

— vu que les nouveaux contrats doivent être négociés en mai et juin 1997 pour être conclus au plus tard le premier juillet 1997, date du début de l'année scolaire selon l'article 13 de la Loi sur l'instruction publique;

— vu que certains de ces contrats pourront être soumis à la procédure de soumissions publiques, établie par règlement, ce qui occasionne certains délais;

— vu que l'approbation des contrats a lieu à la dernière séance du conseil des commissaires, de chaque commission scolaire, qui se tient à la fin du mois de juin de chaque année;

— vu que le gouvernement a annoncé sa politique au regard de l'éducation préscolaire et que cette politique a un impact sur l'organisation du transport des élèves dès la prochaine année scolaire;

il y a lieu que soit modifié de nouveau le Règlement sur le transport des élèves pour limiter à un an la durée d'un contrat de transport des élèves, pour l'année scolaire 1997-1998, et pour autoriser une commission scolaire ou un établissement d'enseignement à conclure jusqu'à dix contrats de transport d'élèves pour tenir compte des services additionnels requis par les élèves inscrits à l'éducation préscolaire;

IL EST ORDONNÉ, en conséquence, sur la recommandation du ministre des Transports:

QUE le Règlement modifiant le Règlement sur le transport des élèves, joint au présent décret, soit édicté.

Le greffier du Conseil exécutif,
MICHEL CARPENTIER

Règlement modifiant le Règlement sur le transport des élèves

Loi sur l'instruction publique
(L.R.Q., c. I-13.3, a. 453)

1. Le Règlement sur le transport des élèves, édicté par le décret 647-91 du 8 mai 1991 et modifié par le décret 689-95 du 17 mai 1995 et par le décret 286-97 du 5 mars 1997, est modifié par le remplacement, dans le troisième alinéa de l'article 18, de « cinq » par « dix ».

2. L'article 33 de ce règlement est modifié par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant:

« Toutefois, pour l'année scolaire 1997-1998, aucun contrat de transport d'élèves ne peut être conclu pour une durée qui excède une année. ».

3. Le premier alinéa de l'article 34 de ce règlement est modifié par le remplacement de « à » par « et 32 ainsi que le premier et le deuxième alinéas de l'article ».

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

27902

A.M., 1997

Arrêté numéro 3-97 de la ministre de l'Éducation en date du 30 mai 1997

CONCERNANT le Règlement modifiant le Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel

ATTENDU QU'en vertu de l'article 18.1 de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (L.R.Q., c. C-29), le ministre de l'Éducation peut, par règlement, déterminer des conditions de travail, la classification des emplois, le nombre maximum de postes pour chaque classe d'emploi, la rémunération, les recours et 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 « Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel » a été adopté par l'Arrêté ministériel numéro 2-89;

ATTENDU QUE la ministre de l'Éducation est d'avis qu'il y a lieu de modifier ce règlement;

EN CONSÉQUENCE, le « Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel » est modifié par le « Règlement modifiant le Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel », ci-annexé.

Québec, le 30 mai 1997

La ministre de l'Éducation,
PAULINE MAROIS

Règlement modifiant le Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel

Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel
(L.R.Q., c. c-29, a. 18.1)

1. Le Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel, adopté par l'arrêté ministériel numéro 2-89 du ministre de l'Enseignement supérieur et de la Science du 7 décembre 1989, et modifié par les arrêtés ministériels numéros 3-90 du 2 octobre 1990, 2-91 du 5 juin 1991, 2-92 du 23 juin 1992, 1-93 du 21 septembre 1993, 2-94 du 18 mars 1994, 2-96 du 28 juin 1996 et 2-97 du 28 février 1997 est de nouveau modifié par l'ajout, à l'article 1, après la définition «résiliation d'engagement», de la définition suivante:

«secteurs public et 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 le prévisions budgétaires soumises à l'Assemblée nationale;

- les collèges, les commissions scolaires et les établissements au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, 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 %;».

2. L'article 12 est remplacé par le suivant:

«**12.** Le traitement est la rémunération à laquelle a droit le cadre conformément à la présente section et à la section V du présent chapitre, à l'exclusion de toute prime et de toute somme forfaitaire, ainsi qu'à la section IV du chapitre V».

