

## Règlements et autres actes

Gouvernement du Québec

### Décret 1217-96, 25 septembre 1996

Loi sur les services de santé et les services sociaux  
(L.R.Q., c. S-4.2)

#### Régies régionales et établissements de santé et de services sociaux — Directeurs généraux

CONCERNANT le Règlement sur la sélection, la rémunération, les régimes collectifs d'assurance, les mesures de stabilité d'emploi, les mesures de fins d'engagement et les recours applicables aux directeurs généraux des régies régionales et des établissements publics de santé et de services sociaux

ATTENDU QU'en vertu du paragraphe 1<sup>o</sup> du premier alinéa de l'article 507 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., c. S-4.2), le gouvernement peut, par règlement, déterminer les normes et barèmes qui doivent être suivis par les régies régionales, les établissements publics et les établissements privés conventionnés pour la sélection, la nomination, l'engagement, la rémunération et les autres conditions de travail applicables aux directeurs généraux, aux cadres supérieurs et intermédiaires;

ATTENDU QUE le gouvernement peut également, en vertu du même article, établir par règlement pour les personnes visées aux paragraphes 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> du premier alinéa de cet article qui ne sont pas régies par une convention collective, une procédure de recours dans les cas de congédiement, de résiliation d'engagement ou de non-rengagement, autres que ceux résultant d'une déchéance de charge, ainsi que les cas de suspension sans solde ou de rétrogradation; ce règlement peut en outre prescrire une procédure de règlement des mécontentes relatives à l'interprétation et à l'application des conditions de travail qu'il établit; enfin, ce règlement peut prévoir le mode de désignation d'un arbitre, auquel s'appliquent les articles 100.1 et 139 à 140 du Code du travail (L.R.Q., c. C-27), et les mesures que ce dernier peut prendre après l'audition des parties;

ATTENDU QU'il y a lieu d'édicter un Règlement sur la sélection, la rémunération, les régimes collectifs d'assurance, les mesures de stabilité d'emploi, les mesures de fins d'engagement et les recours applicables aux directeurs généraux des régies régionales et des établissements publics de santé et de services sociaux;

IL EST ORDONNÉ, en conséquence, sur la recommandation du ministre de la Santé et des Services sociaux:

QUE le Règlement sur la sélection, la rémunération, les régimes collectifs d'assurance, les mesures de stabilité d'emploi, les mesures de fins d'engagement et les recours applicables aux directeurs généraux des régies régionales et des établissements publics de santé et de services sociaux, annexé au présent décret, soit édicté.

*Le greffier du Conseil exécutif,*  
MICHEL CARPENTIER

| TABLE DES MATIÈRES  | ARTICLE |
|---|---------|
| CHAPITRE 1<br>DISPOSITIONS GÉNÉRALES  |         |
| SECTION 1<br>CHAMP D'APPLICATION  | 1       |
| SECTION 2<br>DÉFINITIONS  | 4       |
| CHAPITRE 2<br>SÉLECTION, NOMINATION ET<br>ENGAGEMENT                        |         |
| SECTION 1<br>SÉLECTION, NOMINATION ET<br>ENGAGEMENT DU DIRECTEUR<br>GÉNÉRAL | 5       |
| SOUS-SECTION 1<br>CHAMP D'APPLICATION                                       | 5       |
| SOUS-SECTION 2<br>CONCOURS RÉSERVÉ  | 6       |
| SOUS-SECTION 3<br>OUVERTURE DU CONCOURS DE<br>SÉLECTION                     | 8       |
| SOUS-SECTION 4<br>TENUE DU CONCOURS DE<br>SÉLECTION                         | 12      |
| SOUS-SECTION 5<br>NOMINATION ET ENGAGEMENT                                  | 18      |
| SOUS-SECTION 6<br>RENOUVELLEMENT D'ENGAGEMENT                               | 22      |

|  |    |  |    |
|--|----|--|----|
| SECTION 2<br>NOMINATION DU DIRECTEUR<br>GÉNÉRAL ADJOINT ET DU<br>CONSEILLER-CADRE À LA<br>DIRECTION GÉNÉRALE | 23 | CHAPITRE 4<br>RÉGIMES COLLECTIFS D'ASSURANCE<br>ET CAISSE DE CONGÉS DE MALADIE           |    |
| CHAPITRE 3<br>RÉMUNÉRATION   |    | SECTION 1<br>DÉFINITIONS   | 42 |
| SECTION 1<br>DISPOSITIONS GÉNÉRALES  | 25 | SECTION 2<br>DISPOSITIONS GÉNÉRALES  | 43 |
| SECTION 2<br>CLASSES SALARIALES<br>ET REDRESSEMENT ANNUEL  | 27 | SECTION 3<br>CONDITIONS D'ADMISSION  | 47 |
| SECTION 3<br>AJUSTEMENT ANNUEL DU SALAIRE<br>INDIVIDUEL  | 29 | SECTION 4<br>RÉGIME UNIFORME<br>D'ASSURANCE-VIE  | 50 |
| SOUS-SECTION 1<br>AUGMENTATION SUITE AU<br>REDRESSEMENT DES CLASSES<br>SALARIALES                            | 29 | SECTION 5<br>RÉGIME D'ASSURANCE-SALAIRE<br>DE COURTE DURÉE                               | 52 |
| SOUS-SECTION 2<br>PROGRESSION POUR RENDEMENT<br>SATISFAISANT   | 30 | SECTION 6<br>RÉGIME DE RENTES DE SURVIVANTS  | 61 |
| SECTION 4<br>INTÉGRATION DANS UNE CLASSE<br>SALARIALE  | 31 | SECTION 7<br>RÉGIMES ASSURÉS AUPRÈS D'UNE<br>COMPAGNIE D'ASSURANCE ET<br>RÉADAPTATION    | 62 |
| SOUS-SECTION 1<br>NOMINATION À UN POSTE DE<br>HORS-CADRE   | 31 | SOUS-SECTION 1<br>RÉGIMES ASSURÉS  | 62 |
| SOUS-SECTION 2<br>MODIFICATION DE LA CLASSE<br>D'ÉVALUATION D'UN POSTE                                       | 32 | SOUS-SECTION 2<br>RÉADAPTATION   | 64 |
| SOUS-SECTION 3<br>CHANGEMENT DE POSTE DE<br>HORS-CADRE OU DE CADRE   | 34 | SOUS-SECTION 3<br>INVALIDITÉ APRÈS CENT-QUATRE<br>SEMAINES                               | 76 |
| SOUS-SECTION 4<br>RÉAFFECTATION À UN POSTE<br>NON-CADRE  | 37 | SECTION 8<br>CAISSE DE CONGÉS DE MALADIE   | 83 |
| SECTION 5<br>CUMUL DE POSTES   | 38 | SOUS-SECTION 1<br>DISPOSITIONS GÉNÉRALES   | 83 |
| SECTION 6<br>INTÉRIM   | 39 | SOUS-SECTION 2<br>UTILISATION DE LA CAISSE DE<br>CONGÉS DE MALADIE                       | 86 |
| SECTION 7<br>INDEMNITÉS ET ALLOCATIONS   | 40 | CHAPITRE 5<br>MESURES DE STABILITÉ D'EMPLOI  |    |
|  |    | SECTION 1<br>CHAMP D'APPLICATION   | 88 |
|  |    | SECTION 2<br>SERVICES DU CENTRE DE<br>RÉFÉRENCE DES DIRECTEURS<br>GÉNÉRAUX ET DES CADRES | 89 |

|  |     |   |     |
|--|-----|---|-----|
| SECTION 3<br>MESURES DE STABILITÉ D'EMPLOI   | 92  | CHAPITRE 7<br>RECOURS   |     |
| SOUS-SECTION 1<br>MESURES DE STABILITÉ PENDANT<br>LA PÉRIODE PRÉCÉDANT<br>L'ABOLITION D'UN POSTE | 92  | SECTION 1<br>RÈGLEMENT DES MÉSENTENTES  | 142 |
| SOUS-SECTION 2<br>MAINTIEN DU CONTRAT DE<br>TRAVAIL  | 95  | SECTION 2<br>RECOURS RELATIFS À<br>L'APPLICATION DE LA SECTION 1<br>DU CHAPITRE 6<br>— MESURES DE FIN D'ENGAGEMENT  | 148 |
| SECTION 4<br>REPLACEMENT DANS LE SECTEUR   | 98  | SECTION 3<br>LISTE D'ARBITRES ET FRAIS<br>D'ARBITRAGE   | 154 |
| SOUS-SECTION 1<br>DISPOSITIONS GÉNÉRALES   | 98  | CHAPITRE 8<br>DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET<br>FINALES   | 156 |
| SOUS-SECTION 2<br>REPLACEMENT CHEZ LE MÊME<br>EMPLOYEUR  | 110 | ANNEXE I<br>CLASSES SALARIALES  |     |
| SOUS-SECTION 3<br>REPLACEMENT CHEZ UN AUTRE<br>EMPLOYEUR   | 112 | ANNEXE II<br>TABLE DE CALCUL DU<br>POURCENTAGE DE LA<br>PROGRESSION SALARIALE   |     |
| SECTION 5<br>DÉPART DU SECTEUR   | 117 | <b>Règlement sur la sélection, la<br/>rémunération, les régimes collectifs<br/>d'assurance, les mesures de stabilité<br/>d'emploi, les mesures de fin<br/>d'engagement et les recours applicables<br/>aux directeurs généraux des régies<br/>régionales et des établissements publics<br/>de santé et de services sociaux</b> |     |
| SOUS-SECTION 1<br>DISPOSITIONS GÉNÉRALES   | 117 | Loi sur les services de santé et les services sociaux<br>(L.R.Q., c. S-4.2, a. 507, 1 <sup>er</sup> al., par. 1 <sup>o</sup> et 2 <sup>e</sup> al.)   |     |
| SOUS-SECTION 2<br>INDEMNITÉ DE FIN D'EMPLOI  | 118 | <b>CHAPITRE 1<br/>DISPOSITIONS GÉNÉRALES</b>  |     |
| SOUS-SECTION 3<br>CONGÉ DE PRÉRETRAITE ET<br>RETRAITE  | 123 | <b>SECTION 1<br/>CHAMP D'APPLICATION</b>  |     |
| CHAPITRE 6<br>MESURES DE FIN D'ENGAGEMENT  |     | <b>1.</b> Le présent règlement s'applique à un hors-cadre<br>d'une régie régionale et d'un établissement public.  |     |
| SECTION 1<br>CONGÉDIEMENT, NON-<br>RENGAGEMENT, RÉSILIATION<br>D'ENGAGEMENT                      | 131 | <b>2.</b> Le chapitre 3 du présent règlement s'applique à un<br>hors-cadre d'un établissement privé visé à l'article 475<br>de la loi.  |     |
| SECTION 2<br>INDEMNITÉ DE DÉPART   | 134 |   |     |
| SOUS-SECTION 1<br>RÉSILIATION D'ENGAGEMENT OU<br>NON-RENGAGEMENT                                 | 134 |   |     |
| SOUS-SECTION 2<br>DÉMISSION  | 135 |   |     |
| SOUS-SECTION 3<br>MODALITÉS RELATIVES AU<br>QUANTUM ET AU VERSEMENT                              | 136 |   |     |
| SOUS-SECTION 4<br>CONGÉ AVEC SOLDE   | 141 |   |     |

Le chapitre 7 du présent règlement, dans la mesure où il s'agit d'un recours relatif à l'application du chapitre 3, s'applique à un hors-cadre d'un établissement privé visé à l'article 475 de la loi qui n'est pas propriétaire de l'établissement.

**3.** Seul le chapitre 1, l'article 142 et le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 143 du présent règlement et les chapitres 5, 8 et 10 du règlement mentionné au paragraphe 1<sup>o</sup> de l'article 156 s'appliquent à la personne qui n'est pas déjà à l'emploi d'un employeur et qui est désignée pour occuper temporairement un poste de hors-cadre.

Une personne qui n'est pas déjà à l'emploi d'un employeur et qui occupe temporairement chez cet employeur une fonction de hors-cadre à plus de 25 % du temps complet, pour une période prévue d'au moins douze mois, bénéficie, pour la durée de l'emploi, des régimes d'assurance prévus au chapitre 4.

## SECTION 2 DÉFINITIONS

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

« association »: l'Association des directeurs généraux des services de santé et des services sociaux du Québec;

« association d'employeurs »: l'Association des centres jeunesse du Québec, l'Association des centres hospitaliers et des centres d'accueil privés du Québec, l'Association des hôpitaux du Québec, la Confédération québécoise des centres d'hébergement et de réadaptation, la Conférence des régies régionales de la santé et des services sociaux du Québec, la Fédération des CLSC du Québec;

« cadre »: une personne qui occupe un poste régulier d'encadrement à temps complet ou à temps partiel et dont la fonction est classée par le ministre à un niveau de direction supérieure ou intermédiaire;

« Centre de référence des directeurs généraux et des cadres »: un organisme institué par l'article 521 de la loi;

« classe d'évaluation »: unité de rangement du système de classification des postes de hors-cadres et de cadre qui correspond à une gamme de points d'évaluation reflétant la valeur relative des postes;

« congédiement »: la rupture par l'employeur du lien contractuel d'emploi à titre de hors-cadre, en tout temps et pour cause;

« conseiller-cadre à la direction générale »: un hors-cadre qui occupe à temps complet ou à temps partiel un poste d'encadrement classé comme tel par le ministre;

« démission »: la rupture du lien contractuel d'emploi par le hors-cadre;

« directeur général »: un hors-cadre qui occupe à temps complet ou à temps partiel un poste régulier d'encadrement classé comme tel par le ministre;

« directeur général adjoint »: un hors-cadre qui occupe un poste d'encadrement classé comme tel par le ministre;

« disponibilité »: la situation dans laquelle se trouve un hors-cadre qui a choisi l'option du remplacement ou du maintien du contrat de travail à la suite de l'abolition de son poste en application du chapitre 5 concernant les mesures de stabilité d'emploi;

« employeur »: une régie régionale ou un établissement public;

« hors-cadre »: un directeur général, un directeur général adjoint et un conseiller-cadre à la direction générale;

« intérim »: occupation temporaire d'un poste dont la classe salariale est supérieure chez un même employeur, en l'absence du titulaire et sans occupation du poste habituel, dans une lignée hiérarchique opérationnelle où il est nécessaire que le poste soit occupé de façon continue.

