semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du collègue, un certificat médical attestant que son rétablissement est suffisant pour reprendre le travail.

104. La cadre qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement mentionné au présent chapitre a aussi droit à un congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 112, 119 et 120.

105. La cadre a également droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

106. La ou le cadre dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

SOUS-SECTION II.2

MODALITÉS DU CONGÉ

107. La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est établie par la cadre. Toutefois, pour la cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en

vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

108. Lorsque la cadre est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, elle peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.

En outre, lorsque la cadre est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, la cadre peut suspendre son congé de maternité, après entente avec le collègue, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

108.1 Sur demande de la cadre, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie liée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1)

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la cadre est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du collègue ni indemnité, ni prestation. La cadre bénéficie des avantages prévus à l'article 136 durant cette suspension.

108.2 Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de l'article 108 ou 108.1, le collègue verse à la cadre l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. Le collègue verse l'indemnité pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu de l'article 112, 119 ou 120, selon le cas, sous réserve de l'article 99.

109. Si la naissance a lieu après la date prévue, la cadre a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux semaines de congé de maternité après la naissance.

La cadre peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de la cadre l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la cadre.

Durant ces prolongations, la cadre est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du collègue ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, la cadre est visée par l'article 143 pendant les six premières semaines et par l'article 134 par la suite.

110. Le collègue doit faire parvenir à la cadre, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé.

La cadre, à qui le collègue a fait parvenir l'avis prévu au premier alinéa, doit se présenter au travail à l'expiration de ce congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la section V.

La cadre qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre semaines. Au terme de cette période, la cadre qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

111. Pour obtenir le congé de maternité, la cadre doit donner un préavis écrit au collègue au moins trois semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la cadre doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la cadre est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production au collègue d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

SOUS-SECTION II.3

DROIT À L'INDEMNITÉ POUR UNE CADRE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

112. La cadre qui a accumulé vingt semaines de service et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale reçoit, pendant les vingt et une semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

1° en additionnant :

a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base de la cadre jusqu'à concurrence de 225 \$; et

b) le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la cadre et le montant établi au précédent sous-paragraphe *a*; et

2° en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une cadre a droit de recevoir, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations, en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, c. A-29.011).

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée en vertu du Régime québécois d'assurance parentale à la suite d'une modification des informations fournies par le collègue, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Cependant, lorsque la cadre travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au paragraphe 1^o du premier alinéa versé par le collègue et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la cadre produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

113. La cadre absente accumule du service aux fins de son admissibilité à l'indemnité de maternité si son absence est autorisée, notamment pour invalidité totale, et comporte une prestation ou une rémunération.

114. Aux fins du présent chapitre, on entend, par traitement hebdomadaire de base, le traitement de la ou du cadre et les montants forfaitaires des articles 28 et 29 ainsi que les primes de responsabilité à l'exclusion des autres.

115. Le collègue ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la cadre en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

116. Malgré l'article 115, le collègue effectue cette compensation si la cadre démontre que le traitement gagné est un traitement habituel au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la cadre démontre qu'une partie seulement du traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

117. L'employeur qui verse le traitement habituel prévu par l'article 116 doit, à la demande de la cadre, lui produire cette lettre.

118. Le total des montants reçus par la cadre durant son congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder le

montant brut établi au paragraphe 1° du premier alinéa de l'article 112. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

SOUS-SECTION II.4

DROIT À L'INDEMNITÉ POUR UNE CADRE ADMISSIBLE AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI

119.

La cadre qui a accumulé vingt semaines de service et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a le droit de recevoir, pendant les vingt semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

A) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée de la façon suivante :

en additionnant :

a) Le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base de la cadre jusqu'à concurrence de 225 \$; et

b) le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la cadre et le montant établi au précédent sous-paragraphe a;

B) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe A), une indemnité calculée selon la formule suivante :

1° en additionnant :

a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base de la cadre jusqu'à concurrence de 225 \$; et

b) le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la cadre et le montant établi au précédent sous-paragraphe a; et

2° en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime d'assurance-emploi.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une cadre a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des

remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation d'assurance-emploi à la suite d'une modification des informations fournies par le collègue, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Cependant, lorsque la cadre travaille pour plus d'un employeur, elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité. Dans ce cas, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 1° du paragraphe B) du premier alinéa versé par le collègue et le pourcentage de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la cadre produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations que lui verse la EDSC.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la cadre aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la cadre continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue par le paragraphe B) du premier alinéa comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

Les articles 115 à 118 s'appliquent à la présente sous-section en faisant les adaptations nécessaires.

SOUS-SECTION II.5

DROIT À L'INDEMNITÉ POUR UNE CADRE NON ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE NI AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI

120. La cadre non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance-emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux articles 112 et 119.

Toutefois, la cadre qui a accumulé vingt semaines de service a droit à une indemnité calculée selon la formule suivante, et ce, durant douze semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire :

en additionnant :

a) Le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base de la cadre jusqu'à concurrence de 225 \$; et

b) le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la cadre et le montant établi au précédent paragraphe *a*.

Les articles 115 à 118 s'appliquent à la présente sous-section en faisant les adaptations nécessaires.

SOUS-SECTION II.6

CALCUL ET VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ

121. Dans les cas prévus aux articles 112, 119 et 120 :

a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la cadre est rémunérée.

b) dans le cas de la cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale, à moins que le régime de paiement du traitement applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze jours après l'obtention par le collègue d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de ce régime.

Dans le cas de la cadre admissible au Régime d'assurance-emploi, l'indemnité due pour les deux premières semaines est versée par le collègue dans les deux semaines du début du congé. À moins que le régime de paiement du traitement applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze jours après l'obtention par le collègue d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de ce régime.

Aux fins du présent paragraphe b), sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel.

c) le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) et des centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS), des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, c. R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt semaines de service requise en vertu des articles 112, 119 et 120 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la cadre a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné à l'alinéa précédent.

SECTION III

CONGÉ DE PATERNITÉ

SOUS-SECTION III.1

DROIT AU CONGÉ

122. Le cadre a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le cadre a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un des cinq jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La cadre dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

Le cadre avise le collège le plus tôt possible de son absence.

123. À l'occasion de la naissance de son enfant, le cadre a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq semaines qui, sous réserve des articles 141 et 142, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52e semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour le cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

La cadre dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

SOUS-SECTION III.2

DROIT À L'INDEMNITÉ

123.1 Pendant le congé de paternité prévu à l'article 123, le cadre qui a complété vingt semaines de service reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas de l'article 112 ou le paragraphe B) du premier alinéa de l'article 119, selon le cas, et les articles 115 à 118 s'appliquent au présent article en faisant les adaptations nécessaires.

Le cadre accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

123.2 Le cadre non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à l'article 123, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si ce cadre a complété vingt semaines de service.

Le cadre accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

123.3 L'article 121 s'applique au cadre qui bénéficie des indemnités prévues à l'article 123.1 ou 123.2.

SOUS-SECTION III.3 **MODALITÉS DU CONGÉ**

123.4 Le congé visé à l'article 123 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au collègue au moins trois semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci. La demande doit aussi indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

123.5 Le cadre doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 123 à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la section V.

Le cadre qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre semaines. Au terme de cette période, le cadre qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

123.6 Le cadre qui fait parvenir à son collègue, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 123, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, le cadre est considéré en congé sans traitement et l'article 134 s'applique. Il ne reçoit du collègue ni indemnité, ni prestation.

SECTION IV

CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION

SOUS-SECTION IV.1

DROIT AU CONGÉ

124. La ou le cadre a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.

Un des cinq jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La ou le cadre avise le collègue le plus tôt possible de son absence.

124.1 La ou le cadre qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 141 et 142, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour la ou le cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour la ou le cadre non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec le collègue.

124.2 La ou le cadre qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de cinq jours ouvrables dont seuls les deux premiers sont avec traitement.

Son congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze jours suivants le dépôt de la demande d'adoption.

SOUS-SECTION IV.2

DROIT À L'INDEMNITÉ

124.3 Pendant le congé pour adoption prévu à l'article 124.1, la ou le cadre qui a complété vingt semaines de service reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle ou qu'il reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas de l'article 112 ou le paragraphe B) du premier alinéa de l'article 119, selon le cas, et les articles 115 à 118 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

La ou le cadre accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

124.4 La ou le cadre non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi, qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint, reçoit pendant le congé pour adoption prévu à l'article 124.1 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si la ou le cadre a complété vingt semaines de service.