3. L'article 14 est modifié par le remplacement du premier alinéa de l'article 14 par le suivant:

«**14.** La classe du collège ou du campus est déterminée en tenant compte du nombre total d'étudiants inscrits à tout programme d'études crédité de niveau collégial.».

4. L'article 25 est modifié en remplaçant les mots «multiplié par» par les mots «majoré de».

5. L'article 26 est modifié en remplaçant les mots «multiplié par» par les mots «majoré de».

6. Le chapitre V est remplacé par le chapitre V suivant:

«CHAPITRE V RÉGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

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

«salaire»: le traitement du cadre au sens de l'article 12 auquel s'ajoutent:

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

2° le montant forfaitaire qui résulte de l'application des articles 28, 29, 128 et 132 du présent règlement;

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

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

Ces régimes sont les suivants:

a) Régime assuré par le collègue:

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

b) Régimes assurés par le gouvernement du Québec:

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

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

- des régimes obligatoires de base:
 - un régime d'assurance-vie;
 - un régime d'assurance accident-maladie;
 - un régime d'assurance-salaire de longue durée.
- des régimes complémentaires:
 - un régime facultatif d'assurance-vie additionnelle;
 - un régime facultatif d'assurance accident-maladie additionnelle;
 - un régime obligatoire d'assurance-salaire de longue durée.

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

41.1 Sous réserve de l'article 41, le cadre qui occupe un poste à temps complet ou un poste à 70 % ou plus d'un temps complet est admis aux régimes d'assurance prévus au présent chapitre, à l'expiration d'un délai d'un mois après la date de son entrée en fonction, pourvu qu'il soit alors au travail. S'il n'est pas au travail à cette date, il est admis à ces régimes à la date de son retour au travail.

41.2 Sous réserve de l'article 41, le cadre qui occupe un poste de cadre à plus de 25 % mais à moins de 70 %

d'un temps complet est admis aux régimes d'assurance prévus au présent chapitre, à l'expiration d'un délai de trois mois après la date de son entrée en fonction, pourvu qu'il soit alors au travail. S'il n'est pas au travail à cette date, il est admis à ces régimes à la date de son retour au travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

SECTION II

RÉGIME ASSURÉ PAR LE COLLÈGE

Régime d'assurance-salaire de courte durée

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

Prestations

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

44.2 À compter de la 2^e semaine d'invalidité totale, et jusqu'à concurrence de 26 semaines du début de l'invalidité, le cadre reçoit une prestation d'assurance-salaire de courte durée égale à 80 % du salaire auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail.

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

Invalidité totale et période d'invalidité totale

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

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

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

Retour progressif

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

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

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

Exonération des cotisations

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

Toutefois, à compter de la 2^e semaine d'invalidité totale, le cadre qui reçoit une prestation d'assurance-salaire, bénéficie de l'exonération de ses cotisations aux

régimes complémentaires assurés tel que le prévoit les dispositions dans la police maîtresse et au régime de retraite auquel il est assujéti lorsque ce dernier le prévoit.

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

Coordination des prestations d'invalidité

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

Dans ce cas, le salaire ou la prestation d'assurance-salaire de courte durée à verser par l'application des articles 44.1, 44.2 et 44.3 est réduit de toutes les prestations d'invalidité payées en vertu d'une telle loi, sans égard aux augmentations ultérieures résultant des clauses d'indexation.

Versement des prestations et Expertise médicale

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

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

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

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

Accident de travail

51. Le cadre, incapable de remplir sa tâche par suite d'un accident du travail ou d'une maladie profession-

nelle survenue alors qu'il était au service du collègue, reçoit, pendant la période où lui est versée une indemnité de remplacement du revenu, un montant égal à la différence entre l'indemnité de remplacement du revenu prévue par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et son salaire net. Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est ramené à un brut imposable et ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le salaire net auquel le cadre aurait droit durant cette période.

Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est versé pendant une période continue maximale de deux (2) ans, mais cesse d'être versé lorsque le cadre n'est plus admissible, selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, au versement de l'indemnité de remplacement du revenu.

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

Fin de participation

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

1° la date à laquelle il cesse d'être assujéti au présent chapitre;

2° la date du début de son congé de préretraite totale prévu aux articles 94 et 139;

3° la date de début de l'utilisation des congés de maladie servant à compenser entièrement les prestations de travail prévues à l'entente de retraite progressive qui précède immédiatement la prise de retraite;

4° la date de la prise de sa retraite.