« mise à pied »: la rupture du lien contractuel d'emploi résultant d'une décision de l'employeur, en application du chapitre 5 concernant les mesures de stabilité d'emploi;

« mutation »: déplacement d'un hors-cadre à un poste de même classe d'évaluation;

« non-renouvellement »: la rupture par l'employeur du lien contractuel d'emploi à titre de hors-cadre, au terme de l'engagement, à l'exclusion de la mise à pied;

« port d'attache »: le port d'attache déterminé par l'employeur selon les critères suivants:

1<sup>o</sup> l'endroit où le cadre exerce habituellement ses fonctions;

2<sup>o</sup> l'endroit où le cadre reçoit régulièrement ses instructions;

3<sup>o</sup> l'endroit où le cadre fait rapport de ses activités;

« promotion »: déplacement d'un hors-cadre à un poste de classe d'évaluation supérieure;

« régime de retraite »: le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) institué en vertu de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (L.R.Q., c. R-10), le régime de retraite des enseignants (RRE) institué en vertu de la Loi sur le régime de retraite des enseignants (L.R.Q., c. R-11), le régime de retraite des fonctionnaires (RRF) institué en vertu de la Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires (L.R.Q., c. R-12);

« réorganisation administrative »: une opération administrative résultant de l'effet d'une loi, d'une décision du ministre ou des employeurs concernés et comportant une ou des abolitions de postes de hors-cadre; il peut s'agir notamment d'une fusion d'employeurs, d'une intégration d'un ou de plusieurs employeurs à un autre, d'un regroupement d'employeurs, d'une mise en commun des ressources d'encadrement ou des services ou d'une fermeture d'un employeur;

« remplacement »: réaffectation d'un hors-cadre à un autre poste de hors-cadre, de cadre, de syndiqué ou de syndicable non syndiqué.

« résiliation d'engagement »: la rupture par l'employeur, avant son terme, du contrat d'engagement d'un hors-cadre;

« rétrogradation »: déplacement d'un hors-cadre à un poste de classe d'évaluation inférieure;

« secteur public »: ministères et organismes dont le personnel est régi par la Loi sur la fonction publique (L.R.Q., c. F-3.1.1);

« secteur parapublic »: ensemble des établissements publics tels que définis à l'article 98 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux, des établissements privés visés à l'article 475 de cette loi, des régies régionales instituées en vertu de l'article 339 de cette loi, des commissions scolaires et des collèges publics d'enseignement général et professionnel;

« service continu »: la durée du lien d'emploi chez un ou plusieurs employeurs, en incluant les établissements privés visés à l'article 475 de la loi et les établissements en implantation, comme hors-cadre ou comme cadre sans interruption du lien d'emploi pour une période supérieure à trois mois.

## CHAPITRE 2 SÉLECTION, NOMINATION ET ENGAGEMENT

### SECTION 1 SÉLECTION, NOMINATION ET ENGAGEMENT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

#### §1. *Champ d'application*

**5.** La présente section s'applique à la sélection, la nomination et l'engagement du directeur général d'une régie régionale ou d'un établissement public.

#### §2. *Concours réservé*

**6.** Quand une réorganisation administrative doit avoir pour effet de réduire à un seul le nombre de conseils d'administration de plusieurs établissements ou d'un ou plusieurs établissements et d'une régie régionale et de ne laisser place qu'à un seul poste de directeur général, le nouveau conseil d'administration abolit les postes de directeur général existants et en crée un nouveau.

Quand, dans ce cas, des directeurs généraux occupent les postes dont l'abolition est planifiée, en vertu d'un contrat ou d'une résolution d'engagement, le conseil d'administration décide de l'opportunité de confier le nouveau poste de directeur général à l'un d'entre eux. S'il arrive à la conclusion qu'il est opportun de le faire, il choisit, parmi eux, celui à qui il offre le nouveau poste de directeur général et procède à sa nomination selon les dispositions de la sous-section 5 de la présente section. Sinon, il procède à l'ouverture d'un concours de sélection comme prévu à la sous-section 3 de la présente section.

Les dispositions relatives à la stabilité d'emploi des hors-cadres prévues au chapitre 5 du présent règlement s'appliquent aux directeurs généraux dont les postes sont abolis en vertu du présent article et qui n'ont pas obtenu le nouveau poste de directeur général.

Si le conseil d'administration décide de nommer un directeur général par intérim, il procède comme prévu aux premier et deuxième alinéas.

**7.** Lorsqu'un établissement privé devient un établissement public et qu'au moment de ce changement de statut, une personne occupe le poste de directeur général, cette personne est réputée nommée directeur général.

Cette nomination est valide pour la période résiduelle du contrat de la personne avec un maximum de quatre ans. En cas d'absence de contrat à terme, la durée de la nomination est d'une année.

### §3. Ouverture du concours de sélection

**8.** Sauf, s'il en est autrement prévu au présent règlement, la nomination d'un directeur général d'une régie régionale ou d'un établissement public est faite à la suite d'un concours et sur recommandation d'un comité de sélection.

Sauf dans les cas prévus aux articles 6 et 16, l'autorisation du ministre doit être obtenue pour l'ouverture du concours de sélection du directeur général d'une régie régionale ou d'un établissement public. Cette autorisation doit être demandée par l'employeur au plus tard soixante jours à compter de la date où le poste est effectivement dépourvu de son titulaire.

**9.** Le conseil d'administration d'un nouvel établissement public doit nommer un directeur général, dans les 6 mois de son entrée en fonction.

**10.** Dans le cas d'une régie régionale, le comité de sélection est formé de cinq membres dont trois sont désignés par le conseil d'administration et deux par le ministre.

Dans le cas d'un établissement public, le comité de sélection est formé de cinq membres: trois personnes, dont au moins une n'est pas à l'emploi d'un établissement du secteur de la santé et des services sociaux, désignées par le conseil d'administration; une désignée par la régie régionale et une désignée par le ministre.

La présence de tous les membres du comité de sélection est requise pour procéder à la présélection, à la sélection et à l'établissement de la liste d'admissibilité.

**11.** Le conseil d'administration avise le ministre de la date des séances du comité de sélection au moins 30 jours avant la date de la première séance.

### §4. Tenue du concours de sélection

**12.** À compter de la date d'entrée en vigueur du présent règlement et ce, jusqu'au 31 décembre 1999, les concours en vue de la nomination d'un directeur général de régie régionale ou d'établissement public sont réservés aux hors-cadres et aux cadres du secteur de la santé et des services sociaux, du ministère de la Santé et des Services sociaux, de la Conférence des régies régionales, du Centre de référence des directeurs généraux et des cadres, du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux, du Secrétariat général du secteur de la santé et des services sociaux ainsi que des associations de hors-cadres, de cadres et d'établissements du secteur. Le ministre peut, après con-

sultation des associations de hors-cadres et de cadres de même que des associations d'employeurs, prolonger cette période.

**13.** Le conseil d'administration d'une régie régionale ou d'un établissement public donne avis écrit de la tenue d'un concours en vue de la nomination d'un directeur général au ministre, au Centre de référence des directeurs généraux et des cadres, à la Conférence des régies régionales de la santé et des services sociaux, aux associations d'employeurs et aux associations de hors-cadres et de cadres du secteur, en vue de diffusion par ces derniers, au moins 30 jours avant la date de la première séance du comité de sélection. Cet avis interne de concours prévoit une période d'inscription d'au moins 25 jours à compter de la date de son envoi.

**14.** Le comité de sélection convoque en entrevue les personnes dont il a retenu la candidature. Un délai d'au moins 7 jours doit s'écouler entre la date de la présélection et celle des entrevues de sélection.

**15.** Le comité de sélection dresse la liste des candidats admissibles. La décision de déclarer un candidat admissible doit être prise par au moins trois membres du comité de sélection. Un membre peut enregistrer sa dissidence et la communiquer au conseil d'administration.

La liste d'admissibilité et la recommandation motivée du comité de sélection sont transmises au conseil d'administration pour décision ainsi qu'au ministre et à la régie régionale pour information.

**16.** Dans le cas où aucun candidat n'est déclaré admissible par le comité de sélection ou dans celui où le conseil d'administration ne nomme aucun des candidats déclarés admissibles, ce dernier doit en aviser le ministre et la régie régionale dans les 5 jours et un nouveau concours doit être tenu.

Dans ce cas, le conseil d'administration peut décider de procéder à l'ouverture d'un nouveau concours réservé, conformément à l'article 12 ou d'ouvrir un concours public, en donnant l'avis prévu à l'article 17. Dans ce dernier cas, il informe par écrit le ministre et la régie régionale des motifs de sa décision et procède conformément aux articles 13 à 16.

**17.** Le conseil d'administration d'une régie régionale ou d'un établissement public donne alors avis, le cas échéant, de la tenue d'un concours public en vue de la nomination d'un directeur général d'une régie régionale ou d'un établissement public dans un journal publié dans la région desservie par la régie régionale ou dans la région où est situé l'établissement, selon le cas, et dans

un journal distribué dans l'ensemble du territoire québécois. Cet avis externe doit être publié au moins 20 jours avant la date de la première séance du comité de sélection. Il doit prévoir une période d'inscription d'au moins 15 jours à compter de sa publication.

#### *§5. Nomination et engagement*

**18.** Le directeur général est nommé par le conseil d'administration pour une période n'excédant pas quatre ans.

**19.** Le directeur général signe un contrat d'engagement. Ce contrat d'engagement doit contenir les droits, les obligations, les bénéfices spécifiques d'emploi du directeur général dont les vacances annuelles et les congés sociaux ainsi que les modalités d'évaluation annuelle de son rendement. Le contrat d'engagement d'un directeur général ne peut pas prévoir le versement d'un bénéfice monétaire autre que ceux prévus au présent règlement.

Toute disposition d'un tel contrat contrevenant à la loi et aux règlements en découlant est réputée nulle.

**20.** La résolution du conseil d'administration portant sur la nomination du directeur général et le contrat d'engagement du directeur général sont transmis au ministre dans les 30 jours qui suivent la date de la signature du contrat.

Toute modification subséquente au contrat, convenue entre les parties, doit être transmise de la même manière dans les 30 jours.

**21.** Sauf entente entre l'employeur et le directeur général sur un autre délai, le directeur général peut quitter son poste 60 jours après avoir adressé au conseil d'administration un avis écrit à cet effet.

#### *§6. Renouvellement d'engagement*

**22.** Le contrat d'engagement d'un directeur général peut être renouvelé et, à chaque fois, pour une période n'excédant pas quatre ans.

Le directeur général doit aviser par écrit, sauf dans le cas d'incapacité physique de le faire, son conseil d'administration qu'il aura à se prononcer sur le renouvellement de son contrat d'engagement au plus tard 180 jours avant la date d'échéance de ce dernier. Le directeur général physiquement empêché doit remettre cet avis dans les 15 jours qui suivent la date de la fin de son empêchement.

Le conseil d'administration doit informer par écrit le directeur général au moins 90 jours avant la fin de son contrat d'engagement de sa décision de renouveler ou de ne pas renouveler son contrat. Le conseil d'administration ne peut pas renouveler le contrat d'engagement du directeur général plus de 180 jours avant l'échéance du contrat.

La résolution du conseil d'administration portant sur le renouvellement du contrat d'engagement du directeur général et le contrat renouvelé sont transmis au ministre dans les 30 jours qui suivent la date de renouvellement du contrat. Toute modification subséquente du contrat, convenue entre les parties, doit être transmise de la même manière dans les 30 jours.

À défaut par le conseil d'administration de prendre sa décision relative au renouvellement du contrat du directeur général et d'informer ce dernier par écrit de sa décision au moins 90 jours avant la fin de son contrat, ce contrat d'engagement est renouvelé pour un terme de même durée.

Si l'avis de renouvellement de 180 jours prévu au deuxième alinéa du présent article n'a pas été donné, le contrat d'engagement du hors-cadre est renouvelé pour une période de six mois ou pour des périodes successives de six mois jusqu'à ce qu'un tel avis de 180 jours ait été donné au conseil d'administration et que celui-ci ait pu disposer d'une période de 90 jours pour décider de l'opportunité de renouveler le contrat du hors-cadre. Alors le contrat du hors-cadre peut être renouvelé pour une période n'excédant pas quatre ans diminuée de la période écoulée depuis le moment où le contrat aurait dû être renouvelé initialement.

## **SECTION 2**

### **NOMINATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL ADJOINT ET DU CONSEILLER-CADRE À LA DIRECTION GÉNÉRALE**

**23.** La nomination d'un directeur général adjoint se fait par résolution du conseil d'administration sur recommandation du directeur général.

Jusqu'au 31 décembre 1999, un conseil d'administration ne peut nommer à un poste de directeur général adjoint qu'un hors-cadre ou un cadre provenant d'un employeur visé à l'article 12.

**24.** Le poste et le titre de conseiller-cadre à la direction générale ne sont accessibles qu'à un hors-cadre.

La nomination d'un conseiller-cadre à la direction générale se fait par résolution du conseil d'administration. Le conseil d'administration détermine s'il y a lieu de fixer un terme à l'engagement.

### CHAPITRE 3 RÉMUNÉRATION

#### SECTION 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

**25.** Un hors-cadre ne peut recevoir de son employeur, et ce dernier ne peut verser à un hors-cadre, pour l'exercice de sa fonction de hors-cadre, aucune autre forme de rémunération que celle prévue au présent règlement.

**26.** De façon générale, aucune rémunération ou compensation n'est versée au hors-cadre pour des heures supplémentaires de travail occasionnellement requises dans l'exercice normal de sa tâche.

#### SECTION 2 CLASSES SALARIALES ET REDRESSEMENT ANNUEL

**27.** La classe d'évaluation d'un poste de hors-cadre est déterminée par le ministre conformément au système d'évaluation des postes de hors-cadres et de cadres qu'il a établi. À ces classes d'évaluation correspondent les classes salariales applicables. Le classement d'un poste de hors-cadre par le ministre ne peut pas faire l'objet d'un recours en vertu du présent règlement.

La modification, par le ministre, de la classe d'évaluation d'un poste de hors-cadre prend effet à la date fixée par ce dernier.

**28.** Les classes salariales sont redressées par le ministre à la date et selon les paramètres fixés par le gouvernement. Les classes salariales apparaissent à l'annexe I.

#### SECTION 3 AJUSTEMENT ANNUEL DU SALAIRE INDIVIDUEL

##### *§1. Augmentation suite au redressement des classes salariales*

**29.** Lors du redressement des classes salariales, le salaire du hors-cadre est augmenté, le cas échéant, d'un taux égal au taux de redressement des classes salariales déterminé en vertu de l'article 28.

##### *§2. Progression pour rendement satisfaisant*

**30.** Le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, une progression salariale est accordée au hors-cadre dont le rendement est jugé satisfaisant et l'évaluation de l'employeur à cet égard ne peut pas faire l'objet d'un recours en vertu du présent règlement. Le taux de cette progression, par

rapport à son salaire du 30 juin, est de 4 %, sous réserve que cette progression ne peut porter le salaire du hors-cadre au-delà du maximum de la classe salariale du poste qu'il occupe.

Le hors-cadre dont le poste a été aboli et qui a choisi le congé de préretraite ne bénéficie pas de la progression liée au rendement satisfaisant prévue au présent article.

Pour le hors-cadre occupant son poste depuis moins d'un an à la date de l'application de la progression salariale pour rendement satisfaisant ou qui a changé d'employeur pendant la période de référence, cette progression est établie en fonction du temps travaillé au cours de l'année précédant le 1<sup>er</sup> juillet à ce poste ou à un autre poste de hors-cadre ou de cadre chez le même employeur ou un autre employeur et cela conformément au tableau de l'annexe II.