La ou le cadre accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

SOUS-SECTION IV.3 **MODALITÉS DU CONGÉ**

125. Le congé visé à l'article 124.1 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au collègue au moins trois semaines à l'avance. La demande doit également préciser la date prévue de l'expiration dudit congé.

126. La ou le cadre doit se présenter au travail à l'expiration de son congé d'adoption prévu à l'article 124.1 à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la section V.

La ou le cadre qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre semaines. Au terme de cette période, la ou le cadre qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

127. La ou le cadre qui fait parvenir à son collègue, avant la date d'expiration de son congé d'adoption prévu à l'article 124.1, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la ou le cadre est considéré en congé sans traitement et l'article 134 s'applique. Elle ou il ne reçoit du collègue ni indemnité, ni prestation.

128. L'article 121 s'applique à la ou le cadre qui bénéficie des indemnités prévues à l'article 124.3 ou 124.4 en faisant les adaptations nécessaires.

129. La ou le cadre bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant, sauf s'il s'agit d'un enfant de la conjointe ou du conjoint.

La ou le cadre qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée au collègue, si possible deux semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi et les dispositions de l'article 124.1 s'appliquent.

Durant ce congé, la ou le cadre bénéficie des avantages prévus à l'article 134.

SECTION V

CONGÉ SANS TRAITEMENT

130. La cadre qui désire prolonger son congé de maternité prévu à l'article 103, 104 ou 106 le cadre qui désire prolonger son congé de paternité prévu à l'article 123 et la ou le cadre qui désire prolonger le congé pour adoption de l'article 124.1 a droit à l'un des congés suivants :

a) un congé sans traitement, d'une durée maximale de deux ans, qui suit immédiatement le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé pour adoption. Toutefois, la durée de ce congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance de l'enfant dans le cas du congé de paternité ou la 125^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison dans le cas du congé pour adoption;

ou

b) un congé sans traitement d'au plus 52 semaines continues qui commence au moment décidé par la ou le cadre, mais après la naissance ou l'adoption de l'enfant, et se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié. Ce dernier congé s'applique aussi en prolongation du congé pour adoption de l'enfant de son conjoint prévu à l'article 124.2.

La ou le cadre qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement peut, pour la portion du congé dont sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement.

131. Le congé sans traitement visé à l'article 130 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au collègue au moins trois semaines à l'avance. La demande doit également préciser la date du retour.

132. La ou le cadre qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins 21 jours avant la date de son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant 52 semaines, le préavis est d'au moins 30 jours.

133. Un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un an est accordé à la ou au cadre dont l'enfant mineur a des problèmes socioaffectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la ou du cadre.

134. Au cours du congé sans traitement, la ou le cadre accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des 52 premières semaines de son congé et son service continu n'est pas interrompu. Elle ou il continue de participer au régime obligatoire d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les 52 premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle ou il peut maintenir sa participation aux autres régimes d'assurances collectives qu'elle ou il détenait avant le congé en faisant la demande au début du congé. Si la ou le cadre verse sa quote-part des primes pour ces régimes d'assurances, l'employeur verse aussi la sienne, s'il y a lieu, jusqu'à concurrence de 52 semaines. Par la suite, le cadre paye la totalité des primes.

135. La ou le cadre peut prendre sa période de vacances annuelles reportées, prévue à l'article 143, immédiatement avant son congé sans traitement pourvu qu'il n'y ait pas discontinuité avec son congé de paternité, de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

136. Au retour d'un congé sans traitement, la ou le cadre reprend l'emploi qu'elle ou qu'il aurait eu en étant au travail, en appliquant les dispositions du chapitre XIV sur la stabilité d'emploi, s'il y a lieu.

SECTION VI

AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX ET RETRAIT PRÉVENTIF

137. La cadre a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

1. lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical. Ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième semaine précédant la date prévue d'accouchement;

2. sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue d'accouchement;

3. pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

138. Dans le cas des visites visées au paragraphe 3° de l'article 137, la cadre bénéficie d'un congé spécial avec traitement jusqu'à concurrence de quatre jours qui peuvent être pris par demi-journée.

139. Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la cadre bénéficie des avantages mentionnés aux articles 143 et 144.

La cadre visée par l'article 137 peut également se prévaloir des bénéfices du régime d'assurance salaire. Cependant, dans le cas du paragraphe 3° de l'article 137, la cadre doit d'abord avoir épuisé les quatre jours précisés à l'article 138.

140. La cadre bénéficie du retrait préventif en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1) dans la mesure où elle y a normalement droit.

SECTION VII

SUSPENSION, FRACTIONNEMENT ET AUTRES MODALITÉS

141. Lorsque son enfant est hospitalisé, la ou le cadre peut suspendre son congé de paternité prévu à l'article 123, ou son congé pour adoption prévu à l'article 124.1, après entente avec le collègue, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

142. Sur demande de la ou du cadre, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu à l'article 123, le congé pour adoption prévu à l'article 124.1 ou le congé sans traitement prévu à l'article 130 avant l'expiration des 52 premières semaines.

Le congé peut être fractionné si l'enfant de la ou du cadre est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la ou le cadre est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du collègue ni indemnité, ni prestation. La ou le cadre est visé par l'article 134 durant cette période.

142.1. Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des articles 141 ou 142, le collègue verse à la ou au cadre l'indemnité à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. Le collègue verse l'indemnité pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu de l'article 123 ou 124.1, selon le cas, sous réserve de l'article 99.

143. Durant le congé de maternité et les prolongations prévues à l'article 109, le congé de paternité prévu aux articles 122 et 123 et le congé pour adoption prévu aux articles 124, 124.1 et 124.2, la ou le cadre bénéficie, pourvu qu'elle ou qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

1. régimes d'assurance sauf les bénéficiaires reliés au régime d'assurance salaire. Toutefois, dans le cas d'un congé de maternité, la cadre est exonérée du paiement des cotisations à ses régimes d'assurance telles que le prévoient les dispositions de la police maîtresse;

2. accumulation de vacances;

3. accumulation de l'expérience et du service continu aux fins de la stabilité d'emploi.

La ou le cadre peut reporter des vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité, de paternité ou d'adoption et si, au plus tard deux semaines avant l'expiration dudit congé, elle ou il avise par écrit le collègue de la date du report.

144. Au retour du congé de maternité et des prolongations prévues à l'article 109, du congé de paternité ou du congé pour adoption, la ou le cadre reprend le poste qu'elle ou qu'il aurait eu en étant au travail, en appliquant les dispositions du chapitre XIV sur la stabilité d'emploi, s'il y a lieu.

144.1. La cadre qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales reçoit cette prime durant son congé de maternité.

De même la ou le cadre qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales reçoit cette prime durant le congé de paternité prévu à l'article 123 ou le congé pour adoption prévu à l'article 124.1.

145. Les modalités d'un congé de maternité, d'un congé de paternité, d'un congé pour adoption, d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement font l'objet d'une entente préalable entre le collègue et la ou le cadre. ».

CHAPITRE VIII.1

CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES

146. La ou le cadre peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. Les six premières journées ainsi utilisées sont considérées comme des jours de congés de maladie de la ou du cadre. Pour les autres journées, ces absences sont sans traitement.

146.1 Lorsqu'une ou un cadre s'absente sans traitement pour les motifs et aux conditions prévus aux articles 79.8 à 79.16 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1), elle ou il doit informer le collègue du motif de l'absence le plus tôt possible et fournir une preuve justifiant cette absence. Pendant cette absence sans traitement, la ou le cadre accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence du maximum de la durée du congé prévue à la Loi sur les normes du travail pour le congé et son service n'est pas interrompu. Elle ou il continue de participer au régime obligatoire d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes. De plus, elle ou il peut maintenir sa participation aux autres régimes d'assurances collectives qu'elle ou il détenait avant le congé en faisant la demande au début du congé. Si la ou le cadre verse sa quote-part des primes pour ces régimes d'assurances, le collègue verse aussi la sienne, s'il y a lieu, jusqu'à concurrence du maximum de la durée du congé prévue à la Loi sur les normes du travail.

Au retour du congé, la ou le cadre reprend un emploi tel que prévu à l'article 136.