SECTION III RÉGIMES ASSURÉS PAR LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

§1. Régime uniforme d'assurance-vie

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

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

54. La participation du 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 au présent chapitre;

2^o la date de la prise de sa retraite.

§2. Régime de rentes de survivants

55. Les dispositions de la Directive concernant le régime de rentes de survivants, adoptée par le Conseil du trésor par le CT 188102 du 5 décembre 1995 s'appliquent au cadre, à l'exception des articles 1 et 25 et sous réserve des dispositions suivantes:

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

2^o l'article 25 de la directive est remplacé par l'article 167.1 du présent règlement.

SECTION IV RÉGIMES ASSURÉS AUPRÈS DE L'ASSUREUR

55.1 Les dispositions de la présente section, à l'exclusion de l'article 56.1, s'appliquent au cadre qui devient en invalidité totale après le 31 mars 1994.

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

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

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

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

Partage du coût des régimes obligatoires de base

56.1 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.

Comité sectoriel

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

Tribunal d'arbitrage médical

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

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

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

1^o le cadre a adhéré à la convention d'arbitrage médical conclue avec l'assureur;

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

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

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

Offre d'un emploi

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

56.7 Le cadre qui accepte l'emploi offert par le collègue en vertu des dispositions prévues à la présente section se voit attribuer le classement de l'emploi. Le traitement déterminé lors de l'attribution de ce nouveau classement pour cause d'invalidité ne peut excéder le maximum de l'échelle de traitement de l'emploi et les dispositions prévues à la section II du chapitre III ne s'appliquent pas.

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

Période d'attente d'un emploi

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

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

Fin d'emploi

56.10 Le cadre qui ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale après les 104 premières semaines du début de l'invalidité ne peut refuser, sous peine de congédiement, un emploi qui lui est offert dans un collègue de sa zone, sauf pendant la période où il a soumis au Tribunal d'arbitrage médical son désaccord avec l'assureur. La durée de la semaine normale de travail de cet emploi ne doit pas être inférieure à celle de l'emploi occupé par le cadre au début de l'invalidité totale. Avant de procéder au congédiement, le collègue fait parvenir un avis écrit de 15 jours ouvrables au cadre avec copie au comité sectoriel.

Pendant ce délai, le comité sectoriel peut intervenir conformément à l'article 56.2.

SECTION V RÉADAPTATION

Admissibilité

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

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

2^o l'invalidité totale 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; ou

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

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

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

ou

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

ou

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

Offre d'emploi de réadaptation

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

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

Réadaptation au cours des 104 premières semaines

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

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

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

Réadaptation répartie avant et après la 104^e semaine

56.16 Le cadre dont la réadaptation s'effectue partiellement après la 104^e semaine d'invalidité totale bénéficie des dispositions prévues à l'article 56.15 et ce, jusqu'à la fin de la 104^e semaine d'invalidité.

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

Réadaptation après la 104^e semaine

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

Formation et classement de l'emploi

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

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

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

SECTION VI DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

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

56.21 Le cadre qui reçoit une prestation du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée peut, en lieu et place de cette prestation, choisir de prendre un congé de préretraite totale par l'application de l'article 94, sans toutefois que cette préretraite totale n'excède la date de terminaison de la prestation de ce régime qui lui aurait été autrement applicable.

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

7. Le chapitre VI est remplacé par le chapitre VI suivant:

« CHAPITRE VI DROITS PARENTAUX

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

57. Le présent chapitre ne peut avoir pour effet de conférer au cadre un avantage monétaire ou non monétaire dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

Aux fins du présent chapitre, on entend par conjointe ou conjoint la femme et l'homme:

1^o qui sont mariés et cohabitent; ou

2^o qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant; ou

3^o qui vivent maritalement depuis au moins 1 an.

58. Les indemnités du congé de maternité sont versées uniquement à titre de suppléments aux prestations d'assurance-emploi ou à titre de paiement durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-emploi ne prévoit pas d'avantage.

59. Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction s'applique dès lors que l'autre conjoint est également employé des secteurs public ou parapublic.

60. Le collègue ne rembourse pas au cadre les sommes qui pourraient lui être exigées par Développement des ressources humaines Canada en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.

