

Règlements et autres actes

Gouvernement du Québec

Décret 124-97, 5 février 1997

Loi sur l'instruction publique
(L.R.Q., c. I-13.3)

Commissions scolaires pour catholiques

- Administrateurs
- Conditions d'emploi
- Modifications

CONCERNANT le Règlement modifiant le Règlement sur les conditions d'emploi des administrateurs des commissions scolaires pour catholiques

ATTENDU QU'en vertu de l'article 451 de la Loi sur l'instruction publique (L.R.Q., c. I-13.3), le gouvernement peut établir par règlement, dans toutes ou certaines commissions scolaires, la classification des emplois, le nombre maximum de postes pour chaque classe d'emploi, des conditions de travail, la rémunération, les recours et les droits d'appel des membres du personnel qui ne sont pas membres d'une association accréditée au sens du Code du travail (L.R.Q., c. C-27);

ATTENDU QUE le gouvernement a adopté le Règlement sur les conditions d'emploi des administrateurs des commissions scolaires pour catholiques, édicté par le décret 1325-84 du 6 juin 1984;

ATTENDU QU'il y a lieu de modifier ce règlement;

IL EST ORDONNÉ, en conséquence, sur la recommandation de la ministre de l'Éducation:

QUE le Règlement modifiant le Règlement sur les conditions d'emploi des administrateurs des commissions scolaires pour catholiques, ci-annexé, soit adopté.

Le greffier du Conseil exécutif,
MICHEL CARPENTIER

Règlement modifiant le Règlement sur les conditions d'emploi des administrateurs des commissions scolaires pour catholiques

Loi sur l'instruction publique
(L.R.Q., c. I-13.3, a. 451)

1. Le Règlement sur les conditions d'emploi des administrateurs des commissions scolaires pour catholiques édicté par le décret 1325-84 du 6 juin 1984 et modifié par les règlements édictés par les décrets 857-85 du 8 mai 1985, 425-86 du 9 avril 1986, 950-87 du 17 juin 1987, 1458-88 du 28 septembre 1988, 1857-88 du 14 décembre 1988, 1690-89 du 1^{er} novembre 1989, 433-90 du 4 avril 1990, 1514-90 du 24 octobre 1990, 808-91 du 12 juin 1991, 87-92 du 29 janvier 1992, 891-92 du 17 juin 1992, 931-92 du 23 juin 1992, 1135-92 du 5 août 1992, 1061-93 du 21 juillet 1993, 401-94 du 23 mars 1994 et 1120-94 du 20 juillet 1994 est modifié en remplaçant la définition « traitement » précisée à l'article 1 par la suivante:

« traitement »: la rémunération accordée à un administrateur selon les échelles de traitement présentées au présent règlement ou selon les articles 137.8 à 137.11, 137.19 ou 137.20, à l'exception des montants forfaitaires, des suppléments annuels ou des primes pour disparités régionales. ».

2. L'article 1 de ce règlement est modifié en ajoutant après la définition « non-renegement » la définition suivante:

« « organisme du secteur public ou parapublic »:

— les ministères, personnes ou organismes dont le personnel est nommé ou rémunéré selon la Loi sur la fonction publique;

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

— les commissions scolaires, les collèges et les établissements au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, les organismes gouvernementaux visés par cette loi et les établissements d'enseignement de niveau universitaire au sens de la Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire;

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

3. Les articles 36 à 39 de ce règlement sont remplacés par les suivants :

« **36.** Exceptionnellement, à la suite d'un avis d'un comité de sélection formé par la commission précisant qu'aucun des candidats qualifiés ne satisfait à l'ensemble des exigences requises par cette dernière pour l'emploi concerné et après avoir consulté les représentants locaux de l'association, la commission peut référer à ce comité un ou des candidats dont la formation académique complémentaire ou supérieure à celle requise compense un nombre d'années d'expérience inférieur au minimum requis par les qualifications minimales, ou l'inverse.

Dans ce cas, la commission peut procéder à la nomination d'un candidat parmi ceux qui, de l'avis du comité, ont satisfait à l'ensemble des exigences requises par la commission.

37. Les modalités d'application de l'article 36 sont établies par la commission selon la procédure de consultation prévue à l'article 272. ».

4. Le titre de la section 3 du chapitre 3 de ce règlement est remplacé par le suivant :

« DISPOSITIONS PROVISOIRES APPLICABLES POUR LES ANNÉES SCOLAIRES 1993-1994 À 1996-1997 ».

5. Ce règlement est modifié en ajoutant après l'article 56.7, l'article 56.8 suivant :

« **56.8** Les dispositions de la présente section, applicables à un directeur adjoint de centre d'éducation des adultes, s'appliquent également à un adjoint administratif visé par l'article 56.1 et dont les responsabilités de l'emploi concernent les secteurs des jeunes et des adultes. ».

6. L'article 86 de ce règlement est modifié en ajoutant après le deuxième alinéa, l'alinéa suivant :

« Malgré l'alinéa précédent, le traitement antérieur comprend le supplément de chef de groupe si l'enseignant nommé à un emploi d'administrateur occupait antérieurement cette fonction ».

7. Ce règlement est modifié en retranchant l'article 88.

8. L'article 94 de ce règlement est remplacé par le suivant :

« **94.** La personne visée par l'article 93 reçoit à compter de la date de sa rétrogradation, le traitement de sa nouvelle classe qui correspond à son traitement avant sa rétrogradation diminué du plus petit des deux montants suivants :

1° la différence entre le maximum de l'échelle de traitement de son ancienne classe et le maximum de l'échelle de traitement de sa nouvelle classe ;

2° 5 % du traitement qu'elle recevait avant sa rétrogradation, sans toutefois que son nouveau traitement soit supérieur au maximum de l'échelle de traitement de sa nouvelle classe ».

9. L'article 102 de ce règlement est remplacé par le suivant :

« **102.** L'administrateur reclassé dans une nouvelle classe comportant une échelle de traitement dont le maximum est inférieur à celui de son ancienne classe reçoit, à compter de la date de son reclassement, le traitement de sa nouvelle classe qui correspond à son traitement avant son reclassement diminué du plus petit des 2 montants suivants :

1° la différence entre le maximum de l'échelle de traitement de son ancienne classe et le maximum de l'échelle de traitement de sa nouvelle classe ;

2° 5 % du traitement qu'il recevait avant son reclassement, sans toutefois que son nouveau traitement soit supérieur au maximum de l'échelle de traitement de sa nouvelle classe ».

10. L'article 108 de ce règlement est remplacé par le suivant :

« **108.** La présente sous-section s'applique :

1° à l'administrateur visé par une disposition du règlement permettant l'application du mécanisme ;

2° à l'administrateur rétrogradé à un emploi de directeur d'école ou de directeur adjoint d'école dont le maximum prévu à l'échelle de traitement est inférieur à celui de sa classe antérieure, sauf dans les cas d'une rétrogradation qui résulte d'une demande expresse de l'administrateur ou d'une mesure disciplinaire ; dans ces derniers cas, l'application de ce mécanisme par la commission est facultative.

Toutefois, la présente sous-section ne s'applique pas dans le cas d'un mouvement de personnel relié aux sous-sections 1 et 1.1 de la section 8 du chapitre 4 ».

11. Ce règlement est modifié en remplaçant l'article 114 par le suivant:

«**114.** La présente sous-section s'applique lors du retour d'un administrateur d'un congé pour invalidité totale qui se termine après la période des 104 premières semaines d'invalidité totale, lorsque ce retour s'effectue sur le même emploi ou pour déterminer le traitement de l'administrateur avant sa promotion, son reclassement ou sa rétrogradation, le cas échéant. ».