CHAPITRE IX

LES CAISSES DE CONGÉS DE MALADIE

147. Les régimes d'assurance collective décrits au chapitre VII ont mis fin, le 1^{er} janvier 1974, à l'accumulation de jours de congé monnayables ou non monnayables dans la caisse de congés de maladie du personnel cadre du collègue.

148. Le cadre entré en fonction après le 1^{er} janvier 1974 à ce titre conserve le crédit de ses congés de maladie accumulés au collègue ou dans le collègue auquel ce collègue a succédé.

SECTION I

REMBOURSEMENT DES JOURS MONNAYABLES

149. Le cadre qui a à son crédit une caisse de congés de maladie monnayables conserve son droit au remboursement de ces jours.

150. Pour le cadre en fonction à titre de cadre le 1^{er} janvier 1974, les conditions et les modalités du remboursement des jours monnayables sont celles établies par le collègue, par résolution ou règlement adopté avant le 25 janvier 1972. Pour le cadre entré en fonction à ce titre après le

1^{er} janvier 1974, le remboursement se fait selon les conditions et les modalités applicables au moment où ces jours ont été crédités.

151. Lorsque la résolution ou le règlement du collège prévoit que le pourcentage de monnayabilité des jours de congés de maladie est fonction du nombre d'années de service, les années après le 1^{er} janvier 1974 servent aussi au calcul de ce pourcentage.

SECTION II

UTILISATION DES JOURS DE CONGÉS DE MALADIE

152. Les jours de congés de maladie monnayables et non monnayables, au crédit du cadre, peuvent être utilisés aux fins suivantes :

1. pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures tel qu'il est prévu dans les dispositions relatives aux régimes de retraite;

2. pour prendre une préretraite;

3. pour tout motif d'utilisation, tel qu'arrêté par règlement ou résolution du collège avant le 25 janvier 1972;

4. pour tout congé relatif aux droits parentaux pour la période pendant laquelle la personne obtient un congé sans traitement;

5. comme jours additionnels de vacances, jusqu'à concurrence de dix jours par année, lorsque le cadre a complété 30 années de service à l'emploi du collège ou lorsqu'il a au moins 60 ans d'âge;

6. pour se dispenser, en tout ou en partie, de sa prestation de travail prévue à une entente de retraite progressive, conformément à l'article 185;

7. pour prendre une préretraite graduelle conformément au chapitre XII.

153. Dans les cas prévus aux paragraphes 4^o et 5^o de l'article 152, les jours de congés de maladie monnayables doivent être utilisés en premier lieu.

154. La valeur en temps ou en argent des jours monnayables est établie proportionnellement au pourcentage de monnayabilité acquis au moment de l'utilisation, sans jamais être inférieure à 50 %, et ce, selon le traitement du cadre au moment de l'utilisation.

155. La valeur en temps ou en argent des jours non monnayables est établie à 50 % du nombre de jours accumulés, et ce, selon le traitement du cadre au moment de l'utilisation.

156. Sauf disposition contraire, lors d'une réaffectation dans un poste d'une autre catégorie de personnel, les conditions et les modalités d'utilisation ou de remboursement des congés de maladie sont celles prévues par les règles applicables pour cette catégorie de personnel.

CHAPITRE X

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ OU ANTICIPÉ

SECTION I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

157. Le régime de congé à traitement différé ou anticipé, ci-après appelé « le régime » aux fins du présent chapitre, a pour but de permettre au cadre d'étaler son traitement de façon à pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant une période de congé. Cependant, le régime n'a pas pour objectif de permettre à un cadre de différer de l'impôt ou de bénéficier de prestations au moment de la retraite.

158. Le régime comporte une période de travail et une période de congé.

Le congé à traitement différé est celui dont la période de congé se situe après toute la période de travail.

Le congé à traitement anticipé est celui dont la période de congé se situe avant une partie ou la totalité de la période de travail.

SECTION II

DURÉE DU RÉGIME ET DU CONGÉ

159. La durée du régime peut être de deux, trois, quatre ou cinq ans.

La durée prévue du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévus aux articles 169, 174 et 176.

Néanmoins, le congé doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six ans suivant la date à laquelle des montants commencent à être différés.

160. La durée de la période de congé peut être de six à douze mois. Malgré toute disposition à l'effet contraire, le congé ne peut être interrompu pour quelque raison que ce soit.

161. Au terme de la période de congé ou au terme d'un congé prévu au présent règlement suivant la période de congé, le cadre est réintégré à son poste à temps complet sous réserve des dispositions

du règlement relatives à la stabilité d'emploi prévues au chapitre XIV. Le cadre doit demeurer à l'emploi du collègue pour une durée au moins équivalente à la durée de sa période de congé.

SECTION III
CONDITIONS D'OBTENTION

162. Le cadre qui désire se prévaloir du régime doit en faire la demande écrite au collègue.

Cette demande indique la durée prévue du régime et de la période de congé, de même que les dates projetées de début et de fin de la période de congé et du régime.

L'obtention d'un congé à traitement différé ou anticipé nécessite l'accord écrit du collègue. Dans les cas d'un refus, le collègue fournit les raisons au cadre qui en fait la demande.

163. Le collègue ne peut accepter la demande de participation au régime du cadre invalide ou en congé sans solde.

SECTION IV
RÉMUNÉRATION ET AUTRES AVANTAGES

164. Pendant chacune des années de participation au régime, le cadre reçoit le pourcentage de son traitement prévu au tableau ci-dessous en regard de la durée du régime et de la durée du congé :

| Durée de participation au régime | | | | |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Durée du congé | 2 ans | 3 ans | 4 ans | 5 ans |
| Pourcentage du traitement | | | | |
| 6 mois | 75,00 % | 83,33 % | 87,50 % | 90,00 % |
| 7 mois | 70,83 % | 80,56 % | 85,42 % | 88,33 % |
| 8 mois | 66,67 % | 77,78 % | 83,33 % | 86,67 % |
| 9 mois | | 75,00 % | 81,25 % | 85,00 % |
| 10 mois | | 72,22 % | 79,17 % | 83,33 % |
| 11 mois | | 69,44 % | 77,08 % | 81,67 % |
| 12 mois | | 66,67 % | 75,00 % | 80,00 % |

Le traitement sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que le cadre recevrait s'il ne participait pas au régime.

Au cours de la période de congé, le cadre ne peut recevoir aucune rémunération du collègue ou d'une autre personne ou société avec qui le collègue a un lien de dépendance au sens de la législation fiscale, autre que le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du régime.

165. Sous réserve des dispositions du présent chapitre, pendant la période de travail, la disponibilité et la charge de travail du cadre sont les mêmes que celles qu'il assumerait s'il ne participait pas au régime; de plus il bénéficie des avantages du présent règlement auxquels il aurait droit s'il ne participait pas au régime.

166. Sous réserve des autres dispositions du présent chapitre, pendant la période de congé, le cadre est considéré en congé sans traitement aux fins de l'application des conditions de travail.

167. Sous réserve des dispositions concernant le régime d'assurance salaire de courte durée, le cadre maintient, pendant la durée du régime, les protections des régimes d'assurance sur la base du temps normalement travaillé avant le début du régime.

La contribution du collègue et la cotisation du cadre sont maintenues sur la base du temps normalement travaillé avant le début du régime.

168. Pour le calcul d'une pension aux fins d'un régime de retraite, le cadre se voit reconnaître une année de service pour chacune des années de participation au régime de même qu'un traitement moyen établi sur la base du traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime.

La contribution du cadre à un régime de retraite pendant les années de participation au régime est établie par la loi sur les régimes de retraite applicable.

SECTION V

INVALIDITÉ

169. Aux fins du régime d'assurance salaire de courte durée, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. Le cadre qui devient totalement invalide pendant le congé à traitement différé ou anticipé ne peut, au cours de ce congé, bénéficier du régime d'assurance salaire de courte durée.

S'il est encore totalement invalide à la fin du congé, il bénéficie du régime d'assurance salaire de courte durée à compter de la date prévue de retour au travail sur la base du pourcentage de traitement du régime pour la période restante du régime. L'invalidité est alors présumée débiter à la date prévue de retour au travail du cadre.

2. Le cadre qui devient totalement invalide pendant la durée du régime, mais après avoir pris son congé à traitement différé ou anticipé, bénéficie du régime d'assurance salaire de courte durée sur la base du pourcentage de traitement du régime.