Le hors-cadre qui n'a pas travaillé durant toute l'année précédant le 1<sup>er</sup> juillet, soit parce qu'il est invalide ou soit parce qu'il est en congé sans solde, a droit à la progression salariale pour rendement satisfaisant en fonction du temps travaillé au cours de cette année conformément au tableau de l'annexe II. Cependant, aux fins du calcul du pourcentage de la progression salariale pour rendement satisfaisant, le hors-cadre invalide est considéré comme ayant été au travail au cours des six premiers mois de son invalidité.

Pour le hors-cadre occupant le 1<sup>er</sup> juillet ou ayant occupé au cours de l'année précédant ce 1<sup>er</sup> juillet un poste à temps partiel, le taux de la progression salariale pour rendement satisfaisant est fixée en fonction de sa charge annuelle relative au cours de cette année conformément au tableau de l'annexe II.

#### SECTION 4 INTÉGRATION DANS UNE CLASSE SALARIALE

##### *§1. Nomination à un poste de hors-cadre*

**31.** Lorsqu'une personne accède à un poste de hors-cadre, à partir d'un poste de salarié syndiqué ou d'employé syndicable non-syndiqué ou à partir de l'extérieur du secteur de la santé et des services sociaux, son salaire est fixé par le conseil d'administration à l'intérieur de la classe salariale de ce poste de hors-cadre.

##### *§2. Modification de la classe d'évaluation d'un poste*

**32.** Lorsque la classe d'évaluation d'un poste de hors-cadre est modifiée à la hausse, l'employeur augmente le salaire du hors-cadre qui l'occupe d'un pourcentage égal à 5 %, sous réserve que cette augmentation ne peut porter le salaire du hors-cadre au-delà du maximum de



la nouvelle classe salariale. Toutefois, l'employeur lui assure le minimum de la nouvelle classe. Ce salaire est ajusté, le cas échéant, conformément à la section 3 du présent chapitre.

**33.** Lorsque la classe d'évaluation d'un poste de hors-cadre est modifiée à la baisse, le salaire du hors-cadre qui l'occupe est soit réduit, si nécessaire, pour atteindre le maximum de la classe salariale correspondante, soit maintenu, s'il se trouve déjà à l'intérieur des limites de cette classe salariale.

Lorsque le salaire d'un hors-cadre est ainsi réduit à la suite d'une réévaluation à la baisse du poste qu'il occupe:

— toute la différence entre le salaire qu'il recevait avant la réévaluation de son poste et le nouveau salaire auquel il a droit, lui est versée sous la forme de montants forfaitaires, pendant les trois premières années suivant la réévaluation;

— les deux tiers de la différence entre le salaire qu'il recevait avant la réévaluation de son poste et le nouveau salaire auquel il a droit pour la quatrième année lui sont versés de la même manière pendant cette quatrième année;

— le tiers de la différence entre le salaire qu'il recevait avant la réévaluation de son poste et le nouveau salaire auquel il a droit pour la cinquième année lui est versé de la même manière pendant cette cinquième année.

### §3. Changement de poste de hors-cadre ou de cadre

#### PROMOTION

**34.** Lorsqu'un hors-cadre ou un cadre est promu à un poste de hors-cadre, son salaire est fixé par le conseil d'administration à l'intérieur de cette classe salariale supérieure.

#### MUTATION

**35.** Lorsqu'un hors-cadre ou un cadre est muté à un poste de hors-cadre, son salaire est fixé par le conseil d'administration à l'intérieur de la classe salariale.

#### RÉTROGRADATION

**36.** Lorsqu'un hors-cadre est rétrogradé, son salaire est soit réduit, si nécessaire, pour atteindre le maximum de la classe salariale de son nouveau poste, soit maintenu, si son salaire se trouve déjà à l'intérieur des limites de cette classe salariale.

Lorsque le salaire d'un hors-cadre est réduit à la suite d'une telle rétrogradation:

— toute la différence entre le salaire qu'il recevait avant la rétrogradation et le nouveau salaire auquel il a droit, lui est versée sous la forme de montants forfaitaires, pendant les trois premières années suivant cette rétrogradation;

— les deux tiers de la différence entre le salaire qu'il recevait avant la rétrogradation et le nouveau salaire auquel il a droit pour la quatrième année lui sont versés de la même manière pendant cette quatrième année;

— le tiers de la différence entre le salaire qu'il recevait avant la rétrogradation et le nouveau salaire auquel il a droit pour la cinquième année lui est versé de la même manière pendant cette cinquième année.

### §4. Réaffectation à un poste non-cadre

**37.** Lorsqu'un hors-cadre est réaffecté à un poste syndiqué ou syndicable non syndiqué son salaire est celui auquel il a droit dans son nouveau poste en vertu de la convention collective applicable aux détenteurs de ce poste ou, le cas échéant, du répertoire des conditions de travail des employés syndicables non syndiqués.

Lorsque le salaire d'un hors-cadre est réduit à la suite d'une telle réaffectation:

— toute la différence entre le salaire qu'il recevait avant la réaffectation et le nouveau salaire auquel il a droit, lui est versée sous la forme de montants forfaitaires, pendant les trois premières années suivant sa réaffectation;

— les deux tiers de la différence entre le salaire qu'il recevait avant la réaffectation et le nouveau salaire auquel il a droit pour la quatrième année lui sont versés de la même manière pendant cette quatrième année;

— le tiers de la différence entre le salaire qu'il recevait avant la réaffectation et le nouveau salaire auquel il a droit pour la cinquième année lui est versé de la même manière pendant cette cinquième année.

Le classement du hors-cadre à l'intérieur de l'échelle de salaire du poste de professionnel auquel il est réaffecté est déterminé par l'employeur conformément à la convention collective applicable.

## SECTION 5 CUMUL DE POSTES

**38.** Un hors-cadre qui occupe de façon temporaire, à la demande de son employeur ou d'un autre employeur,

en plus de son poste habituel, un poste de hors-cadre ou de cadre à temps complet chez son employeur ou chez un autre employeur, a droit à une rémunération additionnelle déterminée par l'employeur concerné et qui varie entre 5 % et 15 % de son salaire. Cette rémunération additionnelle est versée sous forme de montant forfaitaire et ne fait pas partie du salaire du hors-cadre.

Toutefois, un directeur général ou un directeur général par intérim ne peut cumuler un autre poste chez le même employeur.

Pour l'application du présent article, le terme « temporaire » signifie pour une durée variant de 2 à 18 mois. Cependant, dans le cas du remplacement d'un hors-cadre ou d'un cadre en période d'invalidité ou en congé parental sans solde, la durée peut aller jusqu'à 24 mois.

Si la situation de cumul de postes est permanente ou perdure au-delà de ce qui est prévu à l'alinéa précédent, le nouveau poste de hors-cadre ainsi obtenu doit faire l'objet d'une classification conformément à l'article 27.

Un hors-cadre ne peut exercer simultanément plus d'un cumul de postes.

## SECTION 6 INTÉRIM

**39.** Le présent article s'applique à tout hors-cadre appelé à exercer de façon temporaire un intérim.

Pour l'application du présent article, le terme « temporaire » signifie une durée variant entre 2 et 18 mois. Cependant, dans le cas du remplacement d'un hors-cadre ou d'un cadre en période d'invalidité ou en congé parental sans solde, la durée peut aller jusqu'à 24 mois.

Le hors-cadre appelé à assumer un intérim reçoit un salaire fixé par le conseil d'administration à l'intérieur de la classe salariale du poste dont il assume l'intérim.

## SECTION 7 INDEMNITÉS ET ALLOCATIONS

**40.** Un hors-cadre qui coordonne les activités d'urgence sociale ou d'urgence santé chez un employeur bénéficie d'une indemnité de 11,25 \$ par quart de disponibilité qui lui est versée sous la forme d'un montant forfaitaire, à la condition que son employeur exige de lui une disponibilité de 7 jours par semaine.

**41.** Un hors-cadre bénéficie des allocations relatives aux disparités régionales selon les mêmes termes et conditions que ceux prévus aux conventions collectives en vigueur dans le secteur de la santé et des services sociaux.

## CHAPITRE 4 RÉGIMES COLLECTIFS D'ASSURANCE ET CAISSE DE CONGÉS DE MALADIE

### SECTION 1 DÉFINITIONS

**42.** 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 des membres du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic du Québec;

« date de l'entrée en fonction » : la date de nomination d'une personne à un poste de hors-cadre;

« invalidité » : aux fins du régime d'assurance-salaire de courte durée, une invalidité 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 nécessite des soins médicaux et qui rend le hors-cadre totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son poste ou de tout autre poste comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur. Aux fins du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée, l'invalidité correspond à la définition d'invalidité totale prévue pour ce régime à la police maîtresse des régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement;

« période d'invalidité » : aux fins du régime d'assurance-salaire de courte durée, une période d'invalidité est une période continue d'invalidité ou des périodes successives d'invalidité résultant d'une même maladie ou d'un même accident, séparées par une période de moins de 15 jours ouvrables effectivement travaillés à plein temps ou à temps partiel, conformément au poste de hors-cadre. Le calcul de la période de 15 jours ouvrables ne comprend pas les vacances annuelles, les jours fériés, les congés sans solde, les congés relatifs aux droits parentaux ou toute autre absence qu'elle soit rémunérée ou non. Est considérée comme une période d'invalidité différente une période subséquente d'invalidité pour laquelle le hors-cadre établit qu'elle est attribuable à une maladie ou un accident complètement étrangers à la cause de l'invalidité précédente. La période d'invalidité qui résulte d'une maladie ou d'une blessure qui a été causée volontairement par le hors-cadre lui-même, de l'alcoolisme ou de toxicomanie, du service du hors-cadre dans les forces armées ou de sa 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. Cependant, dans le

cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, la période pendant laquelle le hors-cadre reçoit des traitements ou des soins médicaux en vue de sa réhabilitation est reconnue comme une période d'invalidité. Aux fins du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée, la période d'invalidité correspond à la définition prévue à la police maîtresse des régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement;

« poste »: un poste que le hors-cadre est considéré raisonnablement apte à occuper compte tenu de son éducation, de son entraînement et de son expérience; ce poste peut être celui qu'il occupait avant son invalidité, un poste de hors-cadre ou un poste équivalent à celui occupé avant sa nomination ou sa promotion à un poste de hors-cadre, un poste de cadre, un poste de syndicable non syndiqué ou un poste de syndiqué;

« prestation »: la prestation que le hors-cadre reçoit en assurance-salaire de courte durée ou celle qu'il aurait autrement reçue s'il avait été admissible au régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée;

« salaire »: le salaire régulier d'un hors-cadre ou le salaire auquel ce hors-cadre a droit durant une période d'invalidité couverte par le régime d'assurance-salaire de courte durée visé à la section 5 du présent chapitre, incluant:

1<sup>o</sup> la rémunération versée au titre des vacances annuelles et des jours fériés;

2<sup>o</sup> le montant forfaitaire résultant de l'application des articles 33, 36 et 37 et du 7<sup>e</sup> alinéa de l'article 106;

3<sup>o</sup> le montant forfaitaire versé dans les cas de cumul de postes et les allocations relatives aux disparités régionales versées conformément à l'article 41.

## SECTION 2 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

**43.** Le salaire d'un hors-cadre qui occupe un poste de hors-cadre à moins de 70 % du temps complet, est calculé pour les fins de calcul des prestations payables en vertu du présent chapitre d'après le salaire moyen du hors-cadre au cours des 12 semaines précédant l'événement qui donne droit à une prestation pour lesquelles aucune période d'invalidité, de vacances annuelles ou de congé de maternité n'a été autorisée.

**44.** Un hors-cadre réaffecté dans un poste de syndicable non syndiqué conserve, à la date de sa réaffectation et à la condition qu'il ait occupé un poste de hors-cadre ou de cadre pendant au moins 12 mois, les régimes collectifs d'assurance prévus au présent chapitre.

Un hors-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 hors-cadre ou de cadre pendant au moins 12 mois, les régimes collectifs d'assurance prévus au présent chapitre dans la mesure où la convention collective le permet.

**45.** Lorsqu'un congé sans solde ou partiel sans solde s'échelonne sur une période inférieure à 30 jours, le hors-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 tel congé s'échelonne sur une période de 30 jours ou plus ou lors de toute autre absence sans solde, le hors-cadre maintient sa participation au régime uniforme d'assurance-vie et il peut, s'il en fait la demande à l'employeur avant la date prévue du début du congé ou de l'absence, maintenir sa participation aux régimes d'assurance prévus aux paragraphes 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> de l'article 62 qu'il détenait avant le congé ou l'absence, selon les dispositions prévues à la police maîtresse. Le hors-cadre qui maintient sa participation aux régimes d'assurance prévu aux paragraphes 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> de l'article 62 maintient également sa participation au régime de rentes de survivants selon les dispositions prévues pour ce régime.

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

Malgré le second alinéa, le hors-cadre bénéficiant d'un régime de congé à traitement différé maintient sa participation aux régimes collectifs d'assurance prévus aux paragraphes 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> de l'article 62. Ainsi, le partage des cotisations aux régimes obligatoires de base est maintenu durant le régime de congé à traitement différé, y compris durant la période de congé, selon les modalités qui seraient applicables au hors-cadre comme s'il ne bénéficiait pas du régime de congé à traitement différé. Pour toute la durée du régime de congé à traitement différé, les cotisations du hors-cadre et de l'employeur sont basées sur le salaire total, tout comme la protection et non sur le salaire versé en vertu de l'option choisie.

**46.** L'employeur doit assurer l'application du régime d'assurance-salaire de courte durée et du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée pour le hors-cadre invalide conformément à l'article 133.

**46.1** Les sous-sections 2 et 3 de la section 7 du présent chapitre ne s'appliquent pas au hors-cadre ayant opté pour le maintien de son contrat de travail ou pour le remplacement en vertu de l'article 94 ou au hors-cadre

invalide dont le poste est aboli. Toutefois, en cas de désaccord du hors-cadre avec la décision de l'assureur à l'effet qu'il ne satisfait pas à la définition d'invalidité, le hors-cadre peut soumettre son désaccord au Tribunal d'arbitrage médical prévu à la police maîtresse.

### SECTION 3 CONDITIONS D'ADMISSION

**47.** Un hors-cadre qui occupe un poste de hors-cadre à 70 % ou plus du temps complet est admis aux bénéfices des 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.

**48.** Un hors-cadre qui occupe un poste de hors-cadre à plus de 25 % mais à moins de 70 % du temps complet est admis aux bénéfices des 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.

**49.** Malgré les articles 47 et 48 et sous réserve des dispositions spécifiques prévues à cet égard à la police maîtresse pour les régimes d'assurance prévus aux paragraphes 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> de l'article 62, un hors-cadre, qui, avant de devenir un hors-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 hors-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.

### SECTION 4 RÉGIME UNIFORME D'ASSURANCE-VIE

**50.** Un hors-cadre bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 6 400 \$ payable à sa succession. Ce montant est réduit de 50 % pour le hors-cadre qui occupe un poste de hors-cadre à plus de 25 % mais à moins de 70 % du temps complet.