12. Ce règlement est modifié en remplaçant les sous-sections 1, 1.1 et 1.2 de la section 8 du chapitre 4 par les sous-sections 1 et 1.1 suivantes:

«**§1. Régimes d'assurance**

119. Dans les sous-sections 1 et 1.1 de la présente section, 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 du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic;

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

« salaire »: le traitement applicable à l'administrateur pendant une période d'absence couverte par l'assurance-salaire de courte durée auquel s'ajoutent:

1^o le montant forfaitaire qui résulte de l'application des règles de révision du traitement, le cas échéant;

2^o le montant forfaitaire qui résulte de l'application du mécanisme de réajustement de traitement dans le cas d'une rétrogradation, d'un reclassement ou d'une réaffectation hors du plan pour la période pendant laquelle ce montant forfaitaire est accordé, le cas échéant;

3^o la prime d'isolement et d'éloignement ou la prime de rétention, le cas échéant;

4^o le supplément annuel d'un directeur général adjoint à temps partiel pour la période pendant laquelle l'administrateur occupe cet emploi, le cas échéant.

120. Sauf disposition contraire, l'administrateur est protégé par les régimes d'assurance suivants:

1^o Régimes suivants assurés par le gouvernement du Québec et précisés à la présente sous-section:

- a) un régime uniforme d'assurance-vie;
- b) un régime d'assurance-salaire de courte durée;
- c) un régime de rentes de survivants.

2^o Régimes suivants assurés auprès de l'assureur et précisés à la police maîtresse des régimes d'assurance et aux articles 137.4.1 à 137.14.1:

a) des régimes obligatoires de base:

- i. un régime d'assurance-vie;
- ii. un régime d'assurance accident-maladie. Ce régime ne s'applique toutefois pas à l'administrateur dont la demande d'exemption est acceptée par la commission conformément au contrat d'assurance;
- iii. un régime d'assurance-salaire de longue durée;

b) des régimes complémentaires:

- i. un régime obligatoire d'assurance-salaire de longue durée;
- ii. un régime facultatif d'assurance-vie additionnelle;
- iii. un régime facultatif d'assurance accident-maladie additionnelle.

121. L'administrateur est admis aux régimes d'assurance 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.

Toutefois, sous réserve des dispositions spécifiques précisées à cet égard à la police maîtresse pour les régimes assurés, l'administrateur qui occupait antérieurement une fonction auprès d'un employeur des secteurs public et parapublic et qui était admissible à un régime d'assurance collective applicable aux employés de ces secteurs est admis aux régimes d'assurance à la date de son entrée en fonction, 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.

122. La commission ne peut mettre fin au lien d'emploi d'un administrateur qui reçoit des prestations d'assurance-salaire de courte ou de longue durée, pour le seul motif qu'il est en invalidité totale.

123. Lors d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement d'une durée inférieure à 30 jours, l'administrateur 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 est de 30 jours ou plus, ou lors de toute autre absence sans traitement,

l'administrateur maintient sa participation au régime uniforme d'assurance-vie et peut, s'il en fait la demande à la commission avant la date du début du congé ou de l'absence, maintenir sa participation aux régimes assurés qu'il détenait avant le congé ou l'absence, selon les dispositions précisées à la police maîtresse des régimes d'assurance. L'administrateur qui maintient sa participation aux régimes assurés maintient également sa participation au régime de rentes de survivants selon les dispositions de ce régime.

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

124. L'administrateur qui est réaffecté à un emploi du personnel enseignant, du personnel professionnel ou du personnel de soutien, peut maintenir sa participation aux régimes d'assurance, à la condition d'avoir complété 2 années de service continu dans un emploi de cadre ou de hors cadre à la date de la réaffectation et qu'il en fasse la demande à la commission avant cette date.

Les présentes dispositions ne s'appliquent pas toutefois dans le cas d'une réaffectation à caractère disciplinaire.

1. Régimes assurés par le gouvernement du Québec

a) Régime uniforme d'assurance-vie

125. L'administrateur à temps plein ou l'administrateur à temps partiel, dont la semaine régulière de travail est égale ou supérieure à 70 % de celle de l'administrateur à temps plein, bénéficie d'une assurance-vie de 6 400 \$ payable à sa succession.

126. Sauf disposition contraire, la participation d'un administrateur au régime uniforme d'assurance-vie se termine à la première des dates suivantes:

1^o la date à laquelle l'administrateur cesse d'occuper un emploi de hors cadre ou de cadre;

2^o la date de sa mise à la retraite.

b) Régime d'assurance-salaire de courte durée

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

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

129. À compter de la 2^e semaine d'invalidité totale, et jusqu'à concurrence de 26 semaines du début de l'invalidité totale, l'administrateur reçoit une prestation d'assurance-salaire égale à 80 % de son salaire. Dans le cas de l'administrateur qui est en congé sans traitement à temps partiel, la prestation est égale à 80 % de son salaire au prorata du temps travaillé.

À compter de la 27^e semaine d'invalidité totale, et jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de l'invalidité totale, l'administrateur reçoit une prestation d'assurance-salaire égale à 70 % de son salaire. Dans le cas de l'administrateur qui est en congé sans traitement à temps partiel, la prestation est égale à 70 % de son salaire au prorata du temps travaillé.

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

131. Aux fins du régime d'assurance-salaire de courte durée, une période d'invalidité totale est une période continue d'invalidité totale ou une suite de périodes successives d'invalidité totale résultant d'une même maladie ou d'un même accident, séparées par une période de moins de 15 jours ouvrables effectivement travaillés à temps plein ou, le cas échéant, à temps partiel conformément au poste régulier de l'administrateur. Le calcul de la période de 15 jours ouvrables ne comprend pas les vacances, les jours fériés, les congés sans traitement, les congés dans le cadre des droits parentaux ou toute autre absence qu'elle soit rémunérée ou non.

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

132. L'administrateur en invalidité qui reçoit un traitement ou une prestation d'assurance-salaire fournit les informations et les pièces justificatives requises par la commission ou son mandataire (le Conseil du Trésor,

l'assureur ou toute firme d'experts-conseils) aux fins de vérifier s'il satisfait à la définition d'invalidité totale pour en établir la cause et la durée et s'il consent à se soumettre, aux frais de la commission, à toute expertise médicale auprès du médecin désigné par la commission.

L'administrateur autorise également la commission ou son mandataire à divulguer ces informations et à transmettre ces pièces justificatives aux fins d'évaluer les possibilités de lui offrir un emploi selon les dispositions précisées aux sous-sections 1 et 1.1 de la présente section.

133. L'administrateur invalide continue de participer au régime de retraite et aux régimes d'assurance. À compter de la 2^e semaine d'invalidité totale, l'administrateur qui reçoit une prestation d'assurance-salaire est exonéré du paiement des cotisations aux régimes assurés complémentaires et au régime de retraite, lorsque ce dernier prévoit une telle exonération.

Pendant cette période, la cotisation de l'administrateur aux régimes assurés obligatoires de base est à la charge de la commission.

134. Le salaire et les prestations versés par l'application des articles 128 et 129 sont réduits de toutes les prestations d'invalidité payées en vertu d'une loi en vigueur au Québec sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base payées en vertu d'une loi en vigueur au Québec qui résultent de l'indexation.

135. Un administrateur qui bénéficie d'une prestation d'invalidité en vertu d'une loi en vigueur au Québec doit en aviser sans délai la commission.

136. Le versement du salaire et des prestations d'assurance-salaire est effectué directement par la commission si l'administrateur présente les pièces justificatives exigibles en vertu de l'article 132.

137. La commission peut exiger d'un administrateur qui revient d'un congé d'invalidité totale qu'il soit soumis à un examen médical dans le but d'établir s'il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail. Le coût de cet examen est à la charge de la commission.

