

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 1996Loi 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^o 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^o et 2^o 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-renouvellement, 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 mécontentements 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 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;

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

QUE 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;

Le greffier du Conseil exécutif,
MICHEL CARPENTIER

TABLE DES MATIÈRES	ARTICLE
CHAPITRE 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES	
SECTION 1 CHAMP D'APPLICATION	1
SECTION 2 DÉFINITIONS	3
SECTION 3 POLITIQUES DE GESTION	4
CHAPITRE 2 ACCESSIBILITÉ AUX POSTES DE CADRES ET PROBATION	
SECTION 1 ACCESSIBILITÉ AUX POSTES DE CADRES	7
SECTION 2 PROBATION	8

CHAPITRE 3 RÉMUNÉRATION	
SECTION 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES	9
SECTION 2 CLASSES SALARIALES ET REDRESSEMENT ANNUEL	11
SECTION 3 AJUSTEMENT ANNUEL DU SALAIRE INDIVIDUEL	13
SOUS-SECTION 1 AUGMENTATION SUITE AU REDRESSEMENT DES CLASSES SALARIALES	13
SOUS-SECTION 2 PROGRESSION POUR RENDEMENT SATISFAISANT	14
SECTION 4 INTÉGRATION DANS UNE CLASSE SALARIALE	
SOUS-SECTION 1 NOMINATION À UN POSTE DE CADRE	15
SOUS-SECTION 2 MODIFICATION DE LA CLASSE D'ÉVALUATION D'UN POSTE	16
SOUS-SECTION 3 DÉPLACEMENTS	18
SECTION 5 CUMUL DE POSTES	22
SECTION 6 INTÉRIM	23
SECTION 7 ÉCARTS SALARIAUX	
SOUS-SECTION 1 ÉCARTS SALARIAUX ENTRE LE CADRE ET SA PROFESSION	24
SOUS-SECTION 2 ÉCARTS SALARIAUX ENTRE LE CADRE ET SA LIGNÉE HIÉRARCHIQUE	25
SECTION 8 INDEMNITÉ, PRIMES ET ALLOCATIONS	26

SOUS-SECTION 1 INDEMNITÉ DE DISPONIBILITÉ	27	SECTION 2 SERVICES DU CENTRE DE RÉFÉRENCE DES DIRECTEURS GÉNÉRAUX ET DES CADRES	78
SOUS-SECTION 2 PRIME DE SOIR, DE NUIT ET DE FIN DE SEMAINE	28	SECTION 3 RÉORGANISATION ADMINISTRATIVE IMPLIQUANT PLUS D'UN EMPLOYEUR	81
SOUS-SECTION 3 ALLOCATIONS RELATIVES AUX DISPARITÉS RÉGIONALES	29	SOUS-SECTION 1 INTÉGRATION PARTIELLE	81
CHAPITRE 4 RÉGIMES COLLECTIFS D'ASSURANCE ET CAISSE DE CONGÉS DE MALADIE		SOUS-SECTION 2 FUSION ET INTÉGRATION TOTALE	86
SECTION 1 DÉFINITIONS	30	SOUS-SECTION 3 FERMETURE	89
SECTION 2 DISPOSITIONS GÉNÉRALES	31	SOUS-SECTION 4 ADAPTATION	91
SECTION 3 CONDITIONS D'ADMISSION	35	SECTION 4 RÉORGANISATION ADMINISTRATIVE IMPLIQUANT UN SEUL EMPLOYEUR	92
SECTION 4 RÉGIME UNIFORME D'ASSURANCE-VIE	39	SECTION 5 REPLACEMENT DANS LE SECTEUR	95
SECTION 5 RÉGIME D'ASSURANCE-SALAIRE DE COURTE DURÉE	41	SOUS-SECTION 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES	95
SECTION 6 RÉGIME DE RENTES DE SURVIVANTS	50	SOUS-SECTION 2 REPLACEMENT CHEZ LE MÊME EMPLOYEUR	108
SECTION 7 RÉGIMES ASSURÉS AUPRÈS D'UNE COMPAGNIE D'ASSURANCE ET RÉADAPTATION	51	SOUS-SECTION 3 REPLACEMENT CHEZ UN AUTRE EMPLOYEUR	110
SOUS-SECTION 1 RÉGIMES ASSURÉS	51	SECTION 6 DÉPART DU SECTEUR	115
SOUS-SECTION 2 RÉADAPTATION	53	SOUS-SECTION 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES	115
SOUS-SECTION 3 INVALIDITÉ APRÈS CENT-QUATRE SEMAINES	65	SOUS-SECTION 2 INDEMNITÉ DE FIN D'EMPLOI	116
SECTION 8 CAISSE DE CONGÉS DE MALADIE	72	SOUS-SECTION 3 CONGÉ DE PRÉRETRAITE ET RETRAITE	121
SOUS-SECTION 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES	72	CHAPITRE 6 RECOURS	129
SOUS-SECTION 2 UTILISATION DE LA CAISSE DE CONGÉS DE MALADIE	75	CHAPITRE 7 DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES	131
CHAPITRE 5 MESURES DE STABILITÉ D'EMPLOI		ANNEXE I CLASSES SALARIALES	
SECTION 1 CHAMP D'APPLICATION	77	ANNEXE II TABLE DE CALCUL DU POURCENTAGE DE LA PROGRESSION SALARIALE	

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

Loi sur les services de santé et des services sociaux (L.R.Q., c. S-4.2, a. 507, 1^{er} al., par. 1^o et 2^e al.)

CHAPITRE 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

SECTION 1 CHAMP D'APPLICATION

1. Le présent règlement s'applique à un cadre d'une régie régionale et d'un établissement public ou d'un établissement privé visé à l'article 475 de la Loi sur les services de santé et des services sociaux.

2. Seul le chapitre 1 du présent règlement ainsi que les chapitres 2, 5, 7 et les articles 181 et 182 du règlement mentionné à l'article 129 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 cadre.

Une personne qui n'est pas déjà à l'emploi d'un employeur et qui occupe temporairement chez cet employeur une fonction de 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 du présent règlement.