3. Le cadre qui devient totalement invalide avant le congé à traitement différé ou anticipé et dont l'invalidité se termine avant ce congé, bénéficie du régime d'assurance salaire de courte durée sur la base du pourcentage de traitement du régime.

4. Le cadre qui devient totalement invalide avant le congé à traitement différé ou anticipé, et dont l'invalidité se poursuit jusqu'à la date où le congé à traitement différé ou anticipé a été planifié, peut choisir l'une ou l'autre des possibilités suivantes :

a) soit, maintenir sa participation au régime et reporter le congé à traitement différé ou anticipé à un moment où il ne sera plus totalement invalide.

Si l'invalidité totale se poursuit au cours de la dernière année du régime, celui-ci peut alors être suspendu à compter du début planifié du congé à traitement différé ou anticipé jusqu'à la fin de l'invalidité totale. Durant cette période, le cadre bénéficie du régime d'assurance salaire de courte durée et le congé à traitement différé peut débuter le jour où cesse l'invalidité totale.

b) soit, annuler le régime et recevoir le traitement qu'il n'a pas reçu pour la période écoulée du régime mais sans intérêt.

170. Lorsque l'invalidité totale se poursuit après 104 semaines, le régime prend fin et les dispositions suivantes s'appliquent :

1. si le cadre a déjà pris le congé à traitement différé ou anticipé, le traitement reçu en trop n'est pas exigible.

2. si le cadre n'a pas déjà pris le congé à traitement différé ou anticipé, il reçoit le traitement qu'il n'a pas reçu pour la période écoulée du régime, sans intérêt.

Le cadre bénéficie alors du régime obligatoire de base d'assurance salaire de longue durée.

SECTION VI

CESSATION DE LA PARTICIPATION À L'ENTENTE

171. Advenant que le cadre cesse d'être à l'emploi du collègue, prenne sa retraite ou se désiste du régime, ce dernier prend fin immédiatement et les modalités suivantes s'appliquent :

1. si le cadre a déjà bénéficié de la période de congé, il doit rembourser, sans intérêt, le montant qu'il a reçu durant la période de congé moins les montants déjà déduits de son traitement pendant la période de travail en application de l'article 164;

2. si le cadre n'a pas encore bénéficié de la période de congé, le collègue lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime et le traitement qu'il a effectivement reçu depuis le début du régime;

3. si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû par le cadre ou le collègue s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par le cadre durant la période de congé moins les montants déjà déduits du traitement du cadre pendant la période de travail en application de l'article 164. Si le solde est négatif, le collègue rembourse ce solde au cadre. S'il est positif, le cadre rembourse ce solde au collègue;

4. aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si le cadre n'avait jamais adhéré au régime. Ainsi, si la période de congé a été prise, les cotisations versées au cours de cette période sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; le cadre pourra cependant racheter la ou les années de service perdues selon les dispositions des régimes de retraite applicables au rachat d'une absence sans traitement. Par ailleurs, si la période de congé n'a pas été prise, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui sera effectué au cadre.

Lorsque le cadre a l'obligation de rembourser le collègue, il peut s'entendre avec le collègue sur les modalités de remboursement.

172. Si, pendant la durée du régime, le cadre devient à l'emploi d'un autre employeur des secteurs public et parapublic offrant un régime comparable, il peut, par entente avec son nouvel employeur, compléter le régime. À défaut d'entente, le régime prend fin et les dispositions prévues à l'article 171 s'appliquent.

173. Advenant le décès du cadre pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date du décès et les modalités prévues aux paragraphes 1^o, 2^o et 3^o de l'article 171 s'appliquent. Cependant, le traitement versé en trop ne devient pas exigible et le traitement non versé est remboursé.

SECTION VII

CONGÉ SANS TRAITEMENT

174. Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement du cadre pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze mois. Si le total des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est supérieur à douze mois, le régime prend fin à la date où une telle durée atteint douze mois et les modalités prévues aux paragraphes 1^o, 2^o, 3^o et 4^o de l'article 171 s'appliquent alors en y faisant les adaptations nécessaires.

Dans le cas où le total des absences sans traitement du cadre pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou inférieur à douze mois, la durée du régime est prolongée d'une durée égale au total des absences.

SECTION VIII

CADRE EXCÉDENTAIRE

175. Dans le cas où le cadre est désigné cadre excédentaire pendant la durée du régime, ce dernier demeure en vigueur jusqu'à ce que le cadre soit remplacé. Au moment du remplacement, si le régime n'est pas terminé, le cadre peut, par entente avec le collègue où il est remplacé, compléter le régime. À défaut d'entente, le régime prend fin et les dispositions des paragraphes 1^o, 2^o et 3^o de l'article 171 s'appliquent, sans perte de droits en regard des régimes de retraite.

SECTION IX

CONGÉS PARENTAUX

176. Advenant un congé de maternité (vingt et une semaines), qui débute avant ou après la période de congé, la participation au régime est suspendue pour une période maximale de vingt et une semaines et le régime est alors prolongé de la même période.

Toutefois, si le congé de maternité survient avant la période de congé, la cadre peut mettre fin au régime. Elle reçoit alors le traitement non versé, sans intérêt, ainsi que la prestation prévue pour le congé de maternité.

SECTION X

DISPOSITIONS DIVERSES

177. Dans tous les cas où le cadre ne prend pas sa période de congé pendant la durée du régime, le collègue doit lui verser, la totalité des montants du traitement différé.

CHAPITRE XI

LA RETRAITE PROGRESSIVE

178. Le programme de retraite progressive s'adresse exclusivement à un participant au RREGOP, au RRE, au RRF ou au RRPE qui est un cadre régulier à temps plein ou régulier à temps partiel dont le temps travaillé annuellement est supérieur à 40 % du temps travaillé d'un cadre régulier à temps plein.

179. Ce programme permet à un cadre de réduire son temps travaillé, pour une période d'une à cinq années, dans une proportion telle que le temps travaillé, pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par la retraite progressive, ne puisse être inférieur à 40 % ni supérieur à 80 % du temps travaillé d'un cadre régulier à temps plein.

Aux fins du présent chapitre, par partie d'année civile, il faut comprendre la portion de l'année civile où débute la retraite progressive d'un cadre ainsi que celle où elle se termine.

180. Pour se prévaloir du programme de retraite progressive, un cadre doit au préalable s'assurer auprès de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) qu'il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente visée à l'article 181. Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par la CARRA.

L'attestation à cet effet de la CARRA doit être fournie au collègue par le cadre lors de la demande de participation ou de modification au programme de retraite progressive.

181. L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec le collègue qui tient compte des besoins du service. Cette entente doit préciser les modalités de la retraite progressive dont la durée, le pourcentage de temps travaillé pour chaque année civile ou partie d'année civile visée par celle-ci, l'aménagement du temps travaillé et, le cas échéant, les modalités d'utilisation des congés de maladie prévues à l'article 185.

Après entente avec le collègue, la durée de la retraite progressive, le pourcentage de temps travaillé pour chaque année civile ou partie d'année civile visée par celle-ci et l'aménagement du temps travaillé peuvent varier durant la retraite progressive, mais doivent en tout temps respecter les autres modalités d'application du programme de retraite progressive.

182. La prise de la retraite est obligatoire à la fin de l'entente, sous réserve des articles 190 et 191.

183. Dans le cas où les années ou parties d'années de service créditées au cadre à la fin de l'entente seraient inférieures à celles estimées par la CARRA, l'entente est prolongée jusqu'à la date où les années ou parties d'années de service créditées au cadre correspondent à l'estimation faite par la CARRA.

Dans le cas où le cadre n'aurait pas droit à sa retraite à la fin de l'entente, l'entente est prolongée jusqu'à la date où le cadre a droit à sa retraite.

184. Le traitement d'un cadre en retraite progressive est versé pendant toute l'année ou partie d'année civile au prorata du temps travaillé prévu pour chacune des années ou parties d'années visées par l'entente.

185. Pendant la durée de la retraite progressive, le cadre peut utiliser les jours de congé de maladie à son crédit pour se dispenser, en tout ou en partie, de sa prestation de travail prévue à l'entente. Cette utilisation, convenue par entente avec le collègue, doit être continue et précéder immédiatement la prise de la retraite totale et définitive. De plus, les modalités d'utilisation des jours de congé de maladie prévues aux articles 154 et 155 s'appliquent.