61. 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 II CONGÉ DE MATERNITÉ

62. Le congé de maternité est d'une durée maximale de vingt semaines qui, sous réserve de l'article 67, doivent être consécutives et inclure le jour de l'accouchement.

63. Le cadre qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement mentionné au présent chapitre a aussi droit à ce congé de maternité et aux bénéficiaires qui y sont rattachés.

64. Le cadre qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement bénéficie aussi d'un congé de maternité.

65. Le cadre dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des vingt semaines de congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

66. La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient au cadre et comprend le jour de l'accouchement.

67. Lorsque le cadre est suffisamment rétabli de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, il peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

Le cadre dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze jours de sa naissance a également ce droit.

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

69. Lorsque la naissance a lieu après la date prévue, le cadre a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf s'il dispose déjà d'une période d'au moins deux semaines de congé de maternité après la naissance.

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

Durant ces prolongations du congé de maternité, le cadre ne reçoit ni indemnité, ni traitement. Toutefois, il a droit aux avantages précisés à l'article 88.12 pourvu qu'il y ait droit.

70. Pour obtenir le congé de maternité, le cadre doit donner un préavis au collègue au moins trois semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

§1. Cas admissibles à l'assurance-emploi

71. Le cadre qui a accumulé vingt semaines de service et qui, suite à la présentation d'une demande de prestation 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 il 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'il reçoit.

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

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.

Lorsque le cadre travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base versé par le collègue et le pourcentage de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, le cadre 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, le cadre continue de recevoir l'indemnité complémentaire sans tenir compte de la réduction effectuée par Développement des ressources humaines Canada comme si le cadre 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.

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

73. Aux fins de la présente section, on entend, par salaire hebdomadaire de base, la rémunération régulière du cadre répartie sur base hebdomadaire.

74. Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle le cadre est rémunéré.

75. Le collègue ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse au cadre en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-emploi découlant du salaire gagné auprès d'un autre employeur.

76. Malgré l'article 75, le collègue effectue cette compensation si le cadre démontre que le salaire gagné chez un autre employeur est un salaire habituel et ce, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si le cadre démontre qu'une partie seulement de ce salaire est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

77. L'employeur qui verse le salaire habituel prévu par l'article 76 doit, à la demande du cadre, lui produire cette lettre.

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

79. L'indemnité due pour les deux premières semaines est versée par le collègue dans les deux semaines qui suivent le début du congé. L'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas du cadre admissible au régime d'assurance-emploi, que quinze jours après l'obtention par le collègue d'une preuve qu'il reçoit des prestations d'assurance-emploi. Pour l'application du présent article, sont considérés comme preuve un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par Développement des ressources humaines Canada au collègue au moyen d'un relevé mécanographique.

80. Les semaines de service se calculent auprès de l'ensemble des employeurs des organismes des secteurs public ou parapublic.

81. Le cadre peut reporter au maximum quatre semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux semaines avant l'expiration dudit congé, il avise par écrit le collègue de la date du report.

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

82. Le cadre exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi ou déclaré inadmissible est également exclu du bénéfice de toute indemnité. Toutefois, le cadre à temps plein qui a accumulé vingt 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 dix semaines, s'il ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi parce qu'il n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt semaines au cours de sa période de référence déterminée par le régime d'assurance-emploi.

SECTION III **CONGÉ DE PATERNITÉ**

83. Le congé de paternité, pour le cadre dont la conjointe accouche, est d'une durée maximale de cinq jours ouvrables. Ce congé 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 IV **CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ SANS TRAITEMENT EN VUE D'UNE ADOPTION**

84. Le cadre qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de dix semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. 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 ou à un autre moment convenu avec le collègue.

85. Pour chaque semaine de congé précisé à l'article 84, le cadre reçoit une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait reçue s'il avait été au travail.

86. Le congé, lors de l'adoption légale d'un enfant, pour le cadre qui ne bénéficie pas d'un congé pour adoption mentionné à l'article 84, est d'une durée maximale de cinq jours ouvrables dont les deux premiers sont payés.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze 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, le cadre n'a droit qu'à un congé sans traitement d'une durée maximale de deux jours ouvrables.

87. Le cadre bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix semaines à compter de la date de la prise en charge effective de cet enfant. S'il en résulte une adoption, le cadre peut convertir ce congé sans traitement en congé avec traitement conformément à l'article 84.