SECTION 2 DÉFINITIONS

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

« association de cadres »: 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;

« 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;

« caisse de congés de maladie »: les jours de congé de maladie accumulés par un cadre et gelés pour un cadre en fonction le 31 décembre 1973;

« 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 cadre, en tout temps et pour cause;

« congé parental »: tout congé prévu au chapitre 5 du règlement mentionné à l'article 129 concernant le régime des droits parentaux;

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

« employeur »: une régie régionale ou un établissement public ou un établissement privé visé à l'article 475 de la loi;

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

« groupe d'origine »: le groupe d'employés dont faisait partie ou aurait pu faire partie le cadre avant sa nomination comme cadre;

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

« liste de rappel »: liste de rappel, liste de disponibilité, liste de personne remplaçante ou toute autre liste qui en tient lieu selon les conventions collectives en vigueur chez l'employeur;

« 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 cadre à un poste de même classe d'évaluation;

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

1^o l'endroit où le cadre exerce habituellement ses fonctions;

2^o l'endroit où le cadre reçoit régulièrement ses instructions;

3^o l'endroit où le cadre fait rapport de ses activités;

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

« probation »: la période pendant laquelle l'employeur vérifie si le cadre fait preuve de compétence et d'adaptation dans l'exercice de ses fonctions;

« promotion »: déplacement d'un 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 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 cadre à un autre poste de hors-cadre, de cadre, de syndiqué ou de syndicable non syndiqué;

« résiliation d'engagement »: à l'exclusion de la mise à pied, la rupture par l'employeur, en cours d'engagement, du lien contractuel d'emploi d'une personne à titre de cadre, de même que, sans l'abolition du poste originellement occupé par le cadre, sans rupture du lien contractuel d'emploi, et en cours d'engagement, le déplacement par l'employeur d'un cadre supérieur à un poste de cadre intermédiaire et la mutation d'un cadre décidée par l'employeur et comportant une réduction de la prestation hebdomadaire de travail;

« rétrogradation »: déplacement d'un 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 défini 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 en implantation, comme hors-cadre ou comme cadre sans interruption du lien d'emploi pour une période supérieure à trois mois.

SECTION 3 POLITIQUES DE GESTION

4. L'employeur doit se doter de politiques de gestion concernant les conditions de travail de ses cadres. Ces politiques doivent être approuvées par le conseil d'administration.

5. Les politiques de gestion portent sur les objets suivant:

— l'évaluation du rendement;

— le dossier du cadre;

— les vacances annuelles;

— les congés sociaux;

— les congés sans solde, les congés pour affaires professionnelles et les congés pour charges publique;

— le développement;

— un mécanisme de recours sur l'application de ces politiques de gestion.

6. L'employeur doit consulter ses cadres et leurs représentants locaux, le cas échéant, avant de procéder à l'adoption de ces politiques de gestion.

CHAPITRE 2

ACCESSIBILITÉ AUX POSTES DE CADRES ET PROBATION

SECTION 1

ACCESSIBILITÉ AUX POSTES DE CADRES

7. À compter de la date d'entrée en vigueur du présent règlement et ce, jusqu'au 31 décembre 1999, tous les postes de cadre sont accessibles uniquement aux cadres et aux hors-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 ainsi que les cadres mis à pied en vertu du 8^e alinéa de l'article 95.

L'employeur peut choisir de rendre accessible un poste de cadre uniquement à ses cadres et ses hors-cadres.

L'employeur qui choisit de rendre accessible un poste de cadre à des candidats de l'extérieur de son établissement doit référer le poste à la régie régionale.

Toutefois, une régie régionale peut exceptionnellement autoriser un employeur à rendre accessible un poste de cadre à d'autres candidats que ceux prévus au premier alinéa. Dans le cas d'une régie régionale, cette autorisation est accordée par le ministre. Avant de donner son autorisation, la régie ou le ministre, selon le cas, consulte l'association de cadres concernée.

Le ministre pourra, après consultation des associations de cadres et de hors-cadres ainsi que des associations d'employeurs, prolonger la période prévue au premier alinéa.

SECTION 2

PROBATION

8. Lors de la nomination d'une personne à un poste de cadre ou lors de la promotion d'une personne à un poste de cadre de niveau de direction supérieure, l'employeur fixe une période de probation, d'au plus un an, et en informe par écrit le cadre.

CHAPITRE 3

RÉMUNÉRATION

SECTION 1

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

9. Un cadre ne peut recevoir de son employeur, et ce dernier ne peut verser à un cadre, pour l'exercice de sa fonction de cadre, aucune autre forme de rémunération que celles prévues au présent règlement.

10. De façon générale, aucune rémunération ou compensation n'est versée au cadre pour des heures supplémentaires de travail occasionnellement requises dans l'exercice normal de son poste.

Un cadre requis, à la demande de son supérieur immédiat, d'effectuer des heures supplémentaires en dehors de son horaire habituel de travail, reçoit, sous forme de congé, une compensation équivalente au nombre d'heures supplémentaires effectuées.

Un cadre requis, à la demande expresse de son supérieur immédiat, de remplacer un cadre ou un employé non cadre à l'extérieur de son horaire habituel de travail, est rémunéré selon les dispositions applicables au poste de la personne qu'il remplace.

SECTION 2

CLASSES SALARIALES ET REDRESSEMENT ANNUEL

11. La classe d'évaluation d'un poste de cadre supérieur est déterminée par le ministre conformément au système d'évaluation des postes de hors-cadres et de cadres qu'il a établi. Le classement d'un poste de cadre supérieur 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 cadre supérieur prend effet à la date fixée par ce dernier.

Pour les postes de cadres intermédiaires, l'employeur doit appliquer la classe d'évaluation déterminée conformément aux modalités de classification et d'évaluation des postes de hors-cadres et de cadres prévues par le ministre.

À ces classes d'évaluation correspondent des classes salariales applicables.

Lorsque la classe d'évaluation d'un poste de cadre est modifiée à la suite d'une variation du nombre d'unité de mesure associée à ce poste, cette modification s'effectue et prend effet le 30 juin suivant.

12. 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*

13. Lors du redressement des classes salariales, le salaire d'un cadre est augmenté, le cas échéant, d'un taux égal au taux de redressement des classes salariales déterminé en vertu de l'article 12.

§2. *Progression pour rendement satisfaisant*

14. Le 1^{er} juillet de chaque année, une progression salariale est accordée au 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 cadre au-delà du maximum de la classe salariale du poste qu'il occupe.

Le 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 cadre occupant son poste depuis moins d'un an à la date de l'application de la progression salariale 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^{er} juillet à un poste de cadre ou de hors-cadre chez le même employeur ou un autre employeur et cela conformément au tableau de l'annexe II.

Le cadre qui n'a pas travaillé durant toute l'année précédant le 1^{er} 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 cadre invalide est considéré comme ayant été au travail au cours des six premiers mois de son invalidité.