186. Pendant la durée de l'entente, le traitement admissible des années ou parties d'années visées par l'entente, pour les fins des régimes de retraite RREGOP, RRE, RRF ou RRPE, est celui que le cadre aurait reçu ou, pour une période à l'égard de laquelle l'assurance salaire s'applique, aurait eu droit de recevoir s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive. Le service crédité est celui qui lui aurait été crédité s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive.

187. Pendant la durée de l'entente, le cadre doit verser des cotisations à son régime de retraite égales à celles qu'il aurait versées s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive.

Si le cadre est admissible au régime d'assurance salaire de courte durée, l'exonération des cotisations au régime de retraite est celle à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive. Cette exonération ne peut excéder la date de la fin de l'entente.

Si le cadre est admissible au régime d'assurance salaire de longue durée, l'assureur verse les cotisations au régime de retraite qui auraient été versées par le cadre s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive. L'assureur verse ces cotisations jusqu'à la date de la fin de l'entente.

188. Le cadre a droit, pendant la durée de l'entente, aux protections des régimes d'assurance sur la base du temps normalement travaillé avant le début de l'entente.

Malgré le premier alinéa, le cadre bénéficie d'une prestation d'assurance salaire de courte durée sur la base du temps travaillé prévu pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par l'entente. Les bénéficiaires du régime d'assurance salaire de courte durée sont versés pendant toute la durée de l'invalidité totale sans dépasser la fin de l'entente.

Lorsque la durée de l'entente est supérieure à 104 semaines, la participation du cadre aux régimes obligatoires d'assurance salaire de longue durée est maintenue sous réserve des dispositions prévues à la police maîtresse.

189. Pendant la retraite progressive, la contribution de l'employeur et la cotisation du cadre aux régimes d'assurance sont maintenues sur la base du temps normalement travaillé par le cadre avant le début de l'entente.

Toutefois, lorsque la durée de l'entente est supérieure à 104 semaines, la contribution de l'employeur et la cotisation du cadre aux régimes obligatoires d'assurance salaire de longue durée sont maintenues sous réserve des dispositions prévues à la police maîtresse.

190. Lorsqu'un cadre occupe un nouvel emploi chez un autre employeur dont le personnel participe au RREGOP, au RRE, au RRF ou au RRPE, l'entente prend fin à moins que ce nouvel employeur accepte la continuation de l'entente et à la condition que cette continuation reçoive l'approbation de la CARRA.

191. Lorsque l'entente devient nulle ou prend fin en raison d'une circonstance prévue à l'article précédent ou en raison d'autres circonstances prévues à la section IX.1, chapitre I du Règlement d'application de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RLRQ, c. R-10, a. 134, par. 11.2°), au chapitre V.1 du Règlement d'application de la Loi sur le régime de retraite des enseignants (RLRQ, c. R-11, a. 73, par. 4.3°) ou au chapitre VIII.1 du Règlement d'application de la Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires (RLRQ, c. R-12, a. 109, par. 8.1.2°), le traitement admissible, le service crédité et les cotisations aux fins du régime de retraite sont déterminés, pour chacune des circonstances, de la manière prévue par ces règlements.

192. Sauf pour les dispositions qui précèdent, le cadre qui se prévaut du programme de retraite progressive conserve les conditions de travail applicables avant le début de l'entente, ajustées, le cas échéant, au prorata du temps travaillé prévu pour chacune des années ou parties d'années visées par l'entente.

193. Le cadre ne peut se prévaloir qu'une seule fois du programme de retraite progressive.

CHAPITRE XII

LA PRÉRETRAITE GRADUELLE

194. Le programme de préretraite graduelle s'adresse au cadre qui, pour une période précédant immédiatement sa retraite totale et définitive, désire que sa semaine de travail soit réduite par l'utilisation des jours de congé de maladie à son crédit.

Dans un tel cas, la semaine de travail effective ne peut être inférieure à 40 % de la durée de la semaine normale d'un cadre à temps plein.

195. L'octroi d'une préretraite graduelle est sujet à une entente préalable avec le collègue qui tient compte des besoins du service. Cette entente précise les modalités de la préretraite graduelle dont sa durée, le pourcentage du temps travaillé et son aménagement.

196. Le cadre en préretraite graduelle bénéficie du régime d'assurance salaire de courte durée sur la base du temps effectivement travaillé prévu à l'entente.

Par ailleurs, lorsque le congé de préretraite graduelle s'échelonne sur une période de plus de 104 semaines, la participation du cadre aux régimes obligatoires d'assurance salaire de longue durée est maintenue sous réserve des dispositions prévues à la police maîtresse.

CHAPITRE XIII

CONGÉS POUR ACTIVITÉS AU SEIN DE L'ASSOCIATION

197. Le collègue libère, sous réserve des nécessités du service, le cadre qui assiste à titre de représentant officiel de l'association aux assemblées générales de l'association, aux réunions du bureau de direction de l'association s'il en est membre, aux réunions du comité d'échanges et de consultation ou qui siège sur un comité de recours ou d'appel.

Le cadre doit s'entendre au préalable avec le collègue sur les modalités d'une telle libération.

CHAPITRE XIV

STABILITÉ D'EMPLOI

SECTION I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

198. Le présent chapitre ne s'applique qu'au cadre qui occupe un emploi régulier à temps complet au collègue depuis au moins deux années continues.

199. Dans la présente section, on entend par réorganisation administrative, une réorganisation résultant :

1. de l'application d'une loi, d'un règlement du ministre ou d'une politique administrative approuvée par le ministre;
2. d'une diminution de la clientèle étudiante;
3. de l'application des dispositions de la politique de gestion relative à l'organisation administrative prévue à l'article 262 ayant pour effet de créer un surplus de personnel cadre;
4. d'un commun accord entre le collègue et le cadre concerné.

200. Si le collègue décide de ne pas renouveler ou de résilier la nomination d'un cadre, dans des circonstances autres qu'un congédiement, d'abolir un poste de cadre pourvu d'un titulaire ou

d'effectuer une réorganisation administrative, le cadre concerné conserve son lien d'emploi, et le collège applique une des mesures suivantes :

1. il l'affecte dans un autre poste de cadre;
2. il l'affecte dans un poste d'une autre catégorie de personnel;
3. il le désigne cadre excédentaire.

En faisant les adaptations nécessaires, le cadre visé par le paragraphe 1° a droit à l'application de l'article 208, alors que le cadre visé par le paragraphe 2° a droit à l'application des articles 207 et 208.

201. Avant de déclarer un surplus de personnel, le collège doit respecter les mécanismes de consultation prévus à sa politique de gestion.

202. Le collège qui veut combler un poste régulier de cadre à temps complet avise le Bureau de placement du secteur collégial en lui indiquant les critères d'éligibilité. Le Bureau de placement en informe alors tous les collèges qui doivent afficher cette information à l'intention de tout le personnel de cadre.

SECTION II

CADRE EXCÉDENTAIRE

203. Le traitement du cadre à la date où il est désigné cadre excédentaire est maintenu pour la période pendant laquelle il est ainsi désigné.

204. Le hors-cadre désigné cadre excédentaire est intégré cadre avec le classement correspondant au poste qui lui est attribué. Il a droit à un montant forfaitaire égal à la différence entre son nouveau traitement et celui qu'il recevait.

205. Le cadre désigné cadre excédentaire exécute les tâches compatibles avec ses compétences.

206. Le cadre excédentaire est tenu d'accepter dans son collège ou dans un collège de sa zone, tout emploi disponible qui lui est offert s'il est compatible avec sa formation professionnelle; il en

est de même dans un collège hors zone après une période d'une année à titre excédentaire. Le refus d'accepter un tel emploi équivaut à une démission.

207. Le cadre excédentaire qui accepte l'offre de son collègue d'occuper un emploi assujéti aux dispositions d'une convention collective a le droit de reprendre son statut de cadre excédentaire s'il redevient en surplus sans avoir acquis la sécurité d'emploi au sens de cette convention collective.

208. Le cadre excédentaire qui accepte un emploi dans un collège, à titre de cadre ou dans une autre catégorie de personnel et dont le traitement applicable à son nouvel emploi est inférieur à celui qu'il recevait, a droit à un montant forfaitaire égal à la différence entre le traitement qu'il reçoit et celui qu'il recevait. Le montant forfaitaire est variable et cesse lorsqu'il n'y a plus de différence.