Lorsque l'avis du médecin choisi par la commission est contraire à celui du médecin consulté par l'administrateur, ces deux médecins s'entendent sur le choix d'un troisième médecin payé à parts égales par la commission et l'administrateur et dont la décision est sans appel.

137.1 Un administrateur qui reçoit une prestation d'assurance-salaire peut, après entente avec sa commission, bénéficier d'une période de retour progressif pourvu

que, pendant cette période, il accomplisse les tâches reliées à l'emploi qu'il exerçait avant le début de sa période d'invalidité totale ou à tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offert par la commission, tout en continuant d'être assujéti à son régime d'assurance-salaire.

Au cours de cette période, l'administrateur reçoit le salaire brut pour le temps travaillé ainsi que les prestations d'assurance-salaire calculées au prorata du temps non travaillé.

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

137.2 L'administrateur invalide par suite d'un accident de travail survenu alors qu'il était au service de la commission a droit, pour la période de la 1^{re} semaine jusqu'à concurrence de la 104^e semaine de son incapacité totale permanente ou temporaire, à son traitement comme s'il était en fonction.

Dans ce cas, l'administrateur reçoit, en plus de l'indemnité à laquelle il a droit en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001), un montant égal à la différence positive entre son traitement net et cette indemnité. Ce montant est ramené à un traitement brut à partir duquel la commission effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et le présent règlement.

Aux fins du présent article, le traitement net de l'administrateur s'entend de son traitement brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au régime des rentes du Québec, au régime de retraite, au régime d'assurance-chômage et aux régimes d'assurance.

137.3 Sauf disposition contraire, la participation d'un administrateur au régime d'assurance-salaire de courte durée se termine à la première des dates suivantes:

1° la date à laquelle l'administrateur cesse d'occuper un emploi de hors cadre ou de cadre;

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 totale;

4° la date de sa mise à la retraite.

c) Régime de rentes de survivants

137.4 Les dispositions, à l'exception de l'article 1 et du quatrième alinéa de l'article 4, précisées à la « Directive concernant le régime de rentes de survivants », adoptée par le Conseil du trésor par sa décision numéro 188102 du 5 décembre 1995, s'appliquent à l'administrateur, sous réserve des dispositions suivantes:

1^o les mots « fonctionnaire » et « traitement » sont remplacés respectivement par les mots « administrateur » et « salaire »;

2^o la définition « traitement » précisée à l'article 2 de la directive est remplacée par la définition suivante:

« salaire »:

— pour une invalidité qui a débuté après le 31 décembre 1981, il s'agit du salaire tel que précisé à l'article 119 du présent règlement ainsi que, le cas échéant, la prestation du régime complémentaire obligatoire d'assurance-salaire de longue durée;

— pour une invalidité qui a débuté le ou avant le 31 décembre 1981, il s'agit du traitement annuel de l'administrateur;

3^o l'article 25 de la directive est remplacé par l'article 241 du présent règlement.

2. Régimes assurés auprès de l'assureur

137.4.1 Les dispositions de l'article 137.5 et des articles 137.7 à 137.14 s'appliquent à l'administrateur qui devient en invalidité totale après le 31 mars 1994.

137.5 Aux fins des articles 137.7 à 137.13 et de la sous-section 1.1 de la présente section, on entend par:

« emploi » ou « emploi de réadaptation »: un emploi que l'administrateur est considéré raisonnablement apte à occuper compte tenu de son éducation, de son entraînement et de son expérience; cet emploi peut être un emploi de cadre dans le cas d'un cadre, de gérant dans le cas d'un gérant ou un emploi équivalent à celui occupé avant sa nomination à un emploi d'administrateur, un emploi de professionnel, d'enseignant ou, dans le cas d'un gérant, un emploi de soutien technique, administratif ou ouvrier;

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

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

137.6 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.

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

Par ailleurs, la commission, qui est d'accord avec la décision de l'assureur, offre par écrit un emploi à l'administrateur.

L'administrateur peut soumettre au Tribunal d'arbitrage médical son désaccord avec la décision de l'assureur à l'effet qu'il ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale, dans les 90 jours de la prise d'effet de la décision de l'assureur et aux autres conditions précisées à la convention d'arbitrage médical. Dans ce cas, la commission n'assume aucun frais.

137.8 L'administrateur reçoit de la commission un traitement égal à la prestation qu'il recevait 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 satisfaites:

1^o l'administrateur a adhéré à la convention d'arbitrage médical convenue avec l'assureur;

2^o le désaccord entre la commission et l'assureur ou entre l'administrateur et l'assureur a valablement été soumis au Tribunal d'arbitrage médical pour décision finale conformément à la convention d'arbitrage médical convenue avec l'assureur.

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

Par ailleurs, lorsque le Tribunal d'arbitrage médical confirme l'invalidité totale de l'administrateur, la commission poursuit le versement du traitement égal à la prestation jusqu'à la date du versement de la prestation par l'assureur. L'assureur rembourse à la commission les montants qu'elle a versés et cette dernière rembourse à l'administrateur, le cas échéant, les frais d'arbitrage et d'examen médical assumés.

137.10 L'administrateur qui accepte l'emploi offert par la commission en vertu des dispositions précisées aux articles 137.5 à 137.13 reçoit le classement et le traitement correspondant à son nouvel emploi.

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

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

137.12 L'administrateur qui ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale après les 104 premières semaines du début de l'invalidité totale doit accepter un emploi qui lui est offert dans un organisme du secteur de l'éducation situé dans sa région scolaire, sauf pendant la période où il a soumis au Tribunal d'arbitrage médical son désaccord avec l'assureur. Le refus de l'administrateur d'accepter l'emploi offert entraîne son congédiement. Avant de procéder au congédiement, la commission fait parvenir un avis de 15 jours ouvrables à l'administrateur avec copie au comité précisé à l'article 137.14.

Pendant ce délai, ce comité peut intervenir conformément à l'article 137.14.

La durée de la semaine normale de travail de cet emploi ne doit pas être inférieure à celle de l'emploi occupé par l'administrateur au début de l'invalidité totale.

137.13 Le versement à l'administrateur du traitement égal à la prestation, en application des dispositions de la présente sous-section, ne peut dépasser la date de terminaison de la prestation précisée à la police maîtresse.

137.14 Un comité est formé afin d'analyser, à la demande de l'une des parties, tout problème particulier de retour au travail et pour intervenir auprès de la commission, de l'administrateur 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 de l'administrateur ou son déménagement. Ce comité est composé:

— d'un représentant désigné par les associations d'administrateurs des commissions scolaires pour catholiques;

— d'un représentant désigné par les associations de cadres d'école des commissions scolaires pour catholiques;

— d'un représentant désigné par les associations d'administrateurs des commissions scolaires pour protestants;

— d'un représentant désigné par la Fédération des commissions scolaires du Québec;

— d'un représentant de l'Association québécoise des commissions scolaires;

— d'un représentant du ministère de l'Éducation.

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

137.14.1 Malgré les dispositions de la présente sous-section, les dispositions ayant trait à la définition de l'invalidité, au niveau des prestations et à la définition d'une période d'invalidité en vigueur au 31 mars 1994, continuent de s'appliquer à un administrateur invalide à cette même date et l'article 122 ne s'applique pas à cet administrateur.

§1.1 Réadaptation

137.15 L'administrateur est admissible à la réadaptation s'il répond aux critères d'admissibilité suivants:

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

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

- a) son soixante-cinquième anniversaire de naissance;
- b) la première date à laquelle il devient admissible à:
 - i. une pension de retraite sans réduction actuarielle calculée avec 35 années de service créditées à son régime de retraite;
 - ii. une pension de retraite réduite actuariellement dont le montant correspondrait à celui d'une pension de retraite sans réduction actuarielle calculée avec 35 années de service créditées à son régime de retraite.