Pour le cadre occupant un poste à temps partiel le 1^{er} juillet et dont le pourcentage de temps travaillé est inférieur à 50 % pour la période de référence, la progression salariale pour rendement satisfaisant est égale à 2 % de son salaire au 30 juin.

SECTION 4 INTÉGRATION DANS UNE CLASSE SALARIALE

§1. *Nomination à un poste de cadre*

15. Lorsqu'une personne accède à un poste de 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, elle reçoit comme salaire, sous réserve de l'article 24, le plus élevé des deux montants suivants:

— le minimum de la classe salariale du poste auquel elle accède;

— 110 % du taux annuel de salaire qu'elle recevait avant sa nomination sans toutefois que ce montant dépasse le maximum de la classe salariale du poste auquel elle accède.

Aux fins de la détermination du nouveau salaire de la personne nommée, on prend comme base son salaire annuel régulier au moment de sa nomination auquel on ajoute, le cas échéant, les primes de responsabilité et la rémunération additionnelle reliée à la formation post-scolaire qu'elle recevait. L'employeur tient compte aussi de l'expérience de la personne au moment de sa nomination en accordant l'avancement d'échelon que la personne aurait reçu en proportion du temps écoulé entre la date du dernier avancement d'échelon et le moment où a lieu la nomination.

Aux fins de l'application du présent article à une personne qui n'était pas à l'emploi d'une régie régionale ou d'un établissement du secteur de la santé et des services sociaux, l'employeur situe la personne nommée à l'échelon correspondant à son expérience et à sa scolarité dans l'échelle de salaire appropriée du personnel syndiqué ou syndicable non-syndiqué du secteur à la date de sa nomination.

Si aucune échelle de salaire n'est appropriée, l'employeur détermine le salaire de la personne à l'intérieur de la classe salariale de ce poste.

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

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

17. Lorsque la classe d'évaluation d'un poste de cadre est modifiée à la baisse, le salaire du 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 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. Déplacements

Promotion

18. Lorsqu'un cadre est promu, son salaire, sous réserve de l'article 24, est le plus élevé des deux montants suivants:

— le minimum de la classe salariale du poste auquel il accède;

— 110 % du taux annuel de salaire qu'il recevait avant sa promotion sans toutefois que ce montant dépasse le maximum de la classe salariale du poste auquel il accède.

Mutation

19. Le salaire d'un cadre n'est pas modifié à la suite d'une mutation.

Rétrogradation

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

Lorsque le salaire d'un 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.

Réaffectation à un poste non cadre

21. Lorsqu'un 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 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 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

22. Un 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 cadre.

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 cadre ainsi obtenu doit faire l'objet d'une classification conformément à l'article 11.

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

SECTION 6 INTÉRIM

23. Le présent article s'applique à tout cadre appelé à exercer de façon temporaire un intérim.

Pour l'application du présent article, le terme « temporaire » signifie 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.

Le cadre appelé à exercer un intérim reçoit sous forme de montant forfaitaire, la différence entre son salaire et le plus élevé des deux montants suivants:

— 110 % de son salaire sans dépasser le maximum de la classe salariale du poste dont il exerce l'intérim;

— le minimum de la classe du poste dont il exerce l'intérim.

Tout employé syndiqué ou syndicable non-syndiqué appelé à exercer un intérim bénéficie de cette règle, sauf si le remplacement à un poste de cadre est prévu aux conditions de travail qui le régissent.

Tout employé syndiqué ou syndicable non-syndiqué appelé à exercer un intérim maintient l'ensemble de ses autres conditions de travail.

SECTION 7 ÉCARTS SALARIAUX

§1. Écarts salariaux entre le cadre et sa profession

24. Malgré la détermination d'un maximum pour chacune des classes salariales, le salaire maximum que peut atteindre un cadre est fixé à 110 % du taux maximum de l'échelle de salaire en vigueur incluant la rémunération additionnelle reliée à la formation postsecondaire, le cas échéant, dans le secteur de la santé et des services sociaux pour sa profession lorsque ce nouveau maximum possible est supérieur au maximum de la classe salariale établie pour son poste, à la condition que cette profession soit généralement requise pour le poste occupé. Dans un tel cas, le salaire du cadre n'est pas considéré comme hors classe.

Le cas échéant, cette règle s'applique aux dates d'ajustements annuels du salaire individuel tel que prévu à la section 3 du présent chapitre. Cependant, si une majoration des échelles de salaire pour sa profession a pour effet de réduire l'écart en pourcentage établi en vertu de la présente règle entre le salaire de ce cadre et le maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour sa profession incluant, le cas échéant, la rémunération reliée à la formation postsecondaire, le salaire de ce cadre est ajusté à la date de la majoration pour maintenir l'écart existant le jour précédent cette majoration.

§2. Écarts salariaux entre le cadre et sa lignée hiérarchique

25. Lorsque l'application de la règle prévue à l'article 24 ne permet plus de maintenir un écart de 7 % entre les salaires des cadres de niveaux différents dans la même lignée hiérarchique et que le cadre de niveau supérieur a atteint le maximum de sa classe salariale, l'employeur ajoute au salaire de ce cadre un montant afin de maintenir un écart de 7 %. Dans un tel cas, le salaire du cadre n'est pas considéré comme hors classe.

Cette règle ne s'applique pas aux adjoints, sauf aux adjoints administratifs des centres locaux de services communautaires.

SECTION 8 INDEMNITÉ, PRIMES ET ALLOCATIONS

26. L'indemnité, les primes et les allocations prévues dans cette section ne font pas partie du salaire du cadre.

§1. Indemnité de disponibilité

27. Lorsque l'employeur exige qu'un cadre soit disponible en dehors de son horaire de travail il lui verse, sous forme de montant forfaitaire, une indemnité de 11,25 \$ par quart de disponibilité ou, le cas échéant, un prorata de cette indemnité par partie de quart de disponibilité. Cette indemnité est modifiée par le ministre à la date qu'il détermine.

Le cadre requis de travailler au cours de cette période de disponibilité est rémunéré selon les dispositions de l'article 10.

§2. Prime de soir, de nuit et de fin de semaine

28. Nonobstant les congés prévus aux conventions collectives pour les employés syndiqués, un cadre bénéficie de la prime de soir, de la prime de nuit ou de la prime de fin de semaine selon les termes et conditions prévus aux conventions collectives pour le versement de ces primes. Pour l'application du présent article, l'expression « ancienneté » est remplacée par « service continu » et ce service continu inclut aussi la durée comme employé non cadre.