88. Le cadre qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin, sur demande écrite adressée au collègue, si possible quatre 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 dix semaines, conformément à l'article 87.

88.1 Les articles 84 et 87 ne s'appliquent pas au cadre qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

88.2 Le congé pour adoption mentionné à l'article 84 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 le cadre en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement, le cadre bénéficie exclusivement des avantages précisés pour le congé pour adoption.

SECTION V CONGÉ SANS TRAITEMENT

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

Le cadre 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.

Le cadre 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.

88.4 Le cadre qui ne se prévaut pas du congé précisé à l'article 88.3 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 le cadre et se termine au plus tard un an après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, un an après que l'enfant lui a été confié. Toutefois, cet alinéa ne s'applique pas au cadre qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

Le cadre 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.

88.5 Un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un an est accordé au cadre dont l'enfant mineur a des difficultés de développement socio-affectif, ou est handicapé ou souffre d'une maladie prolongée et dont l'état nécessite sa présence.

88.6 Le cadre peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six 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 du cadre et à défaut, ces absences sont sans traitement.

88.7 Les modalités du congé sans traitement sont convenues au préalable entre le collègue et le cadre.

Malgré le premier alinéa, au retour d'un congé sans traitement n'excédant pas 12 semaines, le cadre reprend le poste qu'il aurait eu s'il avait été au travail sous réserve des dispositions du chapitre X du présent règlement.

SECTION VI AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX ET RETRAIT PRÉVENTIF

88.8 Le cadre a droit à un congé spécial dans les cas suivants:

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

88.9 Dans le cas des visites visées au paragraphe 3° de l'article 88.8, le cadre bénéficie d'un congé spécial avec traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de 4 jours qui peuvent être pris par demi-journée.

88.10 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, le cadre bénéficie des avantages mentionnés aux articles 88.12 et 88.14.

Malgré le paragraphe 1° de l'article 88.12, le cadre visé par l'article 88.8 peut également se prévaloir des bénéfices du régime d'assurance-salaire. Cependant, dans le cas du paragraphe 3° de l'article 88.8, le cadre doit d'abord avoir épuisé les 4 jours précisés à l'article 88.9 avant de bénéficier du régime de base d'assurance-salaire.

88.11 Le cadre qui bénéficie d'un retrait préventif en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles bénéficie des avantages mentionnés aux articles 81 et 88.12 dans la mesure où il y a normalement droit et il peut subséquemment se prévaloir de la disposition précisée à l'article 88.14.

SECTION VII AUTRES DISPOSITIONS

88.12 Durant un congé de maternité ou un congé pour adoption de 10 semaines, le cadre bénéficie, en autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants:

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

2^o accumulation de vacances;

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

L'indemnité applicable dans un cas de congé de maternité ne peut excéder 93 % de la rémunération hebdomadaire de base.

88.13 Au cours d'un congé sans traitement conformément au présent chapitre, les régimes d'assurances s'appliquent au cadre selon les dispositions précisées à l'article 42.

88.14 Au retour d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou d'un congé sans traitement en vue d'une adoption, il reprend le poste qu'il aurait eu s'il avait été au travail, sous réserve de l'application des dispositions du chapitre X du présent règlement.

88.15 Les modalités du congé sans traitement en vue de l'adoption d'un enfant, du congé de maternité, du congé de paternité, du congé pour adoption sont convenues au préalable entre le collègue et le cadre. ».

8. Le chapitre VIII est modifié comme suit:

L'article 99 est remplacé par le suivant:

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

La phrase suivante est ajoutée au 2^e alinéa de l'article 101:

« Néanmoins, le congé doit débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de 6 ans suivant la date à laquelle des montants commencent à être différés. »

La phrase suivante est ajoutée à l'article 102:

« Malgré toute disposition à l'effet contraire, le congé ne peut être interrompu pour quelque raison que ce soit. »

La première phrase de l'article 105 est remplacée par la suivante:

« Au terme de la période de congé ou au terme d'un congé prévu au présent règlement suivant la période de congé, le cadre revient au travail à temps complet sous réserve des dispositions du règlement relatives à l'engagement et à la stabilité d'emploi. Le cadre doit demeurer à l'emploi du collègue pour une durée au moins équivalente à la durée de sa période de congé. »