Malgré le premier alinéa, l'administrateur n'est pas admissible à la réadaptation dans les circonstances suivantes:

- 1° le médecin traitant ou l'assureur confirme que le retour au travail peut être effectué sans réadaptation;
 - ou
- 2° l'assureur confirme qu'il n'y aura pas de retour au travail;
 - ou
- 3° l'assureur confirme que l'administrateur n'est pas apte à la réadaptation.

137.16 L'administrateur à qui la commission offre par écrit un emploi de réadaptation doit aviser cette dernière par écrit de son acceptation ou de son refus de cet emploi et ce, que la réadaptation commence avant ou après la fin des 104 premières semaines d'invalidité.

La durée de la semaine normale de travail de cet emploi ne doit pas être inférieure à celle de l'emploi occupé par l'administrateur au début de l'invalidité totale.

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

137.18 L'administrateur dont la réadaptation s'effectue au cours des 104 premières semaines d'invalidité est considéré en invalidité totale pour la durée de cette période et il reçoit, pour le temps travaillé dans un emploi de réadaptation, une prestation d'assurance-salaire de courte durée égale à 90 % du salaire auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail dans l'emploi qu'il occupait avant le début de son invalidité totale et, pour le temps non travaillé ou la période d'attente d'un tel emploi, le cas échéant, une prestation d'assurance-salaire de courte durée égale à 70 % de ce salaire.

Toutefois, l'administrateur dont la réadaptation s'effectue dans l'emploi qu'il occupait avant le début de son invalidité totale reçoit son salaire pour le temps travaillé.

137.19 L'administrateur dont la réadaptation s'effectue partiellement après la 104^e semaine d'invalidité totale bénéficie des dispositions précisées à l'article 137.18 jusqu'à la fin de la 104^e semaine d'invalidité.

À compter de la 105^e semaine et ce, jusqu'à la fin de la réadaptation, l'administrateur reçoit pour le temps travaillé le traitement de l'emploi de réadaptation et ce, sans qu'il soit inférieur à la prestation du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée et, pour le temps non travaillé, un traitement égal à cette prestation.

137.20 L'administrateur dont la réadaptation s'effectue totalement après la 104^e semaine d'invalidité totale reçoit pour le temps travaillé le traitement de l'emploi de réadaptation et ce, sans qu'il soit inférieur à la prestation du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée.

137.21 La période de formation ou de développement de l'administrateur précisée au plan de la réadaptation approuvé par l'assureur est considérée comme du temps travaillé.

137.22 L'administrateur se voit attribuer le classement et le traitement de l'emploi de réadaptation à la fin de la 104^e semaine d'invalidité ou, le cas échéant, à la fin de la réadaptation si cette dernière se termine après la 104^e semaine.

Les cotisations de l'administrateur et les contributions de la commission aux régimes d'assurance et de retraite sont établies sur la base du traitement de l'emploi de réadaptation. ».

13. Ce règlement est modifié en ajoutant après l'article 153, l'article 153.1 suivant:

« **153.1** L'administrateur qui reçoit une prestation du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée peut, en lieu et place de cette prestation, choisir de prendre un congé de préretraite totale par l'application des articles 149 et 152, sans toutefois que cette préretraite totale n'excède la première des dates de terminaison de la prestation de ce régime qui lui aurait autrement été applicable. ».

14. Les articles 158 et 159 de ce règlement sont remplacés par l'article 158 suivant:

«**158.** Dans le cas d'un enseignant qui est nommé à titre régulier à un emploi d'administrateur, les vacances sont établies au prorata du nombre de mois travaillés à ce titre au cours de l'année scolaire de sa nomination, quel que soit le quantième où il est entré en fonction. ».

15. L'article 215 de ce règlement est remplacé par le suivant:

«**215.** Le mécanisme de réajustement de traitement précisé aux articles 108 à 110 s'applique à l'administrateur en disponibilité qui est rétrogradé ou réaffecté hors du plan lorsque son nouveau traitement est inférieur à celui qu'il recevait au cours de sa mise en disponibilité sans tenir compte de la limite du maximum de 2 ans mentionné à l'article 110. ».

16. Le chapitre 7 de ce règlement est remplacé par le suivant:

« CHAPITRE 7 DROIT D'APPEL

223. Dans ce chapitre, l'association signifie l'administrateur lui-même lorsque ce dernier n'est pas membre d'une association et l'expression « jours ouvrables » signifie les jours du lundi au vendredi inclusivement à l'exception des jours fériés et des jours du mois de juillet.

SECTION 1 COMITÉ LOCAL

224. La présente section s'applique à une plainte d'un administrateur portant sur l'application ou l'interprétation du présent règlement.

Malgré le premier alinéa, la présente section ne s'applique pas pour des motifs de mouvement de personnel dans le cas d'un administrateur qui est en période de probation.

De plus, l'étape du Comité local est facultative dans le cas d'une plainte d'un administrateur portant sur un mouvement de personnel ou sur la rupture du lien d'emploi.

225. L'administrateur dispose d'un délai de 20 jours ouvrables suivant le fait ou la connaissance du fait qui lui donne ouverture pour soumettre la plainte à son association.

226. L'association dispose d'un délai de 20 jours ouvrables suivant la date de la réception de la plainte pour demander par écrit la tenue d'une rencontre entre les représentants désignés par la commission et l'asso-

ciation pour l'étude de la plainte; cette rencontre doit se tenir au plus tard dans les 20 jours ouvrables suivant la date de la réception de la demande par la commission.

À sa demande, l'administrateur concerné assiste à cette rencontre.

La demande de l'association doit contenir le nom de ses représentants ainsi qu'un exposé des faits à l'origine de la plainte et le ou les correctifs recherchés et ce, sans préjudice.

227. Dans les 20 jours ouvrables suivant la date de la rencontre, la commission scolaire fait connaître par écrit à l'administrateur sa décision concernant la plainte de l'administrateur; elle transmet une copie à l'association.

SECTION 2 COMITÉ D'APPEL

228. La présente section s'applique dans les situations suivantes:

1° lorsqu'un administrateur n'est pas satisfait de la décision de la commission scolaire selon l'article 227 ou lorsque la commission scolaire n'a pas fait connaître sa décision dans le délai précisé à l'article 227 relativement à une plainte portant sur l'application ou l'interprétation du présent règlement. Dans ce cas, l'administrateur dispose d'un délai de 20 jours ouvrables suivant la date de la réception de la décision de la commission ou la date de la fin du délai précisé à l'article 227 pour soumettre sa plainte écrite par l'entremise de son association;

2° lorsqu'un administrateur, à l'exception de celui qui est en période de probation, désire contester son congédiement, son non-rengagement, sa résiliation d'engagement, sa rétrogradation ou sa réaffectation hors du plan. Dans ce cas, l'administrateur dispose d'un délai de 20 jours ouvrables suivant la date de la réception de l'avis écrit de la commission pour soumettre sa plainte écrite par l'entremise de son association.

Toutefois, pour l'administrateur qui était régulier à plein temps, qui a satisfait à la période de probation à ce titre et qui se trouve en période de probation à titre d'administrateur régulier à temps partiel, la présente section s'applique.

Malgré le premier alinéa du paragraphe 2° du présent article, la présente section s'applique à l'administrateur qui n'est pas rengagé à la suite de l'application de l'article 186, lorsque la plainte porte sur l'application de cet article concernant la condition de 2 années de service à l'emploi de la commission ou de l'article 187 concernant l'avis de 60 jours.

L'avis de plainte doit contenir le nom de l'administrateur concerné, les faits à l'origine de la plainte et le ou les correctifs recherchés et ce, sans préjudice.