§3. Allocation relatives aux disparités régionales

29. Un 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

30. 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 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 nais-

sances qui nécessite des soins médicaux et qui rend le 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 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 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 cadre lui-même, de l'alcoolisme ou de toxicomanie, du service du 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 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 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 cadre ou un poste équivalent à celui occupé avant sa nomination ou sa promotion à un poste de cadre, un poste de syndicable non syndiqué ou un poste de syndiqué;

« prestation » : la prestation que le 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 cadre ou le salaire auquel ce 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^o la rémunération versée au titre des vacances annuelles et des jours fériés;

2^o le montant forfaitaire résultant de l'application des articles 17, 20 et 21 et du 7^e alinéa de l'article 104;

3^o le montant forfaitaire versé dans les cas de cumul de postes conformément à l'article 22 et les allocations relatives aux disparités régionales versées conformément à l'article 29.

SECTION 2 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

31. Le salaire d'un cadre qui occupe un poste de 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 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.

32. Un 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 cadre ou de hors-cadre pendant au moins 12 mois, les régimes collectifs d'assurance prévus au présent chapitre.

Un cadre réaffecté dans un poste visé par une unité d'accréditation conserve, à la date de sa réaffectation et à la condition qu'il ait occupé un poste de cadre ou de hors-cadre pendant au moins 12 mois, les régimes collectifs d'assurance prévus au présent chapitre dans la mesure où la convention collective le permet.

33. Lorsqu'un congé sans solde ou partiel sans solde s'échelonne sur une période inférieure à 30 jours, le cadre maintient sa participation aux régimes d'assurance et verse la cotisation qu'il verserait s'il était au travail.

Lorsque la durée d'un tel congé s'échelonne sur une période de 30 jours ou plus ou lors de toute autre absence sans solde, le 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^o et 2^o de l'article 51 qu'il détenait avant le congé ou l'absence, selon les dispositions prévues à la police maîtresse. Le cadre qui maintient sa participation aux régimes d'assurance prévu aux paragraphes 1^o et 2^o de l'article 51 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 cadre bénéficiant d'un régime de congé à traitement différé maintient sa participation aux régimes collectifs d'assurance prévus aux paragraphes 1^o et 2^o de l'article 51. 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 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 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.

34. Le 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 cadre dont l'invalidité a débuté avant le 1^{er} 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.

34.1 Les sous-sections 2 et 3 de la section 7 du présent chapitre ne s'applique pas au cadre ayant opté pour le remplacement en vertu de l'article 94 ou au cadre invalide dont le poste est aboli. Toutefois, en cas de désaccord du cadre avec la décision de l'assureur à l'effet qu'il ne satisfait pas à la définition d'invalidité, le cadre peut soumettre son désaccord au Tribunal d'arbitrage médical prévu à la police maîtresse.

SECTION 3 CONDITIONS D'ADMISSION

35. Un cadre qui occupe un poste de 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.

36. Un cadre qui occupe un poste de 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.

37. Un cadre qui occupe un poste régulier de cadre à 25 % et moins du temps complet doit informer par écrit son employeur dans les trois mois de la date de son entrée en fonction de son choix de participer ou non aux régimes d'assurance prévus au présent chapitre.

Le choix du cadre de participer aux régimes d'assurance est définitif.

Le cadre visé par le présent article et qui choisit de ne pas participer aux régimes d'assurance conserve son statut de cadre.

38. Malgré les articles 35 à 37 et sous réserve des dispositions spécifiques prévues à cet égard à la police maîtresse pour les régimes d'assurance prévus aux paragraphes 1^o et 2^o de l'article 51, un cadre, qui, avant de devenir un cadre régi par le présent règlement, était à l'emploi d'un employeur des secteurs public et parapublic et était admissible à un régime d'assurance collective applicable aux employés de ces secteurs, est admis aux régimes d'assurance prévus au présent chapitre à la date de son entrée en fonction à titre de cadre visé par le présent règlement, pourvu que son emploi antérieur ait pris fin moins de 30 jours avant la date de son entrée en fonction et qu'il fournisse la preuve de son emploi antérieur.

SECTION 4 RÉGIME UNIFORME D'ASSURANCE-VIE

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

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

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

40. Sous réserve de l'article 32 et de l'article 39 du Règlement sur le congédiement, le non-renouvellement, la résiliation d'engagement, la suspension sans solde, la rétrogradation et l'indemnité de départ applicables aux cadres des régies régionales et des établissements de santé et de services sociaux édicté par le décret 1843-94 du 21 décembre 1994, la participation d'un cadre au

régime uniforme d'assurance-vie prend fin à la première des dates suivantes:

1^o la date à laquelle il cesse d'être assujéti aux dispositions du présent chapitre;

2^o la date de sa retraite.

SECTION 5 RÉGIME D'ASSURANCE-SALAIRE DE COURTE DURÉE

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

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

43. À compter de la deuxième semaine d'invalidité et jusqu'à concurrence de la 26^e semaine du début de l'invalidité, le 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^e semaine d'invalidité et jusqu'à concurrence de la 104^e semaine du début de l'invalidité, le cadre reçoit une prestation d'assurance-salaire égale à 70 % du salaire auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail.

44. Le salaire prévu à l'article 42 et la prestation prévue à l'article 43 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 cadre qui bénéficie d'une prestation d'invalidité ou de retraite visée au premier alinéa doit en aviser sans délai l'employeur.

45. Un 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 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.

46. Le versement des bénéfiques 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 cadre sur présentation des pièces justificatives établissant l'invalidité.

Le 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 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.

47. Sous réserve des articles 48, 60 et 61, le cadre en invalidité cesse d'accumuler des jours de vacances après toute période continue d'invalidité d'au moins six mois.

48. Le cadre qui reçoit une prestation du régime d'assurance-salaire de courte durée peut, avec l'accord de son employeur, bénéficié 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 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.

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

1° sous réserve de l'article 32, 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 121;

4° la date de sa prise de retraite.

SECTION 6 RÉGIME DE RENTES DE SURVIVANTS

50. Le 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 « cadre » et « salaire ».

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

§1. Régimes assurés

51. 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 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° 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.

52. 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

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

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

2^o l'invalidité du 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).

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

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

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

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

55. Le 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 cadre doit accepter ce poste sous peine de voir son engagement résilié par son employeur.

56. La période pendant laquelle le 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.

57. Le 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 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.

58. Le 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 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 cadre reçoit un salaire égal à cette prestation. Par ailleurs, le 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.