Lorsqu'un hors-cadre occupe un poste de hors-cadre chez plus d'un employeur et que ce poste équivaut à 70 % ou plus du temps complet, il est considéré comme un hors-cadre qui occupe un poste de hors-cadre à temps complet.

Le montant maximum d'assurance-vie que peut recevoir un hors-cadre qui occupe plus d'un poste chez des employeurs est de 6 400 \$.

**51.** Sous réserve des articles 44 et 152, la participation d'un hors-cadre au régime uniforme d'assurance-vie prend fin à la première des dates suivantes:

1<sup>o</sup> la date à laquelle il cesse d'être assujéti aux dispositions du présent chapitre;

2<sup>o</sup> la date de sa retraite.

### SECTION 5 RÉGIME D'ASSURANCE-SALAIRE DE COURTE DURÉE

**52.** Le régime d'assurance-salaire de courte durée couvre la période des 104 premières semaines d'invalidité.

**53.** Pendant la première semaine d'invalidité, le hors-cadre reçoit le salaire auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail.

**54.** À compter de la deuxième semaine d'invalidité et jusqu'à concurrence de la 26<sup>e</sup> semaine du début de l'invalidité, le hors-cadre reçoit une prestation d'assurance-salaire égale à 80 % du salaire auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail.

À compter de la 27<sup>e</sup> semaine d'invalidité et jusqu'à concurrence de la 104<sup>e</sup> semaine du début de l'invalidité, le hors-cadre reçoit une prestation d'assurance-salaire égale à 70 % du salaire auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail.

**55.** Le salaire prévu à l'article 53 et la prestation prévue à l'article 54 sont réduits du montant des prestations d'invalidité ou de retraite versées en vertu de la Loi sur l'assurance-automobile (L.R.Q., c. A-25), de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001), de la Loi d'indemnisation des victimes d'actes criminels (L.R.Q., c. I-6), de la Loi sur le civisme (L.R.Q., c. C-20), de la Loi sur le régime de rentes du Québec (L.R.Q., c. R-9) ou de tout autre régime de retraite auquel l'employeur contribue, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations résultant de l'indexation de ces dernières.

Un hors-cadre qui bénéficie d'une prestation d'invalidité ou de retraite visée au premier alinéa doit en aviser sans délai l'employeur.

**56.** Un hors-cadre invalide continue de participer à son régime de retraite et d'avoir droit aux régimes collectifs d'assurance. À compter de la deuxième semaine d'invalidité, le hors-cadre qui reçoit une prestation d'assurance-salaire est exonéré du paiement des cotisations aux régimes assurés et des cotisations au régime de retraite lorsque ce régime prévoit une telle exonération.

**57.** Le versement des bénéfices du régime d'assurance-salaire de courte durée est effectué pour la durée de l'invalidité qui couvre les 104 premières semaines par l'employeur au hors-cadre sur présentation des pièces justificatives établissant l'invalidité.

Le hors-cadre doit aviser l'employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison d'une invalidité et accepter de se soumettre à tout examen médical auprès du médecin de l'employeur. Le coût de cet examen médical est à la charge de l'employeur.

Le hors-cadre invalide depuis au moins cinq mois doit également autoriser l'employeur ou son mandataire, en l'occurrence la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances, l'assureur ou toute firme d'experts-conseils, à divulguer les pièces justificatives établissant l'invalidité aux fins d'évaluer les possibilités de lui offrir un poste selon les dispositions prévues au présent chapitre.

**58.** Sous réserve des articles 59, 71 et 72, le hors-cadre en invalidité cesse d'accumuler des jours de vacances après toute période continue d'invalidité d'au moins six mois.

**59.** Le hors-cadre qui reçoit une prestation du régime d'assurance-salaire de courte durée peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de retour progressif au travail pourvu que, pendant cette période, il accomplisse toutes les fonctions reliées au poste qu'il occupait avant son invalidité ou à tout autre poste correspondant à sa formation et à son expérience et comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

Pendant une période de retour progressif, le hors-cadre est considéré en invalidité et continue d'être assujéti à son régime d'assurance-salaire. Il reçoit, pour la proportion du temps travaillé, le salaire du poste et, le cas échéant, les primes, les allocations, les indemnités ou les montants forfaitaires et il accumule des vacances et du service continu. Pour la proportion du temps non travaillé, il reçoit la prestation d'assurance-salaire qui lui est applicable.

Une période de retour progressif n'excède normalement pas 6 mois consécutifs et ne peut avoir pour effet

de prolonger la période d'invalidité au-delà de 104 semaines.

**60.** La participation d'un hors-cadre au régime d'assurance-salaire de courte durée et le droit aux prestations prennent fin à la première des dates suivantes:

1° sous réserve de l'article 44, la date à laquelle il cesse d'être assujéti aux dispositions du présent chapitre;

2° la date du début de l'utilisation des congés de maladie servant à compenser entièrement la prestation de travail prévue à l'entente de retraite progressive et qui précède immédiatement la prise de la retraite;

3° la date du début de son congé de préretraite ou de la période de 12 mois précédant la prise d'effet du congé de préretraite tel que prévu à l'article 123;

4° la date de sa prise de retraite.

## SECTION 6 RÉGIME DE RENTES DE SURVIVANTS

**61.** Le hors-cadre bénéficie du régime de rentes de survivants conformément à la Directive concernant le régime de rentes de survivants adoptée par le Conseil du trésor par sa décision du 5 décembre 1995 portant le numéro C.T. 188102 sous réserve que les mots « fonctionnaire » et « traitement » sont remplacés respectivement par les mots « hors-cadre » et « salaire ».

## SECTION 7 RÉGIMES ASSURÉS AUPRÈS D'UNE COMPAGNIE D'ASSURANCE ET RÉADAPTATION

### §1. Régimes assurés

**62.** En plus des régimes d'assurance assurés par le gouvernement du Québec qui sont prévus aux sections 4, 5 et 6 du présent chapitre, un hors-cadre est protégé par des régimes assurés auprès d'une compagnie d'assurance.

Les garanties offertes par ces régimes ainsi que les dispositions qui les régissent sont prévues à la police maîtresse des régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement.

Ces régimes sont les suivants:

1° régimes obligatoires de base:

- a) un régime d'assurance accident-maladie;
- b) un régime d'assurance-salaire de longue durée;
- c) un régime d'assurance-vie;

2<sup>o</sup> régimes complémentaires:

- a) un régime facultatif d'assurance accident-maladie additionnelle;
- b) un régime obligatoire d'assurance-salaire de longue durée;
- c) un régime facultatif d'assurance-vie additionnelle.

**63.** Le coût des régimes obligatoires de base est partagé entre le gouvernement et l'ensemble des participants à ces régimes selon les termes de l'entente intervenue le 22 juin 1994 entre le gouvernement du Québec et des associations représentant des participants aux régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic et ce, pour la durée de l'entente.

Le coût des régimes complémentaires est assumé entièrement par les participants à ces régimes.

## §2. Réadaptation

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

1<sup>o</sup> l'invalidité a débuté après le 31 mars 1994 et le hors-cadre est invalide depuis 6 mois et plus;

2<sup>o</sup> l'invalidité du hors-cadre a débuté plus de 24 mois 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 au sens de son régime de retraite ou 32 années de service au sens du Régime de retraite des agents de la paix en services correctionnels (RRAPSC);
  - 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 au sens de son régime de retraite ou 32 années de service au sens du Régime de retraite des agents de la paix en services correctionnels (RRAPSC).

**65.** Le hors-cadre n'est toutefois pas admissible à la réadaptation dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes:

1<sup>o</sup> le médecin traitant ou l'assureur confirme que le retour au travail peut être effectué sans réadaptation;

2<sup>o</sup> l'assureur confirme qu'il n'y aura pas de retour au travail;

3<sup>o</sup> l'assureur confirme que le hors-cadre n'est pas apte à la réadaptation.

**66.** Le hors-cadre à qui l'employeur offre par écrit un poste ayant un lien avec son plan de réadaptation doit aviser son employeur par écrit de son acceptation ou de son refus de ce poste et ce, que la réadaptation commence avant ou après la fin des 104 premières semaines d'invalidité. Ce poste ne doit pas comporter une prestation hebdomadaire de travail inférieure à celle du poste qu'il occupait au début de son invalidité.

Après les 104 premières semaines d'invalidité, le hors-cadre doit accepter ce poste sous peine de voir son engagement résilié par son employeur.

**67.** La période pendant laquelle le hors-cadre peut occuper, à titre d'essai, un poste ayant un lien avec son plan de réadaptation ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'invalidité au-delà de 104 semaines.

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

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 les modalités prévues à la section 5.

Toutefois, le hors-cadre dont la réadaptation s'effectue dans son poste reçoit son salaire pour le temps travaillé et est régi par les dispositions prévues pour ce poste.

**69.** Le hors-cadre dont la réadaptation s'effectue partiellement après la cent quatrième semaine d'invalidité bénéficie des dispositions prévues pour les 104 premières semaines d'invalidité et ce, jusqu'à la fin de cette période.

À compter de la cent cinquième semaine et jusqu'à la fin de la réadaptation, le hors-cadre reçoit pour le temps travaillé le salaire du poste en lien avec son plan de réadaptation et ce, sans qu'il soit inférieur à la prestation du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée. Pour le temps non travaillé, le hors-cadre reçoit un salaire égal à cette prestation. Par ailleurs, le

hors-cadre dont la réadaptation se réalise sur son poste reçoit son salaire pour le temps travaillé et un salaire égal à la prestation du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée pour le temps non travaillé.

**70.** Le hors-cadre dont la réadaptation s'effectue totalement après la cent quatrième semaine d'invalidité reçoit pour le temps travaillé le salaire du poste en lien avec son plan de réadaptation et ce, sans qu'il soit inférieur à la prestation du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée.

**71.** Le hors-cadre accumule des vacances et du service continu pendant le temps travaillé dans un poste ayant un lien avec son plan de réadaptation.

**72.** La période de formation ou de développement prévue au plan de réadaptation du hors-cadre approuvé par l'assureur est considérée comme du temps travaillé sur un poste en lien avec son plan de réadaptation.

**73.** Le hors-cadre est réaffecté par un employeur dans le poste en lien avec son plan de réadaptation à la fin de la cent quatrième semaine d'invalidité ou, le cas échéant, à la fin de la réadaptation si celle-ci se termine après la cent quatrième semaine, et il reçoit à compter de la date de sa réaffectation le salaire de ce poste et est régi, sous réserve de l'article 44, par les dispositions prévues pour ce poste.

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

**74.** Est institué un Comité sectoriel de réadaptation. Ce comité sectoriel est composé:

— de trois représentants désignés conjointement par l'Association des directeurs généraux des services de santé et des services sociaux du Québec et par l'Association des cadres supérieurs de la santé et des services sociaux, l'Association des gestionnaires des établissements de santé et de services sociaux inc. et l'Association des cadres intermédiaires de la santé et des services sociaux du Québec;

— d'un représentant désigné par les associations d'employeurs représentant les établissements;

— d'un représentant désigné par la Conférence des régions régionales de la santé et des services sociaux du Québec;

— d'un représentant désigné par le ministre.

Le comité peut s'adjoindre des personnes-ressources, s'il y a lieu.

**75.** Le Comité sectoriel exerce les fonctions suivantes:

1<sup>o</sup> à la demande de l'une des parties:

— analyser tout problème particulier de retour au travail;

— intervenir auprès de l'employeur, du hors-cadre et de l'assureur en suggérant des solutions appropriées aux intervenants, notamment dans les cas de retour au travail pouvant impliquer l'utilisation temporaire des services du hors-cadre et dans la situation prévue au deuxième alinéa de l'article 79;

2<sup>o</sup> évaluer le fonctionnement du programme de réadaptation et en assurer le suivi.

### *§3. Invalidité après cent-quatre semaines*

**76.** Lorsque l'employeur reçoit un avis de l'assureur à l'effet que le hors-cadre ne satisfait pas à la définition d'invalidité et que le versement de sa 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 hors-cadre satisfait à cette définition et ce, conformément à la convention d'arbitrage médical convenue avec l'assureur et à la condition que le hors-cadre consente à ce que le désaccord soit soumis au tribunal pour décision finale.

Si l'employeur et le hors-cadre sont d'accord avec la décision de l'assureur à l'effet que le hors-cadre ne satisfait pas à la définition d'invalidité, l'employeur doit offrir un poste disponible au hors-cadre et les dispositions applicables sont celles prévues lors de l'acceptation d'un poste conformément à l'article 79 ou pendant la période d'attente d'un poste conformément à l'article 80.

Le désaccord du hors-cadre avec la décision de l'assureur à l'effet qu'il ne satisfait pas à la définition d'invalidité peut être soumis au tribunal par le hors-cadre, aux conditions prévues à la convention d'arbitrage médical. Dans ce cas, l'employeur n'assume aucuns frais.

**77.** L'employeur verse au hors-cadre un salaire 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<sup>o</sup> le hors-cadre a adhéré à la convention d'arbitrage médical conclue avec l'assureur;

2<sup>o</sup> le désaccord entre l'employeur et l'assureur ou entre le hors-cadre et l'assureur a été soumis au tribunal pour décision finale, conformément à la convention d'arbitrage médical convenue avec l'assureur.

**78.** Lorsque le Tribunal d'arbitrage médical confirme que le hors-cadre ne satisfait pas à la définition d'invalidité, le versement des contributions et des 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 et l'employeur continue de lui verser un salaire égal à la prestation, jusqu'à ce qu'il lui offre un poste. Si le différend a été soumis au tribunal par le hors-cadre, ce dernier doit rembourser à l'employeur le salaire qui lui a été versé.

Lorsque le tribunal confirme l'invalidité du hors-cadre, l'employeur poursuit le versement du salaire égal à la prestation jusqu'à la date du versement de la prestation par l'assureur. L'assureur rembourse à l'employeur les montants équivalents aux prestations qu'il a versées au hors-cadre. Quant à l'employeur, il rembourse au hors-cadre, le cas échéant, les frais d'arbitrage et les frais d'examen médicaux qu'il a assumés.

**79.** Le hors-cadre qui ne satisfait pas à la définition d'invalidité après les 104 premières semaines du début de l'invalidité doit accepter, sous peine de voir son engagement résilié par son employeur, un poste qui lui est offert par un employeur de sa région administrative ou par un employeur d'une autre région administrative situé à moins de 50 kilomètres par voie routière de son port d'attache et de sa résidence, sauf pendant la période où il a soumis au Tribunal d'arbitrage médical son désaccord avec l'assureur. Avant de procéder à la résiliation d'engagement, l'employeur fait parvenir un avis de 15 jours au hors-cadre. Une copie de cet avis est transmise au Comité sectoriel prévu à l'article 74.

Pendant ce délai, l'employeur doit permettre au Comité sectoriel prévu à l'article 74 de faire les interventions nécessaires conformément à l'article 75.

Le hors-cadre doit accepter ce poste s'il ne comporte pas une prestation hebdomadaire de travail inférieure à celle du poste qu'il occupait au début de son invalidité.