229. La plainte doit être adressée au premier président du Comité d'appel avec copie à la commission et à la Fédération des commissions scolaires du Québec et mentionner le nom du représentant désigné par l'association concernée. L'adresse du premier président du Comité d'appel est:

Greffe des Comités de recours et d'appel, Palais de Justice, 300 boulevard Jean-Lesage, bureau 5.12, Québec (Québec), G1K 8K6.

230. Le Comité d'appel est composé d'un président, d'un représentant de l'association et d'un représentant de la Fédération des commissions scolaires du Québec dont le nom est communiqué par écrit au premier président du Comité d'appel et au représentant de l'administrateur dans les 15 jours ouvrables suivant la date de la réception par cette dernière de la copie de la plainte.

231. Les deux représentants disposent d'un délai de 20 jours ouvrables suivant la date de la réception par le représentant de l'administrateur de la copie de l'avis de la commission précisé à l'article 230, pour désigner un président qui formera avec eux le Comité d'appel.

À défaut d'entente sur le choix du président dans le délai précisé à l'alinéa précédent, au plus tard dans les 15 jours ouvrables de la date de la fin de ce délai, le premier président du Comité d'appel nomme le président à partir d'une liste de présidents agréée par le Comité consultatif des cadres.

232. Le premier président du Comité d'appel est choisi par le Comité consultatif des cadres.

233. Le Comité d'appel adresse, dans les meilleurs délais et au plus tard dans les 20 jours ouvrables suivant la date de la nomination du président du Comité d'appel, sa convocation aux parties pour l'étude de la plainte au Comité. Il procède de la manière qu'il détermine, sous réserve des dispositions suivantes:

1^o lorsque la plainte porte sur le congédiement, le non-renouvellement, la résiliation d'engagement, la rétrogradation ou la réaffectation hors du plan d'un administrateur, préalablement à l'étude du cas par le Comité d'appel, il y a la tenue d'une conférence préparatoire, dont la date est fixée par le président du Comité d'appel après consultation des deux représentants, au cours de laquelle les parties présentent et discutent avec le président des éléments suivants et ce, sans préjudice:

- la liste des documents qui seront déposés;
- le nombre de témoins qui seront entendus;
- la durée prévue de la preuve;
- les admissions;
- les objections préliminaires;
- les façons de procéder rapidement et efficacement à l'audition;
- de toute autre question déterminée par le président;

2^o sous réserve de l'article 234, les auditions du Comité d'appel débutent par un court exposé de chacune des parties sur les éléments suivants:

- exposé des faits tels que le voit la partie;
- exposé de la ou des questions en litige;
- exposé sommaire des prétentions de la partie;
- exposé des demandes de la partie;

3^o le président du Comité d'appel transmet un avis au Greffe des Comités de recours et d'appel, au plus tard 20 jours ouvrables avant la date de l'audition au Comité d'appel, confirmant la tenue de celle-ci.

234. Le Comité d'appel vérifie la recevabilité de la plainte et dispose des objections préliminaires, le cas échéant.

235. L'association concernée, la Fédération des commissions scolaires du Québec et le Ministère peuvent collectivement ou individuellement intervenir pour faire des représentations qu'ils jugent pertinentes au Comité d'appel.

236. Lorsque la plainte visée par le paragraphe 1^o de l'article 228 porte sur l'application ou l'interprétation des dispositions suivantes du présent règlement, le Comité d'appel détermine si la décision de la commission est conforme aux dispositions du règlement:

1^o chapitre 1, articles 1 et 2;

2^o chapitre 4, sections 2, 6, lorsque la plainte porte sur la détermination du traitement, 7, 7.1, 8, 9 et sections 11 à 14;

3^o chapitre 6, à l'exception des articles 179, 180 et 222;

4^o chapitre 7;

5^o annexe 3.1, annexe 4, à l'exception de l'article 1; annexes 5, 6 et 8, annexe 9, à l'exception de l'article 1.

Lorsque le Comité d'appel détermine que cette décision n'est pas conforme aux dispositions du présent règlement, il peut modifier en tout ou en partie cette décision.

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

La décision du Comité d'appel doit être prise unanimement ou majoritairement et doit être motivée; tout membre dissident sur une décision ou une partie de celle-ci peut faire un rapport distinct.

La décision du Comité d'appel est transmise aux parties dans les 30 jours ouvrables suivant la date de la dernière journée d'audition. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle soit transmise après l'expiration de ce délai.

La commission applique la décision du Comité d'appel dans les 20 jours ouvrables suivant la date à laquelle elle lui a été transmise.

La décision du Comité d'appel est finale et exécutoire et lie les parties.

237. Lorsque la plainte visée par le paragraphe 1^o de l'article 228 porte sur l'application et l'interprétation des dispositions du présent règlement, autres que celles mentionnées à l'article 236, le Comité d'appel étudie la plainte, fait enquête, s'il y a lieu, et transmet ses recommandations aux parties.

Les recommandations du Comité d'appel doivent être prises unanimement ou majoritairement et doivent être motivées.

Les recommandations du Comité d'appel sont transmises aux parties dans les 30 jours ouvrables suivant la date de la dernière journée d'audition. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle soit transmise après l'expiration de ce délai.

La commission transmet sa décision écrite à l'administrateur concerné ainsi que les raisons qui motivent la décision dans les 20 jours ouvrables suivant la date de la réception des recommandations du Comité d'appel. Une copie de cette décision est transmise aux membres du Comité d'appel et au premier président du Comité d'appel.

238. Lorsque la plainte porte sur le congédiement, le non-renouvellement, la résiliation d'engagement, la rétrogradation ou la réaffectation hors du plan d'un administrateur, le Comité d'appel détermine si les raisons qui motivent la décision de la commission sont justes et suffisantes.

La décision du Comité d'appel est transmise aux parties dans les 40 jours ouvrables suivant la date de la

dernière journée d'audition. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle soit transmise après l'expiration de ce délai.

Lorsque le Comité d'appel juge que les raisons qui motivent la décision de la commission ne sont pas justes et suffisantes, les parties disposent d'un délai de 20 jours ouvrables suivant la date de la décision du Comité d'appel pour trouver une solution satisfaisante.

Lorsqu'une entente intervient, les parties en informent conjointement le président du Comité d'appel.

Si aucune entente n'intervient au terme du délai précisé au troisième alinéa, le Comité d'appel détermine, s'il y a lieu, le montant de la compensation pour la perte réelle de salaire subie et peut:

1^o ordonner à la commission de réintégrer l'administrateur dans un poste de cadre, à l'exception de celui de gérant, dans le cas d'un cadre ou dans un poste de gérant dans le cas d'un gérant déterminé par la commission.

Toutefois, lorsque le traitement de l'administrateur dans son poste est inférieur à celui de sa classification antérieure, ce dernier reçoit le traitement évolutif selon sa classification antérieure;

2^o ordonner à la commission de réintégrer l'administrateur dans un poste compatible avec sa compétence déterminé par la commission. De plus, le Comité d'appel peut ordonner à la commission d'appliquer le mécanisme de réajustement décrit aux articles 108 à 110, sans tenir compte du maximum de 2 ans précisé à l'article 110;

3^o ordonner à la commission de verser à l'administrateur une indemnité de dédommagement égale à 2 mois de traitement par année de service comme administrateur; cette indemnité ne peut toutefois être inférieure à 3 mois de traitement, ni supérieure à 12 mois de traitement.

La décision du Comité d'appel est transmise aux parties dans les 20 jours ouvrables suivant la date de la fin du délai précisé au troisième alinéa du présent article. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle soit transmise après l'expiration de ce délai.