59. Le 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.

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

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

62. Le 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 la réaffectation le salaire de ce poste et est régi, sous réserve de l'article 32, 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.

63. 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.

64. Le Comité sectoriel exerce les fonctions suivantes:

1^o à la demande de l'une des parties:

— analyser tout problème particulier de retour au travail;

— intervenir auprès de l'employeur, du 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 cadre et dans la situation prévue au deuxième alinéa de l'article 68;

2^o évaluer le fonctionnement du programme de réadaptation et en assurer le suivi.

§3. Invalidité après cent quatre semaines

65. Lorsque l'employeur reçoit un avis de l'assureur à l'effet que le 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 cadre satisfait à cette définition et ce, conformément à la convention d'arbitrage médical convenue avec l'assureur et à la condition que le cadre consente à ce que le désaccord soit soumis au tribunal pour décision finale.

Si l'employeur et le cadre sont d'accord avec la décision de l'assureur à l'effet que le cadre ne satisfait pas à la définition d'invalidité, l'employeur doit offrir un poste disponible au cadre et les dispositions applicables sont celles prévues lors de l'acceptation d'un poste conformément à l'article 68 ou pendant la période d'attente d'un poste conformément à l'article 69.

Le désaccord du 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 cadre, aux conditions prévues à la convention d'arbitrage médical. Dans ce cas, l'employeur n'assume aucuns frais.

66. L'employeur verse au 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^o le cadre a adhéré à la convention d'arbitrage médical conclue avec l'assureur;

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

67. Lorsque le Tribunal d'arbitrage médical confirme que le 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 rétro-

activement 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 cadre, ce dernier doit rembourser à l'employeur le salaire qui lui a été versé.

Lorsque le tribunal confirme l'invalidité du 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 cadre. Quant à l'employeur, il rembourse au cadre, le cas échéant, les frais d'arbitrage et les frais d'examen médicaux qu'il a assumés.

68. Le 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 cadre. Une copie de cet avis est transmise au Comité sectoriel prévu à l'article 63.

Pendant ce délai, l'employeur doit permettre au Comité sectoriel prévu à l'article 63 de faire les interventions nécessaires conformément à l'article 64.

Le 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.

69. Pendant la période d'attente d'un poste, lorsque l'employeur et le cadre sont d'accord avec la décision du Tribunal d'arbitrage médical à l'effet que le cadre ne satisfait pas à la définition d'invalidité, le 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 cadre pendant cette période dans des fonctions qui tiennent compte de sa formation et de son expérience. Le cadre accumule des vacances et du service continu pendant le temps travaillé.

Le cadre réaffecté conformément au premier alinéa reçoit le salaire du poste et est régi, sous réserve de l'article 32, 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.

70. Le versement au 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.

71. En plus de la situation prévue à l'article 34, le cadre maintient aussi son lien d'emploi avec son employeur lorsque l'assureur refuse ou cesse de verser au 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

72. Le 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.

73. À la demande du 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.

74. Les jours de congés de maladie accumulés par un syndiqué ou par un employé syndicable non syndiqué nommé 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

75. Le cadre peut utiliser les jours de congés de maladie prévus à sa caisse de la façon suivante:

1° aux fins de rachat des années de service antérieures non cotisées au RREGOP conformément aux règles relatives aux régimes de retraite;

Le 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^o aux fins de combler la différence entre la prestation d'assurance-salaire et le salaire net du cadre:

dans ce cas, le 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 43 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^o 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^o dans le cas de départ ou de décès:

le 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^o, 2^o et 3^o; 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^o, 2^o et 3^o 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^o aux fins de prendre un congé de préretraite pour remplacer la prestation d'assurance-salaire de longue durée:

le 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 prestation 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.

76. La valeur des jours de congés de maladie est établie en fonction du salaire du cadre au moment de leur utilisation. Le salaire quotidien est obtenu en divi-

sant par 260,9 le salaire annuel du cadre en vigueur au moment de l'utilisation.

Malgré le premier alinéa, si le 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 1^{er} 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

77. Le présent chapitre s'applique à un cadre qui a terminé sa période de probation chez un employeur et qui, à la suite d'une réorganisation administrative, est transféré chez un autre employeur ou dont le poste est aboli.

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

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

1^o conseiller les employeurs en matière de réajustement des effectifs;

2^o fournir aux 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 et 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^o coordonner, en collaboration avec les régies régionales, la constitution et la gestion d'une banque de cadres en disponibilité et d'une banque de postes disponibles chez les employeurs;

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

79. 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 78.

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

SECTION 3 RÉORGANISATION ADMINISTRATIVE IMPLIQUANT PLUS D'UN EMPLOYEUR

§1. *Intégration partielle*

81. L'employeur d'origine avise par écrit au moins 120 jours à l'avance l'association de cadres concernée et ses représentants locaux, la régie régionale de même que les cadres visés de son intention de procéder à une réorganisation administrative qui a pour effet de transférer des activités et des cadres d'un employeur à un autre et d'abolir un ou des postes de cadre. Au cours de cette période, l'employeur procède au réajustement de ses effectifs conformément à l'article 93.

82. Si un cadre visé par une intégration partielle ne peut être replacé chez son employeur pendant cette période, son poste est aboli à compter de la date de l'intégration partielle et ce, conformément à l'article 94. Le cadre est alors transféré chez le nouvel employeur et il bénéficie des mesures de stabilité d'emploi.

83. Le nouvel employeur doit, au moins trente jours avant la date effective du transfert, informer l'employeur d'origine, le cadre et l'association de cadres concernée qu'il a l'intention, à compter de la date du transfert, de nommer un cadre visé par le transfert dans un poste de cadre équivalent.

Un poste de cadre équivalent est un poste de cadre de même niveau hiérarchique, comportant le même niveau de responsabilité et la même classe salariale que le poste occupé chez l'employeur d'origine par le cadre transféré.

84. Lorsqu'un transfert d'activités d'un employeur à un autre implique la création, à partir des mêmes activités, d'un nouveau poste de cadre chez le nouvel employeur, celui-ci doit, pour doter ce nouveau poste de cadre, tenir un concours réservé aux cadres visés par les effets de ce transfert d'activités incluant le cadre visé à l'article 82 qui a opté pour le remplacement. Cette décision ne peut pas faire l'objet d'un recours en vertu du présent règlement.