209. Les frais de séjour et de déplacement encourus par le cadre excédentaire qui se présente à une entrevue de sélection dans un organisme des secteurs public ou parapublic sont remboursables par son collègue.

210. Le cadre excédentaire qui accepte un emploi dans un organisme des secteurs public ou parapublic situé à plus de 50 km de son lieu de travail ou de son domicile a droit au remboursement de ses frais de déménagement selon les mêmes dispositions que celles en vigueur pour le personnel professionnel du collège.

211. Le cadre excédentaire peut, en tout temps, se prévaloir de l'une ou l'autre des mesures de fin d'emploi prévues à la section III.

Au Collège régional Champlain, malgré le premier alinéa, le directeur de campus ou le directeur adjoint à l'enseignement désigné cadre excédentaire peut se prévaloir, en y faisant les adaptations nécessaires, de l'indemnité de départ ou du congé avec traitement prévu au chapitre V du Règlement déterminant certaines conditions de travail des hors-cadre des collèges d'enseignement général et professionnel s'il satisfait aux dispositions prévues à l'article 46 de ce règlement.

212. Un cadre peut être substitué à un cadre excédentaire si le collège accepte une telle substitution.

213. [Abrogé]

214. [Abrogé]

SECTION III

MESURES DE FIN D'EMPLOI

215. Pour avoir droit à une mesure de fin d'emploi, le cadre doit être cadre excédentaire.

Les mesures de fin d'emploi ne s'appliquent pas au cadre admissible à une rente de retraite égale à 70 % ou plus de son traitement moyen admissible calculé selon le régime de retraite applicable.

SOUS-SECTION III.1

INDEMNITÉ DE DÉPART

216. L'indemnité de départ est égale à un mois de traitement par année de service continu au collège à titre de cadre. Elle ne peut être inférieure à deux mois pour un maximum de six mois.

217. L'indemnité des deux premiers mois est versée au moment du départ du bénéficiaire. Par la suite et jusqu'à épuisement de l'indemnité de départ, le cadre reçoit mensuellement l'équivalent d'un mois de traitement que constitue l'indemnité. Toutefois, l'indemnité cesse dès que le cadre a un emploi.

Le cadre qui a déjà reçu une indemnité de départ dans les secteurs public, parapublic et péripublic ne peut recevoir que l'excédent entre le montant de l'indemnité déjà reçue et le montant de la nouvelle indemnité calculé selon le dernier traitement annuel.

218. L'acceptation d'une telle indemnité équivaut à une démission.

SOUS-SECTION III.2

PRÉRETRAITE

219. La préretraite est un congé avec traitement d'une durée maximale d'une année.

Toutefois, ce congé peut être d'une durée plus longue lorsque le cadre a à son crédit une caisse de congés de maladie utilisable à cette fin; le nombre de jours de congé additionnels est calculé selon la section II du chapitre IX.

220. Pendant sa préretraite, il reçoit le traitement évolutif qu'il aurait reçu s'il avait été au travail. Durant cette période, à l'exception de l'assurance salaire, de la prime de rétention et de la prime pour disparités régionales, des droits parentaux et des vacances, le cadre a droit aux avantages prévus à ce règlement pourvu qu'ils soient compatibles avec la nature du congé.

221. Pour avoir droit à ce congé, le cadre doit être admissible à la retraite à la date d'expiration de son congé.

222. Le cadre est réputé avoir démissionné à la date d'expiration de son congé et il doit prendre sa retraite à cette date.

CHAPITRE XV

LES COMITÉS DE RECOURS ET D'APPEL

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

223. Lorsque la plainte concerne le lien d'emploi, le présent chapitre ne s'applique pas au cadre qui, selon la politique de gestion du collège, est en probation.

224. Le cadre qui n'est pas membre du comité local de l'association exerce en lieu et place de ce dernier les droits et obligations qui lui sont conférés par le présent chapitre, en tenant compte des adaptations nécessaires.

225. La section I, en y faisant les adaptations nécessaires, l'article 230 et la section III de ce chapitre s'appliquent lorsque la politique de gestion du collège ne détermine pas de mécanisme de recours spécifique pour traiter les plaintes relatives à l'application et à l'interprétation de la politique de gestion.

225.1 Les délais prévus au présent chapitre peuvent être modifiés par entente écrite entre le collège et l'association.

SECTION I

COMITÉ DE RECOURS

226. Lorsqu'une plainte est logée au collège relativement à une décision concernant l'interprétation et l'application du présent règlement ou de la politique de gestion du personnel d'encadrement du collège dans le cadre de l'application de l'article 225, le comité local de l'association peut demander au collège, dans les 60 jours suivant le fait ou la connaissance du fait donnant ouverture à la plainte, la formation d'un comité de recours local.

227. Ce comité est composé d'une personne désignée par le comité local de l'association et d'une personne désignée par le collège.

228. Le comité étudie la plainte et transmet sa recommandation aux parties dans les trente jours de sa réception.

229. Dans les vingt jours suivant la réception de la recommandation du comité de recours, le collège fait connaître par écrit au cadre sa décision motivée avec copie adressée au comité de recours et au comité local de l'association.

SECTION II

COMITÉ D'APPEL : RÈGLEMENT

230. Lorsque le cadre n'est pas satisfait de la décision du collège ou si le collège ne fait pas connaître sa décision dans le délai prescrit à l'article 229, l'association peut, dans les vingt jours suivant la date de la décision du collège ou de l'expiration du délai prescrit à l'article 229, demander la formation d'un comité d'appel.

Toutefois, malgré l'article 226, dans le cas d'une plainte concernant la rupture du lien d'emploi d'une rétrogradation ou d'une mesure disciplinaire d'un cadre, l'association peut, dans les 60 jours suivant le fait donnant ouverture à la plainte, demander directement la formation d'un comité d'appel.

231. La demande est adressée au premier président du comité d'appel à l'adresse suivante :

Greffe des comités de recours et d'appel
575, rue Saint-Amable, 2^e étage
Québec (Québec) G1R 5Y8

232. La demande doit contenir un exposé des faits à l'origine de la plainte, tout correctif recherché et le nom du représentant de l'association.

Une copie de cette demande est adressée au collège et à la Fédération des cégeps.

233. Le comité d'appel est composé d'un président désigné conjointement par le collège et l'association à partir d'une liste de présidents agréés par le comité d'échange et de consultation (CEC) prévu à l'article 5. À défaut d'entente sur le choix du président, le premier président désigne le président.

À la demande de l'une des parties, le comité d'appel est composé d'un représentant désigné par l'association, d'un représentant désigné par le collège et d'un président désigné tel que prévu au présent article.

234. Dans les vingt jours suivant la réception de l'avis d'appel, le collège indique par écrit au premier président le nom de son représentant.

235. Le président convoque les parties dans les meilleurs délais et le comité procède en la manière qu'il détermine.

236. Lorsque le comité d'appel détermine que l'interprétation ou l'application du règlement faite par le collège n'est pas conforme aux dispositions du présent règlement, il peut rendre une décision finale et exécutoire dans les cas prévus à l'article 238 ou faire une recommandation dans les autres cas.

237. La recommandation ou la décision du comité d'appel ne peut avoir pour effet de modifier, ajouter ou soustraire aux dispositions du présent règlement.

238. La décision du comité d'appel est finale et exécutoire et lie les parties lorsqu'elle porte sur les dispositions suivantes :

1. le chapitre I;
2. le chapitre II à l'exception de l'article 5;
3. le chapitre III à l'exception des articles 11 et 12;
4. le chapitre IV;
5. le chapitre V;
6. le chapitre VI;
7. le chapitre VII;
8. le chapitre VIII
9. le chapitre IX;
10. les chapitres X, XI et XII;
11. le chapitre XIV à l'exception des articles 199, 200, 202 et 212;
12. le chapitre XV.

239. Le comité d'appel a aussi juridiction pour décider de façon finale et exécutoire de toute plainte concernant la rupture du lien d'emploi, la rétrogradation ou une mesure disciplinaire d'un cadre.