Le hors-cadre réaffecté conformément au premier alinéa reçoit le salaire du poste et est régi, sous réserve de l'article 44, par les dispositions prévues pour ce poste.

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

**80.** Pendant la période d'attente d'un poste, lorsque l'employeur et le hors-cadre sont d'accord avec la décision de l'assureur ou à compter de la date de la décision du Tribunal d'arbitrage médical à l'effet que le hors-cadre ne satisfait pas à la définition d'invalidité, le hors-cadre reçoit un salaire égal à la prestation et les cotisations et les contributions aux régimes d'assurance et de retraite sont établies sur la base de ce salaire. L'employeur peut utiliser temporairement les services du hors-cadre pendant cette période dans des fonctions qui tiennent compte de sa formation et de son expérience. Le hors-cadre accumule des vacances et du service continu pendant le temps travaillé.

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

**82.** En plus de la situation prévue à l'article 133, le hors-cadre maintient aussi son lien d'emploi avec son employeur lorsque l'assureur refuse ou cesse de verser au hors-cadre des prestations d'assurance-salaire de longue durée et ce, jusqu'à la décision du Tribunal d'arbitrage médical, s'il y a lieu.

## SECTION 8 CAISSE DE CONGÉS DE MALADIE

### §1. Dispositions générales

**83.** Le hors-cadre qui, au 31 décembre 1973, bénéficiait d'une caisse de congés de maladie acquise chez un ou des employeurs, peut utiliser cette caisse aux fins de rachat d'années de service antérieures non cotisées au RREGOP aux fins de préretraite, dans le cas de départ ou de décès ou aux fins de combler la différence entre la prestation d'assurance-salaire et le salaire net.

**84.** À la demande du hors-cadre, l'employeur lui fournit un relevé de l'état de sa caisse de congés de maladie accumulée au 31 décembre 1973 et autorisée par le ministère.

**85.** Les jours de congés de maladie accumulés par un syndiqué ou par un employé syndicable non syndiqué nommé hors-cadre après le 31 décembre 1973 sont régis par les dispositions applicables à son groupe d'origine.

### §2. Utilisation de la caisse de congés de maladie

**86.** Le hors-cadre peut utiliser les jours de congés de maladie prévus à sa caisse de la façon suivante:

1<sup>o</sup> aux fins de rachat des années de service antérieures non cotisées au RREGOP conformément aux règles relatives aux régimes de retraite;



Le hors-cadre peut utiliser sa caisse de congés de maladie au complet, de la façon suivante:

- a) les 60 premiers jours à 100 % de leur valeur;
- b) l'excédent de 60 jours, sans limite, à 50 % de leur valeur;

2° aux fins de combler la différence entre la prestation d'assurance-salaire et le salaire net du hors-cadre:

dans ce cas, le hors-cadre en invalidité peut utiliser sa caisse de congés de maladie pour combler la différence entre la prestation d'assurance-salaire de courte durée prévue à l'article 54 et le salaire net qu'il recevrait s'il n'était pas en invalidité; le salaire net correspond au salaire brut qu'il recevrait s'il était au travail, réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au RRQ, au régime d'assurance-chômage et au régime de retraite;

la caisse de congés de maladie est réduite des journées ou des parties de journées utilisées conformément au deuxième alinéa;

3° aux fins de prendre un congé de préretraite:

dans ce cas, la caisse de congés de maladie est utilisable au complet, à raison d'un jour de préretraite pour chaque jour dans la caisse;

4° dans le cas de départ ou de décès:

le hors-cadre peut obtenir le remboursement de sa caisse de congés de maladie jusqu'à un maximum de 120 jours, duquel il faut soustraire le nombre de jours utilisés conformément aux paragraphes 1°, 2° et 3°; ces jours sont remboursables de la façon suivante:

a) les 60 premiers jours à 100 % de leur valeur, desquels il faut soustraire le nombre de jours déjà utilisés conformément aux paragraphes 1°, 2° et 3° du présent article;

b) les 60 jours suivants à 50 % de leur valeur, desquels il faut soustraire le nombre de jours déjà utilisés à 50 % aux fins de rachat d'années de service antérieures non cotisées au RREGOP;

5° aux fins de prendre un congé de préretraite pour remplacer la prestation d'assurance-salaire de longue durée:

le hors-cadre qui reçoit une prestation du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée peut choisir de prendre un congé de préretraite en lieu et place de cette prestation, sans toutefois que cette préretraite n'excède la date de terminaison de la presta-

tion de ce régime qui lui aurait autrement été applicable; dans ce cas, la caisse de congés de maladie est utilisable au complet, à raison d'un jour de préretraite pour chaque jour dans la caisse.

**87.** La valeur des jours de congés de maladie est établie en fonction du salaire du hors-cadre au moment de leur utilisation. Le salaire quotidien est obtenu en divisant par 260,9 le salaire annuel du hors-cadre en vigueur au moment de l'utilisation.

Malgré le premier alinéa, si le hors-cadre est en invalidité de longue durée au moment de leur utilisation, le salaire correspond au salaire à la fin des 104 premières semaines d'invalidité, ajusté au 1er janvier de chaque année selon les mêmes modalités que la prestation du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée.

## CHAPITRE 5 MESURES DE STABILITÉ D'EMPLOI

### SECTION 1 CHAMP D'APPLICATION

**88.** Les mesures de stabilité d'emploi s'appliquent à un hors-cadre dont le poste est aboli.

### SECTION 2 SERVICES DU CENTRE DE RÉFÉRENCE DES DIRECTEURS GÉNÉRAUX ET DES CADRES

**89.** Le Centre de référence des directeurs généraux et des cadres offre les services suivants:

1° conseiller les employeurs en matière de réajustement des effectifs;

2° fournir aux hors-cadres en disponibilité, en collaboration avec les régies régionales et les établissements, des services professionnels en transition de carrière comprenant notamment des activités d'accueil, d'aide-conseil et d'évaluation du potentiel ainsi que des activités de support à l'élaboration de leur plan de remplacement, à la recherche d'emploi et à l'orientation vers des postes disponibles;

3° coordonner, en collaboration avec les régies régionales, la constitution et la gestion d'une banque de hors-cadres en disponibilité et d'une banque de postes disponibles chez les employeurs;

4° conseiller et former les employeurs, les associations de hors-cadres et de cadres et les associations d'employeurs à jouer le rôle qui leur revient en matière de transition de carrière.

**90.** Le Centre de référence présente périodiquement aux associations de hors-cadres et de cadres, aux associations d'employeurs, aux régies régionales et au ministère un rapport d'évaluation sur les services prévus à l'article 89.

**91.** Le Centre de référence consulte les associations de hors-cadres et de cadres sur les programmes de soutien qu'il offre.

### SECTION 3 MESURES DE STABILITÉ D'EMPLOI

#### §1. *Mesures de stabilité pendant la période précédant l'abolition d'un poste*

**92.** L'employeur avise par écrit, au moins 120 jours à l'avance, le hors-cadre concerné, la régie régionale et l'Association des directeurs généraux des services de santé et des services sociaux de son intention de procéder à une réorganisation administrative qui pourrait avoir pour effet d'abolir son poste.

**93.** Pendant la période qui précède l'abolition de son poste, l'employeur consulte le hors-cadre concerné sur les mesures à prendre pour procéder au réajustement de ses effectifs comme l'adaptation, le recyclage, la promotion, la mutation, la rétrogradation et le départ du secteur.

L'employeur et le hors-cadre peuvent convenir qu'avant ou au terme de cette période, ce dernier sera remplacé dans un poste de hors-cadre, de cadre, dans un poste de syndiqué ou de syndicable non-syndiqué.

Le hors-cadre remplacé chez son employeur avant l'abolition de son poste bénéficie, à compter de la date de son remplacement, des mêmes avantages que le hors-cadre dont le poste a été aboli et qui a été remplacé chez le même employeur.

Le hors-cadre remplacé avant la date de l'abolition de son poste chez un autre employeur bénéficie, à compter de la date de son remplacement, des mêmes avantages que le hors-cadre remplacé chez un autre employeur après l'abolition de son poste.

Le remplacement en vertu du deuxième ou du quatrième alinéa d'un hors-cadre en invalidité, en congé de maternité, en congé pour adoption, en congé sans solde ou en congé à traitement différé, n'entre en vigueur qu'à la date de l'expiration de la période d'invalidité ou du congé.

Au cours de cette période, l'employeur s'assure que le hors-cadre qui n'est pas remplacé ou qui n'est pas visé

par un remplacement bénéficie des services du Centre de référence. L'employeur rembourse au hors-cadre les frais de déplacement et de séjour qu'entraînent sa participation aux activités du Centre de référence et ses démarches autorisées de recherche d'emploi.

**94.** Si le hors-cadre ne peut être remplacé pendant cette période, l'employeur l'avise par écrit de l'abolition de son poste. Cet avis est communiqué au hors-cadre et à la régie régionale au moins 30 jours avant la date de l'abolition de son poste. Une copie de cet avis est transmise à l'Association des directeurs généraux des services de santé et des services sociaux.

Sur réception de cet avis, le hors-cadre choisit par écrit, avant la date de l'abolition de son poste, l'une des trois options suivantes:

1° le maintien de son contrat de travail pour sa période résiduelle tel que prévu à la sous-section 2 de la présente section;

2° le remplacement dans le secteur tel que prévu à la section 4 du présent chapitre;

3° le départ du secteur tel que prévu à la section 5 du présent chapitre;

Le choix du hors-cadre prend effet à compter de la date de l'abolition de son poste.

Le hors-cadre qui n'a pas transmis son choix à l'employeur à la date de l'abolition de son poste est réputé avoir choisi l'indemnité de fin d'emploi.

Le choix du hors-cadre invalide, en congé parental ou en congé à traitement différé s'effectue et prend effet à la date de l'expiration de la période d'invalidité ou du congé. Le hors-cadre dont le poste est aboli pendant une période d'invalidité continue de bénéficier de son assurance-salaire tant qu'il est invalide.

#### §2. *Maintien du contrat de travail*

**95.** Le hors-cadre qui a opté pour le maintien de son contrat de travail pour la période résiduelle de ce dernier prend le statut de conseiller cadre à la direction générale. Son salaire et, sous réserve de l'article 46.1, l'ensemble de ses conditions de travail de hors-cadre sont maintenus.

Le hors-cadre ayant ainsi opté pour le maintien de son contrat de travail est réputé avoir démissionné à la date de l'expiration de son contrat sauf si à cette date il est en invalidité. La démission est alors reportée à la date de la fin de sa période d'invalidité.

**96.** Pendant la période résiduelle du contrat, l'employeur s'assure que soit offert au hors-cadre ayant opté pour le maintien de ce contrat les services du Centre de référence définis à la section 2 du présent chapitre et destinés à faciliter son remplacement éventuel. L'employeur rembourse les frais de séjour et de déplacement qu'entraîneront les démarches de recherche d'emploi qu'il a autorisées.

**97.** Lorsque l'employeur du hors-cadre décide de combler un poste de hors-cadre ou de cadre, il invite par écrit ce dernier à poser sa candidature à ce poste dans la mesure où ce poste et les exigences normales qui y sont rattachées correspondent à sa formation et à son expérience de travail.

Le hors-cadre concerné peut poser sa candidature à ce poste et il doit accepter le poste si ensuite il lui est offert.

Le hors-cadre ayant opté pour le maintien de son contrat de travail doit accepter de fournir des services à son employeur dans des fonctions qui tiennent compte de sa formation et de son expérience et le cas échéant de son plan de remplacement.

L'employeur peut mettre fin aux mesures de stabilité d'emploi d'un hors-cadre qui ne se conforme pas, sans raison valable, aux obligations qui lui sont faites au présent article.

#### **SECTION 4** **REPLACEMENT DANS LE SECTEUR**

##### *§1. Dispositions générales*

**98.** Un hors-cadre qui a choisi l'option du remplacement dans le secteur prend le statut de conseiller cadre à la direction générale pour une période de remplacement d'au plus 36 mois à compter de la date d'abolition de son poste ou pour une période de remplacement étalée conformément à l'article 102.

L'employeur maintient, pendant la période de remplacement, le salaire redressé du hors-cadre et, sous réserve de l'article 46.1, l'ensemble de ses conditions de travail de hors-cadres, à la condition que ce dernier ne refuse pas, sans raison valable de fournir les services demandés par son employeur dans des fonctions qui tiennent compte de sa formation, de son expérience et, le cas échéant, de son plan de remplacement.

Un hors-cadre dont la totalité ou une partie de la période de remplacement est étalée conformément à l'article 102 reçoit, pour l'ensemble de la période, un salaire équivalent, au maximum de 36 mois de son salaire.

Au cours de la période de remplacement, le hors-cadre prend les vacances qu'il a accumulées au cours de la période de référence précédente. À la date de la rupture du lien d'emploi, l'employeur d'origine rembourse au hors-cadre un montant équivalant aux vacances annuelles accumulées qui n'ont pas été prises.

Pendant la période de remplacement, le hors-cadre conserve les bénéfices reliés aux régimes collectifs d'assurance prévus au chapitre 4. Toute période d'invalidité de plus de trois semaines est exclue de la période de remplacement.

Le congé parental et le congé sans solde d'un hors-cadre en remplacement sont exclus de la période de remplacement.

À la fin de la période de remplacement, le hors-cadre non remplacé est mis à pied par son employeur. À sa demande, le hors-cadre est inscrit dans la banque des hors-cadres en remplacement ou sur la liste de rappel et reste éligible pour les concours de sélection pour la dotation des postes de hors-cadres et de cadres pour une période de 24 mois.

Un prêt de service à la charge d'un autre employeur est exclu de la période de remplacement pour une période maximale de 36 mois et ce, pour l'équivalent en temps de la partie de ce prêt de service qui est à la charge de cet autre employeur.

**99.** L'employeur facilite le remplacement du hors-cadre ayant opté pour le remplacement notamment dans la détermination des services qui lui sont demandés conformément au deuxième alinéa de l'article 98 et en lui remboursant les frais de déplacement et de séjour qu'entraînent sa participation aux activités du Centre de référence et ses démarches autorisées de recherche d'emploi chez un autre employeur incluant un employeur hors du secteur.

**100.** Le hors-cadre ayant choisi le remplacement doit:

1° participer aux programmes de transition de carrière qui lui sont offerts par le Centre de référence;

2° établir dans les 6 mois de la date de l'abolition de son poste, son plan de remplacement avec l'assistance, le cas échéant, du Centre de référence et le soumettre pour approbation à son employeur, lequel transmet sa décision au hors-cadre dans les 15 jours qui suivent la réception du plan de remplacement; le hors-cadre peut modifier son plan de remplacement avec l'accord de l'employeur;

3° s'engager dans la recherche d'un poste où se replacer et en particulier accepter, à cet égard, l'assistance du Centre de référence.