85. Dans les 12 mois suivant la date de nomination du cadre conformément à aux articles 83 et 84, lorsque l'employeur constate l'incapacité du cadre transféré à exercer les fonctions de son nouveau poste, il peut aviser le cadre par écrit, 30 jours à l'avance, qu'il sera mis en disponibilité. Cette décision ne peut pas faire l'objet

d'un recours en vertu du présent règlement. Le cadre doit choisir l'une des options prévues au deuxième alinéa de l'article 94. Dans un tel cas, le temps passé chez le nouvel employeur, dans le nouveau poste de cadre, est exclu de la période de remplacement du cadre.

§2. *Fusion et intégration totale*

86. Les employeurs d'origine avisent par écrit au moins 120 jours à l'avance les associations de cadres concernées et leurs représentants locaux, la régie régionale de même que les cadres visés de leur intention de procéder à une fusion ou une intégration totale.

87. À compter de la date de l'intégration totale ou de la confirmation de son existence juridique lors d'une fusion, le nouvel employeur peut procéder à une réorganisation administrative ayant pour effet d'abolir un ou des postes de cadres. Dans un tel cas, il procède conformément à la section 4 du présent chapitre.

88. Dans les 12 mois suivant la date de nomination d'un cadre dans un nouveau poste de cadre disponible, lorsque le nouvel employeur constate l'incapacité du cadre transféré à exercer les fonctions de son nouveau poste, il peut aviser le cadre par écrit, 30 jours à l'avance, qu'il sera mis en disponibilité. Cette décision ne peut faire l'objet d'un recours en vertu du présent règlement. Le cadre doit choisir l'une des options prévues au deuxième alinéa de l'article 94. Dans un tel cas, le temps passé chez le nouvel employeur, dans le nouveau poste de cadre, est exclu de la période de remplacement du cadre.

§3. *Fermeture*

89. L'employeur avise par écrit au moins 120 jours à l'avance les associations de cadres concernées et leurs représentants locaux, la régie régionale de même que les cadres visés de son intention de procéder à une fermeture.

90. À la suite d'une réorganisation administrative impliquant la fermeture d'un employeur, s'il n'y a aucun poste de disponible chez un autre employeur, le poste du cadre est aboli par l'employeur d'origine à compter de la date de la fermeture conformément à l'article 94 et le cadre est transféré, à compter de cette date, chez un autre employeur qui agit temporairement à titre de fiduciaire administratif pour permettre au cadre de bénéficier des mesures de stabilité d'emploi. Dans un tel cas, le fiduciaire administratif n'est pas assujéti aux articles 108 et 109. Par la suite, un cadre peut, après entente avec un autre employeur, être transféré chez cet employeur et ce, pour la période résiduelle de remplacement.

§4. Adaptation

91. Le nouvel employeur détermine et offre les activités d'adaptation qu'il juge requises pour le cadre transféré visé aux sous-sections 1 et 2 de la présente section.

SECTION 4

RÉORGANISATION ADMINISTRATIVE IMPLIQUANT UN SEUL EMPLOYEUR

92. L'employeur avise par écrit au moins 120 jours à l'avance l'association de cadres concernée et ses représentants locaux, la régie régionale de même que les cadres visés de son intention de procéder à une réorganisation administrative qui pourrait avoir pour effet d'abolir un ou des postes de cadre. À cette occasion, l'association des cadres concernée peut proposer à l'employeur des alternatives impliquant notamment l'organisation et le partage du travail.

93. Pendant la période qui précède l'abolition du ou des postes, l'employeur consulte les cadres concernés sur les mesures à prendre pour procéder au réajustement de ses effectifs comme l'adaptation, le recyclage, la promotion, la mutation, la rétrogradation, la substitution d'un cadre visé par l'opération par un cadre non visé par l'opération et le départ du secteur. L'employeur consulte également les cadres et leurs représentants sur les mesures d'adaptation des cadres à prévoir en lien avec la réorganisation projetée.

L'employeur doit remplacer un cadre pendant cette période dans un poste de cadre ou de hors-cadre 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. Le cadre doit accepter le poste offert à moins que ce poste comporte une prestation hebdomadaire de travail inférieure à celle du poste qu'il occupait; en cas de refus du cadre, l'employeur peut le mettre à pied.

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

Le 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 cadre remplacé chez un autre employeur après la date de l'abolition de son poste.

Le remplacement en vertu du deuxième ou du quatrième alinéa d'un 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 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 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 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 cadre au moins 30 jours avant la date de l'abolition de son poste. Une copie de cet avis est transmise à la régie régionale et à l'association de cadres concernée, le cas échéant.

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

1^o le remplacement dans le secteur tel que prévu à la section 5 du présent chapitre;

2^o le départ du secteur tel que prévu à la section 6 du présent chapitre.

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

Le 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 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 cadre dont le poste est aboli pendant une période d'invalidité continue de bénéficier de son assurance-salaire tant qu'il est invalide.

SECTION 5

REPLACEMENT DANS LE SECTEUR

§1. Dispositions générales

95. Un cadre qui a choisi l'option du remplacement dans le secteur maintient son statut de cadre pour une période de remplacement d'au plus 36 mois à compter de la date de l'abolition de son poste ou pour une période de remplacement étalée conformément à l'article 99.

L'employeur maintient, pendant la période de remplacement, le salaire redressé du cadre et, sous réserve

de l'article 34.1, l'ensemble de ses conditions de travail de cadre, 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 cadre dont la totalité ou une partie de la période de remplacement est étalée conformément à l'article 99 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 cadre prend les vacances qu'il a accumulées aux cours de la période de référence précédente. À la date de la rupture du lien d'emploi, l'employeur d'origine rembourse au cadre un montant équivalent aux vacances annuelles accumulées qui n'ont pas été prises.

Pendant la période de remplacement, le 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 cadre en remplacement est exclu de la période de remplacement.

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.

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

96. L'employeur facilite le remplacement du cadre ayant opté pour le remplacement notamment dans la détermination des services qui lui sont demandés conformément au deuxième alinéa de l'article 95 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.

97. Le cadre ayant choisi le remplacement doit:

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

2^o 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 cadre dans les 15 jours de la réception du plan de remplacement; le cadre peut modifier son plan de remplacement avec l'accord de l'employeur;

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

98. 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 cadre pour se retrouver un nouveau poste. Un cadre n'est pas tenu de prévoir dans son plan de remplacement un remplacement à un poste de syndiqué ou de syndicable non syndiqué.

Un prêt de service doit tenir compte de la formation et de l'expérience du cadre et de ses perspectives de remplacement. Un 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.