240. Si le comité d'appel juge que les raisons qui motivent la décision du collège ne sont pas justes et suffisantes, il peut :

1. ordonner au collège de rescinder sa décision et de réintégrer le cadre dans son poste ou dans un poste équivalent (de même classe); ou,

2. ordonner au collège de modifier sa décision en transformant la rupture du lien d'emploi en suspension et en réintégrant le cadre dans son poste ou dans un poste équivalent (de même classe); ou,

3. ordonner au collège de modifier sa décision et de réintégrer le cadre dans un poste de cadre ou dans un poste d'une autre catégorie de personnel. Dans ce cas, les articles 207 et 208 s'appliquent en y faisant les adaptations nécessaires; ou,

4. ordonner au collège de verser au cadre une indemnité de dédommagement égale à l'équivalent de deux mois de traitement par année de service à titre de cadre. L'indemnité ne peut toutefois être inférieure à l'équivalent de trois mois de traitement, ni supérieure à l'équivalent de douze mois de traitement.

Dans tous les cas, le comité détermine, s'il y a lieu, le montant de la compensation pour la perte réelle de traitement.

Lors de suspension ou de réprimande, le comité d'appel peut :

1. confirmer, modifier ou annuler la décision du collège et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire;

2. ordonner le remboursement du traitement et des avantages sociaux, s'il y a lieu.

241. En tout temps, dans le cas des plaintes visées par l'article 239, le collège et le cadre peuvent convenir d'une entente pour régler leur litige. Dans le cas d'une rupture du lien d'emploi, cette entente peut prévoir le versement d'une indemnité de dédommagement qui peut être égale à l'équivalent de deux mois de traitement par année de service à titre de cadre. Toutefois, l'indemnité ne peut être supérieure à l'équivalent de douze mois de traitement.

Malgré ce qui précède, le ministre peut, exceptionnellement, aux conditions qu'il détermine, autoriser le collège à verser une indemnité supérieure.

242. La décision ou la recommandation du comité d'appel est unanime ou majoritaire et doit être motivée. Advenant l'application du deuxième alinéa de l'article 233, la décision ou recommandation du comité d'appel est unanime ou majoritaire et doit aussi être motivée; tout membre dissident peut faire un rapport distinct.

243. La décision ou la recommandation du comité d'appel est transmise aux parties dans les 90 jours suivant l'audience.

Toutefois, la décision ou la recommandation du comité d'appel n'est pas nulle du fait qu'elle est transmise après le délai prévu ci-haut.

244. Si le cadre refuse d'exécuter la décision rendue selon l'article 240 dans le cas d'une rupture du lien d'emploi, il est réputé avoir remis sa démission et peut alors bénéficier d'une indemnité de dédommagement dont le montant et les conditions sont les mêmes que ceux fixés au paragraphe 4° de l'article 240.

245. Le collège doit exécuter la décision du comité d'appel dans les trente jours de sa réception, sauf dans le cas prévu à l'article 244.

246. Les honoraires et les frais du président sont à la charge de la partie qui perd, qui se désiste ou qui demande une remise d'audition.

Cependant :

dans le cas d'une plainte concernant un congédiement, les honoraires et les frais du président sont à la charge du ministre;

dans le cas d'une décision mitigée, le président détermine le partage des honoraires et des frais;

dans les cas de règlement de la plainte avant l'audition ou d'une demande conjointe de remise, les honoraires et les frais du président sont assumés à parts égales par les parties.

Les frais et honoraires des deux autres membres, s'il y a lieu, sont à la charge des parties qui les ont désignés.

247. [Abrogé]

248. Le cadre, qui a soumis une plainte au comité d'appel concernant la rupture de son lien d'emploi par le collège, maintient sa participation au régime uniforme d'assurance vie. De plus, il doit maintenir sa participation au régime obligatoire de base d'accident maladie en versant sa cotisation et la contribution de l'employeur à ce régime et il peut, s'il le désire, maintenir sa participation aux régimes assurés, jusqu'à la date de la décision du comité d'appel ou d'un règlement intervenu entre les parties, pour autant qu'une demande écrite en ce sens soit transmise à l'assureur selon les dispositions prévues à la police maîtresse. Le cadre qui maintient sa participation aux régimes assurés maintient également sa participation au régime de rentes de survivants selon les dispositions prévues pour ce régime.

S'il y a réintégration du cadre, à la suite d'une décision favorable du comité d'appel ou d'un règlement intervenu entre les parties, il a droit au remboursement de la contribution normalement versée par le collège pour les régimes auxquels il a maintenu sa participation et, le cas échéant, au remboursement de la prime versée pour le maintien de sa participation au régime de rentes de survivants, rétroactivement à la date de la rupture de son lien d'emploi, et toute invalidité totale ayant débuté depuis cette date est alors reconnue.

SECTION III

COMITÉ D'APPEL : POLITIQUE DE GESTION

249. La présente section ne s'applique que pour les plaintes visées par l'article 225.

250. Lorsque le cadre n'est pas satisfait de la décision du collège ou si le collège ne fait pas connaître sa décision dans le délai prescrit à l'article 229, l'association peut, dans les vingt jours suivant la date de la décision du collège ou de l'expiration du délai prescrit à l'article 229, demander la formation d'un comité d'appel.

251. La demande est adressée au premier président du comité d'appel à l'adresse suivante :

Greffes des comités de recours et d'appel
575, rue Saint-Amable, 2^e étage
Québec (Québec) G1R 5Y8

252. La demande doit contenir un exposé des faits à l'origine de la plainte, tout correctif recherché et le nom du représentant de l'association.

253. La composition du comité d'appel est la même que celle définie à l'article 233.

254. Dans les vingt jours suivant la réception de l'avis d'appel, le collège indique par écrit au premier président le nom de son représentant.

255. Le président convoque les parties dans les meilleurs délais et le comité procède en la manière qu'il détermine.

256. Lorsque le comité d'appel détermine que l'interprétation ou l'application faite par le collège de la politique de gestion n'est pas conforme aux dispositions de cette politique, il transmet sa recommandation aux parties.

Toutefois, lors de plainte reliée à la rupture du lien d'emploi, à la rétrogradation et aux mesures disciplinaires, le comité d'appel se réfère aux articles 239 à 248 du présent règlement.

257. La recommandation du président du comité d'appel doit être motivée. Advenant l'application du deuxième alinéa de l'article 233, la recommandation du comité d'appel est

unanime ou majoritaire et doit aussi être motivée; tout membre dissident peut faire un rapport distinct.

258. La recommandation du comité d'appel est transmise aux parties dans les 90 jours suivant l'audience.

259. Les honoraires et les frais du président sont à la charge de la partie qui perd, qui se désiste ou qui demande une remise d'audition.

Cependant :

dans le cas d'une plainte concernant un congédiement, les honoraires et les frais du président sont à la charge du ministre;

dans le cas d'une décision mitigée, le président détermine le partage des frais;

dans les cas de règlement de la plainte avant l'audition ou d'une demande conjointe de remise, les honoraires et les frais du président sont assumés à parts égales par les parties.

Les frais et honoraires des deux autres membres, s'il y a lieu, sont à la charge des parties qui les ont désignés.

260. [Abrogé]

CHAPITRE XVI

POLITIQUE DE GESTION

261. Après consultation du comité local de l'association, le collège adopte par résolution une politique de gestion.

Le collège consulte également les cadres qui ne sont pas membres du comité local.

262. La politique de gestion porte notamment sur :

1. les mécanismes et les objets de consultation et de participation;
2. l'organisation administrative;
3. l'emploi comprenant :
 - l'engagement et la nomination;
 - la rupture du lien d'emploi et la résiliation de la nomination;
 - les mesures disciplinaires;
 - la sélection;
 - l'évaluation;

- le dossier professionnel;
- les critères d'admissibilité;
- les règles de détermination du traitement lors d'un mouvement de personnel (nomination, promotion ou rétrogradation) et de détermination des montants forfaitaires liés à la détermination du traitement, et ce, en application de l'article 19.

4. les bénéficiaires de l'emploi, comprenant :
 - les vacances annuelles, sous réserve du chapitre VI;
 - les congés fériés et sociaux;
 - les congés pour charge publique;
 - les absences pour activités professionnelles;
 - les congés avec ou sans traitement;

5. le versement du traitement;

6. les frais de déplacement et de représentation;

7. la responsabilité civile;

8. le perfectionnement, en tenant compte que :

- les montants alloués par le ministre doivent être utilisés exclusivement au perfectionnement des cadres;

- les montants non utilisés une année donnée sont transférés au budget de perfectionnement de l'année suivante;

9. le programme d'accès à l'égalité à l'emploi;

10. Un mécanisme de recours relatif à tout problème relié à l'application et à l'interprétation de la politique de gestion.