**101.** Le plan de remplacement peut, notamment, cibler les principaux domaines d'emploi potentiels dans le secteur et hors du secteur et comprendre des sessions de formation, des stages d'études, des activités de développement, des programmes d'aide et des prêts de service ainsi que les démarches à entreprendre par le hors-cadre pour se retrouver un nouveau poste.

Un prêt de service doit tenir compte de la formation et de l'expérience du hors-cadre et de ses perspectives de remplacement. Un hors-cadre peut refuser un prêt de service offert par son employeur si le lieu de sa prestation n'est pas situé dans un rayon de 50 kilomètres par voie routière de son port d'attache et de sa résidence.

**102.** Afin de permettre la réalisation du plan de remplacement, un hors-cadre peut étaler en tout ou en partie sa période de remplacement sur une période pouvant aller jusqu'à 60 mois. Le hors-cadre est alors considéré en congé sans solde pour la portion non rémunérée.

**103.** Le hors-cadre qui a opté pour le remplacement dans le secteur peut, après approbation de son employeur, et conformément à son plan de remplacement, obtenir un ou des congés sans solde. L'employeur ne peut refuser ce congé sans solde sans motif valable. La durée totale de ces congés ne peut pas excéder 36 mois. Un tel congé sans solde est exclu de la période de remplacement. Durant son congé sans solde le hors-cadre peut maintenir sa participation aux régimes collectifs d'assurance conformément à l'article 45.

**104.** Le hors-cadre qui a choisi le remplacement dans le secteur peut modifier son choix initial et opter pour le départ du secteur tel que prévu à la section 5 du présent chapitre. Dans ce cas, l'indemnité de fin d'emploi prévue à la sous-section 2 et le congé de préretraite et la retraite prévu à la sous-section 3 ne sont pas réduits si le changement de choix est fait avant la fin du 12<sup>e</sup> mois qui suit sa mise en disponibilité. Elles sont réduites d'un mois par mois passé dans l'option du remplacement après le 12<sup>e</sup> mois.

**105.** L'employeur peut, après avoir entendu le hors-cadre et, à la demande de ce dernier, son représentant, mettre fin aux mesures de stabilité d'emploi d'un hors-cadre qui a choisi le remplacement dans le secteur lorsque le hors-cadre, sans raison valable, refuse:

1<sup>o</sup> de participer aux programmes de transition de carrière tel que prévu au paragraphe 1<sup>o</sup> de l'article 100;

2<sup>o</sup> d'établir son plan de remplacement tel que prévu au paragraphe 2<sup>o</sup> de l'article 100 ou ne le respecte pas;

3<sup>o</sup> de fournir les services requis par son employeur tel que prévu au quatrième alinéa de l'article 97 et au deuxième alinéa de l'article 98;

4<sup>o</sup> un prêt de service offert par son employeur tel que prévu à l'article 101;

5<sup>o</sup> d'occuper un poste offert par son employeur conformément au deuxième alinéa de l'article 97 et au deuxième alinéa de l'article 110;

6<sup>o</sup> de s'engager dans la recherche d'un poste chez un autre employeur ou d'occuper un poste de hors-cadre ou de cadre chez un autre employeur qui correspond à sa formation et à son expérience.

**106.** Le hors-cadre remplacé est régi par les dispositions prévues pour son nouveau poste.

Le salaire du hors-cadre remplacé dans un poste de hors-cadre ou de cadre, dans un poste de syndiqué ou de syndicable non-syndiqué est celui de son nouveau poste.

Le salaire du hors-cadre remplacé dans un poste de hors-cadre ou de cadre de classe salariale supérieure à la classe du poste qu'il occupait est fixé par l'employeur conformément à l'article 34.

Le salaire du hors-cadre remplacé dans un poste de hors-cadre ou de cadre de classe salariale égale à la classe du poste qu'il occupait n'est pas modifié.

Le salaire du hors-cadre remplacé dans un poste de hors-cadre ou de cadre de classe salariale inférieure à la classe du poste qu'il occupait se situe à l'intérieur de la classe salariale de son nouveau poste.

Le salaire du hors-cadre remplacé dans un poste de syndiqué ou de syndicable non-syndiqué est régi par les dispositions applicables au poste auquel le hors-cadre est remplacé.

Lorsque le remplacement entraîne une diminution du salaire du hors-cadre, toute la différence entre le salaire qu'il recevait à la date du remplacement et le salaire qu'il reçoit dans son nouveau poste lui est versée sous la forme de montants forfaitaires jusqu'au terme de la période de trois ans qui suit la date de l'abolition de son poste. Au cours de cette période, la somme de son salaire et de son forfaitaire ne peut être inférieure au salaire redressé que le hors-cadre aurait reçu s'il était demeuré en remplacement. Pour la première année suivant cette période, les deux tiers de cette différence lui sont ainsi versés. Pour la deuxième année suivant cette période, le tiers de cette différence lui est ainsi versé.

**107.** Un hors-cadre replacé dans un poste de syndiqué ou de syndicable non-syndiqué:

1<sup>o</sup> continue de bénéficier des régimes collectifs d'assurance conformément à l'article 44;

2<sup>o</sup> conserve sa caisse de congés maladie et peut l'utiliser selon les modalités prévues à la section 8 du chapitre 4;

3<sup>o</sup> peut poser sa candidature à un poste de hors-cadre ou de cadre et ce, malgré l'article 12;

4<sup>o</sup> continue d'avoir accès, pour une période de 24 mois, aux services du Centre de référence.

**108.** Le hors-cadre replacé à plus de 50 kilomètres par voie routière, de son port d'attache et de sa résidence, a droit au remboursement par son employeur d'origine de ses frais de déménagement et d'aménagement temporaire conformément aux Règles sur les déménagements des fonctionnaires adoptées en vertu de la Loi sur l'administration financière (L.R.Q. c. A.6).

**109.** L'employeur détermine et offre les activités d'adaptation qu'il juge requises pour le hors-cadre replacé.

## §2. *Remplacement chez le même employeur*

**110.** Lorsque l'employeur dispose d'un poste de hors-cadre, de cadre, de syndiqué ou de syndicable non-syndiqué, il invite par écrit le hors-cadre qui a choisi le remplacement dans le secteur, si ce dernier a la formation et l'expérience qui conviennent et s'il satisfait aux exigences normales du poste, à poser sa candidature sur ce poste.

Le hors-cadre concerné peut poser sa candidature sur ce poste et il doit accepter le poste si ensuite il lui est offert.

**111.** L'employeur peut retourner au remplacement un hors-cadre replacé, conformément à l'article 110, dans un poste de hors-cadre ou de cadre d'une classe supérieure à celle du poste qu'il occupait avant son remplacement si, pendant la période de six mois qui suit le remplacement, il constate qu'il n'est pas opportun de retenir ses services dans ce poste. Ce jugement d'opportunité ne peut pas faire l'objet d'un recours en vertu du présent règlement. La période où le hors-cadre a été replacé est exclue de la période de remplacement.

## §3. *Remplacement chez un autre employeur*

**112.** Le hors-cadre ayant opté pour le remplacement peut se replacer ou être replacé chez un autre employeur

dans un poste de hors-cadre, de cadre, de syndiqué ou de syndicable non-syndiqué correspondant à sa formation et son expérience et ce, compte tenu des exigences normales du poste à combler et du plan de remplacement si ce plan est disponible.

**113.** Un hors-cadre replacé chez un autre employeur est soumis à une période d'essai. Durant cette période, il conserve son lien d'emploi avec son employeur d'origine.

**114.** Lorsque pendant la période d'essai, le nouvel employeur ne juge plus opportun de retenir les services du hors-cadre, l'employeur d'origine le réintègre et lui applique le salaire et les conditions de travail dont il bénéficiait avant son remplacement et ce jusqu'à l'expiration de sa période de remplacement. Le temps qu'il a passé chez le nouvel employeur est exclu de la période de remplacement du hors-cadre. Cette décision du nouvel employeur en peut pas faire l'objet d'un recours en vertu du présent règlement.

**115.** L'employeur d'origine dispose de la caisse de congés maladie du hors-cadre, conformément aux articles 142 et 142.1 du règlement mentionné au paragraphe 1<sup>o</sup> de l'article 156, une fois la période d'essai complétée chez le nouvel employeur.

**116.** Le hors-cadre replacé chez un autre employeur situé à plus de 300 kilomètres du siège social de son employeur d'origine, de son port d'attache et de sa résidence, au cours de sa période de remplacement, reçoit de son employeur d'origine une prime de mobilité équivalente à trois mois du salaire qu'il recevait à la date de son remplacement. Le hors-cadre réclame cette prime à son employeur d'origine à la fin de sa période d'essai.

## SECTION 5 DÉPART DU SECTEUR

### §1. *Dispositions générales*

**117.** Le hors-cadre qui a choisi le départ du secteur peut opter pour l'une des mesures suivantes:

1<sup>o</sup> une indemnité de fin d'emploi;

2<sup>o</sup> un congé de préretraite et la retraite, s'il est âgé d'au moins 50 ans.

### §2. *Indemnité de fin d'emploi*

**118.** Le hors-cadre qui choisit une indemnité de fin d'emploi reçoit une indemnité dont le montant équivaut à quatre mois de salaire par année de service continu, incluant le service à titre de syndiqué ou de syndicable non-syndiqué, chez un ou plusieurs employeurs du sec-

teur public ou parapublic. Toutefois, le minimum de cette indemnité est de 6 mois de salaire et le maximum est de 24 mois de salaire. La base du calcul de cette indemnité est le salaire que le hors-cadre recevait à la date de l'abolition de son poste ou à la date de son changement de choix.

Dans le cas d'un changement de choix, l'indemnité de fin d'emploi est réduite conformément à l'article 104.

Malgré l'article 4, pour l'application du premier alinéa, la notion de secteur parapublic comprend le ministère de la Santé et des Services sociaux, la Conférence des régies régionales, le Centre de référence des directeurs généraux et des cadres, le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux, le Secrétariat général du secteur de la santé et des services sociaux ainsi que les associations de hors-cadres, de cadres et d'établissements du secteur.

**119.** L'indemnité de fin d'emploi ne comprend pas les vacances annuelles accumulées ni le remboursement de la caisse de congés maladie du hors-cadre.

**120.** Lorsqu'un hors-cadre choisit l'indemnité de fin d'emploi, il y a rupture du lien d'emploi entre le hors-cadre et son employeur dès la date de l'abolition de son poste ou, le cas échéant, de son changement de choix. Le hors-cadre cesse alors de cotiser à son régime de retraite et de bénéficier des régimes collectifs d'assurances.

**121.** Pour bénéficier d'une indemnité de fin d'emploi, un hors-cadre doit s'engager, par écrit, à ne pas occuper un poste de hors-cadre, de cadre, de syndiqué ou de syndicable non-syndiqué dans les secteurs public et parapublic pendant une période deux fois plus longue que la durée à laquelle correspond l'indemnité de fin d'emploi reçue et ce, à compter de la date de l'abolition de son poste ou de son changement de choix.

Un hors-cadre ne peut recevoir une rémunération de la Régie de l'assurance-maladie du Québec pour une durée deux fois plus longue à laquelle correspond l'indemnité de fin d'emploi et ce, à compter de la date de l'abolition de son poste ou de son changement de choix.

**122.** L'indemnité de fin d'emploi est versée, au choix du hors-cadre, en un seul ou plusieurs versements et ce, à compter de la date de la rupture du lien d'emploi.

### §3. Congé de préretraite et retraite

**123.** Le hors-cadre qui a choisi la retraite précédée d'un congé de préretraite peut retarder d'au plus 12 mois la prise d'effet du congé de préretraite. Dans ce

cas, l'employeur établit avec le hors-cadre un plan d'utilisation chez son employeur ou dans un autre organisme.

**124.** Le hors-cadre qui a choisi un congé de préretraite, avec le cas échéant une indemnité de fin d'emploi au moment où il prend sa retraite, ne peut pas occuper un autre poste dans les secteurs public et parapublic. S'il le fait, le congé de préretraite prend fin. De plus, il s'engage par écrit à ne pas occuper un autre poste dans les secteurs public et parapublic pendant les 24 mois suivant la date de sa prise de retraite.

**125.** Le congé de préretraite débute à la date de l'abolition du poste du hors-cadre, à la date déterminée en application de l'article 123 ou à la date de son changement de choix conformément à l'article 104 et se termine à la date à laquelle il prend sa retraite conformément à son régime de retraite. Le hors-cadre choisit la date de sa retraite et, par conséquent, la durée de son congé de préretraite.

**126.** Le montant total qui est versé, c'est-à-dire la somme du salaire versé pendant son congé de préretraite et du montant versé en indemnité de fin d'emploi, au moment où il prend sa retraite, au hors-cadre qui a choisi le départ du secteur, équivaut à 24 mois du salaire qu'il avait à la date de l'abolition de son poste, redressé le cas échéant. Pour le hors-cadre qui choisit le congé de préretraite et la retraite après avoir passé un temps dans la voie du remplacement, le montant total versé est réduit conformément à l'article 104.

La combinaison du montant prévu au premier alinéa et de celui qui équivaut au plus au 12 mois de salaire prévu à l'article 123 ne peut dépasser l'équivalent de 36 mois du salaire du hors-cadre à la date de l'abolition de son poste, redressé le cas échéant.

**127.** Pendant le congé de préretraite étalé, le salaire du hors-cadre est établi comme suit:

|   |   |
|---|---|
|   | le montant total auquel le hors-cadre a droit en vertu de l'article 125 exprimé en mois |
| le salaire qu'il avait à la date de l'abolition de son poste, redressé le cas échéant | X   |
|   | _____   |
|   | la durée en mois de son congé de préretraite  |

Ce salaire ne peut dépasser le salaire éventuellement redressé qu'il avait au moment de l'abolition de son poste ou à la date de son changement de choix.

Si le montant total auquel le hors-cadre a droit est supérieur au salaire redressé pendant son congé de préretraite, la différence lui est versée en indemnité de fin d'emploi à la date de sa retraite.

**128.** Le hors-cadre qui a choisi d'étaler son congé de préretraite est considéré en congé sans solde pour la partie non rémunérée de son congé.

**129.** Durant son congé de préretraite, le hors-cadre maintient sa participation au régime de retraite et aux régimes collectifs d'assurance conformément au chapitre 4 et à l'article 130.1 et ce, au prorata du salaire redressé qui lui est versé. Pour la partie du congé sans solde, les dispositions pertinentes des régimes de retraite et des régimes collectifs d'assurance s'appliquent.

**130.** Aux conditions prévues au paragraphe 3<sup>o</sup> de l'article 86, la caisse de congés de maladie peut être utilisée pour ajouter au montant du salaire redressé défini à l'article 127.

Le solde des congés monnayables à la fin du congé de préretraite, s'il y a lieu, est versé aux conditions prévues au paragraphe 4<sup>o</sup> de l'article 86.

**130.1** Le hors-cadre visé par la présente sous-section ne participe pas au régime d'assurance-salaire de courte durée tel que prévu au paragraphe 3<sup>o</sup> de l'article 60, au régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée et au régime complémentaire obligatoire d'assurance-salaire de longue durée.