Si le cadre choisit le remplacement dans un poste de syndiqué ou de syndicable non-syndiqué dans le plan de remplacement, il doit:

1^o s'inscrire sur la liste de rappel ou sur la liste de disponibilité et poser sa candidature sur tout poste de syndiqué ou de syndicable non-syndiqué pour lequel sa formation et son expérience correspondent aux exigences normales du poste, en autant que le poste comporte une prestation hebdomadaire de travail au moins égale à celle du poste qu'il occupait;

2^o se rendre disponible pour travailler et accepter toute assignation et tout prêt de service offert par son employeur conformément au deuxième alinéa. Une assignation tient compte de la formation et de l'expérience du cadre et des exigences de son plan de remplacement.

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

100. Le 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 cadre peut maintenir sa participation aux régimes collectifs d'assurance conformément à l'article 33.

101. Un cadre proposé par son employeur d'origine à un employeur de sa région administrative ou à un employeur d'une autre région administrative situé à moins de 50 kilomètres par voie routière du siège social de l'employeur d'origine ou de son port d'attache, doit se présenter à l'entrevue de sélection.

102. Le 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 6 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^e mois qui suit sa mise en disponibilité. Elles sont réduites d'un mois par mois passé dans l'option de remplacement après le 12^e mois.

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

1^o de participer aux programmes de transition de carrière tel que prévu au paragraphe 1^o de l'article 97;

2^o d'établir son plan de remplacement tel que prévu au paragraphe 2^o de l'article 97 ou ne le respecte pas;

3^o de fournir les services requis par son employeur tel que prévu au deuxième alinéa de l'article 95;

4^o un prêt de service offert par son employeur tel que prévu au premier et deuxième alinéa de l'article 98;

5^o de s'inscrire sur la liste de rappel ou sur la liste de disponibilité, de poser sa candidature sur tout poste de syndiqué ou de syndicable non-syndiqué pour lequel sa formation et son expérience correspondent aux exigences normales du poste ou ne se rend pas disponible pour travailler conformément au troisième alinéa de l'article 98;

6^o de s'engager dans la recherche d'un poste, de se présenter à l'entrevue de sélection prévue à l'article 101 ou d'accepter, dans les 15 jours de l'offre, un poste offert selon les dispositions des articles 93, 108 et 110.

104. Le cadre remplacé est régi par les dispositions prévues pour son nouveau poste.

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

Le salaire du cadre remplacé dans un poste de cadre ou de hors-cadre de classe salariale supérieure à la classe du poste qu'il occupait est fixé par l'employeur conformément à l'article 18.

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

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

Lorsque le remplacement entraîne une diminution du salaire du 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 versé 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 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.

105. Un cadre remplacé dans un poste de syndiqué ou de syndicable non-syndiqué:

1^o continue de bénéficier des régimes collectifs d'assurances conformément à l'article 32;

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

3^o peut poser sa candidature à un poste de cadre ou de hors-cadre et ce, malgré l'article 7;

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

106. Le cadre déplacé 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 adoptés en vertu de la Loi sur l'administration financière (L.R.Q., c. A-6).

107. L'employeur détermine et offre les activités d'adaptation qu'il juge requises pour le cadre déplacé.

§2. Remplacement chez le même employeur

108. L'employeur doit remplacer le cadre ayant opté pour le remplacement dans un autre poste de cadre, de hors-cadre, de syndiqué ou de syndicable non-syndiqué correspondant à sa formation et à son expérience et ce, compte tenu des exigences normales du poste à combler et du plan de remplacement si ce plan est disponible. Le cadre doit accepter le poste offert s'il s'agit d'un poste de cadre ou s'il s'agit d'un poste de syndiqué ou de syndicable non syndiqué lorsque le remplacement à un tel poste est prévu au plan de remplacement, s'il comporte une prestation hebdomadaire de travail au moins égale à celle du poste qu'il occupait.

109. L'employeur peut retourner au remplacement un cadre déplacé, conformément à l'article 108, dans un poste de cadre ou de hors-cadre de 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 cadre a été déplacé est exclue de la période de remplacement.

§3. Remplacement chez un autre employeur

110. Le cadre ayant opté pour le remplacement peut se remplacer chez un autre employeur dans un poste de cadre, de hors-cadre, de syndiqué ou de syndicable non-syndiqué correspondant à sa formation et à son expérience et ce, compte tenu des exigences normales du poste à combler et du plan de remplacement si ce plan est disponible. Le cadre doit accepter le poste offert s'il s'agit d'un poste de cadre ou s'il s'agit d'un poste de syndiqué ou de syndicable non syndiqué lorsque le remplacement à un tel poste est prévu au plan de remplacement, s'il comporte une prestation hebdomadaire de travail au moins égale à celle du poste qu'il occupait.

111. Un cadre déplacé 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.

112. Lorsque, pendant la période d'essai prévue à l'article 111, le nouvel employeur ne juge plus opportun de retenir les services du 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 résiduelle de remplacement. Le temps qu'il a passé chez le nouvel employeur est exclu de la période de remplacement du cadre. Cette décision du nouvel employeur ne peut pas faire l'objet d'un recours en vertu du présent règlement.

113. L'employeur d'origine dispose de la caisse de congés maladie du cadre selon les dispositions de la section 8 du chapitre 4, une fois la période d'essai complétée chez le nouvel employeur.

114. Le cadre déplacé 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 cadre réclame cette prime à son employeur d'origine à la fin de sa période d'essai.

SECTION 6

DÉPART DU SECTEUR

§1. Dispositions générales

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

1^o une indemnité de fin d'emploi;

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

§2. Indemnité de fin d'emploi

116. Le cadre qui choisit l'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 secteur 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 cadre recevait à la date de l'abolition de son poste ou 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 102.

Malgré l'article 3, 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.

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

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

119. Pour bénéficier d'une indemnité de fin d'emploi, un cadre doit s'engager par écrit à ne pas occuper un poste de cadre, de hors-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 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.

120. L'indemnité de fin d'emploi est versée, au choix du 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

121. Le 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 cadre un plan d'utilisation chez son employeur ou dans un autre organisme.

122. Le 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 le secteur public et parapublic pendant les 24 mois suivant la date de la prise de sa retraite.

123. Le congé de préretraite débute à la date de l'abolition du poste du cadre, à la date déterminée en

application de l'article 121 ou à la date de son changement de choix conformément à l'article 102 et se termine à la date à laquelle il choisit de prendre sa retraite conformément à son régime de retraite. Le cadre choisit la date de sa retraite et, par conséquent, la durée de son congé de préretraite.