Malgré l'article 261, ce mécanisme doit être convenu par entente entre le collège et le comité local de l'association; à défaut d'entente, l'article 225 du chapitre XV s'applique. La même procédure doit être suivie pour les cadres non-membres du comité local, le cas échéant.

Si le mécanisme convenu prévoit l'intervention d'une tierce personne pour présider un comité de recours, les frais et honoraires de cette personne si elle est nommée à même la liste prévue à l'article 233, sont acquittés de la façon suivante :

Les honoraires et les frais du président sont à la charge de la partie qui perd, qui se désiste ou qui demande une remise d'audition.

Cependant :

dans le cas d'une plainte concernant un congédiement, les honoraires et les frais du président sont à la charge du ministre;

dans le cas d'une décision mitigée, le président détermine le partage des frais;

dans les cas de règlement de la plainte avant l'audition ou d'une demande conjointe de remise, les honoraires et les frais du président sont assumés à parts égales par les parties.

CHAPITRE XVI.1

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

262.1 Le développement des compétences a pour objet de permettre à un cadre :

1. d'acquérir ou d'approfondir les compétences et les connaissances nécessaires à l'accomplissement d'une fonction décrite au présent règlement;

2. d'acquérir de nouvelles habiletés ou de développer de nouvelles aptitudes reliées à l'évolution de la carrière du cadre.

262.2 Le développement des compétences des cadres est de la responsabilité du collègue et des cadres. À cette fin, le collègue établit une politique locale de développement des compétences pour son personnel cadre.

262.3 Les collègues doivent faciliter la participation des cadres à diverses activités de formation selon la politique locale de formation.

262.4 La participation du cadre à des mesures de développement de ses compétences, avec traitement, ne devra pas être d'une durée telle que le remplacement du titulaire soit requis.

CHAPITRE XVII

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

263. Malgré l'article 4 du présent règlement, un cadre peut bénéficier d'un programme de départs assistés autorisé par le ministre.

264. Les règles contenues aux articles 20, 21 et 23 à 30, celles apparaissant à l'annexe I et les qualifications minimales requises prévues dans les descriptions des emplois, applicables le jour précédant le 7 octobre 1998, continuent d'avoir effet jusqu'à l'entrée en vigueur des règles édictées

par le collège dans la politique de gestion, et ce, concernant les critères d'admissibilité des emplois ou en application des articles 20 et 23.

265. [ABROGÉ]

266. DISPOSITIONS FINALES

a) Le présent règlement remplace le *Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel* édicté par l'arrêté ministériel du 7 décembre 1989 et ses amendements.

b) Le présent règlement entre en vigueur à la date de sa publication à la *Gazette officielle du Québec* avec effet au 1^{er} juillet 2005.

ANNEXE I
CLASSIFICATION DES POSTES DE CADRE¹

| Corps d'emploi | Classe² |
|---|---------------------------|
| <i>CADRES DE DIRECTION</i> | |
| Direction de campus | 9 ou 10 |
| Direction de la formation continue | 8 ou 9 |
| Direction de services | 7, 8 ou 9 |
| Directeur des affaires corporatives et des communications | 7 ou 8 |
| Directeur de centre | 7 ou 8 |
| <i>CADRES DE COORDINATION</i> | |
| Coordonnateur à la formation continue | 7 ou 8 |
| Directeur adjoint des études | 6, 7 ou 8 |
| Coordonnateur aux services informatiques | 6 ou 7 |
| Coordonnateur de services | 6 |
| <i>CADRES DE GÉRANCE</i> | |
| Gestionnaire administratif | 4 |
| Régisseur général | 4 |
| Régisseur | 3 |
| Contremaître d'entretien spécialisé | 2 |
| Agent d'administration | 2 |
| Contremaître d'entretien général | 1 |

-
1. Lorsque les attributions et responsabilités principales et habituelles d'un poste de cadre ne correspondent à aucun des corps d'emploi apparaissant dans le « *Plan de classification des emplois types et Guide de classement des postes de cadre pour le personnel d'encadrement des collèges d'enseignement général et professionnel* », les dispositions prévues aux articles 11 et 12 du Règlement s'appliquent.
 2. Lorsque plus d'une classe apparaît possible pour un même poste, le classement de celui-ci est déterminé par l'application des critères de classement énoncés dans le « *Plan de classification des emplois types et Guide de classement des postes de cadre pour le personnel d'encadrement des collèges d'enseignement général et professionnel* ».

ANNEXE II

AUGMENTATIONS DE TRAITEMENT ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT SELON LES CLASSES DES POSTES DE CADRE

1. Les échelles de traitement et le traitement d'un cadre sont majorés selon les périodes et les paramètres suivants :

1° Période allant du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016

Chaque échelle de traitement en vigueur au 31 mars 2015 est maintenue sans majoration;

2° Période allant du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017

Chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2016 est majorée de 1,5 % avec effet le 1^{er} avril 2016;

3° Période allant du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018

Chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2017 est majorée de 1,75 % avec effet le 1^{er} avril 2017;

4° Période allant du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019

Chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2018 est majorée de 2,0 % avec effet le 1^{er} avril 2018;

5° Période allant du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020

Chaque échelle de traitement en vigueur au 31 mars 2019 est maintenue sans majoration.

Dans le cas des paragraphes 2°, 3° et 4°, le traitement du cadre est majoré à la date de prise d'effet des échelles de traitement, d'un pourcentage égal à celui de l'échelle de traitement correspondant à son classement sans toutefois que ce traitement n'excède le maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois correspondant à son classement.

2. Échelles de traitement

| CLASSE | TAUX au 2017-04-01 (\$) | | TAUX au 2018-04-01 (\$) | | TAUX au 2019-04-01 (\$) | |
|--------|----------------------------------|---------|----------------------------------|---------|----------------------------------|---------|
| | Minimum | Maximum | Minimum | Maximum | Minimum | Maximum |
| 10 | 90 896 | 121 192 | 92 714 | 123 616 | 94 183 | 125 574 |
| 9 | 85 872 | 114 493 | 87 589 | 116 783 | 89 034 | 118 709 |
| 8 | 81 127 | 108 167 | 82 750 | 110 330 | 84 166 | 112 219 |
| 7 | 75 622 | 100 827 | 77 134 | 102 844 | 78 660 | 104 878 |
| 6 | 70 488 | 93 981 | 71 898 | 95 861 | 73 515 | 98 017 |
| 5 | 65 630 | 87 504 | 66 943 | 89 254 | 68 705 | 91 605 |
| 4 | 61 109 | 81 476 | 62 331 | 83 106 | 62 774 | 83 696 |
| 3 | 55 871 | 74 493 | 56 988 | 75 983 | 57 354 | 76 470 |
| 2 | 50 884 | 67 844 | 51 902 | 69 201 | 52 402 | 69 868 |
| 1 | 46 343 | 61 789 | 47 270 | 63 025 | 47 878 | 63 836 |

ANNEXE III

PRIME DE SOIR, PRIME DE FIN DE SEMAINE ET PRIME DE NUIT
(cadres de gérance)

| PRIMES | TAUX jusqu'au 2015-03-31 | TAUX au 2015-04-01 | TAUX au 2016-04-01 | TAUX au 2017-04-01 | TAUX au 2018-04-01 | TAUX à compter du 2019-04-02 |
|-------------------------------------|--------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|------------------------------------|
| Prime de soir | 0,73 \$/h | 0,73 \$/h | 0,74 \$/h | 0,75 \$/h | 0,77 \$/h | 0,79 \$/h |
| Prime de fin de semaine | 2,98 \$/h | 2,98 \$/h | 3,02 \$/h | 3,07 \$/h | 3,13 \$/h | 3,19 \$/h |
| Prime de nuit (années d'ancienneté) | | | | | | |
| 0 à 5 ans | 11 % | 11 % | 11 % | 11 % | 11 % | 11 % |
| 5 à 10 ans | 12 % | 12 % | 12 % | 12 % | 12 % | 12 % |
| 10 ans et plus | 14 % | 14 % | 14 % | 14 % | 14 % | 14 % |

ANNEXE IV

RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE

1. Période allant du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016

Le cadre a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 1,0% du traitement reçu du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016;

2. Période allant du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020

Le cadre a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,5% du traitement reçu du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.