La commission applique la décision du Comité d'appel dans les 20 jours ouvrables suivant la date à laquelle elle lui a été transmise.

Une décision du Comité d'appel doit être prise unanimement ou majoritairement et doit être motivée; tout membre dissident sur une décision ou une partie de celle-ci peut faire un rapport distinct.

La décision du Comité d'appel est finale et lie la commission et l'administrateur.

Malgré l'alinéa précédent, l'administrateur peut refuser de se voir appliquer les dispositions précisées aux paragraphes 1^o ou 2^o du présent article dans un délai maximal de 10 jours ouvrables suivant la date de la décision du Comité d'appel. Dans ce cas, l'administrateur est réputé avoir démissionné et reçoit l'indemnité de dédommagement mentionnée au présent article laquelle s'ajoute à la compensation pour perte réelle de salaire subie fixée par le Comité d'appel.

239. Les frais du président du Comité d'appel et ses honoraires sont à la charge du Ministère.

Malgré l'alinéa précédent, lors d'une annulation ou d'une remise d'une conférence préparatoire ou d'une journée d'audition signifiée, par téléphone ou par écrit, au président du Comité d'appel moins de 15 jours ouvrables avant la date fixée, le remboursement des honoraires et, le cas échéant, des frais du président du Comité d'appel sont à la charge de la partie ou des parties qui initient la demande, soit l'association ou la commission concernée.

240. Les frais des 2 autres membres du Comité d'appel et leurs honoraires sont à la charge des parties qu'ils représentent.

241. Lors d'un congédiement, d'un non-renouvellement ou d'une résiliation d'engagement, l'administrateur qui soumet son cas au Comité d'appel maintient sa participation au régime uniforme d'assurance-vie. Il peut également maintenir sa participation aux régimes assurés selon les dispositions précisées à la police maîtresse, jusqu'à la date de la décision du Comité d'appel ou d'un règlement intervenu entre les parties, pour autant qu'une demande écrite en ce sens soit transmise à la compagnie d'assurance concernée dans les 90 jours suivant la date de son congédiement, de son non-renouvellement ou de sa résiliation d'engagement. L'administrateur qui maintient sa participation aux régimes assurés maintient également sa participation au régime de rentes de survivants en versant la totalité de la prime établie par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances pour couvrir le coût de ce régime.

À la suite d'une décision favorable du Comité d'appel ou d'un règlement intervenu entre les parties, l'administrateur a droit au remboursement de la contribution normalement versée par la commission pour les régimes assurés et de la prime versée pour le maintien du régime de rentes de survivants, rétroactivement à la date du congédiement, de son non-renouvellement ou de sa

résiliation d'engagement et, s'il y a réintégration de l'administrateur, toute invalidité totale ayant débuté depuis cette date est alors reconnue.

SECTION 3 DÉLAIS

242. Exceptionnellement, les délais prévus dans ce chapitre peuvent être modifiés après entente écrite entre les parties. ».

17. L'expression « . Diplôme universitaire terminal de premier cycle dans un champ de spécialisation approprié; » précisée aux paragraphes 1.1 à 1.7, 2.1 à 2.8, 3, 4.1 et 5.1 de l'annexe 1 de ce règlement est remplacée par la suivante:

« • Grade universitaire de 1^{er} cycle dans un champ de spécialisation approprié sanctionnant un programme d'études universitaires qui comporte un minimum de 3 années d'études ou occuper un emploi de hors cadre ou de cadre, à l'exception de celui de gérant, dans une commission. ».

18. L'annexe 4 de ce règlement est modifiée en remplaçant le paragraphe 1^o de l'article 3 par le suivant:

« 1^o la durée de la retraite progressive, laquelle peut varier d'un an à cinq ans; ».

19. L'annexe 5 de ce règlement est remplacée par l'annexe 5 jointe au présent règlement.

20. Ce règlement est modifié en remplaçant le titre après l'article 2 de l'annexe 8 par le suivant:

« Régimes d'assurance ».

21. Les articles 3 à 7 de l'annexe 8 de ce règlement sont remplacés par les suivants:

« 3. Sauf disposition contraire, l'administrateur à temps partiel est protégé par les régimes d'assurance suivants:

1^o Régimes suivants assurés par le gouvernement du Québec précisés à la sous-section 1 de la section 8 du chapitre 4:

- a) un régime uniforme d'assurance-vie;
- b) un régime d'assurance-salaire de courte durée;
- c) un régime de rentes de survivants.

2^o Régimes suivants assurés auprès de l'assureur et précisés à la police maîtresse des régimes d'assurance et aux articles 137.4.1 à 137.14.1:

a) des régimes obligatoires de base:

- i. un régime d'assurance-vie;
- ii. un régime d'assurance accident-maladie. Ce régime ne s'applique toutefois pas à l'administrateur dont la demande d'exemption est acceptée par la commission conformément au contrat d'assurance;
- iii. un régime d'assurance-salaire de longue durée;

b) des régimes complémentaires:

- i. un régime obligatoire d'assurance-salaire de longue durée;
- ii. un régime facultatif d'assurance-vie additionnelle;
- iii. un régime facultatif d'assurance accident-maladie additionnelle.

4. L'administrateur à temps partiel est admis aux régimes d'assurance à l'expiration d'un délai de 3 mois après la date de son entrée en fonction, pourvu qu'il soit alors au travail. S'il n'est pas apte au travail à cette date, il est admis à ces régimes à la date de son retour au travail.

Toutefois, sous réserve des dispositions spécifiques précisées à cet égard à la police maîtresse pour les régimes assurés, l'administrateur qui occupait antérieurement une fonction auprès d'un employeur des secteurs public et parapublic et qui était admissible à un régime d'assurance collective applicable aux employés de ces secteurs est admis aux régimes d'assurance à la date de son entrée en fonction, 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.

5. L'administrateur à temps partiel, dont la semaine de travail est inférieure à 70 % de celle de l'administrateur à temps plein, bénéficie d'une assurance-vie de 3 200 \$ payable à sa succession.

6. Les dispositions précisées à la sous-section 1, à l'exception des articles 120, 121 et 125, et la sous-section 1.1 de la section 8 du chapitre 4 de ce règlement s'appliquent à l'administrateur à temps partiel.

7. Pour l'administrateur régulier à temps partiel dont la semaine régulière de travail est égale ou supérieure à 70 % de celle de l'administrateur régulier à plein temps, les dispositions concernant les régimes d'assurance pour les administrateurs réguliers à plein temps s'appliquent. ».

22. L'annexe 9 de ce règlement est modifiée en remplaçant l'article 4 par le suivant:

«L'administrateur doit revenir au travail, après son congé sabbatique, pour une période égale à celle de son congé. Ce retour peut s'effectuer pendant la période du contrat ou après le terme de celui-ci.».

23. L'annexe 9 de ce règlement est modifié en ajoutant après l'article 8, les articles 8.1 et 8.2 suivants:

«**8.1** Malgré toute disposition à l'effet contraire en raison des avantages et des conditions auxquels l'administrateur bénéficie pendant le contrat, la durée du congé doit être d'au moins six mois consécutifs et le congé ne peut être interrompu, pour quelque raison que ce soit et ce, quelle que soit sa durée.

8.2 Malgré toute disposition à l'effet contraire en raison des avantages et des conditions auxquels l'administrateur bénéficie pendant le contrat, le congé sabbatique doit débiter au plus tard six ans après la date où le salaire de l'administrateur commence à être différé.».

24. L'annexe 9 de ce règlement est modifiée en ajoutant après l'article 13, l'article 13.1 suivant:

«**13.1** Le présent régime n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite ni de différer de l'impôt. De plus, pendant le congé sabbatique, l'administrateur ne peut recevoir aucune autre rémunération de la commission, d'une personne ou d'une société avec qui la commission a un lien de dépendance au sens de la législation fiscale, que le montant qui correspond au pourcentage de son salaire pour la durée du contrat.».