124. 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 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 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 102.

La combinaison du montant prévu au premier alinéa et de celui qui équivaut au plus au 12 mois de salaire prévu à l'article 121 ne peut dépasser l'équivalent de 36 mois de salaire du cadre à la date de l'abolition de son poste, redressé le cas échéant.

125. Pendant le congé de préretraite étalé, le salaire du cadre est établi comme suit:

le salaire qu'il avait à la date de l'abolition de son poste, redressé le cas échéant	X	le montant total auquel le cadre a droit en vertu de l'article 124 exprimé en mois

		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 cadre a droit est supérieur au salaire redressé versé pendant son congé de préretraite, la différence lui est versée en indemnité de fin d'emploi à la date de sa retraite.

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

127. Durant son congé de préretraite, le cadre maintient sa participation au régime de retraite et aux régimes collectifs d'assurance conformément au chapitre 4 et à l'article 128.1 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.

128. Aux conditions prévues au paragraphe 3^o de l'article 75, la caisse de congés de maladie peut être utilisée pour ajouter au montant du salaire redressé défini à l'article 125.

Le solde de congés de maladie monnayables à la fin du congé de préretraite, s'il y a lieu, est versé aux conditions prévues au paragraphe 4^o de l'article 75.

128.1 Le cadre visé par la présente sous-section ne participe pas au régime d'assurance-salaire de courte durée tel que prévu au paragraphe 3^o de l'article 49, au régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée et au régime complémentaire obligatoire d'assurance-salaire de longue durée.

CHAPITRE 6 RECOURS

129. Pour l'application du présent règlement, le recours sur les conditions de travail prévu au chapitre 9 du Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des conseils régionaux et des établissements de santé et de services sociaux, édicté par le décret 988-91 du 10 juillet 1991, tel qu'il se lit à la date où il doit être appliqué, visant à solutionner une mésentente sur l'interprétation et l'application des conditions de travail, s'applique au cadre visé par le présent règlement à l'exception de l'article 191.

130. À l'exception du chapitre 1 et sauf indication contraire au présent règlement, la décision du président à qui la plainte a été soumise est finale et exécutoire et lie le cadre et l'employeur lorsqu'elle porte sur les dispositions du présent règlement.

CHAPITRE 7 DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

131. Le présent règlement remplace:

1^o les sections 2 et 3 du chapitre 1 et les chapitres 4, 8 et 10 du Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des conseils régionaux et des établissements de santé et de services sociaux, édicté par le décret 988-91 du 10 juillet 1991 et modifié par le décret 1180-92 du 12 août 1992, sauf dans la mesure où ils visent le territoire du Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie de James;

2^o le Règlement sur le congé de préretraite et l'indemnité de retraite applicables aux cadres des régions régionales et des établissements de santé et de services sociaux édicté par le décret 784-93 du 2 juin 1993;

3^o le Règlement sur l'indemnité de fin d'emploi applicable aux cadres des régions régionales et des établissements de santé et de services sociaux édicté par le décret 1506-93 du 27 octobre 1993;

4^o le chapitre 2 et l'article 49 du Règlement sur les régimes collectifs d'assurance et les modalités d'application du congé à traitement différé applicables aux cadres des régions régionales et des établissements de santé et de services sociaux édicté par le décret 428-94 du 23 mars 1994;

5^o l'article 8 du chapitre 2 du Règlement sur le congédiement, le non-renouvellement, la résiliation d'engagement, la suspension sans solde, la rétrogradation et l'indemnité de départ applicables aux cadres des régions régionales et des établissements de santé et de services sociaux édicté par le décret 1843-94 du 21 décembre 1994;

6^o le chapitre 3 du Règlement sur le régime de retraite progressive et la politique de gestion applicables aux cadres des régions régionales et des établissements de santé et de services sociaux édicté par le décret 1005-95 du 19 juillet 1995;

7^o 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;

8^o le Règlement sur la rémunération des directeurs généraux et des cadres supérieurs et intermédiaires des régions 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.

132. Toutefois, parmi les dispositions dont le remplacement est prévu à l'article 131, les articles 129, 142 à 144 et 167 à 170 du règlement mentionné au paragraphe 1^o de l'article 131 et les articles 3 à 6 du règlement mentionné au paragraphe 2^o de l'article 131 continuent de s'appliquer au cadre visé par l'application de ces articles.

Le 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 7^o de l'article 131 et

de l'article 4.3 du règlement mentionné au paragraphe 8^o de l'article 131, continue de maintenir son salaire.

133. Le cadre en disponibilité conformément à la définition prévue à l'article 3 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 maximum que peut recevoir ce cadre, et celui visé au deuxième alinéa, ne peut dépasser l'équivalent de 36 mois de son salaire redressé, le cas échéant.

La date d'application à un cadre des articles 122 ou 123 du règlement mentionné au paragraphe 1^o de l'article 131 est réputée être la date d'abolition du poste pour les fins d'application des dispositions du chapitre 5 du présent règlement.

Dans les 60 jours après la date d'entrée en vigueur du présent règlement, le cadre visé par les articles 122 ou 123 du règlement mentionné au paragraphe 1^o de l'article 131 doit effectuer un choix conformément à l'article 94. Si le cadre opte pour le remplacement, son choix est effectif conformément au premier et au deuxième alinéa. Si le cadre opte pour le départ du secteur, le montant équivalent à la période pendant laquelle il a bénéficié de l'article 122 ou 123 est réduit du montant de l'indemnité de fin d'emploi et de celui du congé de préretraite, selon le cas. Malgré l'article 102, si le cadre opte pour le remplacement, ce montant est aussi réduit de l'indemnité de fin d'emploi ou du congé de préretraite lorsque le cadre effectue un changement de choix pour le départ du secteur tel que prévu à l'article 102.

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

L'article 14 du présent règlement prendra effet à la date et selon les paramètres fixés par le gouvernement.

Les articles 16, 17, 24 et 25 du présent règlement prennent effet le 30 juin 1996.

134. 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 cadre invalide au 31 mars 1994. Ce 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.

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

ANNEXE 1

CLASSES SALARIALES

1^{er} avril 1993

Classes	Minimum	Maximum
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 cadre à temps complet.

La conversion du salaire annuel d'un cadre en salaire hebdomadaire est obtenue en divisant ce salaire annuel par 52,18. La conversion du salaire annuel d'un 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
Pourcentage de la progression salariale accordé sur une base annuelle	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
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