## CHAPITRE 6

### MESURES DE FIN D'ENGAGEMENT

#### SECTION 1

##### CONGÉDIEMENT, NON-RENGAGEMENT, RÉSILIATION D'ENGAGEMENT

**131.** La décision de congédier le hors-cadre, de ne pas le rengager ou de résilier son engagement doit être prise par le conseil d'administration et ce, par une résolution adoptée par le vote affirmatif d'au moins les deux tiers de ses membres à une réunion spéciale convoquée à cette fin.

Le conseil d'administration doit aviser par écrit, au moins 20 jours à l'avance, le hors-cadre qu'il portera à l'ordre du jour d'une réunion spéciale l'étude de son congédiement, de son non-renghement ou de la résiliation de son engagement. L'employeur doit joindre à cet avis l'évaluation du hors-cadre et les motifs qui l'ont conduit à demander l'étude de son congédiement, de son non-renghement ou de la résiliation de son engagement.

Le hors-cadre peut se faire entendre et peut faire des représentations par l'intermédiaire de l'association lors de la réunion spéciale prévue au premier alinéa.

**132.** L'employeur doit aviser par écrit le hors-cadre de la décision du conseil d'administration et des motifs de cette décision.

Dans le cas d'une décision de non-renghement ou de résiliation d'engagement l'avis doit parvenir au hors-cadre au moins 90 jours avant la date de la fin d'emploi.

**133.** Le hors-cadre dont l'invalidité a débuté après le 31 mars 1994 maintient son lien d'emploi avec son employeur tant qu'il est invalide et ne peut être congédié, non rengagé ou voir son engagement résilié pour le motif qu'il est invalide.

Le hors-cadre dont l'invalidité a débuté avant le 1<sup>er</sup> avril 1994 maintient son lien d'emploi avec son employeur pour une période d'au moins cinq ans à compter du début d'une même période d'invalidité et ne peut être congédié, non rengagé ou voir son engagement résilié, sauf en cas de faute lourde.

#### SECTION 2 INDEMNITÉ DE DÉPART

##### §1. Résiliation d'engagement ou non-renghement

**134.** Un employeur doit verser une indemnité de départ à un hors-cadre lors d'une résiliation d'engagement avec rupture du lien contractuel d'emploi ou dans le cas d'un non-renghement, sauf dans le cas de faute lourde.

Pour avoir droit à une indemnité de départ, le hors-cadre doit:

1<sup>o</sup> renoncer à tout recours;

2<sup>o</sup> ne pas être admissible, à la date de la résiliation de son engagement ou de son non-renghement, à une rente de retraite égale à 70 % ou plus du traitement moyen admissible, tel que déterminé aux fins du calcul de la rente de retraite, selon le régime applicable au hors-cadre;

3<sup>o</sup> ne pas être visé par une déchéance de charge de la Cour supérieure pour manquement aux règles de conflit d'intérêts ou d'exclusivité de fonctions.

##### §2. Démission

**135.** Un employeur doit verser une indemnité de départ à un hors-cadre lors d'une démission s'il satisfait aux conditions suivantes:

1<sup>o</sup> être âgé d'au moins 55 ans;

2<sup>o</sup> avoir au moins 15 ans de service continu dans les secteurs public et parapublic, à la Conférence des régions régionales, dans une association d'établissements, de hors-cadres ou de cadres;

3<sup>o</sup> ne pas être admissible à une rente de retraite égale à 70 % ou plus du salaire moyen admissible, tel que déterminé aux fins du calcul de la rente de retraite, selon le régime de retraite applicable;

4<sup>o</sup> ne pas être visé par une déchéance de charge par la Cour supérieure pour manquement aux règles de conflit d'intérêts ou d'exclusivité de fonctions.

### §3. Modalités relatives au quantum et au versement

**136.** L'indemnité de départ est égale à deux mois de salaire par année de service continu à titre de hors-cadre ou de cadre chez un ou plusieurs employeurs des secteurs public et parapublic, à la Conférence des régions régionales ou dans une association de hors-cadres, de cadres ou d'établissements. Cette indemnité est versée selon les modalités du système de paie de l'employeur ou mensuellement. Elle ne peut excéder 12 mois de salaire.

L'employeur ne peut convenir avec le hors-cadre d'une autre indemnité de départ que celle prévue au premier alinéa, à moins du consentement du ministre.

**137.** Le hors-cadre qui occupe un autre poste dans le secteur public ou parapublic immédiatement après son départ ne reçoit pas d'indemnité de départ et bénéficie, le cas échéant, des dispositions relatives au maintien du revenu prévu au deuxième alinéa de l'article 36.

**138.** Le versement de l'une des indemnités de départ prévues aux articles 134 ou 135 cesse lorsque le hors-cadre occupe un autre poste dans le secteur public ou parapublic comportant un salaire égal ou supérieur à l'indemnité versée pour une même période. Elle cesse aussi lorsque le hors-cadre reçoit une rémunération de la Régie de l'assurance-maladie du Québec égale ou supérieure à l'indemnité versée pour une même période.

Lorsque le hors-cadre occupe un poste dans le secteur public ou parapublic avant d'avoir reçu la totalité du montant de l'une des indemnités prévues aux articles 134 ou 135 et qu'il reçoit un salaire inférieur à celui qu'il recevait à la date de son départ, l'employeur d'origine, sur présentation des pièces justificatives, lui verse périodiquement la différence entre les deux salaires, jusqu'à concurrence du total du montant de l'indemnité, ou jusqu'à ce que son nouveau salaire ait rejoint ou dépassé celui qu'il recevait à la date de son départ selon la première éventualité.

Lorsqu'un hors-cadre reçoit une rémunération de la Régie de l'assurance-maladie du Québec avant d'avoir reçu la totalité du montant de l'une des indemnités prévues aux articles 134 ou 135 et que cette rémunération est inférieure au salaire qu'il recevait à la date de son départ, l'employeur d'origine, sur présentation des pièces justificatives, lui verse périodiquement la différence entre son salaire et cette rémunération jusqu'à concurrence du total de l'indemnité ou jusqu'à ce que sa nouvelle rémunération ait rejoint ou dépassé le salaire qu'il recevait à la date de son départ, selon la première éventualité.

**139.** L'indemnité de départ prévue à l'article 134 ou celle prévue à l'article 135 doit faire l'objet d'une résolution du conseil d'administration de l'employeur. Une copie de cette résolution et de l'entente, le cas échéant, doit être transmise au ministre dans les cinq jours de son adoption.

**140.** À la demande du hors-cadre, le Centre de référence peut, après étude, donner des services de remplacement au hors-cadre qui bénéficie d'une indemnité de départ conformément à l'article 134. Ces services de remplacement, dont la durée est déterminée par le Centre de référence, sont d'une durée minimale de 6 mois et maximale de 18 mois.

### §4. Congé avec solde

**141.** Le hors-cadre qui bénéficie d'une indemnité de départ conformément aux articles 134 ou 135 peut, à son choix, remplacer cette indemnité par un congé avec solde.

Le hors-cadre qui opte pour un congé avec solde conserve un statut de conseiller-cadre à la direction générale.

La durée de ce congé est égale au nombre de mois obtenu par l'application du premier alinéa de l'article 136.

Le hors-cadre est réputé avoir démissionné à la date d'expiration de son congé.

## CHAPITRE 7 RECOURS

### SECTION 1 RÈGLEMENT DES MÉSENTENTES

**142.** Lorsqu'il y a mécontente entre un hors-cadre et son employeur sur l'interprétation et l'application des dispositions du présent règlement à l'exception de celles de la section 1 du chapitre 6, le hors-cadre soumet sa



plainte par écrit à son employeur dans un délai de 30 jours de sa connaissance du fait mais dans un délai n'excédant pas 6 mois de l'occurrence du fait donnant lieu à la mécontente.

**143.** L'employeur et le hors-cadre doivent se rencontrer dans les 30 jours suivant la réception de cette plainte afin de discuter de celle-ci et, si possible, d'en arriver à une entente. Au cours de cette rencontre, le hors-cadre peut être accompagné, s'il le souhaite, d'un représentant de l'association.

Si la mécontente persiste au terme de ces 30 jours, le hors-cadre peut, dans les 20 jours qui suivent, aviser par écrit son employeur qu'il entend soumettre sa plainte à un arbitre.

**144.** Cette demande d'arbitrage doit contenir toutes les informations concernant le poste du hors-cadre, le nom de son représentant, à moins qu'il ait choisi de se représenter lui-même, la nature de la mécontente et les pièces afférentes.

L'employeur doit fournir au hors-cadre les copies des documents qui lui sont nécessaires pour la présentation de sa plainte et pour assurer sa défense. Une plainte n'est pas nulle du seul fait qu'elle ne contient pas toutes les informations requises.

Dans les 10 jours suivant la réception de l'avis d'arbitrage, l'employeur fournit par écrit au représentant du hors-cadre, le nom de son propre représentant.

Au terme de ce délai, les parties ont 15 jours pour s'entendre sur le choix d'un arbitre dans la liste établie conformément à l'article 154.

Si les parties n'arrivent pas à s'entendre sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties demande par écrit au ministre de désigner l'arbitre. Cette demande contient une copie de la demande d'arbitrage initialement faite par le hors-cadre, le nom de son représentant et celui du représentant de l'employeur.

Dans les 30 jours de la réception de cette demande, le ministre désigne l'arbitre qui entendra la plainte et en informe les parties par écrit.

**145.** L'arbitre établit sa procédure d'audition en tenant compte des principes reconnus de justice naturelle et exerce les pouvoirs prévus à la section III du chapitre IV du Titre I du Code du travail (L.R.Q., c. C-27) sous réserve des dispositions prévues au présent chapitre.

Malgré l'article 100.6 du Code du travail, le ministre ne peut être assigné comme témoin.

L'arbitre convoque les parties au moins 10 jours avant la date de la première audition. Lorsque le représentant dûment convoqué d'une partie ne se présente pas l'arbitre peut procéder à l'audition.

L'arbitre s'assure que la plainte a été introduite dans les délais prescrits et apprécie la recevabilité et la nature de la plainte.

L'arbitre reçoit les observations des parties et prend la plainte en délibéré. Le cas échéant, ceux-ci se transmettent copie de leurs observations écrites.

**146.** L'arbitre vérifie le bien-fondé de la plainte, analyse la décision de l'employeur et juge de sa conformité avec la loi et le présent règlement.

L'arbitre doit rendre une décision motivée, écrite et signée, dans les 30 jours suivant la date de la fin des auditions. Ce délai peut être prolongé après entente écrite entre les parties. La décision n'est pas nulle du seul fait qu'elle soit rendue après ce délai.

L'arbitre fait parvenir une copie de sa décision aux parties et au ministre.

Lorsque le hors-cadre se désiste de sa plainte, notamment lorsqu'une entente est intervenue avant que l'arbitre ne rende sa décision, il doit en aviser par écrit son employeur et l'arbitre.

Lorsque l'arbitre juge que la décision de l'employeur est conforme à la loi et au présent règlement, il maintient cette décision.

Lorsque l'arbitre juge que cette décision n'est pas conforme aux dispositions de la loi et du présent règlement, il rend sa décision en exerçant pour ce faire les pouvoirs prévus au premier alinéa de l'article 145.

La décision de l'arbitre ne peut en aucun cas avoir pour effet de modifier, ajouter ou soustraire aux dispositions de la loi et du présent règlement.

**147.** La décision de l'arbitre est finale et exécutoire et lie le hors-cadre et l'employeur.

## SECTION 2 RECOURS RELATIFS À L'APPLICATION DE LA SECTION 1 DU CHAPITRE 6 — MESURES DE FIN D'ENGAGEMENT

**148.** Lorsque le hors-cadre conteste la décision prise par son employeur de le congédier, de ne pas le rengager ou de résilier son engagement, soit parce qu'il estime que cette décision n'a pas été prise conformément aux dispositions de la section 1 du chapitre 6 soit parce qu'il

en conteste le bien-fondé, il avise l'employeur, dans les trente jours de la date du congédiement, du non-renouvellement ou de la résiliation d'engagement de son intention de soumettre la question à l'arbitrage. Un arbitre est désigné en suivant la procédure définie à l'article 144.

L'arbitre ainsi désigné procède conformément à l'article 145.

**149.** L'arbitre vérifie si la décision de l'employeur a été prise au terme d'une procédure conforme aux dispositions de la section 1 du chapitre 6.

**150.** L'arbitre analyse la décision de l'employeur et juge de son caractère juste et suffisant. Il rend une décision motivée, écrite et signée, dans les 30 jours suivant la date de la fin des auditions. Ce délai peut être prolongé après entente écrite entre les parties. La décision n'est pas nulle du seul fait qu'elle soit rendue après ce délai. L'arbitre fait parvenir une copie de sa décision aux parties et au ministre.

Lorsque le hors-cadre se désiste de sa plainte ou qu'une entente intervient avant que l'arbitre ne rende sa décision, l'arbitre doit en être avisé par écrit.

**151.** La décision rendue par l'arbitre est exécutoire et sans appel. Elle lie l'employeur et le hors-cadre. Elle est homologuée par la Cour supérieure à la demande du hors-cadre ou de l'employeur, le tout aux frais de l'employeur.

Lorsque l'arbitre juge que la décision de l'employeur est justifiée, il maintient cette décision.

Lorsque l'arbitre juge que cette décision n'est pas justifiée ou qu'elle n'a pas été prise en conformité avec les dispositions de la section 1 du chapitre 6, il détermine une compensation pour la perte de salaire subie par le hors-cadre. Dans le calcul de cette compensation, l'arbitre doit notamment tenir compte de tout salaire ou prestation reçu dans le secteur public et parapublic par le hors-cadre depuis la date de la fin de son emploi.

De plus, l'arbitre ordonne à l'employeur l'application de l'une des mesures suivantes:

1<sup>o</sup> le versement au hors-cadre d'une indemnité de dédommagement égale à 12 mois de son salaire;

2<sup>o</sup> l'application au hors-cadre des mesures de stabilité d'emploi prévues au chapitre 5 de ce règlement.

Les compensations et les bénéfices accordés au hors-cadre à la suite de la décision de l'arbitre sont assumés par l'employeur concerné.

**152.** Le hors-cadre qui conteste la décision prise par son employeur de le congédier, de ne pas le rengager, de résilier son engagement continue de bénéficier de ses régimes collectifs d'assurance, à l'exclusion du régime d'assurance-salaire de courte durée prévue à la section 5 du chapitre 4 et du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée, jusqu'à la date de la décision de l'arbitre ou de l'entente prévue au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 150 et à la condition qu'il en fasse la demande à la compagnie d'assurance concernée dans les 90 jours suivant la date de son congédiement, de son non-renouvellement ou de la résiliation de son engagement et qu'il assume la totalité des contributions à ces régimes.

Dans le cas où la décision arbitrale est favorable au hors-cadre, l'employeur lui rembourse la partie des contributions qu'il aurait dû assumer.

**153.** Lorsqu'une entente intervient avant que l'arbitre ne rende sa décision, elle doit faire l'objet d'une résolution du conseil d'administration de l'employeur.

Des copies de cette résolution et de l'entente doivent être transmises au ministre et à l'arbitre dans les 15 jours de l'adoption de la résolution.

L'entente doit contenir une clause de désistement de la plainte et une renonciation du hors-cadre à tout autre recours. Les bénéfices consentis en vertu d'une telle entente ne peuvent en aucun cas excéder ce qui est prévu à l'article 151.

### SECTION 3 LISTE D'ARBITRES ET FRAIS D'ARBITRAGE

**154.** Une liste comportant les noms d'arbitres est établie par le ministre, les associations d'employeurs et l'association. Cette liste peut être mise à jour au 1<sup>er</sup> avril de chaque année à la demande de l'un de ses signataires. Toute modification à cette liste doit obtenir l'assentiment de l'ensemble de ses signataires.

**155.** Chaque partie assume ses propres frais. Dans les cas prévus à la section 1 du présent chapitre, les frais et les honoraires de l'arbitre sont à la charge de la partie perdante ou de la partie qui s'est désistée. Lorsqu'une entente intervient avant que l'arbitre ne rende sa décision, cette entente doit prévoir le partage des frais et des honoraires de l'arbitre entre les parties. Lorsque l'arbitre estime que sa décision ou sa recommandation est partagée, l'arbitre détermine dans quelle proportion ses frais et ses honoraires sont partagés entre les parties. Dans les cas prévus à la section 2 du présent chapitre, les frais et les honoraires de l'arbitre sont à la charge de l'employeur.

## CHAPITRE 8 DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

**156.** Le présent règlement remplace:

1<sup>o</sup> les chapitres 2, 3, 4, 6, 7, la section 8 du chapitre 11 et les chapitres 12 et 13 du Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux directeurs généraux des régies régionales et des établissements publics de santé et de services sociaux édicté par le décret 1179-92 du 12 août 1992 et modifié par les décrets 1403-92 du 23 septembre 1992, 782-93 du 2 juin 1993, 430-94 du 23 mars 1994, 1841-94 du 21 décembre 1994 et 1007-95 du 19 juillet 1995;

2<sup>o</sup> le Règlement sur la rémunération des directeurs généraux et des cadres supérieurs et intermédiaires des conseils régionaux, des établissements publics et des établissements privés visés aux articles 176 et 177 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., c. S-5, a. 154) édicté par le décret 1572-90 du 7 novembre 1990 et modifié par le règlement édicté par le décret 828-91 du 12 juin 1991 sauf, dans la mesure où ils visent le territoire du Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie de James;

3<sup>o</sup> le Règlement sur la rémunération des directeurs généraux des régies régionales et des établissements publics de santé et de services sociaux édicté par le décret 1801-92 du 9 décembre 1992;

4<sup>o</sup> Le Règlement sur la rémunération des directeurs généraux et des cadres supérieurs et intermédiaires des régies régionales et des établissements de santé et de services sociaux édicté par le décret 572-93 du 21 avril 1993 et modifié par les décrets 1154-93 du 18 août 1993 et 1420-94 du 7 septembre 1994.

**157.** Toutefois, parmi les dispositions dont le remplacement est prévu à l'article 156, les articles 144.1 à 148.1, 157, 179 à 181, 198.1 à 207.10 du règlement prévu au paragraphe 1<sup>o</sup> de l'article 156 continuent de s'appliquer au hors-cadre visé par l'application de ces articles.

Le hors-cadre dont le salaire est supérieur à la nouvelle classe salariale de son poste au 30 juin 1996 à la suite de l'application du deuxième alinéa de l'article 44 du règlement mentionné au paragraphe 2<sup>o</sup> de l'article 156 et de l'article 4.3 du règlement mentionné au paragraphe 4<sup>o</sup> de l'article 156, continue de maintenir son salaire.

**158.** Le hors-cadre en disponibilité conformément à la définition prévue à l'article 4 du chapitre 1 bénéficie, rétroactivement à la date de l'abolition de son poste, des dispositions du chapitre 5 du présent règlement. Dans un tel cas, le montant maximal que peut recevoir ce hors-cadre ne peut dépasser l'équivalent de 36 mois de son salaire redressé, le cas échéant.

Dans les 60 jours après la date d'entrée en vigueur du présent règlement, le hors-cadre visé par le paragraphe 2<sup>o</sup> de l'article 159 du règlement mentionné au paragraphe 1<sup>o</sup> de l'article 156 doit effectuer un choix conformément à l'article 94. Si le hors-cadre opte pour le remplacement, son choix prend effet rétroactivement à compter de la date où il occupe un poste de conseiller-cadre à la direction générale conformément au paragraphe 2<sup>o</sup> de l'article 159. Si le hors-cadre opte pour le départ du secteur, le montant équivalent à la période pendant laquelle il a bénéficié du paragraphe 2<sup>o</sup> de l'article 159 est réduit du montant de l'indemnité de fin d'emploi et de celui du congé de préretraite, selon le cas. Malgré l'article 104, si le hors-cadre opte pour le remplacement, ce montant est aussi réduit de l'indemnité de fin d'emploi ou du congé de préretraite lorsque le hors-cadre effectue un changement de choix pour le départ du secteur tel que prévu à l'article 104.

Le hors-cadre qui n'a pas effectué son choix conformément au deuxième alinéa est réputé avoir choisi l'indemnité de fin d'emploi et ce, selon les mêmes modalités prévues à cet alinéa.

L'article 30 du présent règlement prendra effet à la date et selon les paramètres fixés par le gouvernement.

Les articles 32 et 33 du présent règlement prennent effet le 30 juin 1996.

**159.** Les dispositions relatives à la définition de l'invalidité, à la définition d'une période d'invalidité, au niveau des prestations ainsi que celles prévues à la sous-section 3 de la section 7 du chapitre 4 ne s'appliquent pas au hors-cadre invalide au 31 mars 1994. Ce hors-cadre demeure assujéti aux dispositions qui lui étaient applicables à cet égard au début de son invalidité et ce, jusqu'à la fin de cette invalidité.

**160.** Le présent règlement entre en vigueur à la date de sa publication à la *Gazette officielle du Québec*.

**ANNEXE I****CLASSES SALARIALES**  
1<sup>ER</sup> AVRIL 1993

| <b>Classes</b> | <b>Minimum</b> | <b>Maximum</b> |
|----------------|----------------|----------------|
| 2              | 24 580 \$      | 31 955 \$      |
| 3              | 25 965 \$      | 33 753 \$      |
| 4              | 27 351 \$      | 35 556 \$      |
| 5              | 28 744 \$      | 37 365 \$      |
| 6              | 30 132 \$      | 39 173 \$      |
| 7              | 31 460 \$      | 40 897 \$      |
| 8              | 33 008 \$      | 42 909 \$      |
| 9              | 34 604 \$      | 44 984 \$      |
| 10             | 36 580 \$      | 47 553 \$      |
| 11             | 38 873 \$      | 50 535 \$      |
| 12             | 41 284 \$      | 53 668 \$      |
| 13             | 43 715 \$      | 56 829 \$      |
| 14             | 46 574 \$      | 60 546 \$      |
| 15             | 48 996 \$      | 63 696 \$      |
| 16             | 52 080 \$      | 67 703 \$      |
| 17             | 55 021 \$      | 71 526 \$      |
| 18             | 57 969 \$      | 75 359 \$      |
| 19             | 61 016 \$      | 79 319 \$      |
| 20             | 64 504 \$      | 83 855 \$      |
| 21             | 68 063 \$      | 88 481 \$      |
| 22             | 71 583 \$      | 93 059 \$      |
| 23             | 75 065 \$      | 97 584 \$      |
| 24             | 79 009 \$      | 102 713 \$     |
| 25             | 81 260 \$      | 105 639 \$     |
| 26             | 85 557 \$      | 111 224 \$     |
| 27             | 89 943 \$      | 116 925 \$     |
| 28             | 94 389 \$      | 122 707 \$     |

Ces taux de salaire déterminent, pour chacune des classes salariales, les limites salariales minimales et maximales du salaire annuel d'un hors-cadre à temps complet.

La conversion du salaire annuel d'un hors-cadre en salaire hebdomadaire est obtenue en divisant ce salaire annuel par 52.18. La conversion du salaire annuel d'un hors-cadre en salaire journalier est obtenue en divisant ce salaire annuel par 260,9.

## ANNEXE II

## TABLE DE CALCUL DU POURCENTAGE DE LA PROGRESSION SALARIALE

| Date d'entrée | Entre le 06-16 et le 07-01 | Entre le 05-16 et le 06-15 | Entre le 04-16 et le 05-15 | Entre le 03-16 et le 04-15 | Entre le 02-16 et le 03-15 | Entre le 01-16 et le 02-15 | Entre le 12-16 et le 01-15 | Entre le 11-16 et le 12-15 | Entre le 10-16 et le 11-15 | Entre le 09-16 et le 10-15 | Entre le 08-16 et le 09-15 | Entre le 07-16 et le 08-15 | Entre le 07-01 et le 07-15 |
|---------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| %             | %                          | %                          | %                          | %                          | %                          | %                          | %                          | %                          | %                          | %                          | %                          | %                          | %                          |
| 0,5           | 0,00                       | 0,04                       | 0,08                       | 0,13                       | 0,17                       | 0,21                       | 0,25                       | 0,29                       | 0,33                       | 0,38                       | 0,42                       | 0,46                       | 0,5                        |
| 1,0           | 0,00                       | 0,08                       | 0,17                       | 0,25                       | 0,33                       | 0,42                       | 0,50                       | 0,58                       | 0,67                       | 0,75                       | 0,83                       | 0,92                       | 1,0                        |
| 1,5           | 0,00                       | 0,13                       | 0,25                       | 0,38                       | 0,50                       | 0,63                       | 0,75                       | 0,88                       | 1,00                       | 1,13                       | 1,25                       | 1,38                       | 1,5                        |
| 2,0           | 0,00                       | 0,17                       | 0,33                       | 0,50                       | 0,67                       | 0,83                       | 1,00                       | 1,17                       | 1,33                       | 1,50                       | 1,67                       | 1,83                       | 2,0                        |
| 2,5           | 0,00                       | 0,21                       | 0,42                       | 0,63                       | 0,83                       | 1,04                       | 1,25                       | 1,46                       | 1,67                       | 1,88                       | 2,08                       | 2,29                       | 2,5                        |
| 3,0           | 0,00                       | 0,25                       | 0,50                       | 0,75                       | 1,00                       | 1,25                       | 1,50                       | 1,75                       | 2,00                       | 2,25                       | 2,50                       | 2,75                       | 3,0                        |
| 3,5           | 0,00                       | 0,29                       | 0,58                       | 0,88                       | 1,17                       | 1,46                       | 1,75                       | 2,04                       | 2,33                       | 2,63                       | 2,92                       | 3,21                       | 3,5                        |
| 4,0           | 0,00                       | 0,33                       | 0,67                       | 1,00                       | 1,33                       | 1,67                       | 2,00                       | 2,33                       | 2,67                       | 3,00                       | 3,33                       | 3,67                       | 4,0                        |
| 4,5           | 0,00                       | 0,38                       | 0,75                       | 1,13                       | 1,50                       | 1,88                       | 2,25                       | 2,63                       | 3,00                       | 3,38                       | 3,75                       | 4,13                       | 4,5                        |
| 5,0           | 0,00                       | 0,42                       | 0,83                       | 1,25                       | 1,67                       | 2,08                       | 2,50                       | 2,92                       | 3,33                       | 3,75                       | 4,17                       | 4,58                       | 5,0                        |
| 5,5           | 0,00                       | 0,46                       | 0,92                       | 1,38                       | 1,83                       | 2,29                       | 2,75                       | 3,21                       | 3,67                       | 4,13                       | 4,58                       | 5,04                       | 5,5                        |
| 6,0           | 0,00                       | 0,50                       | 1,00                       | 1,50                       | 2,00                       | 2,50                       | 3,00                       | 3,50                       | 4,00                       | 4,50                       | 5,00                       | 5,50                       | 6,0                        |
| 6,5           | 0,00                       | 0,54                       | 1,08                       | 1,63                       | 2,17                       | 2,71                       | 3,25                       | 3,79                       | 4,33                       | 4,88                       | 5,42                       | 5,96                       | 6,5                        |
| 7,0           | 0,00                       | 0,58                       | 1,17                       | 1,75                       | 2,33                       | 2,92                       | 3,50                       | 4,08                       | 4,67                       | 5,25                       | 5,83                       | 6,42                       | 7,0                        |
| 7,5           | 0,00                       | 0,63                       | 1,25                       | 1,88                       | 2,50                       | 3,13                       | 3,75                       | 4,38                       | 5,00                       | 5,63                       | 6,25                       | 6,88                       | 7,5                        |
| 8,0           | 0,00                       | 0,67                       | 1,33                       | 2,00                       | 2,67                       | 3,33                       | 4,00                       | 4,67                       | 5,33                       | 6,00                       | 6,67                       | 7,33                       | 8,0                        |
| 8,5           | 0,00                       | 0,71                       | 1,42                       | 2,13                       | 2,83                       | 3,54                       | 4,25                       | 4,96                       | 5,67                       | 6,38                       | 7,08                       | 7,79                       | 8,5                        |
| 9,0           | 0,00                       | 0,75                       | 1,50                       | 2,25                       | 3,00                       | 3,75                       | 4,50                       | 5,25                       | 6,00                       | 6,75                       | 7,50                       | 8,25                       | 9,0                        |
| 9,5           | 0,00                       | 0,80                       | 1,58                       | 2,38                       | 3,17                       | 3,95                       | 4,75                       | 5,53                       | 6,33                       | 7,13                       | 7,92                       | 8,70                       | 9,5                        |
| 10,0          | 0,00                       | 0,84                       | 1,66                       | 2,50                       | 3,34                       | 4,16                       | 5,00                       | 5,84                       | 6,66                       | 7,50                       | 8,33                       | 9,16                       | 10,0                       |

26376

Gouvernement du Québec

**Décret 1218-96, 25 septembre 1996**Loi sur les services de santé et les services sociaux  
(L.R.Q., c. S-4.2)**Régies régionales et établissements de santé  
et de services sociaux****— Cadres**

CONCERNANT le Règlement sur l'accessibilité aux postes, la rémunération, les régimes collectifs d'assurance et les mesures de stabilité d'emploi applicables aux cadres des régies régionales et des établissements de santé et de services sociaux

ATTENDU QU'en vertu du paragraphe 1<sup>o</sup> du premier alinéa de l'article 507 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., c. S-4.2), le gouvernement peut, par règlement, déterminer les normes et barèmes qui doivent être suivis par les régies régionales, les établissements publics et les établissements privés conventionnés pour la sélection, la nomination, l'engagement, la rémunération et les autres conditions de travail applicables aux directeurs généraux, aux cadres supérieurs et intermédiaires;

ATTENDU QUE le gouvernement peut également, en vertu du même article, établir par règlement pour les personnes visées aux paragraphes 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> du premier alinéa de cet article qui ne sont pas régies par une convention collective, une procédure de recours dans les