25. Ce règlement est modifié en ajoutant après l'annexe 9, les annexes 10 et 11 jointes au présent règlement.

26. Ce règlement est modifié en remplaçant le nom «Association des cadres de Montréal» mentionné à la définition «association» à l'article 1, à l'article 3 et à l'article 234, par le nom «Association des cadres de la Commission des écoles catholiques de Montréal».

27. Le présent règlement entre en vigueur le jour de sa publication à la *Gazette officielle du Québec*. Toutefois, les articles 94 et 102 de ce règlement tels que modifiés par les articles 8 et 9 du présent règlement ont effet à compter du 1^{er} juillet 1996, l'article 123 du règlement tel que modifié par l'article 12 du présent règlement a effet à compter du 1^{er} janvier 1995 et l'annexe 11 de ce règlement a effet à compter du 7 juin 1996.

ANNEXE 5 DROITS PARENTAUX

1. La présente annexe ne peut avoir pour effet de conférer à un administrateur ou administratrice un avantage, monétaire ou non, dont il ou elle n'aurait pas bénéficié s'il ou si elle était resté au travail.

Aux fins de la présente annexe, on entend par conjointe ou conjoint la femme et l'homme

- 1° qui sont mariés et cohabitent;
- 2° qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- 3° qui vivent maritalement depuis au moins 1 an.

2. Les indemnités du congé de maternité mentionnées à la section 1 sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas ci-après mentionnés, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-emploi ne prévoit rien.

3. Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également employé des secteurs public ou parapublic.

4. La commission ne rembourse pas à l'administratrice les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Développement des ressources humaines Canada en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.

5. Le traitement, le traitement différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du régime de prestation supplémentaire d'emploi.

SECTION 1 CONGÉ DE MATERNITÉ

6. Le congé de maternité pour l'administratrice enceinte est d'une durée de 20 semaines qui, sous réserve de l'article 11 de la présente annexe, doivent être consécutives.

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que 20 semaines. Si l'administratrice revient au travail dans les 2 semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la commission, un certificat médical attestant que son rétablissement est suffisant pour reprendre le travail.

7. L'administratrice qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement mentionné à la présente annexe a

aussi droit à ce congé de maternité et aux bénéfices qui y sont rattachés.

8. L'administratrice qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

9. L'administrateur dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel de 20 semaines de congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

10. La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'administratrice et comprend le jour de l'accouchement.

11. Lorsque l'administratrice est suffisamment rétablie de son accouchement, et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, l'administratrice peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

L'administratrice dont l'enfant est hospitalisé dans les 15 jours de sa naissance a également ce droit.

Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

12. Lorsque la naissance a lieu après la date prévue, l'administratrice a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins 2 semaines de congé de maternité après la naissance.

L'administratrice peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de 6 semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces prolongations du congé de maternité, l'administratrice ne reçoit ni indemnité, ni traitement. Toutefois, elle a droit aux avantages précisés à l'article 41 de la présente annexe pourvu qu'elle y ait droit.

13. Pour obtenir le congé de maternité, l'administratrice doit donner un préavis à la commission au moins 3 semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et la date prévue pour la naissance.

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

§1. Cas admissibles à l'assurance-emploi

14. L'administratrice qui a accumulé 20 semaines de service et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-emploi, reçoit de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité:

1^o pour chacune des semaines du délai de carence précisé au régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base;

2^o pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base et le taux hebdomadaire de prestation d'assurance-emploi qu'elle reçoit.

Cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi que l'administratrice a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-emploi.

L'allocation de congé de maternité versée par le ministère de la Sécurité du revenu du Québec est soustraite des indemnités à verser selon les dispositions de la présente sous-section; cette allocation est actuellement établie à 360 \$.

Lorsque l'administratrice travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre 93 % du salaire de base versé par la commission et le pourcentage de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'administratrice produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations que lui verse Développement des ressources humaines Canada.

Si Développement des ressources humaines Canada réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi, le cas échéant, l'administratrice continue de recevoir l'indemnité complémentaire sans tenir compte de la réduction effectuée par Développement des ressources humaines Canada comme si l'administratrice avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi;

3^o pour chacune des semaines qui suivent la période mentionnée au paragraphe 2^o du présent article, une

indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine du congé de maternité.

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

16. Aux fins de la présente section, on entend par salaire hebdomadaire de base, le traitement régulier de l'administratrice et les montants forfaitaires reliés à l'annualité ou au mécanisme de réajustement de traitement, répartis sur base hebdomadaire.

17. La commission ne peut par l'indemnité qu'elle verse à l'administratrice en congé de maternité compenser la diminution des prestations d'assurance-emploi attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, la commission effectue cette compensation si l'administratrice démontre que le salaire gagné chez un autre employeur est un salaire habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si l'administratrice démontre qu'une partie seulement du salaire versé par cet autre employeur est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le salaire habituel déterminé par l'alinéa précédent doit, à la demande de l'administratrice, lui produire cette lettre.

18. Le total des montants reçus par l'administratrice durant son congé de maternité, en prestation d'assurance-emploi, indemnité et salaire ne peut cependant excéder 93 % du salaire de base versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

19. Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'administratrice est rémunérée.

20. L'indemnité due pour les 2 premières semaines est versée par la commission dans les 2 semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de 2 semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'administratrice admissible à l'assurance-emploi, que 15 jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. Pour les fins du présent article, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par Développement des ressources humaines Canada à la commission au moyen d'un relevé mécanographique.

21. Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des organismes du secteur public ou parapublic.

22. L'administratrice peut reporter au maximum 4 semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard 2 semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit la commission de la date du report.

§2. Cas non admissibles à l'assurance-emploi

23. L'administratrice exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois, l'administratrice à temps plein qui a accumulé 20 semaines de service a également droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base conformément à la présente section et ce, durant 10 semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi parce qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins 20 semaines au cours de sa période de référence déterminée par le régime d'assurance-emploi.

SECTION 2 **CONGÉ DE PATERNITÉ**

24. Le congé de paternité, pour l'administrateur dont la conjointe accouche, est d'une durée maximale de 5 jours ouvrables. Ce congé payé peut être discontinu mais doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 15^e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

SECTION 3 **CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ SANS TRAITEMENT EN VUE D'UNE ADOPTION**

25. Le congé, lors de l'adoption d'un enfant, pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également est d'une durée maximale de 10 semaines consécutives. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de la procédure équivalente lors d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption.

26. Le congé, lors de l'adoption légale d'un enfant, pour l'administrateur ou l'administratrice qui ne bénéficie pas d'un congé pour adoption mentionné à l'article 25, est d'une durée maximale de 5 jours ouvrables dont les 2 premiers sont payés.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des 15 jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Toutefois, s'il s'agit d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint, l'administrateur ou l'administratrice n'a droit qu'à un congé sans traitement d'une durée maximale de 2 jours ouvrables.

27. Pour chaque semaine de congé précisé à l'article 25 de la présente annexe, l'administrateur ou l'administratrice reçoit une indemnité égale au salaire qu'il ou qu'elle aurait reçu s'il ou si elle avait été au travail.

28. L'administrateur ou l'administratrice bénéficiaire, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la date de la prise en charge effective de cet enfant.

29. L'administrateur ou l'administratrice qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à la commission, si possible 4 semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de 10 semaines, conformément à l'article 28 de la présente annexe.