L'alinéa suivant est ajouté à l'article 106:

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

L'article 108 est remplacé par le suivant:

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

Les articles 108.1, 108.2 et 108.3 suivants sont ajoutés:

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

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

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

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

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

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

3° le cadre qui devient totalement invalide avant le congé à traitement différé ou anticipé, et dont l'invalidité se poursuit jusqu'à la date où le congé à traitement différé ou anticipé a été planifié, peut choisir l'une ou l'autre des possibilités suivantes:

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

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

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

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

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

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

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

Le premier alinéa de l'article 115 est remplacé par le suivant:

115. Advenant un congé de maternité (vingt (20) semaines) qui débute avant ou après la période de congé, la participation au régime est suspendue pour une période maximale de vingt (20) semaines (l'assurance-emploi est alors premier payeur et le collègue comble la différence pour totaliser les quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire régulier) et le régime est alors prolongé d'au plus vingt (20) semaines.»

9. Le chapitre VIII.1 est modifié comme suit:

L'article 116.2 est remplacé par le suivant:

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

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

L'article 116.11 est remplacé par le suivant:

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

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

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

L'article 116.12 est remplacé par le suivant:

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

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

10. L'article 116.19 est modifié par l'ajout de l'alinéa suivant:

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

11. L'article 167.1 est remplacé par le suivant:

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

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

12. L'article 182 est abrogé.**13.** L'article 184 est abrogé.**14.** L'article 185 est modifié en remplaçant, aux 1^{er} et 2^e alinéas, l'expression « 1,5 jour » par « 1,3 jour ».**15.** L'annexe IV est remplacé par la suivante:**«ANNEXE IV****RÈGLES DE RÉVISION DES TRAITEMENTS****SECTION I**
PROGRESSION DANS LES ÉCHELLES
DE TRAITEMENT LE 1^{ER} AVRIL 1997

1. Sous réserve de dispositions contraires prévues au présent règlement, le traitement du cadre qui, au 31 mars 1997, n'a pas atteint le maximum de son échelle de traitement, est augmenté le 1^{er} avril 1997 de 4,0 %, sans toutefois dépasser le maximum de son échelle de traitement.

2. Le cadre, nouvellement en poste à ce titre depuis moins de 4 mois avant le 1^{er} avril 1997 n'a pas droit à la progression salariale prévue à l'article 1.

3. Malgré l'article 1, le collègue n'est pas tenu de verser toute la progression salariale au cadre dont le rendement est jugé insatisfaisant.

SECTION II
CRITÈRES APPLICABLES À CERTAINS CADRES
EN INVALIDITÉ

4. Le cadre qui a été en invalidité au cours de la période du 1^{er} juillet 1995 au 31 mars 1997 a droit à la progression salariale prévue à l'article 1 s'il a été en fonction au moins 6 mois au cours de cette période.

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

16. L'annexe V est modifié en remplaçant le tableau 2, par le tableau 2 suivant:**«TABLEAU 2****ÉCHELLES DE TRAITEMENT APPLICABLES**
AUX CADRES DONT LA CLASSIFICATION
A FAIT L'OBJET D'UNE ÉVALUATION
PARTICULIÈRE EN APPLICATION DE
L'ARTICLE 17 DU RÈGLEMENT

Classe	Minimum	Maximum
5	29 607	35 779
6	30 950	37 509
7	32 330	39 290
8	33 737	41 117
9	35 398	43 246
10	37 401	45 834
11	39 473	48 503
12	41 608	51 261
13	43 809	54 107
14	a) 46 425 b) 47 896	a) 57 482 b) 59 380
15	a) 49 367 b) 50 889	a) 61 279 b) 63 244
16	a) 52 410 b) 53 984	a) 65 209 b) 67 242
17	a) 55 558 b) 57 183	a) 69 275 b) 71 375
18	a) 58 807 b) 60 621	a) 73 475 b) 75 819
19	a) 62 436 b) 64 522	a) 78 163 b) 80 859
20	66 607	83 554
21	70 928	89 138

17. Le présent règlement entre en vigueur à la date de sa publication dans la *Gazette officielle du Québec*. Toutefois, les articles 41.3, 42 et 167.1 ont effet à compter du 1^{er} janvier 1997.