30. Les articles 25 et 28 de la présente annexe ne s'appliquent pas à l'administrateur ou l'administratrice qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

31. Le congé pour adoption mentionné à l'article 25 de la présente annexe peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de 10 semaines et si l'administrateur ou l'administratrice en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement, l'administrateur ou l'administratrice bénéficie exclusivement des avantages précisés pour le congé pour adoption.

SECTION 4 **CONGÉ SANS TRAITEMENT**

32. Le congé sans traitement en prolongation du congé de maternité, de paternité ou pour adoption est d'une durée maximale de 2 ans.

L'administrateur ou l'administratrice qui veut mettre fin à ce congé au cours des 34 premières semaines doit donner un avis écrit de son intention au moins 21 jours avant la date de son retour.

L'administrateur ou l'administratrice qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement.

33. L'administrateur ou l'administratrice qui ne se prévaut pas du congé précisé à l'article 32 de la présente annexe peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'au plus 34 semaines continues qui commence au moment décidé par l'administrateur ou l'administratrice et se termine au plus tard 1 an après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 1 ans après que l'enfant lui a été confié. Toutefois, cet alinéa ne s'applique pas à l'administrateur ou l'administratrice qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

L'administrateur ou l'administratrice qui veut mettre fin à ce congé avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins 21 jours avant la date de son retour.

34. Un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un an est accordé à l'administrateur ou l'administratrice dont l'enfant mineur ayant des difficultés de développement socio-affectif ou un enfant mineur handicapé ou malade nécessite la présence de l'administrateur ou l'administratrice.

35. L'administrateur ou l'administratrice peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de 6 jours par année lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation; les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque de congés de maladie de l'administrateur ou de l'administratrice et à défaut, ces absences sont sans traitement.

36. Sous réserve des articles 32 et 33 de la présente annexe, l'administrateur ou l'administratrice qui s'absente sans traitement pour prolonger un congé mentionné à la présente annexe doit s'entendre au préalable avec la commission sur les modalités de son absence et de son retour éventuel à un poste dans le plan.

Malgré le premier alinéa, au retour d'un congé sans traitement n'excédant pas 12 semaines, l'administrateur ou l'administratrice reprend son poste qu'il ou qu'elle aurait eu s'il ou si elle avait été au travail, sous réserve des dispositions concernant la stabilité d'emploi.

SECTION 5 AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX ET RETRAIT PRÉVENTIF

37. L'administratrice a droit à un congé spécial dans les cas suivants:

1° lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail

pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical. Ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la 8^e semaine précédant la date prévue d'accouchement.

2° sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue d'accouchement;

3° pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical, ou effectuées auprès d'une sage-femme en vertu de la Loi sur la pratique des sages-femmes dans le cadre de projets pilotes (1990, c. 12).

38. Dans le cas des visites visées au paragraphe 3° de l'article 37 de la présente annexe, l'administratrice bénéficie d'un congé spécial avec traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de 4 jours qui peuvent être pris par demi-journée.

39. Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'administratrice bénéficie des avantages mentionnés aux articles 41 et 44 de la présente annexe.

Malgré le paragraphe 1° de l'article 41 de la présente annexe, l'administratrice visée par l'article 37 de la présente annexe peut également se prévaloir des bénéfices du régime d'assurance-salaire. Cependant, dans le cas du paragraphe 3° de l'article 37 de la présente annexe, l'administratrice doit d'abord avoir épuisé les 4 jours précisés à l'article 38 de la présente annexe avant de bénéficier du régime de base d'assurance-salaire.

40. L'administratrice qui bénéficie d'un retrait préventif en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail bénéficie des avantages mentionnés aux articles 22 et 41 de la présente annexe dans la mesure où elle y a normalement droit et elle peut subséquemment se prévaloir de la disposition précisée à l'article 44 de la présente annexe.

SECTION 6 AUTRES DISPOSITIONS

41. Durant un congé de maternité ou un congé pour adoption de 10 semaines, l'administrateur ou l'administratrice bénéficie, en autant qu'il ou qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

1° régimes d'assurances sauf les bénéfices reliés au régime d'assurance-salaire. Toutefois, dans le cas d'un congé de maternité, la commission défraie la totalité des primes des régimes obligatoires de base et l'administra-

trice est exonérée du paiement des primes selon les dispositions précisées à la police maîtresse des régimes d'assurance;

2^o accumulation de vacances;

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

4^o primes pour disparités régionales.

Malgré le paragraphe 4^o, l'indemnité applicable dans un cas de congé de maternité ne peut excéder 93 % de la somme constituée par le salaire hebdomadaire de base et la prime pour disparités régionales de l'administratrice.

42. Au cours d'un congé sans traitement conformément à la présente annexe, l'administrateur ou l'administratrice conserve son expérience et son service continu n'est pas interrompu. Les régimes d'assurances, selon les dispositions précisées à l'article 123 du règlement, s'appliquent à l'administrateur ou à l'administratrice.

43. Les modalités d'un congé de maternité, d'un congé de paternité, d'un congé pour adoption ou d'un congé sans traitement en vue d'une adoption font l'objet d'une entente préalable entre la commission et l'administrateur ou l'administratrice.

44. Au retour de l'administrateur ou de l'administratrice du congé de maternité, d'un congé pour adoption ou d'un congé en vue d'une adoption, il ou elle reprend son poste qu'il ou qu'elle aurait eu s'il ou si elle avait été au travail, sous réserve des dispositions concernant la stabilité d'emploi.

ANNEXE 10

PRÉRETRAITE GRADUELLE

1. La préretraite graduelle s'adresse à l'administrateur qui, pour une période précédant immédiatement sa retraite, désire que sa semaine de travail soit réduite par l'utilisation des jours de congé de maladie à son crédit conformément aux articles 149 à 152 de ce règlement.

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

2. L'octroi d'une préretraite graduelle est sujet à une entente écrite préalable entre l'administrateur et sa commission qui tient compte des besoins de la commission. Cette entente précise les modalités de la préretraite graduelle dont sa durée, le pourcentage du temps travaillé et son aménagement.

3. L'administrateur en préretraite graduelle bénéficie du régime d'assurance-salaire de courte durée sur la base du temps effectivement travaillé précisé à l'entente.

ANNEXE 11

DISPOSITIONS PROVISOIRES

1. Malgré le dernier alinéa de l'article 2 du présent règlement, un bénéfice monétaire versé à un administrateur conformément au programme de départs assistés du Ministère (réseaux des commissions scolaires et des collègues), est réputé être versé conformément à ce règlement.

27141

Gouvernement du Québec

Décret 125-97, 5 février 1997

Loi sur l'instruction publique
(L.R.Q., c. I-13.3)

Commissions scolaires pour catholiques — Directeurs généraux et directeurs généraux adjoints — Conditions d'emploi — Modifications

CONCERNANT le Règlement modifiant le Règlement sur les conditions d'emploi des directeurs généraux et des directeurs généraux adjoints des commissions scolaires pour catholiques

ATTENDU QU'en vertu de l'article 451 de la Loi sur l'instruction publique (L.R.Q., c. I-13.3), le gouvernement peut établir, par règlement dans toutes ou certaines commissions scolaires, la classification des emplois, le nombre maximum de postes pour chaque classe d'emploi, des conditions de travail, la rémunération, les recours et les droits d'appel des membres du personnel qui ne sont pas membres d'une association accréditée au sens du Code du travail (L.R.Q., c. C-27);

ATTENDU QUE le gouvernement a adopté le Règlement sur les conditions d'emploi des directeurs généraux et des directeurs généraux adjoints des commissions scolaires pour catholiques adopté par le décret 1326-84 du 6 juin 1984;

ATTENDU QU'il y a lieu de modifier ce Règlement;

IL EST ORDONNÉ, en conséquence, sur la recommandation de la ministre de l'Éducation: