

10. L'Annexe II est modifiée par l'ajout du Tableau C suivant:

«**TABLEAU C**

Échelles de traitement reliées au système de classification applicable pour déterminer le traitement du directeur d'un collège régional et d'un directeur de collège constituant

À compter du 1^{er} avril 1998:

Classe	Minimum	Maximum
14 a)	47 358	58 637
14 b)	48 859	60 574
15 a)	50 359	62 511
15 b)	51 912	64 515
16 a)	53 463	66 520
16 b)	55 069	68 594
17 a)	56 675	70 667
17 b)	58 332	72 810
18 a)	59 989	74 952
18 b)	61 839	77 343
19 a)	63 691	79 734
19 b)	65 819	82 484
20 a)	67 946	85 233
20 b)	70 150	88 082
21 a)	72 354	90 930
21 b)	74 525	93 658

11. L'annexe III est modifiée par l'ajout de la section IV suivante:

«**SECTION IV**
INTÉGRATION LE 1^{er} JUILLET 1998

7. Le hors cadre visé par l'article 11 est intégré, le 1^{er} juillet 1998, dans la classe de traitement déterminée à l'annexe I en fonction du poste qu'il occupe dans son collège. Son intégration se fait au traitement qu'il recevait le 30 juin 1998. Si ce traitement est inférieur au taux minimal de la nouvelle classe de traitement, il correspond à ce taux. S'il est supérieur au taux maximal, il correspond à ce taux, mais il a droit à l'application de l'article 17 du règlement. »

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

30940

A.M., 1998

Arrêté de la ministre de l'Éducation sur les conditions d'emploi des gestionnaires des commissions scolaires en date du 23 septembre 1998

Loi sur l'instruction publique
(L.R.Q., c. I-13.3; 1997, c. 96)

LA MINISTRE DE L'ÉDUCATION,

VU l'article 451 de la Loi sur l'instruction publique (L.R.Q., c. I-13.3; 1997, c. 96, a. 130) qui permet au ministre de l'Éducation d'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);

ARRÊTE:

Est édicté le Règlement sur les conditions d'emploi des gestionnaires des commissions scolaires annexé au présent arrêté.

Québec, le 23 septembre 1998

PAULINE MAROIS

Règlement sur les conditions d'emploi des gestionnaires des commissions scolaires

Loi sur l'instruction publique
(L.R.Q., c. I-13.3, a. 451; 1997, c. 96, a. 130)

TABLE DES MATIÈRES

	Article
TITRE 1	
DISPOSITIONS APPLICABLES À L'ENSEMBLE DES GESTIONNAIRES	
CHAPITRE 1	
APPLICATION	1
CHAPITRE 2	
CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET CLASSEMENT	
SECTION 1	
CLASSIFICATION DES EMPLOIS	5

SECTION 2

CLASSEMENT	17
------------------	----

§1. Classe applicable à un emploi de hors cadre ou d'administrateur	20
---	----

§2. Classe applicable à un emploi de cadre d'école	24
--	----

§3. Classe applicable à un emploi de cadre de centre	25
--	----

§4. Changement de classe	27
--------------------------------	----

SECTION 3

DISPOSITIONS PROVISOIRES APPLICABLES LORS D'UN REGROUPEMENT D'UNE ÉCOLE ET D'UN CENTRE SOUS UNE DIRECTION UNIQUE	28
--	----

CHAPITRE 3**RÉMUNÉRATION****SECTION 1**

DÉTERMINATION DU TRAITEMENT	29
-----------------------------------	----

§1. Détermination du traitement lors d'une première affectation à un emploi d'administrateur, de cadre d'école ou de cadre de centre	30
--	----

§2. Détermination du traitement lors d'une première affectation à un emploi de hors cadre	32
---	----

§3. Détermination du traitement lors de toute autre affectation à un emploi de gestionnaire, à l'exception d'une première affectation à un emploi de hors cadre	34
---	----

§4. Détermination du traitement lors d'un changement de classe qui résulte de la variation du nombre d'élèves ou de l'effectif adulte	37
---	----

§5. Détermination du traitement lors de la révision du traitement	39
---	----

§6. Détermination du traitement au retour d'un congé pour invalidité totale de longue durée	45
---	----

§7. Détermination du traitement d'un directeur général adjoint qui exerce les fonctions de directeur général	47
--	----

SECTION 2

CUMUL TEMPORAIRE D'EMPLOIS DE GESTIONNAIRE	49
--	----

SECTION 3

SUPLÉMENT ANNUEL APPLICABLE AU DIRECTEUR GÉNÉRAL ADJOINT À TEMPS PARTIEL	50
--	----

SECTION 4**AFFECTATION TEMPORAIRE OU ADMINISTRATIVE**

§1. Affectation temporaire	51
----------------------------------	----

§2. Affectation administrative	54
--------------------------------------	----

SECTION 5

MÉCANISME DE RÉAJUSTEMENT DE TRAITEMENT	56
---	----

SECTION 6

DISPARITÉS RÉGIONALES	59
-----------------------------	----

SECTION 7**AVANTAGES SOCIAUX**

§1. Régimes d'assurance	60
-------------------------------	----

§2. Réadaptation	95
------------------------	----

§3. Jours de congés de maladie	104
--------------------------------------	-----

§4. Régime de retraite	113
------------------------------	-----

SECTION 8

FRAIS DE REPRÉSENTATION	114
-------------------------------	-----

SECTION 9

CONGÉS POUR AFFAIRES PROFESSIONNELLES OU POUR CHARGE PUBLIQUE	116
---	-----

SECTION 10

TRANSFERT DE CERTAINS BÉNÉFICES À UNE AUTRE COMMISSION	119
--	-----

CHAPITRE 4**DÉVELOPPEMENT DES GESTIONNAIRES****SECTION 1**

ÉVALUATION	127
------------------	-----

SECTION 2

PERFECTIONNEMENT	128
------------------------	-----

§1. Niveau local	130
------------------------	-----

§2. Niveau national	132
---------------------------	-----

TITRE 2		CHAPITRE 5	
DISPOSITIONS APPLICABLES AUX HORS CADRES		AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI	216
CHAPITRE 1		SECTION 1	
DÉFINITIONS	136	MESURES DE RESSOURCEMENT	
CHAPITRE 2		§1. <i>Stage dans un autre milieu de travail</i>	218
EMPLOI		§2. <i>Congé sans traitement</i>	220
SECTION 1		§3. <i>Congé avec traitement</i>	222
SÉLECTION	137	SECTION 2	
SECTION 2		MESURES RELATIVES À LA MOBILITÉ INTERNE ET EXTERNE	
NOMINATION	138	§1. <i>Transfert des jours de congés de maladie</i> ...	226
SECTION 3		§2. <i>Remboursement des frais de déménagement</i> ..	229
RÉSILIATION DE MANDAT	140	§3. <i>Maintien du salaire</i>	232
SECTION 4		§4. <i>Prime de séparation lors d'une démission</i> ...	233
FIN DE MANDAT	148	SECTION 3	
SECTION 5		MESURES DE STABILITÉ D'EMPLOI	
RENOUVELLEMENT DE MANDAT	154	§1. <i>Congé de préretraite</i>	239
SECTION 6		§2. <i>Indemnité de retraite</i>	247
DÉMISSION	156	§3. <i>Congé de préretraite et indemnité de retraite</i>	250
SECTION 7		SECTION 4	
SUSPENSION	158	VACANCES ANNUELLES	251
SECTION 8		TITRE 3	
CONGÉDIEMENT	159	DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ADMINISTRATEURS	
CHAPITRE 3		CHAPITRE 1	253
STABILITÉ D'EMPLOI	162	STRUCTURE ADMINISTRATIVE	
SECTION 1		CHAPITRE 2	255
MESURES PRÉALABLES À LA MISE EN DISPONIBILITÉ	165	STABILITÉ D'EMPLOI	
SECTION 2		SECTION 1	
MISE EN DISPONIBILITÉ	169	MESURES PRÉALABLES À LA MISE EN DISPONIBILITÉ	259
SECTION 3		SECTION 2	
MESURES DE RÉDUCTION DES SURPLUS OU DES MISES EN DISPONIBILITÉ		MISE EN DISPONIBILITÉ	264
§1. <i>Prime de séparation</i>	171	SECTION 3	
§2. <i>Congé de préretraite</i>	179	UTILISATION DE L'ADMINISTRATEUR EN DISPONIBILITÉ	268
§3. <i>Relocalisation du hors cadre en disponibilité</i>	186		
CHAPITRE 4			
DROIT D'APPEL	198		

SECTION 4**MESURES DE RÉDUCTION DES SURPLUS
OU DES MISES EN DISPONIBILITÉ**

<i>§1. Prime de séparation</i>	270
<i>§2. Congé de préretraite</i>	279
<i>§3. Relocalisation de l'administrateur en disponibilité</i>	286

CHAPITRE 3

DROIT D'APPEL	296
----------------------------	-----

SECTION 1

COMITÉ LOCAL	298
---------------------------	-----

SECTION 2

COMITÉ D'APPEL	302
-----------------------------	-----

SECTION 3

DÉLAIS	318
---------------------	-----

CHAPITRE 4

POLITIQUE DE GESTION	319
-----------------------------------	-----

CHAPITRE 5**AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI****SECTION 1**

VACANCES ANNUELLES	322
---------------------------------	-----

TITRE 4**DISPOSITIONS APPLICABLES AUX CADRES
D'ÉCOLE****CHAPITRE 1****EMPLOIS DE CADRE D'ÉCOLE****SECTION 1**

EMPLOIS À TEMPS PLEIN	330
------------------------------------	-----

SECTION 2

EMPLOIS À TEMPS PARTIEL	335
--------------------------------------	-----

CHAPITRE 2

STABILITÉ D'EMPLOI	336
---------------------------------	-----

SECTION 1

MESURES PRÉALABLES À LA MISE EN DISPONIBILITÉ	340
--	-----

SECTION 2

MISE EN DISPONIBILITÉ	345
------------------------------------	-----

SECTION 3

UTILISATION DU CADRE D'ÉCOLE EN DISPONIBILITÉ	349
--	-----

SECTION 4**MESURES DE RÉDUCTION DES SURPLUS
OU DES MISES EN DISPONIBILITÉ**

<i>§1. Prime de séparation</i>	351
<i>§2. Congé de préretraite</i>	360
<i>§3. Relocalisation du cadre d'école en disponibilité</i>	368

CHAPITRE 3

DROIT D'APPEL	379
----------------------------	-----

SECTION 1

COMITÉ DE RECOURS LOCAL	381
--------------------------------------	-----

SECTION 2

COMITÉ D'APPEL	385
-----------------------------	-----

SECTION 3

DÉLAIS	402
---------------------	-----

CHAPITRE 4

POLITIQUE DE GESTION	403
-----------------------------------	-----

CHAPITRE 5**AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI****SECTION 1**

VACANCES ANNUELLES	406
---------------------------------	-----

TITRE 5**DISPOSITIONS APPLICABLES AUX CADRES
DE CENTRE****CHAPITRE 1**

STRUCTURE ADMINISTRATIVE	413
---------------------------------------	-----

CHAPITRE 2

STABILITÉ D'EMPLOI	415
---------------------------------	-----

SECTION 1

MESURES PRÉALABLES À LA MISE EN DISPONIBILITÉ	419
--	-----

SECTION 2

MISE EN DISPONIBILITÉ	424
------------------------------------	-----

SECTION 3

UTILISATION DU CADRE DE CENTRE EN DISPONIBILITÉ	428
--	-----

SECTION 4	
MESURES DE RÉDUCTION DES SURPLUS OU DES MISES EN DISPONIBILITÉ	
§1. Prime de séparation	430
§2. Congé de préretraite	439
§3. Relocalisation du cadre de centre en disponibilité	446
CHAPITRE 3	
DROIT D'APPEL	456
SECTION 1	
COMITÉ LOCAL	458
SECTION 2	
COMITÉ D'APPEL	462
SECTION 3	
DÉLAIS	478
CHAPITRE 4	
POLITIQUE DE GESTION	479
CHAPITRE 5	
AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI	
SECTION 1	
VACANCES ANNUELLES	482
TITRE 6	
CHAPITRE 1	
DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES	490
SECTION 1	
DISPOSITIONS TRANSITOIRES	490
SECTION 2	
DISPOSITIONS FINALES	497
ANNEXE 1	
DÉFINITION DES EMPLOIS ET QUALIFICATIONS MINIMALES REQUISES	
ANNEXE 2	
PLAN DE CLASSIFICATION	
ANNEXE 3	
ÉCHELLES DE TRAITEMENT	
ANNEXE 4	
RÉGIME DE RETRAITE PROGRESSIVE	

ANNEXE 5
DROITS PARENTAUX

ANNEXE 6
FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

ANNEXE 7
RÉGIME DE CONGÉ SABBATIQUE À
TRAITEMENT DIFFÉRÉ

ANNEXE 8
PRÉRETRAITE GRADUELLE

ANNEXE 9
CADRE À TEMPS PARTIEL

ANNEXE 10
COMPOSITION DES COMITÉS
D'ÉLABORATION ET DE MODIFICATION
DES CONDITIONS D'EMPLOI DES
GESTIONNAIRES

ANNEXE 11
PLAN DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS
DE HORS CADRES ET DES
ADMINISTRATEURS DE LA COMMISSION
SCOLAIRE DE MONTRÉAL

ANNEXE 12
DISPOSITIONS PROVISOIRES APPLICABLES
LORS D'UN REGROUPEMENT D'UNE ÉCOLE
ET D'UN CENTRE

ANNEXE 13
RÉGIONS ADMINISTRATIVES

ANNEXE 14
RESPONSABLES DE CENTRE DANS
CERTAINS PÉNITENCIERS

TITRE 1

DISPOSITIONS APPLICABLES À L'ENSEMBLE
DES GESTIONNAIRES

CHAPITRE 1
APPLICATION

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

« administrateur »: une personne qui occupe un emploi de cadre des services ou de gérant;

« année de service »: toute période de 12 mois complets à l'emploi de la commission cumulée à temps plein ou à temps partiel;

« association d'administrateurs »: l'Association des cadres scolaires du Québec, l'Association des cadres de Montréal ou l'Association des administrateurs des écoles anglaises du Québec;

« association de cadres de centre »: l'Association des cadres scolaires du Québec, l'Association des directions d'école de Montréal, l'Association des administrateurs des écoles anglaises du Québec, la Fédération québécoise des directeurs et directrices d'établissement d'enseignement et ses associations des directeurs et directrices d'école ou l'Association québécoise du personnel de direction des écoles;

« association de cadres d'école »: la Fédération québécoise des directeurs et directrices d'établissement d'enseignement et ses associations des directeurs et directrices d'école, l'Association des directions d'école de Montréal, l'Association québécoise du personnel de direction des écoles, l'Association des administrateurs des écoles anglaises du Québec ou l'Association des cadres scolaires du Québec;

« association de hors cadres »: l'Association des directeurs généraux des commissions scolaires ou l'Association des directeurs généraux des commissions scolaires anglophones du Québec;

« cadre »: un administrateur, un cadre d'école ou un cadre de centre;

« cadre à temps partiel »: un cadre régulier dont la semaine normale de travail est égale ou supérieure à 40 % mais inférieure à 100 % de la semaine normale de travail du cadre à temps plein;

« cadre d'école »: un directeur d'école ou un directeur adjoint d'école;

« cadre de centre »: un directeur de centre ou un directeur adjoint de centre;

« centre »: un centre d'éducation des adultes ou un centre de formation professionnelle;

« commission »: une commission scolaire francophone, une commission scolaire anglophone ou la Commission scolaire du Littoral;

« directeur général adjoint à temps partiel »: une personne qui exerce un emploi de cadre des services, de cadre de centre ou de cadre d'école à temps plein tout en remplissant les tâches de la fonction de directeur général adjoint;

« fédérations d'employeurs »: l'Association québécoise des commissions scolaires et la Fédération des commissions scolaires du Québec;

« gestionnaire »: un administrateur, un hors cadre, un cadre d'école ou un cadre de centre;

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

« organisme du secteur de l'éducation »: une commission scolaire ou un collège d'enseignement général et professionnel;

« 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 universitaire au sens de la Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire;

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

« régions administratives »: les régions administratives précisées à l'annexe 13 du présent règlement;

« traitement »: la rémunération accordée à un gestionnaire selon les échelles de traitement qui font partie du présent règlement ou selon les articles 87 à 90, 99 ou 100, à l'exception des bonis forfaitaires, des montants forfaitaires, des suppléments annuels ou des primes de disparités régionales, le cas échéant.

2. Sauf disposition contraire, le présent règlement s'applique au gestionnaire régulier à temps plein.

Les seules dispositions qui s'appliquent à une personne affectée temporairement à un emploi de gestionnaire sont celles précisées aux articles 51 à 53.

Ce règlement, à l'exception du chapitre 2 des titres 3, 4 ou 5, s'applique au cadre à temps partiel, sous réserve des dispositions de l'annexe 9.

Les dispositions qui s'appliquent au responsable de centre établi dans les pénitenciers fédéraux situés au Québec sont précisées à l'annexe 14.

3. Les seules conditions d'emploi comportant le versement d'un bénéfice monétaire à un gestionnaire sont celles précisées au présent règlement.

4. Aux fins du présent règlement, sont constitués des comités par lesquels les associations représentatives des hors cadres, des administrateurs, des cadres d'école ou des cadres de centre participent, avec les représentants des fédérations d'employeurs et du Ministère, au niveau national, à l'élaboration et à la modification des conditions d'emploi des gestionnaires. Ces comités participent, en outre, à l'interprétation de ces conditions d'emploi et à l'étude de certaines modalités d'application. Chaque comité établit ses règles de fonctionnement.

Les comités constitués conformément au présent article sont les suivants:

- le Comité des directeurs généraux pour le groupe des hors cadres;
- le Comité consultatif des administrateurs pour le groupe des administrateurs;
- le Comité du personnel de direction d'école pour le groupe des cadres d'école;
- le Comité du personnel de direction de centre pour le groupe des cadres de centre.

La composition de chacun des comités est précisée à l'annexe 10.

CHAPITRE 2 CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET CLASSEMENT

SECTION 1 CLASSIFICATION DES EMPLOIS

5. Les emplois de gestionnaire comprennent les 4 catégories suivantes:

1^o la catégorie des emplois de hors cadre qui comprend les sous-catégories suivantes:

- niveau 1: directeur général;
- niveau 2: directeur général adjoint;

- conseiller-cadre à la direction générale.

2^o la catégorie des emplois d'administrateur qui comprend les sous-catégories suivantes:

- les cadres des services (niveau 1: directeur; niveau 2: coordonnateur; conseiller en gestion de personnel);
- les gérants (niveau 1: régisseur; niveau 2: contremaître).

3^o la catégorie des emplois de cadre d'école qui comprend les niveaux suivants:

- niveau 1: directeur d'école;
- niveau 2: directeur adjoint d'école.

4^o la catégorie des emplois de cadre de centre qui comprend les sous-catégories suivantes:

- les cadres de centre d'éducation des adultes (niveau 1: directeur; niveau 2: directeur adjoint);
- les cadres de centre de formation professionnelle (niveau 1: directeur; niveau 2: directeur adjoint).

6. Pour chaque emploi, on trouve à l'annexe 1 une définition générale servant de référence à la description des tâches des gestionnaires ainsi que les qualifications minimales requises pour l'exercice de cet emploi.

7. Exceptionnellement, dans le cas des hors cadres, des administrateurs ou des cadres de centre, à la suite d'un avis d'un comité de sélection formé par la commission selon lequel aucun des candidats qualifiés ne satisfait à l'ensemble des exigences requises par cette dernière pour l'emploi considéré et après avoir consulté les représentants locaux de l'association, la commission peut référer à ce comité un ou des candidats dont la formation 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.

8. Les modalités d'application de l'article 7 sont établies par la commission en consultation avec l'association selon la procédure précisée à l'article 321 pour les administrateurs et à l'article 481 pour les cadres de centre.

9. Exceptionnellement, dans le cas des cadres d'école, à la suite d'un avis d'un comité de sélection formé par la commission selon lequel aucun candidat, répondant aux qualifications requises, ne satisfait à l'ensemble des exigences requises par cette dernière pour l'emploi considéré, la commission peut référer à ce comité des candidats dont la formation complémentaire ou supérieure à celle requise, compense un nombre d'années d'expérience inférieur au minimum requis par les qualifications minimales, ou l'inverse, conformément à l'entente intervenue avec les représentants locaux de l'association sur les critères compensatoires concernant la formation et l'expérience.

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.

À défaut d'entente, la commission peut procéder à une affectation temporaire, pour une période maximale d'un an, parmi les candidats qui, de l'avis du comité, ont satisfait à l'ensemble des exigences requises par la commission.

10. Exceptionnellement, le comité paritaire, composé de représentants désignés par le comité intéressé décrit à l'annexe 10, peut, à la suite d'une demande écrite de la commission, attester que les qualifications de la personne répondant aux conditions suivantes, permettent de compenser l'absence de l'autorisation permanente d'enseigner comprise aux qualifications minimales requises pour certains emplois de gestionnaire décrits à l'annexe 1:

- détenir un permis d'enseigner délivré par le ministre, conformément au Règlement sur l'autorisation d'enseigner ou au Règlement sur le permis et le brevet d'enseignement (L.R.Q., c. I-13.3, a. 456, par. 1°);
- avoir enseigné un minimum de 3 ans.

La demande doit être transmise au directeur général de la Direction générale des relations du travail au Ministère, à l'adresse suivante:

Ministère de l'Éducation
Direction générale des relations du travail
150, boulevard René-Lévesque Est, 17^e étage
Québec (Québec)
G1R 5X1

11. Un gestionnaire qui exerçait, le 7 juillet 1984, un emploi de gestionnaire dans une commission est considéré comme ayant satisfait aux qualifications minimales requises pour cet emploi ou pour tout autre emploi de

gestionnaire de même niveau ou de niveau inférieur dans un même champ d'activité pour toutes les commissions.

12. Le plan de classification des emplois des gestionnaires comprend les emplois, les classifications et les classes.

13. Les classifications sont déterminées pour chaque niveau de gestion en fonction de la nature et de la complexité des responsabilités inhérentes à chaque emploi.

14. Le plan de classification des emplois des gestionnaires, à l'exception de celui des hors cadres et des administrateurs de la Commission scolaire de Montréal, est présenté à l'annexe 2.

15. Le plan de classification des emplois des hors cadres et des administrateurs de la Commission scolaire de Montréal est présenté à l'annexe 11.

16. Les classes sont déterminées en fonction du nombre d'élèves, de l'effectif adulte ou d'autres critères particuliers à certains emplois.

SECTION 2 CLASSEMENT

17. Le classement d'un gestionnaire est déterminé en fonction de la classification et de la classe applicables à l'emploi considéré, conformément au plan de classification des emplois.

18. La majorité des élèves, soit à l'enseignement primaire ou soit à l'enseignement secondaire, détermine l'ordre d'enseignement primaire ou secondaire de l'école aux fins de classement d'un cadre d'école.

19. Lorsqu'un cadre cumule les fonctions de plus d'un emploi de gestionnaire, la classification la plus élevée s'applique.

§1. Classe applicable à un emploi de hors cadre ou d'administrateur

20. La classe est déterminée selon les modalités suivantes:

1° selon le nombre d'élèves, pour les emplois dont la responsabilité s'applique uniquement à ces élèves;

2° selon l'effectif adulte, pour les emplois dont la responsabilité s'applique uniquement à cet effectif;

3° selon le nombre d'élèves et l'effectif adulte, pour les emplois dont la responsabilité s'applique à ces deux groupes;

4° selon une classe unique, pour l'emploi de conseiller en gestion du personnel ou les emplois de gérant dont la classification est CO2 ou CO3;

5° selon le nombre d'élèves transportés, pour les emplois de régisseur des services du transport et d'adjoint au régisseur des services du transport, sous réserve que chaque élève transporté le matin et le soir compte pour 1 élève et que chaque élève transporté le matin, le midi et le soir compte pour 1,5 élève.

21. Le nombre d'élèves correspond aux élèves inscrits au 30 septembre dans les écoles de la commission. Dans le cas de l'adjoint administratif d'école, il s'agit du nombre d'élèves de l'école à laquelle il est affecté et les règles de pondération précisées à l'article 24 s'appliquent.

22. Dans le cas de l'adjoint administratif de centre d'éducation des adultes, l'effectif adulte se calcule selon le nombre d'heures-groupe de formation pour les adultes inscrits dans le centre d'éducation des adultes pour l'année scolaire précédente; dans le cas du cadre des services de l'éducation des adultes, l'effectif adulte se calcule selon le nombre d'heures-groupe de formation pour les adultes inscrits dans l'ensemble des centres d'éducation des adultes, sous la responsabilité de la commission, pour l'année scolaire précédente.

Dans le cas de l'adjoint administratif de centre de formation professionnelle, la classe est déterminée conformément aux dispositions de l'article 26.

23. Les heures-groupe de formation comprennent notamment les programmes de formation générale, les programmes de formation professionnelle et les programmes d'éducation populaire.

Chaque 900 heures-élève de formation pour adulte compte pour un élève.

Le nombre d'heures-élèves de formation s'obtient en multipliant par 17 le nombre total d'heures-groupe de formation pour l'année.

§2. *Classe applicable à un emploi de cadre d'école*

24. La classe est déterminée en fonction du nombre d'élèves inscrits dans l'école au 30 septembre, compte tenu des règles de pondération suivantes:

1° dans une école primaire où l'on dispense également l'enseignement secondaire, chaque élève du secondaire compte pour 1,25 élève;

2° lorsque l'école compte des classes de l'éducation préscolaire autorisées par le ministre à recevoir des enfants de 4 ans qui fréquentent la classe l'avant-midi et l'après-midi ou lorsque l'école compte des élèves de 5 ans des classes de l'éducation préscolaire à temps plein, chaque élève compte pour 1,50 élève;

3° lorsque l'école compte des élèves identifiés comme souffrant de troubles légers d'apprentissage, chaque élève compte pour 1,50 élève;

4° lorsque l'école compte des élèves identifiés comme étant en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, autres que ceux mentionnés au paragraphe 3°, chaque élève compte pour 2,00 élèves;

5° lorsque l'école compte des élèves inscrits dans une classe d'accueil autorisée par le ministre, chaque élève compte pour 2,00 élèves.

§3. *Classe applicable à un emploi de cadre de centre*

25. Pour les cadres de centre de l'éducation des adultes, la classe est déterminée selon l'effectif adulte qui fréquente le centre d'éducation des adultes calculé conformément aux articles 22 et 23.

26. Pour les cadres de centre de formation professionnelle, la classe est déterminée selon l'effectif qui fréquente le centre de formation professionnelle.

L'effectif en formation professionnelle se calcule selon le nombre d'heures-groupe de formation pour les élèves et les adultes qui fréquentent le centre de formation professionnelle; ces heures-groupe de formation sont calculées conformément à l'article 23.

§4. *Changement de classe*

27. Le changement de classe qui résulte de l'application de cette section prend effet au 1^{er} juillet de l'année scolaire en cours.

SECTION 3

DISPOSITIONS PROVISOIRES APPLICABLES LORS D'UN REGROUPEMENT D'UNE ÉCOLE ET D'UN CENTRE SOUS UNE DIRECTION UNIQUE

28. L'annexe 12 s'applique aux cadres et aux adjoints administratifs visés par le regroupement d'une école et d'un centre sous une direction unique.

CHAPITRE 3 RÉMUNÉRATION

SECTION 1 DÉTERMINATION DU TRAITEMENT

29. Lorsque l'application de l'une ou l'autre des règles de la présente section a pour effet de déterminer un traitement inférieur au minimum ou supérieur au maximum de l'échelle de traitement applicable, le traitement du gestionnaire correspond à ce minimum ou à ce maximum, selon le cas.

§1. Détermination du traitement lors d'une première affectation à un emploi d'administrateur, de cadre d'école ou de cadre de centre

30. Le traitement de la personne déjà à l'emploi d'un organisme du secteur de l'éducation dans la catégorie du personnel enseignant, du personnel professionnel ou du personnel de soutien, est déterminé selon l'une ou l'autre des situations suivantes:

1° lorsqu'il s'agit d'un professionnel qui est affecté à un emploi de conseiller en gestion de personnel, le traitement qu'il recevait est augmenté de 5 % du maximum de la nouvelle échelle de traitement qui lui est applicable;

2° dans tous les autres cas, le traitement que la personne recevait est augmenté de 10 % du maximum de la nouvelle échelle de traitement qui lui est applicable.

Lorsque le résultat obtenu est supérieur au maximum de la nouvelle échelle de traitement, la personne reçoit, pour les 12 mois qui suivent la date de son affectation, un montant forfaitaire égal au traitement qu'elle recevait augmenté de 5 % ou de 10 %, selon le cas, moins le maximum de la nouvelle échelle de traitement. Ce montant forfaitaire ne s'applique qu'une seule fois.

31. Le traitement de la personne qui n'était pas à l'emploi d'un organisme du secteur de l'éducation est déterminé en tenant compte de sa formation et de son expérience.

§2. Détermination du traitement lors d'une première affectation à un emploi de hors cadre

32. Le traitement de la personne déjà à l'emploi d'un organisme du secteur de l'éducation dans la catégorie du personnel de cadre, du personnel enseignant ou du personnel professionnel, est déterminé ainsi: le traitement qu'il recevait augmenté de 10 % du maximum de la nouvelle échelle de traitement qui lui est applicable.

Lorsque le résultat obtenu est supérieur au maximum de la nouvelle échelle de traitement, la personne reçoit, pour les 12 mois qui suivent la date de son affectation, un montant forfaitaire égal au traitement qu'elle recevait augmenté du taux d'augmentation accordé, moins le maximum de la nouvelle échelle de traitement. Ce montant forfaitaire ne s'applique qu'une seule fois.

33. Le traitement d'un hors cadre qui n'était pas à l'emploi d'un organisme du secteur de l'éducation est déterminé en tenant compte de sa formation et de son expérience ainsi que de la nouvelle échelle de traitement qui lui est applicable.

§3. Détermination du traitement lors de toute autre affectation à un emploi de gestionnaire, à l'exception d'une première affectation à un emploi de hors cadre

34. Le traitement du gestionnaire est déterminé selon l'une ou l'autre des situations suivantes:

1° le maximum de la nouvelle échelle de traitement applicable est supérieur au maximum de l'échelle de traitement qui lui était applicable:

dans ce cas, le traitement qu'il recevait est augmenté de 5 % du maximum de la nouvelle échelle de traitement qui lui est applicable.

Lorsque le résultat obtenu est plus élevé que le maximum de la nouvelle échelle de traitement, le gestionnaire reçoit, pour les 12 mois qui suivent la date de l'affectation, un montant forfaitaire égal au traitement qu'il recevait augmenté de 5 % moins le maximum de la nouvelle échelle de traitement. Ce montant forfaitaire ne s'applique qu'une seule fois;

2° le maximum de la nouvelle échelle de traitement applicable est égal au maximum de l'échelle de traitement qui lui était applicable:

dans ce cas, le traitement qu'il recevait est maintenu;

3° le maximum de la nouvelle échelle de traitement applicable est inférieur au maximum de l'échelle de traitement qui lui était applicable:

dans ce cas, le traitement qu'il recevait est diminué du plus petit des deux montants suivants:

a) la différence entre le maximum de l'échelle de traitement qui lui était applicable et le maximum de la nouvelle échelle de traitement;

b) 5 % de son traitement.

35. Le mécanisme de réajustement de traitement précisé à la section 5 du présent chapitre s'applique au cadre, sauf lorsque l'affectation résulte d'une demande expresse du cadre ou d'une mesure disciplinaire; dans ces derniers cas, l'application de ce mécanisme par la commission est facultative.

36. Le hors cadre, visé par le paragraphe 3^o de l'article 34, bénéficie du mécanisme de réajustement de traitement décrit à la section 5 lorsqu'il est affecté à un même emploi. Dans les autres cas, les dispositions mentionnées aux articles 146 et 147 ou 151 et 152 s'appliquent.

§4. Détermination du traitement lors d'un changement de classe qui résulte de la variation du nombre d'élèves ou de l'effectif adulte

37. Lorsque la classe est modifiée à la suite d'une augmentation ou d'une diminution du nombre d'élèves ou de l'effectif adulte, le traitement du gestionnaire est déterminé selon l'une ou l'autre des situations suivantes:

1^o le maximum de la nouvelle échelle de traitement applicable est supérieur au maximum de l'échelle de traitement qui lui était applicable:

dans ce cas, son traitement est déterminé en ajoutant au traitement qu'il recevait un montant égal à la différence entre ces deux maximums.

2^o le maximum de la nouvelle échelle de traitement applicable est inférieur au maximum de l'échelle de traitement qui lui était applicable:

dans ce cas, le traitement qu'il recevait est maintenu s'il est égal ou inférieur au maximum de la nouvelle échelle de traitement. Il correspond à ce maximum s'il est supérieur.

38. Le mécanisme de réajustement de traitement précisé à la section 5 de ce chapitre s'applique au gestionnaire visé par le paragraphe 2^o de l'article 37, le cas échéant.

§5. Détermination du traitement lors de la révision du traitement

39. Sauf disposition contraire, la présente sous-section s'applique au gestionnaire qui est en fonction la veille et le jour de la date de la révision du traitement.

40. S'il y a un mouvement de personnel à la date de la révision du traitement, les dispositions de cette sous-section s'appliquent préalablement à la sous-section 3 ou 4, selon le cas, de la présente section.

41. Le gestionnaire dont le rendement est jugé insatisfaisant n'a pas droit à l'application des dispositions de la présente sous-section.

42. Lorsqu'il y a coïncidence de dates entre la révision du traitement à la suite du redressement des échelles de traitement et la révision du traitement au 1^{er} avril, les taux d'augmentation s'additionnent et la somme de ces taux s'applique au traitement du gestionnaire au 31 mars.

43. Révision du traitement à la suite du redressement des échelles de traitement:

Le traitement du gestionnaire est augmenté, à la date du redressement des échelles de traitement, du taux d'augmentation précisé à l'annexe 3, lorsqu'un tel taux d'augmentation est déterminé.

44. Révision du traitement au 1^{er} avril:

i. Règle générale

Le traitement du gestionnaire qui est inférieur au maximum de l'échelle de traitement de sa classe d'emploi au 31 mars de l'année considérée, est augmenté de 4 % au 1^{er} avril qui suit, sans toutefois excéder le maximum de l'échelle de traitement de sa classe d'emploi.

ii. Règles applicables à certains gestionnaires en congé pour invalidité

Les dispositions de l'article 43 et du paragraphe i) du présent article s'appliquent au gestionnaire qui est en congé pour invalidité totale à la date de la révision du traitement, dont la période d'invalidité totale à cette date est égale ou inférieure à 104 semaines, et qui a été en fonction au moins 6 mois au cours de la période du 1^{er} avril au 31 mars de l'année précédente, sous réserve de l'application de l'article 41.

§6. Détermination du traitement au retour d'un congé pour invalidité totale de longue durée

45. La présente sous-section s'applique lors du retour d'un gestionnaire d'un congé pour invalidité totale qui se termine après la période des 104 premières semaines d'invalidité totale, lorsque ce retour s'effectue dans le même emploi ou pour déterminer le traitement du gestionnaire avant son affectation à un autre emploi de gestionnaire, le cas échéant.

46. Le traitement du gestionnaire, dans l'échelle de traitement qui lui est applicable, est déterminé en maintenant la même position relative de son traitement de référence au terme des 104 premières semaines d'invalidité

dité totale par rapport à l'échelle de traitement qui lui était applicable à ce terme.

§7. Détermination du traitement d'un directeur général adjoint qui exerce les fonctions de directeur général

47. La présente sous-section s'applique au directeur général adjoint qui exerce de façon continue depuis plus d'un mois les fonctions de directeur général en cas d'empêchement d'agir de ce dernier.

48. La rémunération du directeur général adjoint comprend son traitement et les montants forfaitaires, le cas échéant, qu'il recevrait s'il était nommé à titre régulier dans l'emploi de directeur général. Cette rémunération s'applique à compter de la date du début du remplacement et pour sa durée. Le supplément annuel applicable au directeur général adjoint à temps partiel est compris dans cette rémunération.

Advenant que le directeur général adjoint soit nommé à titre régulier dans l'emploi de directeur général, il continuerait de recevoir cette rémunération.

SECTION 2 CUMUL TEMPORAIRE D'EMPLOIS DE GESTIONNAIRE

49. Un gestionnaire qui exerce de façon temporaire, depuis au moins 2 mois, en plus de son emploi habituel, un autre emploi de gestionnaire à temps plein à la demande de sa commission, reçoit une rémunération additionnelle égale à 5 % de son traitement. Cette rémunération additionnelle est versée sous la forme d'un montant forfaitaire selon les mêmes modalités que celles relatives au versement de son traitement, et ce, à compter du troisième mois de ce cumul d'emplois, jusqu'au terme de celui-ci.

SECTION 3 SUPPLÉMENT ANNUEL APPLICABLE AU DIRECTEUR GÉNÉRAL ADJOINT À TEMPS PARTIEL

50. Un cadre qui, tout en exerçant sa fonction à temps plein, est nommé directeur général adjoint à temps partiel pour remplacer le directeur général en cas d'absence ou d'empêchement de ce dernier ou pour représenter la direction générale sur une base sectorielle, reçoit, à compter du 1^{er} juillet 1998, un supplément annuel égal à 2 300 \$ lorsque la commission scolaire compte moins de 15 000 élèves ou à 2 800 \$ lorsqu'elle compte 15 000 élèves ou plus.

SECTION 4 AFFECTATION TEMPORAIRE OU ADMINISTRATIVE

§1. Affectation temporaire

51. Sauf pour le cas du directeur général adjoint visé par l'article 47, l'affectation temporaire s'applique à une personne qui occupe temporairement un emploi de gestionnaire, en l'absence du titulaire, ou à une personne qui occupe temporairement un emploi vacant de gestionnaire.

52. La rémunération de la personne affectée temporairement comprend le traitement et les montants forfaitaires, le cas échéant, qu'elle recevrait si elle était nommée à titre régulier dans l'emploi qu'elle occupe et ce, pour la durée de l'affectation temporaire.

Advenant que la personne soit nommée à titre régulier dans l'emploi, elle continuerait de recevoir cette rémunération.

53. Lorsque la personne n'est pas à l'emploi de la commission au moment de son affectation temporaire, elle reçoit, en sus de sa rémunération, un montant forfaitaire égal à 19 % de son traitement pour compenser l'absence de toute autre condition de travail, y compris les vacances et les jours fériés. Ce montant forfaitaire est établi au prorata de la durée de l'affectation temporaire et est versé selon les mêmes modalités que celles relatives au versement du traitement.

Malgré l'alinéa précédent, lorsque la durée de l'affectation temporaire est d'au moins une année, les régimes d'assurance précisés à la section 7 du présent chapitre s'appliquent au gestionnaire pour la durée de l'affectation temporaire. Dans ce cas, le montant forfaitaire est égal à 13 %.

§2. Affectation administrative

54. L'affectation administrative s'applique au cadre qui est affecté à titre provisoire à un emploi décrit à l'annexe 1, qui comporte une échelle de traitement inférieure et qui exige la compétence du cadre.

55. Le cadre ainsi affecté continue de recevoir, à compter de la date de son affectation administrative, le même traitement que celui applicable à sa classification antérieure.

SECTION 5 MÉCANISME DE RÉAJUSTEMENT DE TRAITEMENT

56. La présente section s'applique au gestionnaire visé par une disposition du présent règlement permettant l'application du mécanisme de réajustement de traitement.

Cette section s'applique également au gestionnaire qui est affecté à un emploi de professionnel, d'enseignant ou du personnel de soutien, sauf lorsque l'affectation résulte d'une demande expresse du gestionnaire ou d'une mesure disciplinaire; dans ces derniers cas, l'application de la présente section par la commission est facultative.

Toutefois, la présente section ne s'applique pas dans le cas d'un mouvement de personnel relié aux sous-sections 1 et 2 de la section 7 du présent chapitre.

57. Le gestionnaire reçoit un montant forfaitaire égal à la différence positive entre le traitement qu'il recevait avant son affectation et celui qu'il reçoit après son affectation.

Ce montant forfaitaire est rajusté selon l'évolution du traitement du gestionnaire dans l'emploi visé par son affectation.

Le montant forfaitaire est versé selon les mêmes modalités que celles relatives au versement du traitement du gestionnaire et s'applique à la cotisation à son régime de retraite.

58. Sauf disposition contraire, l'application du mécanisme de réajustement de traitement ne peut excéder 2 ans pour une même affectation.

SECTION 6 DISPARITÉS RÉGIONALES

59. Les dispositions concernant les disparités régionales applicables au groupe des professionnels de la commission s'appliquent au gestionnaire.

SECTION 7 AVANTAGES SOCIAUX

§1. Régimes d'assurance

60. Dans les sous-sections 1 et 2 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 au gestionnaire pendant une période d'absence couverte par l'assurance-salaire de courte durée 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 du mécanisme de réajustement de traitement pour la période pendant laquelle ce montant forfaitaire est accordé, le cas échéant;

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

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

61. Sauf disposition contraire, le gestionnaire est protégé par les régimes d'assurance suivants:

1° Régimes 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° Régimes assurés auprès de l'assureur et précisés à la police maîtresse des régimes d'assurance et aux articles 83 à 94:

a) régimes obligatoires de base:

i. un régime d'assurance-vie;

ii. un régime d'assurance accident-maladie. Ce régime ne s'applique toutefois pas au gestionnaire 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) 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.

62. Le gestionnaire 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, le gestionnaire qui occupait antérieurement une fonction dans un organisme du secteur public ou 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.

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

64. Lors d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement d'une durée inférieure à 30 jours, le gestionnaire 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 qu'un congé partiel sans traitement, s'échelonne sur une période de 30 jours ou plus, ou lors de toute autre absence sans traitement, la participation du gestionnaire au régime uniforme d'assurance-vie est maintenue. De plus, le gestionnaire maintient sa participation au régime obligatoire de base d'assurance accident-maladie en versant sa cotisation et la contribution de la commission à ce régime et il peut, s'il en fait la demande à la commission 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 mentionnées à la police maîtresse.

Lorsque le congé partiel sans traitement s'échelonne sur une période de 30 jours ou plus, la participation du gestionnaire aux régimes d'assurance est maintenue sur

la base du temps travaillé. Toutefois, le gestionnaire 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 la commission à ces régimes sur la base du temps non travaillé, à l'exclusion de la contribution de la commission au régime obligatoire de base d'assurance accident-maladie qui continue d'être assumée par cette dernière.

Le gestionnaire 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 en versant la prime établie par le Conseil du trésor pour couvrir le coût 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 débuter à la date de la fin du congé ou de l'absence.

65. Le gestionnaire qui est affecté à un emploi dans la catégorie 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 l'affectation et d'en faire la demande à la commission avant cette date.

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

1. Régimes assurés par le gouvernement du Québec

a) Régime uniforme d'assurance-vie

66. Le gestionnaire à temps plein ou le gestionnaire à temps partiel, dont la semaine normale de travail est égale ou supérieure à 70 % de celle du gestionnaire à temps plein, bénéficie d'une assurance-vie de 6 400 \$ payable à sa succession.

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

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

2° la date de la prise de la retraite.

b) Régime d'assurance-salaire de courte durée

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

69. Pendant la 1^{re} semaine d'invalidité totale, le gestionnaire reçoit le salaire auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail.

70. À compter de la 2^e semaine d'invalidité totale, et jusqu'à concurrence de 26 semaines du début de l'invalidité totale, le gestionnaire reçoit une prestation d'assurance-salaire égale à 80 % de son salaire. Dans le cas du gestionnaire 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, le gestionnaire reçoit une prestation d'assurance-salaire égale à 70 % de son salaire. Dans le cas du gestionnaire qui est en congé sans traitement à temps partiel, la prestation est égale à 70 % de son salaire au prorata du temps travaillé.

71. 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 gestionnaire 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.

72. 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 à l'emploi régulier du gestionnaire. 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 le gestionnaire, 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 pé-

riode d'invalidité totale. Cependant, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, la période pendant laquelle le gestionnaire reçoit des traitements ou des soins médicaux en vue de sa réhabilitation est reconnue comme une période d'invalidité totale.

73. Le gestionnaire en invalidité totale qui reçoit un traitement ou une prestation d'assurance-salaire fournit les informations et les pièces justificatives requises par la commission ou son mandataire (l'assureur ou toute firme d'experts-conseils) aux fins de vérifier s'il satisfait à la définition d'invalidité totale, pour en établir la cause et la durée, et s'il consent à se soumettre, aux frais de la commission, à toute expertise médicale auprès du médecin désigné par la commission.

Le gestionnaire 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 2 de la présente section.

74. Le gestionnaire invalide continue de participer au régime de retraite et aux régimes d'assurance. À compter de la 2^e semaine d'invalidité totale, le gestionnaire 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 du gestionnaire aux régimes assurés obligatoires de base est à la charge de la commission.

75. Le salaire et les prestations versés par l'application des articles 69 et 70 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.

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

77. Le versement du salaire et des prestations d'assurance-salaire est effectué directement par la commission si le gestionnaire présente les pièces justificatives exigibles en vertu de l'article 73.

78. La commission peut exiger du gestionnaire qui revient d'un congé pour 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 désigné par la commission est contraire à celui du médecin consulté par le gestionnaire, ces deux médecins s'entendent sur le choix d'un troisième médecin payé à parts égales par la commission et le gestionnaire et dont la décision est sans appel.

79. Un gestionnaire qui reçoit une prestation d'assurance-salaire peut, après entente avec sa commission, bénéficié 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, le gestionnaire reçoit son 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.

80. Le gestionnaire 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, le gestionnaire 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 du gestionnaire s'entend de son traitement brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au régime de rentes du Québec, au régime de retraite, au régime d'assurance-emploi et aux régimes d'assurance.

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

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

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

3^o la date du début de son congé de préretraite totale;

4^o la date de la prise de la retraite.

c) Régime de rentes de survivants

82. 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 et modifiée par ses décisions numéro 189727 du 17 décembre 1996 et numéro 191051 du 28 octobre 1997, s'appliquent au gestionnaire, sous réserve des dispositions suivantes:

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

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

« salaire »:

— pour une invalidité qui a débuté après le 31 décembre 1981, il s'agit du salaire qui est précisé à l'article 60 du présent règlement ainsi que, le cas échéant, de la prestation du régime complémentaire obligatoire d'assurance-salaire de longue durée;

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

3^o l'article 25 de la directive est remplacé par les articles 213, 315, 399 ou 475, selon le cas, du présent règlement.

2. Régimes assurés auprès de l'assureur

83. Les dispositions de l'article 84 et des articles 86 à 93 s'appliquent au gestionnaire qui devient en invalidité totale après le 31 mars 1994.

84. Aux fins des articles 86 à 92 et de la sous-section 2 de la présente section, on entend par:

« emploi » ou « emploi de réadaptation »: un emploi que le gestionnaire est considéré raisonnablement apte à occuper compte tenu de son éducation, de son entraîne-

ment 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 de gestionnaire, un emploi de professionnel, d'enseignant ou, dans le cas d'un gérant, un emploi de soutien technique, administratif ou d'ouvrier;

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

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

85. 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.

86. Lorsque la commission reçoit un avis de l'assureur à l'effet que le gestionnaire ne satisfait pas 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 le gestionnaire satisfait à cette définition, et ce, conformément à la convention d'arbitrage médical convenue avec l'assureur et à la condition que le gestionnaire 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 au gestionnaire.

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

Le gestionnaire 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 aucuns frais.

87. Le gestionnaire 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° le gestionnaire a adhéré à la convention d'arbitrage médical convenue avec l'assureur;

2° le désaccord entre la commission et l'assureur ou entre le gestionnaire 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.

88. Lorsque le Tribunal d'arbitrage médical confirme que le gestionnaire ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale, le versement des contributions de la commission et des cotisations du gestionnaire 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 le gestionnaire 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 le gestionnaire, 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 du gestionnaire, 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 au gestionnaire, le cas échéant, les frais d'arbitrage et d'examen médical assumés.

89. Le gestionnaire qui accepte l'emploi offert par la commission en vertu des dispositions précisées aux articles 84 à 92 reçoit le classement et le traitement correspondant à son nouvel emploi.

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

90. Pendant la période d'attente d'un emploi, lorsque la commission et le gestionnaire sont d'accord avec la décision de l'assureur à l'effet que le gestionnaire ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale, ou à la date de la décision du Tribunal d'arbitrage médical à cet effet, le gestionnaire reçoit un traitement égal à la prestation; les cotisations du gestionnaire et les 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 du gestionnaire pendant cette période.

91. Le gestionnaire 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 administrative, sauf pendant la période où il a soumis au Tribunal d'arbitrage médical son désaccord avec l'assureur. Le refus du gestionnaire d'accepter l'emploi offert entraîne son congédiement. Avant de procéder au congédiement, la commission fait parvenir un avis de 15 jours ouvrables au gestionnaire, avec copie au comité précisé à l'article 93.

Pendant ce délai, ce comité peut intervenir, conformément à l'article 93.

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

92. Le versement au gestionnaire 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.

93. 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, du gestionnaire et de l'assureur en suggérant des solutions appropriées aux intervenants, notamment dans les cas de retour au travail pouvant impliquer l'utilisation temporaire des services du gestionnaire ou son déménagement. Ce comité est composé:

- d'un représentant désigné par les associations de hors cadres;
- d'un représentant désigné par les associations d'administrateurs et les associations de cadres de centre;
- d'un représentant désigné par les associations de cadres d'école;
- 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.

94. 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 gestionnaire invalide à cette même date et l'article 63 ne s'applique pas à ce gestionnaire.

§2. Réadaptation

95. Le gestionnaire est admissible à la réadaptation s'il répond aux critères d'admissibilité suivants:

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

2° l'invalidité totale du gestionnaire 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.

iii. un montant total de prestations au sens du RRCE qui correspond à 70 % du traitement admissible moyen servant au calcul de la pension de ce régime.

Malgré le premier alinéa, le gestionnaire 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 le gestionnaire n'est pas apte à la réadaptation.

96. Le gestionnaire 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 le gestionnaire au début de l'invalidité totale.

97. La période pendant laquelle le gestionnaire 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.

98. Le gestionnaire 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.

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 aux articles 74 et 75 du présent règlement.

Toutefois, le gestionnaire 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.

99. Le gestionnaire dont la réadaptation s'effectue partiellement après la 104^e semaine d'invalidité totale bénéficie des dispositions précisées à l'article 98 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 gestionnaire 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. Par ailleurs, le gestionnaire 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.

100. Le gestionnaire 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 presta-

tion du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée.

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

102. Le gestionnaire 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 du gestionnaire 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.

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

Dans ce cas, le gestionnaire continue de recevoir une prestation égale à 90 % du traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail dans son emploi, jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de l'invalidité.

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

À la fin des 104 premières semaines de la première invalidité totale, le gestionnaire dont la réadaptation s'est effectuée dans un emploi de réadaptation se voit attribuer un nouveau classement, conformément à l'article 102.

§3. Jours de congés de maladie

Remboursement des jours de congés de maladie

104. Le gestionnaire qui, en vertu d'une résolution ou d'un règlement de la commission, bénéficiait de jours de congés de maladie monnayables conserve le droit au

remboursement des jours monnayables accumulés à la date d'entrée en vigueur des régimes d'assurance, soit le 1^{er} janvier 1974, ou à la date de son entrée en fonction, étant entendu que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après la date d'entrée en vigueur des régimes d'assurance.

105. Les conditions et les modalités du remboursement des jours monnayables sont celles qui ont été établies par résolution ou par règlement de la commission avant le 25 janvier 1972 pour le gestionnaire en fonction comme cadre ou hors cadre à la date d'entrée en vigueur des régimes d'assurance.

Pour le gestionnaire qui est entré en fonction comme cadre ou hors cadre après l'entrée en vigueur des régimes d'assurance et qui a accumulé des jours de congés de maladie monnayables, le remboursement des jours monnayables se fait selon les modalités et les conditions applicables au moment où ces jours ont été arrêtés.

106. Les dispositions de cette sous-section n'ont pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée pour des jours monnayables dont la valeur a été déterminée par résolution ou règlement de la commission.

107. Pour la période du 1^{er} juillet 1998 au 30 juin 1999, la commission peut, à la suite d'une demande à cet effet par le gestionnaire, procéder, en tout ou en partie, au paiement des jours de congés de maladie non monnayables à son crédit, lorsque le gestionnaire quitte sa commission pour un congé de préretraite ou pour sa retraite. La valeur de ces jours est établie conformément à l'article 110.

Utilisation des jours de congés de maladie

108. Les jours de congés de maladie monnayables ou non monnayables, au crédit du gestionnaire, peuvent être utilisés aux fins suivantes:

1^o pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures, conformément aux dispositions relatives aux régimes de retraite;

2^o pour prendre une préretraite totale ou une préretraite graduelle selon les dispositions de l'annexe 8;

3^o pour s'ajouter aux vacances du gestionnaire, après entente entre le gestionnaire et la commission;

4^o pour tout motif d'utilisation mentionné au présent règlement;

5^o pour combler la différence entre la prestation d'assurance-salaire de courte durée mentionnée à l'article 70 et le salaire que le gestionnaire recevrait s'il n'était pas en invalidité.

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

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

111. Le gestionnaire 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 108 et 112, sans toutefois que cette préretraite totale n'excède la date de terminaison de la prestation de ce régime qui lui aurait autrement été applicable.

112. Le gestionnaire qui est en congé de préretraite en raison de l'utilisation de ses jours de congés de maladie a droit aux avantages précisés à ce règlement, à l'exception notamment de l'assurance-salaire, des primes concernant les disparités régionales et des droits parentaux, pourvu que ces avantages soient compatibles avec la nature du congé.

§4. Régime de retraite

113. Le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics s'applique au gestionnaire sous réserve des articles 1 à 13 de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (L.R.Q., c. R-10).

SECTION 8 FRAIS DE REPRÉSENTATION

114. La commission établit sa politique de représentation concernant ses gestionnaires.

115. Le gestionnaire a droit au remboursement de frais de représentation, conformément à la politique en vigueur à la commission, sur présentation de pièces justificatives.

SECTION 9

CONGÉS POUR AFFAIRES PROFESSIONNELLES OU POUR CHARGE PUBLIQUE

116. Le gestionnaire qui entend briguer une charge publique obtient, sur demande écrite, un congé sans traitement durant la période de temps requise aux fins de sa candidature et, le cas échéant, de sa charge.

117. La commission peut libérer, pour une période déterminée, le gestionnaire appelé par son association professionnelle à occuper un poste au sein de cette association.

118. Le gestionnaire qui bénéficie d'un congé pour affaires professionnelles ou pour occuper une charge publique doit s'entendre au préalable avec la commission sur les modalités d'une telle libération et de son retour éventuel au travail.

SECTION 10

TRANSFERT DE CERTAINS BÉNÉFICES À UNE AUTRE COMMISSION

119. Cette section s'applique au gestionnaire qui, à la suite d'une démission, est engagé comme gestionnaire par une autre commission.

120. Aux fins des vacances, le changement de commission n'interrompt pas la période de service continu au crédit du gestionnaire.

121. Aux fins de la stabilité d'emploi, le gestionnaire qui a complété deux années de service continu à l'emploi de sa commission précédente est réputé avoir complété cette période à sa nouvelle commission.

122. Le gestionnaire peut transférer, en tout ou en partie, les jours de congés de maladie monnayables à son crédit et le montant correspondant à la valeur de ces jours au moment du transfert à la condition qu'il en fasse la demande et qu'elle soit acceptée par les deux commissions. Dans ce cas, un document attestant le nombre de jours monnayables et le montant transférés est préparé par la commission que le gestionnaire quitte et transmis à la nouvelle commission.

123. Le gestionnaire peut transférer, en tout ou en partie, les jours de congés de maladie non monnayables à son crédit et attestés par la commission qu'il quitte, à la condition qu'il en fasse la demande et qu'elle soit acceptée par la commission qui l'engage. Dans ce cas, un document attestant le nombre de jours non monnayables transférés est préparé par la commission que le gestionnaire quitte et transmis à la nouvelle commission.

124. Les dispositions de ce règlement concernant le comité d'appel s'appliquent au gestionnaire qui fait l'objet d'un non-renouvellement, d'une résiliation d'engagement ou d'un congédiement pendant sa période de probation à la nouvelle commission, à la condition qu'il remplisse l'une ou l'autre des 2 conditions suivantes à la date de son entrée en fonction à la nouvelle commission:

a) avoir satisfait à la période de probation à la commission précédente;

b) avoir complété 2 années de service continu comme gestionnaire à la commission précédente.

125. Les frais de déménagement précisés à l'annexe 6 peuvent s'appliquer en tout ou en partie à la suite d'une demande du gestionnaire acceptée par la commission qui l'engage. Dans ce cas, malgré l'article 14 de cette annexe, le remboursement des frais de déménagement est effectué par la commission qui l'engage.

126. Le gestionnaire qui participe au régime de congé sabbatique à traitement différé au moment de sa démission peut maintenir sa participation à ce régime à la condition qu'une demande à cet effet soit acceptée par la commission scolaire qui l'engage.

CHAPITRE 4

DÉVELOPPEMENT DES GESTIONNAIRES

SECTION 1

ÉVALUATION

127. La commission doit se doter d'un système d'évaluation concernant ses gestionnaires.

SECTION 2

PERFECTIONNEMENT

128. Le perfectionnement a pour objet de permettre à un gestionnaire:

1° d'acquérir ou d'approfondir les connaissances nécessaires à l'accomplissement, dans une organisation, d'une fonction décrite au présent règlement;

2° d'acquérir de nouvelles habilités ou de développer de nouvelles attitudes reliées à l'évolution de la carrière de gestionnaire.

129. Le Ministère et les commissions doivent faciliter la participation des gestionnaires à diverses activités de perfectionnement.

§1. Niveau local

130. Le développement des ressources humaines, et plus précisément le perfectionnement des gestionnaires est la responsabilité de la commission. Il est conçu en fonction des besoins du milieu. À cette fin, la commission établit une politique locale de perfectionnement dans le cadre de sa politique locale de gestion applicable au groupe de gestionnaires visé, le cas échéant.

131. Sous réserve des articles 132 à 135, la commission assume les frais relatifs aux activités locales de perfectionnement.

§2. Niveau national

132. Le ministre établit un plan général de perfectionnement dans le but de rendre le perfectionnement accessible aux gestionnaires, sans égard à la situation géographique ou à la dimension de la commission, compte tenu des besoins collectifs du réseau des commissions.

133. Le ministre est avisé par un comité national de perfectionnement, auquel participent notamment les associations de gestionnaires ainsi que les fédérations d'employeurs, quant à la répartition de la somme annuelle disponible pour chaque groupe de gestionnaires. Le Comité national établit aussi les principes et les critères d'organisation du perfectionnement.

134. Les sommes affectées au plan général de perfectionnement sont déterminées annuellement par le ministre.

135. Le ministre est avisé par des comités spécifiques de perfectionnement quant aux objectifs et au contenu des programmes de perfectionnement propres à chaque groupe de gestionnaires; ce sont:

- le Comité de perfectionnement des directeurs généraux (CPDG) pour les hors cadres;
- le Comité de perfectionnement des cadres des services et des gérants (CPCG) pour le groupe des cadres des services et des gérants;
- le Comité de perfectionnement des directeurs d'établissement d'enseignement (CPD) pour les cadres d'école;
- le Comité de perfectionnement des cadres de centre (CPCC) pour le groupe des cadres de centre.

TITRE 2

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX HORS CADRES

CHAPITRE 1 DÉFINITIONS

136. Dans cette partie, on entend par:

« congédiement »: la décision de la commission de rompre le lien d'emploi d'un hors cadre en cours de mandat;

« démission »: la décision du hors cadre de rompre le lien d'emploi avec la commission;

« nomination »: la décision de la commission d'accorder un mandat de directeur général ou de directeur général adjoint à une personne;

« résiliation de mandat »: la décision de la commission de mettre fin au mandat d'un hors cadre pendant la durée de ce mandat.

CHAPITRE 2 EMPLOI

SECTION 1 SÉLECTION

137. La commission procède à la sélection d'un hors cadre conformément aux qualifications minimales requises précisées à l'annexe 1 et aux critères d'admissibilité supplémentaires qui peuvent être ajoutés par la commission.

SECTION 2 NOMINATION

138. La commission nomme un hors cadre pour une période déterminée ou indéterminée; la nomination pour une période déterminée ne peut toutefois comporter une clause de tacite reconduction.

139. Lorsque la commission nomme un hors cadre pour une période déterminée, la durée de cette période ne doit pas être supérieure à 5 ans.

Lorsque la commission nomme un hors cadre pour une période indéterminée, la nomination se prolonge à moins que l'une ou l'autre des parties décide d'y mettre fin.

SECTION 3 RÉSILIATION DE MANDAT

140. Dans le cas de la résiliation de mandat d'un hors cadre, la commission l'avise par écrit qu'elle applique à la date effective de la résiliation du mandat l'une des mesures suivantes:

1° affecter le directeur général à un emploi de directeur général adjoint disponible à la commission;

2° affecter le hors cadre à un emploi de cadre de niveau 1 ou de niveau 2 compatible avec sa compétence et disponible à la commission;

3° affecter le hors cadre à titre de conseiller-cadre à la direction générale jusqu'au moment de son affectation selon le paragraphe 1° ou 2° du présent article;

4° à la suite d'une demande du hors cadre acceptée par la commission, affecter le hors cadre à un poste de professionnel ou d'enseignant;

5° à la suite d'une demande du hors cadre, lui accorder, sauf pour des motifs justes et suffisants, la prime de séparation mentionnée aux articles 142 à 145, sous réserve des dispositions suivantes:

a) le hors cadre doit renoncer par écrit à tout droit d'appel;

b) la prime de séparation ne s'applique pas au hors cadre qui est admissible à une pension correspondant à 70 % ou plus de son traitement admissible moyen.

141. Dans les 10 jours suivant la date de la réception de la demande du hors cadre visé par une résiliation de mandat, la commission le reçoit et lui permet de s'expliquer; elle lui donne par écrit, à sa demande, les raisons qui motivent sa décision.

142. La prime de séparation est égale à 1 mois de traitement par année de service comme hors cadre. Cette prime de séparation ne peut être supérieure à 12 mois de traitement ni inférieure à 3 mois de traitement.

Malgré le premier alinéa, lorsque le hors cadre est à moins d'une année de l'admissibilité à une pension correspondant à 70 % de son traitement admissible moyen, la prime de séparation ne peut excéder le nombre de mois qui reste à écouler pour cette admissibilité.

Malgré le premier alinéa, le hors cadre qui a déjà reçu une prime de séparation à titre de hors cadre ou de cadre ne peut recevoir que l'excédent entre le montant de la prime déjà reçu et le montant de la nouvelle prime calculé selon les dispositions du présent article.

143. La prime de séparation peut être transformée en congé avec traitement à la suite d'une demande du hors cadre acceptée par la commission. Dans ce cas, ce dernier a droit aux avantages mentionnés au présent règlement, à l'exception de l'assurance-salaire, des primes concernant les disparités régionales et des droits parentaux, pourvu que ces avantages soient compatibles avec la nature du congé.

Toutefois, le congé avec traitement cesse dès que le hors cadre est engagé dans un organisme du secteur public ou parapublic. Dans ce cas, le hors cadre reçoit, le cas échéant, une prime de séparation égale à la différence positive entre le montant correspondant à 3 mois de traitement et le montant reçu en traitement pendant la période du congé avec traitement.

144. L'équivalent des 3 premiers mois de traitement est versé au départ du hors cadre. À compter du quatrième mois, le hors cadre a droit au versement d'un mois de traitement par mois jusqu'à épuisement de la prime de séparation. Toutefois, le versement de la prime cesse dès que le hors cadre est engagé dans un organisme du secteur public ou parapublic.

145. La prime de séparation ne comprend pas les vacances accumulées ni les jours de congés de maladie du hors cadre.

146. Les dispositions suivantes s'appliquent au hors cadre affecté selon l'article 140:

1° sauf pour des motifs justes et suffisants, la commission applique le mécanisme de réajustement de traitement mentionné à ce règlement;

2° les dispositions relatives aux jours de congés de maladie mentionnées aux articles 108 à 112 continuent à s'appliquer au hors cadre affecté à un poste de professionnel ou d'enseignant.

147. Lorsque la résiliation de mandat résulte d'une demande du hors cadre, le paragraphe 5° de l'article 140 ne s'applique pas; toutefois, malgré le paragraphe 1° de l'article 146, le mécanisme de réajustement de traitement mentionné à ce règlement s'applique à la condition que le hors cadre ait accompli au moins 5 années de service continu comme hors cadre à la commission. La commission peut appliquer ce mécanisme lorsque le hors cadre a accompli 2 années de service continu comme hors cadre à la commission.

SECTION 4 FIN DE MANDAT

148. La présente section s'applique au hors cadre ayant un mandat pour une période déterminée.

149. La commission scolaire avise par écrit le hors cadre qu'elle applique au terme du mandat l'une des mesures suivantes:

1° renouveler le mandat du hors cadre;

2° affecter le directeur général à un emploi de directeur général adjoint disponible à la commission;

3° affecter le hors cadre à un emploi de cadre de niveau 1 ou de niveau 2 compatible avec sa compétence et disponible à la commission;

4° affecter le hors cadre à titre de conseiller-cadre à la direction générale jusqu'au moment de son reclassement ou de sa réaffectation selon le paragraphe 2° ou 3° du présent article;

5° à la suite d'une demande du hors cadre acceptée par la commission, affecter le hors cadre à un poste de professionnel ou d'enseignant;

6° à la suite d'une demande du hors cadre, lui accorder, sauf pour des motifs justes et suffisants, la prime de séparation mentionnée aux articles 142 à 145, sous réserve des dispositions suivantes:

a) le hors cadre doit renoncer par écrit à tout droit d'appel;

b) la prime de séparation ne s'applique pas au hors cadre qui est admissible à une pension correspondant à 70 % ou plus de son traitement admissible moyen;

7° si le hors cadre a reçu un avis écrit de 60 jours à cet effet, mettre fin à son lien d'emploi avec la commission.

Dans les 10 jours suivant la date de la réception de la demande du hors cadre, la commission le reçoit et lui permet de s'expliquer; elle lui donne par écrit, à sa demande, les raisons qui motivent sa décision.

150. À défaut pour la commission d'appliquer l'article 149 avant la fin du mandat du hors cadre, ce dernier est affecté à titre de conseiller-cadre à la direction générale jusqu'au moment de son affectation selon le paragraphe 2° ou 3° de l'article 149.

151. Les dispositions suivantes s'appliquent au hors cadre affecté selon l'article 149:

1° sauf pour des motifs justes et suffisants, la commission applique le mécanisme de réajustement de traitement précisé à ce règlement;

2° les dispositions relatives aux jours de congés de maladie précisées aux articles 108 à 112 continuent à s'appliquer au hors cadre affecté à un poste de professionnel ou d'enseignant.

152. Par suite de l'acceptation par la commission d'une demande du hors cadre de ne pas renouveler son mandat, la commission applique les dispositions suivantes:

1° affecter le hors cadre à un autre emploi de hors cadre ou le réaffecter à un emploi compatible avec sa compétence et disponible à la commission;

2° affecter le hors cadre à titre de conseiller-cadre à la direction générale jusqu'au moment de son reclassement ou de sa réaffectation selon le paragraphe 1° du présent article;

3° appliquer au hors cadre affecté selon le paragraphe 1° ou 2°, le mécanisme de réajustement de traitement mentionné à ce règlement lorsque le hors cadre a accompli au moins 5 années de service continu comme hors cadre à la commission. Toutefois, la commission peut appliquer ce mécanisme lorsque le hors cadre a accompli 2 années de service continu comme hors cadre à la commission;

4° appliquer les dispositions relatives aux jours de congés de maladie précisées aux articles 108 à 112 lorsque le hors cadre est affecté à un poste de professionnel ou d'enseignant.

153. Le hors cadre visé par une rupture du lien d'emploi au terme de son mandat, selon le paragraphe 7° de l'article 149, peut opter pour l'une des 2 mesures suivantes à la condition qu'il ait complété 2 années de service continu et qu'il renonce au recours précisé à ce règlement:

1° le congé de préretraite mentionné aux articles 179 à 185;

2° la prime de séparation mentionnée aux articles 142 à 145.

SECTION 5 RENOUVELLEMENT DE MANDAT

154. La commission renouvelle le mandat d'un hors cadre pour une période déterminée ou indéterminée. Le renouvellement de mandat pour une période déterminée ne peut toutefois comporter une clause de tacite reconduction.

155. Lorsque la commission renouvelle le mandat pour une période déterminée, la durée de cette période ne doit pas être supérieure à 5 ans.

SECTION 6 DÉMISSION

156. Lorsqu'un hors cadre démissionne, il en avise la commission par écrit, au moins 60 jours avant la date effective de sa démission.

157. Sous réserve de l'avis précisé à l'article 156, le hors cadre qui démissionne de sa commission reçoit la prime de séparation mentionnée aux articles 172 à 178, à la condition qu'il ait complété 2 années de service continu comme hors cadre à la commission ou la prime de séparation mentionnée aux articles 233 à 237, s'il répond aux conditions permettant son application.

SECTION 7 SUSPENSION

158. La commission peut, en tout temps, suspendre pour cause, avec ou sans traitement, un hors cadre.

SECTION 8 CONGÉDIEMENT

159. La commission peut, en tout temps, congédier pour cause un hors cadre.

160. La commission avise par écrit le hors cadre de sa décision.

161. Dans les 10 jours suivant la date de la réception de la demande du hors cadre visé par un congédiement, la commission le reçoit et lui permet de s'expliquer; elle lui donne par écrit, à sa demande, les raisons qui motivent sa décision.

CHAPITRE 3 STABILITÉ D'EMPLOI

162. Le présent chapitre s'applique lorsqu'il y a un surplus de hors cadres qui résulte de l'abolition d'un emploi de hors cadre, sous réserve des dispositions de la section 3 du chapitre 5 du présent titre.

163. Le défaut ou le refus d'un hors cadre de remplir une obligation mentionnée au présent chapitre équivaut à une démission, et les dispositions concernant la prime de séparation mentionnées aux articles 172 à 178 s'appliquent.

164. Aux fins du présent chapitre, on entend par «Bureau de placement», le Bureau régional de placement ou le Bureau provincial de relocalisation.

SECTION 1 MESURES PRÉALABLES À LA MISE EN DISPONIBILITÉ

165. Avant de procéder à la déclaration de surplus de hors cadres, la commission tient compte, notamment, des possibilités de prise de la retraite, de congé avec ou sans solde, de perfectionnement, de prêt de service, de mouvements de personnel ou d'autres mesures visant à réduire ou reporter les surplus de hors cadres.

166. Lorsque par l'application de l'article 165, les surplus de hors cadres ne peuvent être éliminés, la commission, sous réserve des dispositions de l'article 167, procède à la mise à pied du hors cadre visé par le surplus lorsque ce dernier n'a pas complété 2 années de service continu à l'emploi de la commission avant la date du surplus.

167. Malgré les dispositions de l'article 166, le hors cadre à l'emploi de la commission à la suite d'une relocalisation en application des dispositions de ce chapitre, et qui a moins de 2 années de service continu à la commission à la date du surplus, est réputé avoir complété 2 années de service continu à l'emploi de cette commission.

168. Lorsqu'il y a lieu de procéder à la mise en disponibilité d'un hors cadre par suite d'un surplus, la commission avise le hors cadre au moins 60 jours avant la date de sa mise en disponibilité.

SECTION 2 MISE EN DISPONIBILITÉ

169. La commission procède à la mise en disponibilité du hors cadre en surplus.

170. La commission transmet au Bureau de placement le nom du hors cadre en disponibilité aux fins de sa relocalisation.

SECTION 3 MESURES DE RÉDUCTION DES SURPLUS OU DES MISES EN DISPONIBILITÉ

§1. Prime de séparation

171. Le hors cadre en disponibilité qui démissionne de sa commission reçoit la prime de séparation précisée aux articles 172 à 178.

172. La prime de séparation est égale à 1 mois de traitement par année de service à l'emploi de la commission.

173. La prime de séparation ne peut être supérieure à 6 mois de traitement ni inférieure à 2 mois de traitement.

174. Malgré les articles 172 et 173, un hors cadre qui a déjà reçu une prime de séparation à titre de hors cadre ou de cadre ne peut recevoir que l'excédent entre le montant de la prime déjà reçu et le montant de la nouvelle prime calculé selon les dispositions de la présente sous-section.

175. L'équivalent des 2 premiers mois de traitement est versé au départ du hors cadre. À compter du troisième mois, le hors cadre a droit au versement d'un mois de traitement par mois jusqu'à épuisement de la prime de séparation. Toutefois, le versement de la prime cesse dès que le hors cadre est engagé dans un organisme du secteur public ou parapublic.

176. La prime de séparation ne comprend pas les vacances accumulées ni le montant qui résulte du remboursement des jours de congés de maladie.

177. Le hors cadre qui accepte la prime de séparation renonce à l'application des autres dispositions précisées à ce chapitre.

178. La prime de séparation ne s'applique pas à un hors cadre qui est admissible à une pension correspondant à 70 % ou plus de son traitement admissible moyen.

§2. *Congé de préretraite*

179. Le hors cadre en disponibilité bénéficie du congé de préretraite mentionné à la présente sous-section à la condition qu'il le demande et qu'il reçoive une pension en vertu d'un régime de retraite au terme de ce congé, sous réserve de l'article 181.

180. Le congé de préretraite est d'une durée maximale d'un an.

Toutefois, le congé de préretraite cesse dès que le hors cadre est engagé dans un organisme du secteur public ou parapublic. Dans ce cas, malgré l'article 185, le hors cadre reçoit, le cas échéant, une prime de séparation égale à la différence positive entre le montant correspondant à 3 mois de traitement et le montant reçu en traitement pendant la période du congé de préretraite.

181. Les jours de congés de maladie qui peuvent être utilisés aux fins de préretraite, conformément aux articles 108 à 112, ne sont pas compris dans le congé de préretraite.

182. Le hors cadre qui obtient un congé de préretraite conserve son droit au remboursement de ses jours de congés de maladie monnayables non utilisés aux fins de préretraite.

183. Les vacances accumulées par le hors cadre ne sont pas comprises dans le congé de préretraite.

184. Le hors cadre en congé de préretraite a droit aux avantages précisés par le présent règlement, à l'exception de l'assurance-salaire, des primes concernant les disparités régionales, des droits parentaux et des vacances, pourvu que ces avantages soient compatibles avec la nature du congé.

185. Par l'acceptation du congé de préretraite mentionné à cette sous-section, le hors cadre est réputé avoir démissionné à l'expiration du congé et ne peut se voir accorder une prime de séparation en vertu du présent règlement.

§3. *Relocalisation du hors cadre en disponibilité*

186. Si un emploi de cadre compatible avec la compétence du hors cadre mis en disponibilité est disponible, la commission affecte le hors cadre à cet emploi.

187. Si aucun emploi de cadre n'est disponible, le hors cadre demeure en disponibilité à titre de hors cadre jusqu'à ce qu'un emploi de cadre soit disponible.

188. Le hors cadre en disponibilité est affecté à titre de conseiller-cadre à la direction générale.

189. Toutefois, suivant son acceptation, le hors cadre visé par l'article 187 est affecté à la commission à un poste disponible et compatible avec sa compétence, et appartenant à la catégorie du personnel professionnel ou du personnel enseignant.

190. Le hors cadre en disponibilité est tenu de respecter les conditions suivantes:

1^o accepter, dans les 15 jours de sa réception, toute offre d'engagement pour un emploi de hors cadre ou de cadre compatible avec sa compétence dans un autre organisme du secteur de l'éducation; cette offre d'engagement est adressée au hors cadre par courrier recommandé ou certifié;

2^o se présenter à une entrevue de sélection à la demande du Bureau de placement, en vue de sa relocalisation selon le paragraphe 1^o; cette demande est adressée au hors cadre par courrier recommandé ou certifié. Dans ce cas, le hors cadre est remboursé de ses frais par sa commission, conformément à la politique qui y est en vigueur;

La commission reçoit en entrevue de sélection tout hors cadre en disponibilité qui est référé par le Bureau de placement.

3^o accepter toute tâche compatible avec sa compétence dans un autre organisme du secteur public ou parapublic situé dans sa région administrative, dans le cadre d'un prêt de service convenu entre sa commission, le Bureau de placement et l'organisme intéressé. La commission consulte le hors cadre à ce propos.

191. Sauf disposition contraire, le hors cadre affecté à un emploi de cadre ou à un poste d'enseignant ou de professionnel n'est plus assujéti au présent titre.

192. Le mécanisme de réajustement de traitement mentionné aux articles 56 à 58 s'applique au hors cadre qui est affecté à un nouvel emploi lorsque le traitement de son nouvel emploi est inférieur à celui qu'il recevait avant son affectation, sans tenir compte de la limite maximale de 2 ans mentionnée à l'article 58.

193. Les dispositions relatives aux jours de congés de maladie mentionnées aux articles 104 à 112 s'appliquent au hors cadre affecté à un poste d'enseignant ou de professionnel dans sa commission.

194. Le hors cadre qui est affecté à un emploi de cadre ou à un poste d'enseignant ou de professionnel dans un autre organisme du secteur de l'éducation est remboursé, par la commission qu'il quitte, de ses jours de congés de maladie monnayables. De plus, le hors cadre transfère ses jours de congés de maladie non monnayables et les dispositions relatives aux jours de congés de maladie non monnayables précisées aux articles 108 à 112 continuent à s'appliquer.

195. Le hors cadre visé par les articles 189 et 194 continue de cumuler ses années de service aux fins de l'attribution des vacances annuelles.

196. Le hors cadre qui, à la suite d'une évaluation de son rendement par la commission, n'est pas rengagé au cours ou au terme de l'année scolaire de sa relocalisation, retourne à la commission qui l'a mis en disponibilité, et les dispositions de la présente section s'appliquent.

197. Les dispositions relatives aux frais de déménagement décrites à l'annexe 6 s'appliquent au hors cadre relocalisé dans un autre organisme du secteur de l'éducation.

CHAPITRE 4 DROIT D'APPEL

198. Dans ce chapitre, on entend par:

«congédiement»: la décision de la commission de rompre le lien d'emploi d'un hors cadre en cours de mandat;

«jours ouvrables»: les jours du lundi au vendredi inclusivement, à l'exception des jours fériés et des jours du mois de juillet.

199. Dans ce chapitre, l'association de hors cadres signifie le hors cadre lui-même lorsqu'il n'est pas membre d'une association de hors cadres.

200. Ce chapitre s'applique s'il y a plainte d'un hors cadre portant sur les éléments suivants:

1^o l'application ou l'interprétation des dispositions du présent règlement applicables aux hors cadres, à l'exception des dispositions suivantes:

- titre 1: chapitre 1, articles 2 à 4 et chapitre 2;
- titre 2: chapitre 2: les motifs à l'appui d'une résiliation de mandat ou d'un non renouvellement de mandat; chapitre 3: les motifs reliés à l'abolition d'un poste de hors cadre;
- titre 6: articles 490 et 492;
- annexes 1, 2, 3, 10 et 11;
- annexe 4, article 1;

1. annexe 7, article 1;

2^o un congédiement ou une rupture du lien d'emploi au terme du mandat du hors cadre, à l'exception des cas suivants:

- le hors cadre qui est en période de probation selon les politiques de la commission;
- le hors cadre visé par l'article 166;
- le hors cadre dont les conditions concernant le mandat prévoient expressément la rupture du lien d'emploi à la commission au terme de ce dernier.

201. Le hors cadre dispose d'un délai de 20 jours ouvrables suivant la date de la réception de la décision de la commission ou suivant le fait ou la connaissance du fait qui lui donne ouverture pour soumettre sa plainte par l'entremise de son association de hors cadres.

Cette demande est adressée au premier président du Comité d'appel, avec copie à la commission et à la fédération d'employeurs intéressée et doit contenir le

nom du représentant au Comité d'appel désigné par l'association de hors cadres ou par le hors cadre lui-même, le cas échéant, lorsque la plainte porte sur une disposition visée au paragraphe 1^o de l'article 200, ainsi qu'un exposé des faits à l'origine de la plainte. L'adresse du premier président du Comité d'appel est la suivante:

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

202. Dans les 10 jours suivant la date de la réception par la commission de la copie de la demande au Comité d'appel, celle-ci avise le premier président du Comité d'appel du nom de son représentant au Comité d'appel lorsque la plainte porte sur une disposition visée au paragraphe 1^o de l'article 200 et transmet une copie de l'avis au représentant du hors cadre.

203. Les deux représentants disposent d'un délai de 20 jours ouvrables suivant la date de la réception par le représentant du hors cadre de la copie de l'avis de la commission précisé à l'article 202, pour désigner un président qui formera avec eux le Comité d'appel.

Dans le cas d'une plainte visée par le paragraphe 2^o de l'article 200, le Comité d'appel est constitué uniquement d'un président. Dans ce cas, les deux parties intéressées disposent d'un délai de 20 jours ouvrables suivant la date de la réception par la commission de la copie de la demande au Comité d'appel, pour désigner ce président.

À défaut d'entente sur le choix du président dans le délai précisé au présent article, 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 des directeurs généraux.

204. Le premier président du Comité d'appel est choisi par le Comité des directeurs généraux.

205. 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 ou la rupture du lien d'emploi d'un hors cadre, 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 206, les auditions du Comité d'appel débutent par un court exposé de chacune des parties sur les éléments suivants:

- exposé des faits tels qu'elle les voit;
- exposé de la ou des questions en litige;
- exposé sommaire de ses prétentions;
- exposé de ses demandes;

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.

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

207. L'association de hors cadres intéressée, la fédération d'employeurs intéressée et le Ministère peuvent, collectivement ou individuellement, intervenir pour faire des représentations qu'ils jugent pertinentes au Comité d'appel.

208. Dans le cas d'une plainte visée par le paragraphe 1^o de l'article 200, le Comité d'appel détermine si la décision de la commission est conforme aux dispositions du règlement.

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.

209. Lorsque la plainte porte sur les éléments visés au paragraphe 2^o de l'article 200, 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, dans les 20 jours ouvrables suivant la fin de ce délai:

1^o détermine, le cas échéant, le montant de la compensation pour la perte réelle de salaire subie. Ce montant peut être réduit du montant correspondant à la période de suspension sans traitement déterminée, le cas échéant, par le Comité d'appel compte tenu de la nature du cas soumis;

2^o peut ordonner à la commission:

a) de réintégrer le hors cadre et d'appliquer les dispositions concernant la résiliation de mandat précisées aux articles 140 à 147. Dans ce cas, malgré le paragraphe 1^o de l'article 146, le mécanisme de réajustement de traitement décrit à ce règlement s'applique au hors cadre sans tenir compte de la limite maximale de 2 ans;

ou

b) de réintégrer le hors cadre dans un emploi de gestionnaire ou dans un poste de professionnel ou d'enseignant dans le respect des ententes et des conventions collectives. Dans ce cas, l'application du mécanisme de réajustement du traitement décrit à ce règlement est facultative pour la commission.

La décision du Comité d'appel est transmise aux parties au plus tard au terme du délai de 20 jours ouvrables précisé au 5^e alinéa du présent article. Toutefois, la

décision n'est pas nulle du fait qu'elle soit transmise après l'expiration de ce délai.

210. Le hors cadre peut refuser de se voir appliquer les dispositions du paragraphe 2^o de l'article 209 dans un délai maximal de 30 jours suivant la date de la réception de la décision du Comité d'appel. Dans ce cas, le hors cadre est réputé avoir démissionné et reçoit une indemnité de dédommagement qui s'ajoute à la compensation pour la perte réelle de salaire subie fixée par le Comité d'appel.

Cette indemnité de dédommagement est égale à 2 mois de traitement par année de service comme hors cadre ou cadre; l'indemnité ne peut toutefois être inférieure à 3 mois de traitement ni supérieure à 12 mois de traitement.

Cette indemnité peut être transformée en congé avec traitement à la suite d'une demande du hors cadre acceptée par la commission.

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.

211. 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 de hors cadres ou la commission intéressée.

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

213. Lors d'un congédiement ou d'une rupture du lien d'emploi au terme du mandat, le hors cadre qui soumet son cas au Comité d'appel maintient sa participation au régime uniforme d'assurance-vie. De plus, il maintient sa participation au régime obligatoire de base d'assurance accident-maladie en versant sa cotisation et la contribution de la commission et il peut maintenir sa participation aux autres 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 en question dans les 90 jours suivant la date de son congédiement ou du bris du lien d'emploi. Le hors cadre qui maintient sa participation à tous les régimes assurés maintient également sa participation au régime de rentes de survivants en versant la prime établie par le Conseil du trésor 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, le hors cadre 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 ou du bris du lien d'emploi et, s'il y a réintégration du hors cadre, toute invalidité totale ayant débuté depuis cette date est alors reconnue.

214. Exceptionnellement, les délais mentionnés dans ce chapitre peuvent être modifiés après entente écrite entre les parties.

215. En tout temps, dans le cas d'une plainte relative à un congédiement ou à une rupture du lien d'emploi d'un hors cadre, la commission et le hors cadre peuvent convenir d'une entente pour régler le litige. Cette entente pourra porter sur les éléments contenus aux dispositions des articles 209 et 210.

CHAPITRE 5 AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI

216. Les dispositions précisées aux sections 1 à 3 du présent chapitre prévalent sur les autres dispositions du présent règlement en cas d'incompatibilité.

217. Aux fins des sections 1 à 3 du présent chapitre, on entend par:

«directeur général d'un organisme des réseaux»: un directeur général d'une commission ou d'un collège d'enseignement général et professionnel ou un directeur général, tel qu'il est défini au Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux directeurs généraux des conseils régionaux et des établissements de santé et de services sociaux, à l'exclusion d'un hors cadre qui occupe les fonctions de directeur général adjoint et d'un conseiller-cadre à la direction générale;

«organismes des réseaux»: une commission scolaire, un collège d'enseignement général et professionnel ou un établissement public au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., c. S-4.2);

«salaire»: le traitement évolutif du hors cadre auquel s'ajoute le montant forfaitaire relié au maintien du salaire, le cas échéant.

SECTION 1 MESURES DE RESSOURCEMENT

§1. Stage dans un autre milieu de travail

218. Un hors cadre peut, à la suite de sa demande acceptée par la commission, effectuer un stage dans un autre milieu de travail aux fins de ressourcement sur le plan professionnel ou de mise à contribution de ses compétences.

Dans ce cas, le hors cadre et la commission s'entendent par écrit sur les modalités du stage et du retour au travail au terme du stage.

219. Les dispositions de ce règlement s'appliquent au hors cadre pendant la période du stage.

§2. Congé sans traitement

220. Un hors cadre peut, à la suite de sa demande acceptée par la commission, obtenir un congé sans traitement pour compléter un programme d'études universitaires ou pour faciliter la prise de contact avec un nouveau milieu de travail, ou pour tout autre motif jugé valable par la commission.

Dans ce cas, le hors cadre et la commission s'entendent par écrit sur les modalités du congé et du retour au travail au terme du congé.

221. Le hors cadre en congé sans traitement peut maintenir sa participation aux régimes d'assurances collectives, à l'exception des prestations d'assurance-salaire, à la condition qu'il paie le coût total des primes. Le hors cadre doit faire une demande à cette fin à sa commission avant le début du congé.

§3. Congé avec traitement

222. Un hors cadre peut, à la suite de sa demande acceptée par la commission, obtenir un congé avec traitement dans le cadre d'un projet de ressourcement pertinent à son cheminement de carrière, notamment pour compléter un programme d'études universitaires ou pour faciliter la prise de contact avec un nouveau milieu de travail, à la condition qu'il remplisse les conditions suivantes:

1° avoir complété 8 années d'expérience comme hors cadre dans un organisme du secteur public ou parapublic, dont 4 à la commission;

2° soumettre par écrit à la commission un projet de ressourcement.

223. Le congé avec traitement est d'une durée maximale de 12 mois.

224. Le hors cadre et la commission s'entendent par écrit sur les modalités du congé et du retour au travail au terme du congé.

225. Les dispositions de ce règlement, à l'exception des bénéficiés reliés au régime d'assurance-salaire, s'appliquent au hors cadre pendant la période du congé avec traitement.

SECTION 2

MESURES RELATIVES À LA MOBILITÉ INTERNE ET EXTERNE

§1. *Transfert des jours de congés de maladie*

226. Un directeur général qui est engagé par un organisme des réseaux peut opter pour l'une des mesures suivantes:

1° le remboursement de tous les jours de congés de maladie monnayables à son crédit;

2° le remboursement d'une partie des jours de congés de maladie monnayables à son crédit et le transfert du résidu dans l'organisme des réseaux intéressé;

3° le transfert de tous ses jours de congés de maladie monnayables ou non monnayables dans l'organisme des réseaux intéressé.

227. Dans le cas d'un directeur général d'un organisme des réseaux qui est engagé par une commission, les conditions et les modalités de remboursement des jours de congés de maladie monnayables à son crédit ainsi que les modalités d'utilisation de ses jours de congés monnayables ou non monnayables sont maintenues lors d'un transfert de ces jours dans la commission.

228. Lors d'un transfert des jours de congés de maladie, les dispositions suivantes s'appliquent:

1° pour les jours monnayables, un document attestant le nombre de jours de congés monnayables au crédit du directeur général, le montant transféré correspondant à la valeur des jours de congés de maladie monnayables au moment du transfert, les conditions et les modalités de remboursement et les modalités d'utilisation de ces jours est préparé par la commission et transmis à l'organisme des réseaux intéressé;

2° pour les jours de congés de maladie non monnayables, un document attestant le nombre de jours de congés non monnayables et les modalités d'utilisa-

tion de ces jours est préparé par la commission et transmis à l'organisme des réseaux intéressé.

§2. *Remboursement des frais de déménagement*

229. Un directeur général en situation de stabilité d'emploi dans un organisme des réseaux ou un directeur général désigné conseiller-cadre ou cadre excédentaire conformément au Règlement déterminant certaines conditions de travail des directeurs généraux et des directeurs des services pédagogiques des collèges d'enseignement général et professionnel, qui est engagé par une commission, est remboursé par cette dernière de ses frais de déménagement selon les dispositions mentionnées à l'annexe 6.

230. Un directeur général d'un organisme des réseaux qui, à la suite de sa démission, est engagé par une commission est remboursé de ses frais de déménagement selon les dispositions mentionnées à l'annexe 6, à la condition que sa demande soit acceptée par la commission.

231. Une personne qui est engagée comme directeur général est remboursée de ses frais de déménagement, selon les dispositions mentionnées à l'annexe 6, à la condition que sa demande soit acceptée par la commission.

§3. *Maintien du salaire*

232. Un hors cadre, visé par l'une des situations suivantes, bénéficie du maintien du salaire précisé à la présente sous-section lorsque le traitement de son nouvel emploi est inférieur à celui qu'il recevait à l'emploi immédiatement antérieur à ce nouvel emploi:

1° un directeur général en situation de stabilité d'emploi dans un organisme des réseaux ou un directeur général désigné conseiller-cadre ou cadre excédentaire, conformément au Règlement déterminant certaines conditions de travail des directeurs généraux et des directeurs des services pédagogiques des collèges d'enseignement général et professionnel, qui est engagé par une commission;

2° un directeur général, autre que celui visé par le chapitre 3, qui est affecté à un autre emploi à la commission ou à une autre commission, à la condition qu'il ait exercé l'emploi de directeur général pendant une période minimale de 3 ans à la commission;

3° un directeur général adjoint ou un conseiller-cadre à la direction générale, autre que celui visé par le chapitre 3, qui est affecté à un autre emploi à la commission ou une à une autre commission, à la condition qu'il ait

exercé un emploi de hors cadre pendant une période minimale de 5 ans dans le réseau des commissions scolaires et que sa demande relative à l'application du maintien du salaire soit acceptée par la commission.

Le hors cadre visé par le présent article reçoit un montant forfaitaire égal à la différence positive entre le traitement qu'il recevait à son emploi antérieur et le traitement qu'il reçoit à son nouvel emploi.

Ce montant forfaitaire est rajusté selon l'évolution du traitement du hors cadre à son nouvel emploi et cesse de s'appliquer lorsque ce traitement est égal ou supérieur au traitement de l'emploi. Toutefois dans le cas d'un directeur général adjoint ou d'un conseiller-cadre à la direction générale, la commission peut fixer une période maximale d'application du maintien du salaire.

§4. Prime de séparation lors d'une démission

233. La présente sous-section s'applique au directeur général qui, à la suite de sa démission, satisfait aux conditions suivantes:

- 1° avoir au moins 55 ans;
- 2° avoir complété 25 années de service continu dans les organismes du secteur public ou parapublic;
- 3° être à plus d'un an de la fin de son mandat;
- 4° être admissible à une rente réduite actuariellement selon le régime de retraite applicable.

234. Sous réserve des autres conditions précisées à l'article 233, la présente sous-section s'applique à un directeur général adjoint ou à un conseiller-cadre à la direction générale lorsque les conditions suivantes sont satisfaites:

- 1° avoir complété 5 années de service dans un emploi de hors cadre dans le réseau des commissions scolaires;
- 2° l'application de la prime de séparation fait suite à une demande de la personne acceptée par la commission;
- 3° le départ de la personne permet la diminution du nombre de gestionnaires à la commission.

Malgré les premier et deuxième paragraphes du présent article, le paragraphe 5° de l'article 140 et le paragraphe 6° de l'article 149, la prime de séparation ne s'applique pas au hors cadre qui, au moment de l'abolition de son poste, de la résiliation de son mandat ou de la

fin de son mandat, le cas échéant, est engagé par un organisme des réseaux.

235. La prime de séparation est égale au plus petit des 2 montants suivants:

1° le coût d'acquisition, à la date de la démission, d'une rente égale à la réduction actuarielle qui est applicable au hors cadre pour le rendre admissible à une rente non réduite actuariellement selon le régime de retraite applicable;

2° 12 mois de traitement à titre de hors cadre.

236. Le hors cadre visé par l'article 235 reçoit, sur une base mensuelle, un montant correspondant à un mois de traitement, et ce, jusqu'à épuisement de la prime de séparation.

Cette prime continue à s'appliquer au hors cadre qui occupe un emploi dans un organisme du secteur public ou parapublic lorsque le revenu annuel du hors cadre, correspondant à son traitement annuel auquel s'ajoute tout montant forfaitaire, est inférieur à la prime établie selon l'article 235. Dans ce cas, la prime de séparation versée au hors cadre est égale à la différence positive entre la prime de séparation établie à l'article 235 et son revenu annuel.

237. La prime de séparation ne comprend pas les vacances accumulées ni les jours de congés de maladie monnayables du hors cadre.

SECTION 3 MESURES DE STABILITÉ D'EMPLOI

238. Un hors cadre peut opter pour l'une des mesures suivantes à la date de l'abolition de son poste:

- 1° l'application du chapitre 3 de ce titre;
- 2° l'application des mesures mentionnées à la présente section, s'il y est admissible.

§1. Congé de préretraite

239. Le congé de préretraite s'applique au hors cadre qui est admissible à une rente de retraite réduite actuariellement selon le régime de retraite applicable.

240. Le congé de préretraite est d'une durée maximale de 12 mois.

241. Le congé de préretraite mentionné à l'article 240 peut être réparti sur une période maximale de 60 mois.

Dans ce cas, sous réserve de l'article 246, le hors cadre est en congé sans traitement pour la partie non rémunérée de son congé de préretraite.

242. Le congé de préretraite débute à la date de l'abolition du poste du hors cadre et cesse à la date à laquelle il devient admissible à une rente de retraite sans réduction actuarielle, sans excéder toutefois la période maximale de 60 mois.

Cependant, le congé de préretraite cesse dès que le hors cadre est engagé dans un organisme du secteur public ou parapublic.

243. Le hors cadre doit prendre sa retraite à la fin du congé de préretraite.

244. Pendant la partie rémunérée du congé de préretraite, les dispositions suivantes s'appliquent:

1^o le hors cadre reçoit le salaire qui lui serait versé s'il était au travail, et ce, pour la durée du congé de préretraite déterminée selon l'article 240;

2^o le hors cadre maintient sa participation au régime de retraite et aux régimes d'assurances collectives, à l'exception de l'assurance-salaire, au prorata du salaire reçu.

245. Sous réserve des dispositions relatives au congé partiel sans traitement précisées à l'article 64, le hors cadre continue de bénéficier des régimes d'assurances, à l'exception de l'assurance-salaire, pendant la partie du congé sans traitement déterminé selon l'article 241, le cas échéant. De plus, le hors cadre maintient sa participation à son régime de retraite sous réserve des dispositions du régime de retraite concernant le rachat de la partie du congé sans traitement. Dans ce cas, la demande du hors cadre concernant le rachat doit être reçue à la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances avant la date de sa retraite.

246. Les jours de congés de maladie au crédit du hors cadre peuvent être utilisés en congés de préretraite conformément aux articles 108 à 112.

Ces jours de congés de préretraite peuvent être utilisés à l'intérieur de la période maximale de 60 mois précisée à l'article 241 pour diminuer la partie du congé sans traitement.

§2. Indemnité de retraite

247. L'indemnité de retraite s'applique au hors cadre qui est admissible à une rente de retraite avec ou sans réduction actuarielle.

248. L'indemnité de retraite s'applique à la date de la mise à la retraite du hors cadre et est payable pendant une période maximale de 60 mois.

249. Le montant de l'indemnité de retraite, pour la période pendant laquelle elle est versée, est égal à la différence positive entre le montant correspondant à 70 % du salaire, tel que déterminé à la date de la mise à la retraite aux fins du calcul de la rente de retraite, et la somme à cette date des montants des rentes, soit la rente de retraite, les crédits de rente ou toute autre rente en vertu d'un régime public de retraite.

La somme des montants versés ne peut excéder le montant correspondant à 2 ans de salaire dans le cas d'un directeur général ou à 1 an de salaire dans le cas d'un directeur général adjoint ou d'un conseiller-cadre à la direction générale à compter de la date de la mise à la retraite.

Dans le cas où le hors cadre bénéficie du régime d'allocation de retraite établi en vertu de la Loi concernant le versement d'une allocation de retraite et d'autres prestations et modifiant la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (1992, c. 62), la somme des montants versés à titre d'indemnité de retraite, telle qu'elle est déterminée aux 1^{er} et 2^e alinéas, est réduite du montant de l'allocation de retraite établi par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances.

Le montant de l'indemnité de retraite, tel qu'il a été déterminé précédemment, est versé au hors cadre selon les mêmes modalités que celles relatives au versement de son salaire ou mensuellement, selon la demande du hors cadre, pour la durée de l'indemnité de retraite.

L'indemnité de retraite cesse d'être versée dès que le hors cadre est engagé dans un organisme du secteur public ou parapublic.

§3. Congé de préretraite et indemnité de retraite

250. Le hors cadre peut choisir le congé de préretraite et l'indemnité de retraite s'il satisfait aux conditions mentionnées pour chacune des mesures.

Malgré l'alinéa précédent, la somme des montants résultant de la combinaison du congé de préretraite et de l'indemnité de retraite ne peut excéder le montant correspondant à 24 mois de salaire dans le cas d'un directeur général ou à 12 mois de salaire dans le cas d'un directeur général adjoint ou d'un conseiller-cadre à la direction générale à la date de l'abolition de son poste, et la période d'application de ces deux mesures ne peut excéder 60 mois à compter de la date de l'abolition de son emploi.

SECTION 4 VACANCES ANNUELLES

251. Le régime de vacances annuelles des hors cadres est établi par la commission, après consultation des hors cadres.

252. Malgré l'article 251, lors d'une invalidité de plus de 6 mois cumulatifs au cours de l'année scolaire précédente, le nombre de jours de vacances établi selon l'article 251 est diminué au prorata du nombre de jours ouvrables où le hors cadre n'a pas eu droit à son traitement. La période d'invalidité qui résulte d'un accident de travail n'est pas considérée comme une absence sans traitement aux fins du présent article.

TITRE 3 DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ADMINISTRATEURS

CHAPITRE 1 STRUCTURE ADMINISTRATIVE

253. La commission établit sa structure administrative concernant ses emplois d'administrateur, conformément aux définitions des emplois et au plan de classification des emplois précisés au présent règlement; la commission consulte l'association d'administrateurs selon la même procédure que celle déterminée pour la politique de gestion définie à l'article 321. La consultation doit être tenue dans un délai d'au moins 30 jours avant l'adoption de la structure administrative, à moins que la commission et l'association n'en conviennent autrement.

La structure administrative indique le regroupement des activités de la commission et établit le partage et le niveau de responsabilités entre les administrateurs requis pour la direction de ces activités. Elle est représentée sous la forme d'un organigramme qui indique le nombre d'emplois d'administrateur à temps plein et à temps partiel ainsi que le titre, la classification et le lien hiérarchique de chacun des emplois.

Cette structure administrative est adoptée par une résolution du conseil des commissaires de la commission, au plus tard le 1^{er} juillet 1999, et demeure en vigueur tant qu'elle n'est pas modifiée par une résolution de ce même conseil.

254. Toute modification à la structure administrative fait l'objet d'une consultation de l'association d'administrateurs, selon la même procédure que celle déterminée pour la politique de gestion, définie à l'article 321.

CHAPITRE 2 STABILITÉ D'EMPLOI

255. Ce chapitre s'applique lorsqu'il y a un surplus d'administrateurs à la suite de l'abolition d'emplois d'administrateur.

256. Le défaut ou le refus d'un administrateur de se rendre à l'une des obligations précisées aux articles 269 et 286 équivaut à une démission à moins que l'administrateur le justifie à la satisfaction du Bureau de placement.

257. Aux fins du présent chapitre, on entend par «Bureau de placement», le Bureau régional de placement ou le Bureau provincial de relocalisation.

258. La prime de séparation précisée aux articles 272 à 278 s'applique à l'administrateur qui est considéré comme démissionnaire à la suite de l'application de l'article 256.

SECTION 1 MESURES PRÉALABLES À LA MISE EN DISPONIBILITÉ

259. Lorsqu'il y a un surplus d'administrateurs à la suite de l'abolition d'un emploi d'administrateur, la commission avise les associations de cadres et les consulte sur les moyens à mettre en oeuvre pour effectuer le réajustement de ses effectifs avant de procéder à la mise en disponibilité.

260. La commission tient compte notamment des possibilités de prise de la retraite, de congé avec ou sans traitement, des congés de perfectionnement, des prêts de service, du remplacement de personnel en congé d'invalidité, des mouvements de personnel ou d'autres mesures visant à reporter les surplus d'administrateurs ou à réajuster les effectifs.

Dans le cas d'un mouvement de personnel qui résulte de l'application du présent article, les dispositions de l'article 289 s'appliquent à l'administrateur, le cas échéant.

261. Lorsque par l'application des articles 259 et 260, les surplus d'administrateurs ne peuvent être éliminés, la commission procède à la mise à pied du cadre qui n'a pas complété 2 années de service continu à l'emploi de la commission avant la date du surplus, sauf si l'emploi devenu vacant ne peut être comblé parmi les autres cadres, permettant ainsi le réajustement des effectifs.

Malgré le premier alinéa, le cadre qui a moins de 2 années de service continu à l'emploi de la commission à la suite d'une relocalisation est réputé avoir complété 2 années de service continu à l'emploi de cette commission.

262. La commission avise par écrit l'administrateur au moins 60 jours avant la date de la mise à pied.

263. L'administrateur qui est mis à pied à la suite d'un surplus bénéficié, à sa demande, des services du Bureau de placement pour une période maximale d'un an à compter de la date de l'avis de sa mise à pied. De plus, lorsque l'administrateur est rengagé par sa commission au cours des 12 mois qui suivent la date de sa mise à pied, il continue de cumuler ses années de service à l'emploi de la commission à la date de son rengagement.

SECTION 2 MISE EN DISPONIBILITÉ

264. La commission procède à la mise en disponibilité de l'administrateur en surplus.

265. Dans ce cas, la commission détermine la liste des administrateurs à mettre en disponibilité pour l'année scolaire suivante, conformément aux critères établis par la commission après avoir consulté l'association d'administrateurs intéressés.

266. La commission avise par écrit l'administrateur au moins 60 jours avant la date de sa mise en disponibilité.

267. Un cadre peut se substituer à un administrateur qui est sur la liste des personnes à mettre en disponibilité à la condition que la commission accepte une telle substitution et qu'elle s'effectue pendant le délai qui précède la mise en disponibilité.

SECTION 3 UTILISATION DE L'ADMINISTRATEUR EN DISPONIBILITÉ

268. À compter de la date de sa mise en disponibilité et tant qu'il n'a pas été réaffecté ou relocalisé, l'administrateur maintient sa classification. Le traitement de l'administrateur, déterminé selon les règles de révision du traitement à la date de sa mise en disponibilité, est maintenu pendant la durée de la mise en disponibilité.

Malgré l'alinéa précédent, lorsque l'administrateur est affecté temporairement au sens de l'article 51 à un emploi dont le maximum de l'échelle de traitement est égal ou supérieur au maximum de son échelle de traite-

ment antérieure, il reçoit la rémunération précisée à l'article 52 pour la durée de l'affectation temporaire.

269. L'administrateur en disponibilité doit accepter toute tâche compatible avec sa compétence dans sa commission ou dans un autre organisme du secteur public ou parapublic situé dans sa région administrative aux fins d'un prêt de service convenu entre sa commission, le Bureau de placement et l'organisme intéressé. La commission consulte l'administrateur à cette fin.

SECTION 4 MESURES DE RÉDUCTION DES SURPLUS OU DES MISES EN DISPONIBILITÉ

§1. Prime de séparation

270. L'administrateur en disponibilité qui démissionne de sa commission reçoit la prime de séparation précisée aux articles 272 à 278.

271. La commission peut accorder la prime de séparation précisée aux articles 272 à 278 à tout autre administrateur qui démissionne de la commission à la condition que cette démission permette de réduire le nombre de personnes qui sont en surplus ou en disponibilité à la commission.

272. La prime de séparation est égale à 1 mois de traitement par année de service à l'emploi de la commission.

273. La prime de séparation ne peut être supérieure à 6 mois de traitement ni inférieure à 2 mois de traitement.

274. Malgré les articles 272 et 273, un administrateur qui a déjà reçu une prime de séparation à titre de cadre ou de hors cadre ne peut recevoir que l'excédent entre le montant de la prime déjà reçu et le montant de la nouvelle prime calculé selon les dispositions de la présente sous-section.

275. L'équivalent des 2 premiers mois de traitement est versé au départ de l'administrateur. À compter du troisième mois, l'administrateur a droit au versement d'un mois de traitement par mois, et, jusqu'à épuisement de la prime de séparation. Toutefois, le versement de la prime cesse dès que l'administrateur est engagé dans un organisme du secteur public ou parapublic.

276. La prime de séparation ne comprend pas les vacances accumulées ni le montant qui résulte du remboursement des jours de congés de maladie.

277. La prime de séparation ne s'applique pas à un administrateur qui est admissible à une pension correspondant à 70 % ou plus de son traitement admissible moyen.

278. L'administrateur qui accepte la prime de séparation renonce à l'application des autres dispositions mentionnées à ce chapitre.

§2. Congé de préretraite

279. L'administrateur en disponibilité bénéficie du congé de préretraite mentionné à cette sous-section à la condition qu'il le demande et qu'il reçoive une pension en vertu d'un régime de retraite au terme du congé de préretraite, sous réserve de l'article 282.

280. La commission peut, à la demande d'un administrateur, accorder le congé de préretraite mentionné à cette sous-section aux conditions suivantes:

1° cette mesure doit permettre de réduire le nombre de personnes en surplus ou en disponibilité à la commission;

2° au terme de ce congé, l'administrateur doit recevoir une pension en vertu d'un régime de retraite, sous réserve de l'article 282.

281. Le congé de préretraite est d'une durée maximale d'un an.

282. Les jours de congés de maladie qui peuvent être utilisés aux fins de préretraite, conformément aux articles 108 à 112, ne sont pas compris dans le congé de préretraite mentionné à l'article 281.

L'administrateur qui obtient un congé de préretraite conserve son droit au remboursement de ses jours de congés de maladie monnayables non utilisés aux fins de préretraite.

283. Les vacances accumulées par l'administrateur ne sont pas comprises dans le congé de préretraite.

284. L'administrateur en congé de préretraite a droit aux avantages précisés à ce règlement, à l'exception notamment de l'assurance-salaire, des primes concernant les disparités régionales, des droits parentaux et des vacances, pourvu que ces avantages soient compatibles avec la nature du congé.

285. Par l'acceptation d'un congé de préretraite, l'administrateur est réputé avoir démissionné à l'expiration du congé, et les dispositions précisées à la sous-section 1 ne s'appliquent pas.

§3. Relocalisation de l'administrateur en disponibilité

286. L'administrateur en disponibilité est tenu de respecter les conditions suivantes:

1° accepter dans sa commission tout emploi de cadre ou de gérant disponible et compatible avec sa compétence;

2° accepter dans sa commission tout poste d'enseignant ou de professionnel, de personnel de soutien dans le cas d'un gérant, disponible et compatible avec sa compétence. La commission consulte l'administrateur à ce propos;

3° accepter, dans les 15 jours de sa réception, toute offre d'engagement pour un emploi de cadre ou de gérant compatible avec sa compétence dans un autre organisme du secteur de l'éducation situé dans sa région administrative; cette offre d'engagement est adressée à l'administrateur par courrier recommandé ou certifié;

4° accepter, dans les 15 jours de sa réception, au terme de la première année de sa mise en disponibilité, toute offre d'engagement pour un poste d'enseignant ou de professionnel, de personnel de soutien dans le cas d'un gérant, compatible avec sa compétence dans un autre organisme du secteur de l'éducation situé dans sa région administrative; cette offre d'engagement est adressée à l'administrateur par courrier recommandé ou certifié;

5° accepter, dans les 15 jours de sa réception, au terme de la deuxième année de sa mise en disponibilité, toute offre d'engagement pour un emploi de cadre ou de gérant compatible avec sa compétence dans un autre organisme du secteur de l'éducation, à l'exception des organismes situés dans le territoire des 3 régions administratives les plus éloignées de son lieu de travail, telles que déterminées par le Bureau de placement; cette offre d'engagement est adressée à l'administrateur par courrier recommandé ou certifié;

6° se présenter à une entrevue de sélection à la demande du Bureau de placement en vue de sa relocalisation selon les paragraphes 3°, 4° et 5°; cette demande est adressée à l'administrateur par courrier recommandé ou certifié. Dans ce cas, l'administrateur est remboursé de ses frais par sa commission, conformément à la politique qui y est en vigueur.

La commission reçoit en entrevue de sélection tout administrateur en disponibilité qui est référé par le Bureau de placement.

287. À compter de la date de sa mise en disponibilité, la commission affecte l'administrateur à un emploi de cadre ou de gérant ou, à défaut, à un poste d'enseignant ou de professionnel, de personnel de soutien dans le cas d'un gérant, disponible et compatible avec sa compétence, selon la première éventualité.

288. Sauf disposition contraire, l'administrateur affecté à un poste d'enseignant, de professionnel ou de personnel de soutien n'est plus assujéti à ce règlement.

289. Le mécanisme de réajustement de traitement précisé aux articles 56 à 58 s'applique à l'administrateur en disponibilité qui est affecté à un autre emploi de gestionnaire ou à un poste d'enseignant, de professionnel ou de personnel de soutien, selon le cas, lorsque son nouveau traitement est inférieur à celui qu'il recevait au cours de sa mise en disponibilité sans tenir compte de la limite maximale de 2 ans mentionnée à l'article 58.

290. Les dispositions relatives aux jours de congés de maladie précisées aux articles 104 à 112 s'appliquent à l'administrateur affecté à un poste d'enseignant, de professionnel ou de personnel de soutien, dans sa commission.

291. L'administrateur qui est relocalisé dans un emploi de cadre ou de gérant ou dans un poste d'enseignant, de professionnel ou de personnel de soutien dans un autre organisme du secteur de l'éducation est remboursé, par la commission qu'il quitte, de ses jours de congés de maladie monnayables. De plus, l'administrateur transfère ses jours de congés de maladie non monnayables, et les dispositions relatives aux jours de congés de maladie non monnayables précisées aux articles 108 à 112 continuent de s'appliquer.

292. L'administrateur qui, à la suite d'une évaluation de son rendement par la commission, est non rengagé au cours ou au terme de l'année scolaire de sa relocalisation retourne à la commission qui l'a mis en disponibilité, et les dispositions mentionnées aux sections 3 et 4 du présent chapitre s'appliquent. Dans ce cas, les dispositions mentionnées à l'article 286 tiennent compte de la période totale de la mise en disponibilité antérieure.

293. L'administrateur visé par les articles 287 ou 291 continue de cumuler ses années de service aux fins de l'attribution des vacances annuelles.

294. Les dispositions relatives aux frais de déménagement présentées à l'annexe 6 s'appliquent à l'administrateur relocalisé, en vertu des paragraphes 3^o à 5^o de l'article 286, dans un autre organisme du secteur de l'éducation.

295. L'administrateur en disponibilité qui, à la demande du Bureau de placement, accepte d'être relocalisé dans une autre région administrative au cours des 2 premières années de sa mise en disponibilité reçoit, de la commission qu'il quitte, une prime équivalente à 2 mois de traitement. Toutefois, cette prime est équivalente à 4 mois de traitement lorsque l'administrateur en disponibilité accepte d'être relocalisé dans une des 3 régions administratives les plus éloignées de son lieu de travail, déterminées par le Bureau de placement. De plus, les articles 291 à 294 s'appliquent à l'administrateur.

CHAPITRE 3 DROIT D'APPEL

296. Dans ce chapitre, on entend par:

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

« non-renouvellement »: la rupture du lien d'emploi d'un administrateur par la commission, au terme de son engagement, lorsque ce terme est défini;

« résiliation d'engagement »: la rupture du lien d'emploi d'un administrateur par la commission, en cours de mandat, lorsque le terme de son engagement est indéfini.

297. Dans ce chapitre, l'association d'administrateurs désigne l'administrateur lui-même, lorsque ce dernier n'est pas membre d'une association d'administrateurs, 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

298. La présente section s'applique s'il y a 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 de la plainte d'un administrateur portant sur un mouvement de personnel ou sur la rupture du lien d'emploi.

299. 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.

300. L'association d'administrateurs 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'association d'administrateurs 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 en cause assiste à cette rencontre.

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

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

SECTION 2 COMITÉ D'APPEL

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

1^o lorsqu'un administrateur n'est pas satisfait de la décision de la commission, selon l'article 301, ou lorsque la commission n'a pas fait connaître sa décision dans le délai précisé à l'article 301 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 301 pour soumettre sa plainte écrite par l'entremise de son association;

2^o lorsqu'un administrateur, à l'exception de celui qui est en période de probation, désire contester son congédiement, son non-renouvellement, sa résiliation d'engagement ou son affectation à un autre emploi de gestionnaire ou à un poste d'enseignant, de professionnel ou du personnel de soutien. 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 temps plein, 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^o du présent article, la présente section s'applique à l'administrateur qui est mis à pied à la suite de l'application de l'article 261, 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 262 concernant l'avis de 60 jours.

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

303. La plainte doit être adressée au premier président du Comité d'appel, avec copie à la commission et à la fédération d'employeurs intéressée et mentionner le nom du représentant désigné par l'association d'administrateurs intéressée. L'adresse du premier président du Comité d'appel est la suivante:

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

304. Le Comité d'appel est composé d'un président, d'un représentant de l'association d'administrateurs et d'un représentant de la fédération d'employeurs intéressée 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.

305. 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 304, 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 administrateurs.

306. Le premier président du Comité d'appel est choisi par le Comité consultatif des administrateurs.

307. 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 une disposition précisée au paragraphe 2^o de l'article 302, préalablement à l'étude du cas par le Comité d'appel, il y a 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;
- toute autre question déterminée par le président;

2^o sous réserve de l'article 308, les auditions du Comité d'appel débutent par un court exposé de chacune des parties sur les éléments suivants:

- exposé des faits tels qu'elle les voit;
- exposé de la ou des questions en litige;
- exposé sommaire de ses prétentions;
- exposé de ses demandes;

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.

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

309. L'association d'administrateurs intéressée, la fédération d'employeurs intéressée et le Ministère peuvent collectivement ou individuellement intervenir pour faire des représentations qu'ils jugent pertinentes au Comité d'appel.

310. Lorsque la plainte visée par le paragraphe 1^o de l'article 302 porte sur l'application ou l'interpréta-

tion 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 Titre 1: chapitre 1, articles 1 à 3, chapitre 3;

2^o Titre 3: chapitre 2, à l'exception de l'article 255, chapitre 3, chapitre 5;

3^o Titre 6: chapitre 1, section 1, à l'exception des articles 490 et 492;

4^o Annexe 4, à l'exception de l'article 1, annexes 5 et 6, annexe 7, à l'exception de l'article 1, annexes 8, 9 et 13.

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

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.

311. Lorsque la plainte visée par le paragraphe 1^o de l'article 302 porte sur l'application et l'interprétation des dispositions du présent règlement, autres que celles mentionnées à l'article 310, 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 en cause 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.

312. Lorsque la plainte porte sur le congédiement, le non-renouvellement, la résiliation d'engagement de l'administrateur ou sur son affectation à un autre emploi de gestionnaire, de professionnel, d'enseignant ou du personnel de soutien, le Comité d'appel détermine si les raisons qui motivent la décision de la commission sont justes et suffisantes.

Toutefois, la suspension sans traitement, le cas échéant, qui précède un congédiement est soumise à la décision du comité en vertu du présent article lorsque l'administrateur en fait la demande dans l'avis de plainte précisé à l'article 302.

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 emploi de cadre, à l'exception de celui de gérant, dans le cas d'un cadre ou dans un emploi de gérant dans le cas d'un gérant, déterminé par la commission.

Toutefois, lorsque le traitement de l'administrateur dans son nouvel emploi 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 méca-

nisme de réajustement décrit aux articles 56 à 58, sans tenir compte du maximum de 2 ans précisé à l'article 58;

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 ou cadre de centre; 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.

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

Malgré l'alinéa précédent, lors de l'annulation ou de la 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 sont à l'origine de la demande, soit l'association d'administrateurs ou la commission intéressée.

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

315. 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. De plus, il maintient sa participation au régime obligatoire de base d'assurance accident-maladie en versant sa cotisation et la contribution de la commission et il peut maintenir sa participation aux autres 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 en question 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 à tous les régimes assurés maintient également sa participation au régime de rentes de survivants en versant la prime établie par le Conseil du trésor 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.

316. Malgré les dispositions de la présente section, dans le cas d'une plainte visée par les paragraphes 1^o ou 2^o de l'article 302, les parties peuvent opter pour un Comité d'appel composé uniquement d'un président. Dans ce cas, elles en informent conjointement le premier président du Comité d'appel dans les 10 jours ouvrables suivant la date de la réception par la commission de la copie de la demande au Comité d'appel et le mot «représentants» mentionné à l'article 305 est alors remplacé par le mot «parties».

317. En tout temps, dans le cas d'une plainte soumise en application de ce chapitre, la commission et l'administrateur peuvent convenir d'une entente pour régler le litige. Cette entente pourra porter sur les éléments contenus aux dispositions de l'article 312.

SECTION 3 DÉLAIS

318. Exceptionnellement, les délais mentionnés dans ce chapitre peuvent être modifiés après entente écrite entre les parties.

CHAPITRE 4 POLITIQUE DE GESTION

319. La commission doit se doter d'une politique de gestion concernant ses administrateurs, qu'elle adopte par résolution.

320. La politique de gestion porte notamment sur la consultation et la participation, l'organisation administrative, la définition des fonctions et les critères d'admissibilité, le classement, l'emploi et les bénéfices de l'emploi, le versement du traitement, la politique locale de développement des administrateurs et sur un mécanisme de recours relatif à tout problème survenu entre un administrateur et une commission quant à l'application et l'interprétation de la politique de gestion ou quant à une mesure disciplinaire, autre qu'une suspension sans traitement suivie d'un congédiement de l'administrateur.

321. La commission élabore sa politique de gestion concernant ses administrateurs en tenant compte des dispositions du présent règlement et en consultation avec ses administrateurs, conformément aux dispositions suivantes:

1^o pour les administrateurs membres d'une association d'administrateurs, la commission reconnaît cette association aux fins de consultation, quant à l'élaboration et l'application de la politique de gestion;

2^o les modalités de cette reconnaissance et de la représentation de l'association d'administrateurs, aux fins de consultation, sont établies par la commission et l'association d'administrateurs.

CHAPITRE 5 AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI

SECTION 1 VACANCES ANNUELLES

322. Les vacances annuelles de l'administrateur sont de 20 jours ouvrables. Elles sont de 25 jours ouvrables si l'administrateur possède 15 années de service continu à l'emploi de la commission.

323. Malgré l'article 322, lors d'une invalidité de plus de 6 mois cumulatifs au cours de l'année scolaire précédente, le nombre de jours de vacances établis selon l'article 322 est diminué au prorata du nombre de jours ouvrables où l'administrateur n'a pas eu droit à son traitement. La période d'invalidité qui résulte d'un accident de travail n'est pas considérée comme une absence sans traitement aux fins du présent article.

324. Lorsque la politique de la commission concernant les vacances annuelles applicables au groupe des administrateurs prévoit un nombre supérieur à 25 jours et que son application permet à un administrateur de prendre plus de 25 jours de vacances au cours de l'année scolaire, le traitement de l'administrateur pour l'année scolaire visée est alors diminué d'un montant égal à 0,4 % de son traitement pour chaque jour de vacances excédant 25 jours.

325. Les vacances sont acquises à la fin de chaque année scolaire.

326. 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.

327. Pour toute partie d'année d'emploi, les vacances sont calculées au prorata du nombre de mois travaillés par rapport à l'année scolaire précédente.

328. Les vacances ne sont pas monnayables sauf lorsque l'administrateur quitte la commission. Dans ce cas, l'administrateur qui n'a pu prendre la totalité ou une partie de ses vacances acquises reçoit une indemnité de vacances au prorata de la durée de l'emploi au cours de l'année scolaire qui précède le départ.

329. L'indemnité précisée à l'article 328 se calcule sur la base de 1/260 du traitement annuel pour chaque journée de vacances non prise.

TITRE 4 DISPOSITIONS APPLICABLES AUX CADRES D'ÉCOLE

CHAPITRE 1 EMPLOIS DE CADRE D'ÉCOLE

SECTION 1 EMPLOIS À TEMPS PLEIN

330. Les emplois de cadre d'école sont déterminés par la commission. Ces emplois sont calculés selon le nombre d'élèves inscrits dans chaque école au 30 septembre conformément aux pondérations suivantes:

1° dans une école primaire où l'on dispense également l'enseignement secondaire, chaque élève du secondaire compte pour 1,25 élève;

2° lorsque l'école compte des classes de l'éducation préscolaire autorisées par le ministre à recevoir des enfants de 4 ans qui fréquentent la classe l'avant-midi et l'après-midi ou lorsque l'école compte des élèves de 5 ans des classes de l'éducation préscolaire à temps plein, chaque élève compte pour 1,50 élève;

3° lorsque l'école compte des élèves identifiés comme souffrant de troubles légers d'apprentissage, chaque élève compte pour 1,50 élève;

4° lorsque l'école compte des élèves identifiés comme étant en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, autres que ceux prévus au paragraphe 3°, chaque élève compte pour 2,00 élèves;

5° lorsque l'école compte des élèves inscrits dans une classe d'accueil autorisée par le ministre, chaque élève compte pour 2,00 élèves.

La majorité des élèves inscrits soit à l'enseignement primaire soit à l'enseignement secondaire détermine l'ordre d'enseignement primaire ou secondaire de l'école.

331. Aux fins de ce chapitre, on entend par:

1° école du premier type: une école comptant au moins 225 élèves établie dans un seul immeuble;

2° école du deuxième type: une école établie dans plusieurs immeubles qui, une fois regroupés, compte au moins 225 élèves;

3° école du troisième type: une école autre que celles visées au paragraphe 1° ou 2°.

332. Sous réserve de la section 2 de ce chapitre, le nombre maximal d'emplois de cadre d'école pour une commission scolaire est déterminé selon les règles suivantes:

1° Pour les écoles du premier type:

Nombre d'élèves pondérés	Nombre maximal d'emplois	
	Directeur d'école	Directeur adjoint d'école
École primaire		
225 à 549	1	—
550 à 999	1	1
1 000 et plus	1	2
École secondaire		
225 à 499	1	—
500 à 899	1	1
900 à 1 499	1	2
1 500 à 1 999	1	3
2 000 à 2 599	1	4
2 600 à 3 099	1	5
3 100 à 3 599	1	6
3 600 et plus	1	7

2° Pour les écoles du deuxième type:

Nombre d'élèves pondérés	Directeur d'école	Directeur adjoint d'école
École primaire	Nombre maximal d'emplois	
225 à 549	1	—
550 à 899	1	1
900 et plus	1	2
École secondaire	Cf. par 1°	

3° Pour les écoles du troisième type, le nombre maximal d'emplois de cadre d'école est égal au quotient obtenu en divisant la somme des élèves inscrits dans ces écoles par 200, en complétant à l'entier le plus près.

Malgré l'alinéa précédent, la commission peut remplacer un emploi de directeur d'école par des emplois de cadre d'école avec charge d'enseignement ou autre tâche.

4° En plus des emplois de cadre d'école prévus aux paragraphes 1° à 3°, la commission peut prévoir un emploi de directeur adjoint d'école additionnel pour toute école secondaire de 1 800 élèves et plus qui compte un minimum de 300 élèves inscrits au premier cycle du secondaire.

La commission répartit dans ses écoles les emplois déterminés selon le présent article.

333. Malgré l'article 332, lorsque le nombre d'emplois de cadre d'école résultant de l'application du présent chapitre est inférieur à celui déterminé pour l'année scolaire précédente, la commission dispose d'un délai maximal d'un an, à compter du 1^{er} juillet qui suit l'année scolaire visée par la diminution du nombre d'emplois de cadre d'école, pour procéder au rajustement de ses emplois.

334. Un cadre d'école peut être libéré entièrement des fonctions qu'il assume pour être affecté à des travaux d'organisation et de préparation en vue de l'ouverture au cours de l'année suivante d'une nouvelle école. Dans ce cas, les dispositions prévues à la section 1 du chapitre 3 du titre 1 s'appliquent.

SECTION 2 EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

335. La commission peut transformer des emplois à temps plein, déterminés en application de la section 1, en des emplois à temps partiel. La commission consulte

à cette fin ses cadres d'école, selon les mécanismes précisés à l'article 405.

CHAPITRE 2 STABILITÉ D'EMPLOI

336. Ce chapitre s'applique lorsqu'il y a un surplus de cadres d'école qui résulte de l'abolition d'emplois de cadre d'école.

337. Le défaut ou le refus d'un cadre d'école de se rendre à l'une des obligations mentionnées aux articles 350 et 368 équivaut à une démission à moins que le cadre d'école le justifie à la satisfaction du Bureau de placement.

338. Aux fins du présent chapitre, on entend par «Bureau de placement», le Bureau régional de placement ou le Bureau provincial de relocalisation.

339. La prime de séparation mentionnée aux articles 353 à 359 s'applique au cadre d'école qui est considéré démissionnaire à la suite de l'application de l'article 337.

SECTION 1 MESURES PRÉALABLES À LA MISE EN DISPONIBILITÉ

340. Lorsqu'il y a un surplus de cadres d'école à la suite de l'abolition d'un emploi de cadre d'école, la commission avise les associations de cadres et les consulte sur les moyens à mettre en oeuvre pour effectuer au rajustement de ses effectifs avant de procéder à la mise en disponibilité.

341. La commission tient compte notamment des possibilités de prise de la retraite, de congé avec ou sans solde, des congés de perfectionnement, des prêts de service, du remplacement de personnel en congé d'invalidité, des mouvements de personnel ou d'autres mesures visant à reporter les surplus de cadres d'école ou à rajuster les effectifs.

Dans le cas d'un mouvement de personnel qui résulte de l'application du présent article, les dispositions de l'article 371 s'appliquent au cadre d'école, le cas échéant.

342. Lorsque, par l'application des articles 340 et 341, les surplus de cadres d'école ne peuvent être éliminés, la commission procède à la mise à pied du cadre qui n'a pas complété 2 années de service continu à l'emploi de la commission avant la date du surplus, sauf si l'emploi devenu vacant ne peut être comblé parmi les autres cadres, permettant ainsi le rajustement des effectifs.

Malgré le premier alinéa, le cadre d'école qui a moins de 2 années de service continu à l'emploi de la commission à la suite d'une relocalisation est réputé avoir complété 2 années de service continu à l'emploi de cette commission.

343. La commission avise par écrit le cadre d'école au moins 60 jours avant la date de la mise à pied.

344. Le cadre d'école qui est mis à pied à la suite d'un surplus de cadres ou de gérants bénéficie, à sa demande, des services du Bureau de placement pour une période maximale d'un an à compter de la date de l'avis de sa mise à pied. De plus, lorsque le cadre d'école est rengagé par sa commission au cours des 12 mois qui suivent la date de sa mise à pied, il continue de cumuler ses années de service à l'emploi de la commission à la date de son rengagement.

SECTION 2 MISE EN DISPONIBILITÉ

345. La commission procède à la mise en disponibilité du cadre d'école en surplus.

346. Dans ce cas, la commission détermine la liste des cadres d'école à mettre en disponibilité pour l'année scolaire suivante, conformément aux critères établis par la commission après avoir consulté l'association intéressée.

347. La commission avise par écrit le cadre d'école au moins 60 jours avant la date de sa mise en disponibilité.

348. Un cadre peut se substituer à un cadre d'école qui est sur la liste des personnes à mettre en disponibilité à la condition que la commission accepte une telle substitution et qu'elle s'effectue pendant le délai qui précède la mise en disponibilité.

SECTION 3 UTILISATION DU CADRE D'ÉCOLE EN DISPONIBILITÉ

349. À compter de la date de sa mise en disponibilité et tant qu'il n'a pas été affecté ou relocalisé, le cadre d'école maintient sa classification. Le traitement du cadre d'école, déterminé selon les règles de révision du traitement à la date de sa mise en disponibilité, est maintenu pendant la durée de la mise en disponibilité.

Malgré l'alinéa précédent, lorsque le cadre d'école est affecté temporairement, au sens de l'article 51, à un emploi dont le maximum de l'échelle de traitement est égal ou supérieur au maximum de son échelle de traite-

ment antérieure, il reçoit la rémunération précisée à l'article 52 pour la durée de l'affectation temporaire.

350. Le cadre d'école en disponibilité doit accepter toute tâche compatible avec sa compétence dans sa commission ou dans un autre organisme du secteur public ou parapublic situé dans sa région administrative dans le cadre d'un prêt de service convenu entre sa commission, le Bureau de placement et l'organisme intéressé. La commission consulte le cadre d'école à ce propos.

SECTION 4 MESURES DE RÉDUCTION DES SURPLUS OU DES MISES EN DISPONIBILITÉ

§1. Prime de séparation

351. Le cadre d'école en disponibilité qui démissionne de sa commission reçoit la prime de séparation mentionnée aux articles 353 à 359.

352. La commission peut accorder la prime de séparation mentionnée aux articles 353 à 359 à tout autre cadre d'école qui démissionne de la commission à la condition que cette démission permette de réduire le nombre de personnes qui sont en surplus ou en disponibilité à la commission.

353. La prime de séparation est égale à 1 mois de traitement par année de service à l'emploi de la commission.

354. La prime de séparation ne peut être supérieure à 6 mois de traitement ni inférieure à 2 mois de traitement.

355. Malgré les articles 353 et 354, un cadre d'école qui a déjà reçu une prime de séparation à titre de cadre ou de hors cadre ne peut recevoir que l'excédent entre le montant de la prime déjà reçu et le montant de la nouvelle prime calculé selon les dispositions de la présente sous-section.

356. L'équivalent des 2 premiers mois de traitement est versé au départ du cadre d'école. À compter du troisième mois, le cadre d'école a droit au versement d'un mois de traitement par mois jusqu'à épuisement de la prime de séparation. Toutefois, le versement de la prime cesse dès que le cadre d'école est engagé dans un organisme du secteur public ou parapublic.

357. La prime de séparation ne comprend pas les vacances accumulées ni le montant qui résulte du remboursement des jours de congés de maladie.

358. La prime de séparation ne s'applique pas au cadre d'école qui est admissible à une pension correspondant à 70 % ou plus de son traitement admissible moyen.

359. Le cadre d'école qui accepte la prime de séparation renonce à l'application des autres dispositions mentionnées à ce chapitre.

§2. Congé de préretraite

360. Le cadre d'école en disponibilité bénéficie du congé de préretraite décrit à cette sous-section à la condition qu'il le demande et qu'il reçoive une pension en vertu d'un régime de retraite au terme de ce congé, sous réserve de l'article 363.

361. La commission peut, à la demande d'un cadre d'école, accorder le congé de préretraite mentionné à cette sous-section aux conditions suivantes:

1° cette mesure doit permettre de réduire le nombre de personnes en surplus ou en disponibilité à la commission;

2° au terme de ce congé, le cadre d'école doit recevoir une pension en vertu d'un régime de retraite, sous réserve de l'article 363.

362. Le congé de préretraite est d'une durée maximale d'un an.

363. Les jours de congés de maladie qui peuvent être utilisés aux fins de préretraite, conformément aux articles 108 à 112, ne sont pas compris dans le congé de préretraite mentionné à l'article 362.

364. Le cadre d'école qui obtient un congé de préretraite conserve son droit au remboursement de ses jours de congés de maladie monnayables non utilisés aux fins de préretraite.

365. Les vacances accumulées par le cadre d'école ne sont pas comprises dans le congé de préretraite.

366. Le cadre d'école en congé de préretraite a droit aux avantages mentionnés à ce règlement, à l'exception notamment de l'assurance-salaire, des primes concernant les disparités régionales, des droits parentaux et des vacances, pourvu que ces avantages soient compatibles avec la nature du congé.

367. Par l'acceptation d'un congé de préretraite, le cadre d'école est réputé avoir démissionné à l'expiration du congé, et les dispositions précisées à la sous-section 1 ne s'appliquent pas.

§3. Relocalisation du cadre d'école en disponibilité

368. Le cadre d'école en disponibilité est tenu de respecter les conditions suivantes:

1° accepter dans sa commission tout emploi de cadre ou de gérant disponible et compatible avec sa compétence;

2° accepter dans sa commission tout poste d'enseignant ou de professionnel disponible et compatible avec sa compétence. La commission consulte le cadre d'école à ce propos;

3° accepter, dans les 15 jours de sa réception, toute offre d'engagement pour un emploi de cadre ou de gérant compatible avec sa compétence dans un autre organisme du secteur de l'éducation situé dans sa région administrative; cette offre d'engagement est adressée au cadre d'école par courrier recommandé ou certifié;

4° accepter, dans les 15 jours de sa réception, au terme de la première année de sa mise en disponibilité, toute offre d'engagement pour un poste d'enseignant ou de professionnel compatible avec sa compétence dans un autre organisme du secteur de l'éducation situé dans sa région administrative; cette offre d'engagement est adressée au cadre d'école par courrier recommandé ou certifié;

5° accepter, dans les 15 jours de sa réception, au terme de la deuxième année de sa mise en disponibilité, toute offre d'engagement pour un emploi de cadre ou de gérant compatible avec sa compétence dans un autre organisme du secteur de l'éducation, à l'exception des organismes situés sur le territoire des 3 régions administratives les plus éloignées de son lieu de travail, telles qu'elles sont déterminées par le Bureau de placement; cette offre d'engagement est adressée au cadre d'école par courrier recommandé ou certifié;

6° se présenter à une entrevue de sélection à la demande du Bureau de placement, en vue de sa relocalisation selon les paragraphes 3°, 4° et 5°; cette demande est adressée au cadre d'école par courrier recommandé ou certifié. Dans ce cas, le cadre d'école est remboursé de ses frais par sa commission, conformément à la politique qui y est en vigueur.

La commission reçoit en entrevue de sélection tout cadre d'école en disponibilité qui est référé par le Bureau de placement.

369. À compter de la date de sa mise en disponibilité, la commission affecte le cadre d'école à un emploi de cadre, de gérant ou, à défaut, à un poste d'enseignant

ou de professionnel disponible et compatible avec sa compétence, selon la première éventualité.

370. Sauf disposition contraire, le cadre d'école affecté à un poste d'enseignant ou de professionnel n'est plus assujéti à ce règlement.

371. Le mécanisme de réajustement de traitement décrit aux articles 56 à 58 s'applique au cadre d'école en disponibilité qui est affecté à un nouvel emploi lorsque le traitement de son nouvel emploi est inférieur à celui qu'il recevait au cours de sa mise en disponibilité, sans tenir compte de la limite du maximale de 2 ans précisée à l'article 58.

372. Les dispositions relatives aux jours de congés de maladie mentionnées aux articles 108 à 112 s'appliquent au cadre d'école qui est affecté à un poste d'enseignant ou de professionnel dans sa commission.

373. Le cadre d'école affecté à un poste d'enseignant ou de professionnel est inscrit sur la liste d'admissibilité de la commission pour une période maximale d'un an à compter de la date de son affectation, avec priorité pour un même emploi de même classe ou de classe inférieure ou pour un emploi de cadre d'école de niveau inférieur à celui qu'il détenait.

374. Le cadre d'école qui est relocalisé dans un emploi de cadre ou de gérant ou dans un poste d'enseignant ou de professionnel dans un autre organisme du secteur de l'éducation est remboursé, par la commission qu'il quitte, de ses jours de congés de maladie monnayables. De plus, le cadre d'école transfère ses jours de congés de maladie non monnayables, et les dispositions relatives aux jours de congés de maladie non monnayables, mentionnées aux articles 108 à 112 continuent à s'appliquer.

375. Le cadre d'école qui, à la suite d'une évaluation de son rendement par la commission, est non rengagé au cours ou au terme de l'année scolaire de sa relocalisation retourne à la commission qui l'a mis en disponibilité, et les dispositions mentionnées aux sections 3 et 4 s'appliquent. Dans ce cas, les dispositions mentionnées à l'article 368 tiennent compte de la période de la mise en disponibilité antérieure.

376. Le cadre d'école visé par les articles 370 ou 374 continue de cumuler ses années de services aux fins de l'attribution des vacances annuelles.

377. Les dispositions relatives aux frais de déménagement décrites à l'annexe 6 s'appliquent au cadre d'école relocalisé en vertu des paragraphes 3^o à 5^o de l'article 368 dans un autre organisme du secteur de l'éducation.

378. Le cadre d'école en disponibilité qui, à la demande du Bureau de placement, accepte d'être relocalisé dans une autre région administrative au cours des 2 premières années de sa mise en disponibilité reçoit, de la commission qu'il quitte, une prime équivalente à 2 mois de traitement. Toutefois, cette prime est équivalente à 4 mois de traitement lorsque le cadre d'école en disponibilité accepte d'être relocalisé dans une des 3 régions administratives les plus éloignées de son lieu de travail, déterminées par le Bureau de placement. De plus, les articles 374 à 377 s'appliquent.

CHAPITRE 3 DROIT D'APPEL

379. Dans ce chapitre, on entend par:

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

« non-rengagement »: la rupture du lien d'emploi d'un cadre d'école par la commission, au terme de son engagement, lorsque ce terme est défini;

« résiliation d'engagement »: la rupture du lien d'emploi d'un cadre d'école par la commission, en cours de mandat, lorsque le terme de son engagement est indéfini.

380. Dans ce chapitre, l'association de cadres d'école désigne le cadre d'école lui-même lorsque ce dernier n'est pas membre d'une association de cadres d'école, 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 DE RECOURS LOCAL

381. La présente section s'applique s'il y a plainte d'un cadre d'école 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 cadre d'école qui est en période de probation.

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

382. Le cadre d'école 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.

383. L'association de cadres d'école 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'association de cadres d'école 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, le cadre d'école en cause assiste à cette rencontre.

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

384. Dans les 20 jours ouvrables suivant la date de la rencontre, la commission fait connaître par écrit au cadre d'école sa décision concernant la plainte du cadre d'école; elle en transmet copie à l'association de cadres d'école.

SECTION 2 COMITÉ D'APPEL

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

1^o lorsqu'un cadre d'école n'est pas satisfait de la décision de la commission selon l'article 384, ou lorsque la commission n'a pas fait connaître sa décision dans le délai prévu à l'article 384 relativement à une plainte portant sur l'application ou l'interprétation du présent règlement. Dans ce cas, le cadre d'école 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 prévu à l'article 384 pour soumettre sa plainte écrite par l'entremise de son association;

2^o lorsqu'un cadre d'école, à l'exception de celui qui est en période de probation, désire contester son congédiement, son non-renouvellement, sa résiliation d'engagement ou son affectation à un autre emploi de gestionnaire ou à un poste du personnel enseignant, du personnel professionnel ou du personnel de soutien. Dans ce cas, le cadre d'école 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 le cadre d'école régulier à temps plein qui a satisfait à la période de probation à ce titre et qui se

trouve en période de probation à titre de cadre d'école régulier à temps partiel, la présente section s'applique.

Malgré le premier alinéa du paragraphe 2^o de cet article, la présente section s'applique au cadre d'école qui est mis à pied à la suite de l'application de l'article 342, 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 343 concernant l'avis de 60 jours.

L'avis de plainte doit contenir le nom du cadre d'école en cause, les faits à l'origine de la plainte ainsi que le ou les correctifs recherchés et ce, sans préjudice.

386. La plainte doit être adressée au premier président du Comité d'appel avec copie à la commission et à la fédération d'employeurs intéressée, et doit contenir le nom du représentant désigné par l'association de cadres d'école intéressée. L'adresse du premier président du Comité d'appel est la suivante:

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

387. Le Comité d'appel est composé d'un représentant de la fédération d'employeurs intéressée dont le nom est communiqué par écrit au premier président du Comité d'appel et au représentant du cadre d'école dans les 15 jours ouvrables suivant la date de la réception par cette dernière de la copie de la plainte, d'un représentant de l'association de cadres d'école et d'un président.

388. Les deux représentants disposent d'un délai de 30 jours ouvrables suivant la date de la réception par le représentant du cadre d'école de la copie de l'avis de la commission précisé à l'article 387, pour désigner un président qui formera avec eux le Comité d'appel.

389. À défaut d'entente sur le choix du président dans le délai précisé à l'article 388, il appartient au premier président du Comité d'appel de le nommer à partir d'une liste de présidents agréée par le Comité du personnel de direction d'école.

390. Le premier président du Comité d'appel est choisi par le Comité du personnel de direction d'école.

391. Le Comité d'appel convoque les parties dans les meilleurs délais, au plus tard dans les 30 jours ouvrables suivant la date de la nomination du président du Comité d'appel. Il procède de la manière qu'il détermine.

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

393. L'association de cadres d'école intéressée, la fédération d'employeurs intéressée et le Ministère peuvent, collectivement ou individuellement, intervenir pour faire des représentations qu'ils jugent pertinentes au Comité d'appel.

394. Lorsque la plainte visée par le paragraphe 1^o de l'article 385 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 Titre 1: chapitre 1, articles 1 à 3, chapitre 3;

2^o Titre 4: chapitre 2, à l'exception de l'article 336, chapitres 3 et 5;

3^o Titre 6: chapitre 1, section 1, à l'exception des articles 490 et 492;

4^o Annexe 4, à l'exception de l'article 1, annexes 5 et 6, annexe 7, à l'exception de l'article 1, annexes 8 et 9, annexes 12 et 13.

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

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 du délai prévu.

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

395. Lorsque la plainte visée par le paragraphe 1^o de l'article 385 porte sur l'application et l'interprétation des dispositions du présent règlement, autres que celles mentionnées à l'article 394, 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 45 jours suivant la demande précisée au paragraphe 1^o de l'article 385. 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 au cadre d'école concerné ainsi que les raisons qui motivent la décision dans les 30 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.

396. Lorsque la plainte porte sur une disposition précisée au paragraphe 2^o de l'article 385, 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 30 jours ouvrables suivant la date de la fin de l'exposé des parties. 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 30 jours ouvrables suivant la date de la décision du Comité d'appel pour trouver une solution satisfaisante.

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

Si aucune entente n'intervient au terme du délai prévu 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 le cadre d'école dans un emploi de cadre, à l'exception de celui de gérant, déterminé par la commission.

Toutefois, lorsque le traitement du cadre d'école dans son nouvel emploi 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 le cadre d'école 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 56 à 58, sans tenir compte du maximum de 2 ans mentionné à l'article 58;

3° ordonner à la commission de verser au cadre d'école une indemnité de dédommagement égale à 2 mois de traitement par année de service comme cadre d'école; cette indemnité ne peut toutefois être inférieure à 3 mois de traitement ni supérieure à 12 mois de traitement.

La commission doit appliquer la décision du Comité d'appel dans les 30 jours 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 le cadre d'école.

Malgré l'alinéa précédent, le cadre d'école 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, le cadre d'école 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.

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

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

399. Lors d'un congédiement, d'un non-renouvellement ou d'une résiliation d'engagement, le cadre d'école qui soumet son cas au Comité d'appel maintient sa participation au régime uniforme d'assurance-vie. De plus, il maintient sa participation au régime obligatoire de base d'assurance accident-maladie en versant sa cotisation et la contribution de la commission et il peut maintenir sa participation aux autres 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 en question dans les 90 jours suivant la date de son congédiement, de son non-renouvellement ou de sa résiliation d'engagement. Le cadre d'école qui maintient sa participation à tous les régimes assurés maintient également sa participation au régime de rentes de survivants en versant la prime établie par le Conseil du trésor 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, le cadre d'école 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 du cadre d'école, toute invalidité totale ayant débuté depuis cette date est alors reconnue.

400. Malgré les dispositions de la présente section, dans le cas d'une plainte déposée en vertu de la présente section, les parties peuvent opter pour un Comité d'appel composé uniquement d'un président. Dans ce cas, elles en informent conjointement le premier président du Comité d'appel dans les 10 jours ouvrables suivant la date de la réception par la commission de la copie de la demande au Comité d'appel et le mot «représentants» mentionné à l'article 388 est alors remplacé par le mot «parties».

401. En tout temps, dans le cas d'une plainte soumise en application de ce chapitre, la commission et le cadre d'école peuvent convenir d'une entente pour régler le litige. Cette entente pourra porter sur les éléments contenus aux dispositions de l'article 396.

SECTION 3 DÉLAIS

402. Les délais mentionnés dans ce chapitre peuvent être modifiés après entente écrite entre les parties.

CHAPITRE 4 POLITIQUE DE GESTION

403. La commission doit se doter d'une politique de gestion concernant ses cadres d'école, qu'elle adopte par résolution.

404. La politique de gestion porte notamment sur la consultation et la participation, l'organisation administrative, les emplois de cadre d'école, la définition des fonctions et les critères d'admissibilité, le classement, l'emploi et les bénéfices de l'emploi, le versement du traitement, la politique locale de développement des cadres d'école et sur un mécanisme de recours relatif à tout problème survenu entre un cadre d'école et une commission quant à l'application et l'interprétation de la politique de gestion.

405. La commission élabore sa politique de gestion concernant ses cadres d'école en tenant compte des dispositions du présent règlement et en consultation avec ses cadres d'école, conformément aux dispositions suivantes:

1^o pour le cadre d'école membre d'une association, la commission reconnaît cette association aux fins de consultation, quant à l'élaboration et à l'application de la politique de gestion;

2^o les modalités de cette reconnaissance et de la représentation de l'association de cadres d'école, aux fins de consultation, sont établies par la commission et l'association de cadres d'école.

CHAPITRE 5 AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI

SECTION 1 VACANCES ANNUELLES

406. Le cadre d'école a droit à au moins 4 semaines de vacances entre le 1^{er} juillet et le 31 août.

Cependant, le cadre d'école qui n'aura pu prendre de telles vacances au cours de cette période pourra les compléter jusqu'à concurrence de 4 semaines au cours de l'année scolaire, après entente avec la commission.

407. Malgré l'article 406, lors d'une invalidité de plus de 6 mois cumulatifs au cours de l'année scolaire précédente, le nombre de jours de vacances établis selon l'article 406 est diminué au prorata du nombre de jours ouvrables où le cadre d'école n'a pas eu droit à son traitement. La période d'invalidité qui résulte d'un accident de travail n'est pas considérée comme une absence sans traitement aux fins du présent article.

408. Lorsque la politique de la commission concernant les vacances annuelles applicables au groupe des cadres d'école prévoit un nombre supérieur à 30 jours et que son application permet à un cadre d'école de prendre plus de 30 jours de vacances au cours de l'année scolaire, le traitement du cadre d'école pour l'année scolaire visée est alors diminué d'un montant égal à 0,4 % de son traitement pour chaque jour de vacances excédant 30 jours.

409. Dans le cas d'un enseignant qui est nommé à titre régulier à un emploi de cadre d'école, 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.

410. Pour toute partie d'année d'emploi, les vacances sont calculées au prorata du nombre de mois travaillés par rapport à l'année scolaire précédente.

411. Les vacances ne sont pas monnayables sauf lorsque le cadre d'école quitte la commission. Dans ce cas, le cadre d'école qui n'a pu prendre la totalité ou une

partie de ses vacances acquises reçoit une indemnité de vacances au prorata de la durée de l'emploi au cours de l'année scolaire qui précède le départ.

412. L'indemnité précisée à l'article 411 se calcule sur la base de 1/260 du traitement annuel pour chaque journée de vacances non prise.

TITRE 5 DISPOSITIONS APPLICABLES AUX CADRES DE CENTRE

CHAPITRE 1 STRUCTURE ADMINISTRATIVE

413. La commission établit sa structure administrative concernant ses emplois de cadre de centre, conformément aux définitions des emplois et au plan de classification des emplois précisés au présent règlement; la commission consulte l'association de cadres de centre, selon la même procédure que celle déterminée pour la politique de gestion, définie à l'article 481. La consultation doit être tenue dans un délai d'au moins 30 jours avant l'adoption de la structure administrative, à moins que la commission et l'association n'en conviennent autrement.

Cette structure administrative indique la nature des activités réalisées dans les centres sous la responsabilité de la commission. Elle est représentée sous la forme d'un organigramme qui indique le nombre d'emplois de cadre de centre à temps plein et à temps partiel ainsi que le titre, la classification et le lien hiérarchique de chacun des emplois.

Cette structure administrative est adoptée par une résolution du conseil des commissaires de la commission, au plus tard le 1^{er} juillet 1999, et demeure en vigueur tant qu'elle n'est pas modifiée par une résolution de ce même conseil.

414. Toute modification à la structure administrative fait l'objet d'une consultation de l'association de cadres de centre, selon la même procédure que celle déterminée pour la politique de gestion, définie à l'article 481.

CHAPITRE 2 STABILITÉ D'EMPLOI

415. Ce chapitre s'applique lorsqu'il y a un surplus de cadres de centre à la suite de l'abolition d'emplois de cadre de centre.

416. Le défaut ou le refus du cadre de centre de se rendre à l'une des obligations précisées aux articles 429

et 446 équivaut à une démission à moins que le cadre de centre le justifie à la satisfaction du Bureau de placement.

417. Aux fins du présent chapitre, on entend par «Bureau de placement», le Bureau régional de placement ou le Bureau provincial de relocalisation.

418. La prime de séparation précisée aux articles 432 à 438 s'applique au cadre de centre qui est considéré comme démissionnaire à la suite de l'application de l'article 416.

SECTION 1 MESURES PRÉALABLES À LA MISE EN DISPONIBILITÉ

419. Lorsqu'il y a un surplus de cadres de centre à la suite de l'abolition d'emplois de cadre de centre, la commission avise les associations de cadres et les consulte sur les moyens à mettre en oeuvre pour effectuer le réajustement de ses effectifs avant de procéder à la mise en disponibilité.

420. La commission tient compte notamment des possibilités de prise de la retraite, des congés avec ou sans traitement, des congés de perfectionnement, des prêts de service, du remplacement de personnel en congé d'invalidité, des mouvements de personnel ou d'autres mesures visant à reporter les surplus de cadres de centre ou à réajuster les effectifs.

Dans le cas d'un mouvement de personnel qui résulte de l'application du présent article, les dispositions de l'article 449 s'appliquent au cadre de centre, le cas échéant.

421. Lorsque par l'application des articles 419 et 420, les surplus de cadres de centre ne peuvent être éliminés, la commission procède à la mise à pied du cadre qui n'a pas complété 2 années de service continu à l'emploi de la commission avant la date du surplus, sauf si l'emploi devenu vacant ne peut être comblé parmi les autres cadres, permettant ainsi le réajustement des effectifs.

Malgré l'alinéa précédent, le cadre de centre qui a moins de 2 années de service continu à l'emploi de la commission à la suite d'une relocalisation est réputé avoir complété 2 années de service continu à l'emploi de cette commission.

422. La commission avise par écrit le cadre de centre au moins 60 jours avant la date de la mise à pied.

423. Le cadre de centre qui est mis à pied à la suite d'un surplus bénéficie, à sa demande, des services du

Bureau de placement pour une période maximale d'un an à compter de la date de l'avis de sa mise à pied. De plus, lorsque le cadre de centre est rengagé par sa commission au cours des 12 mois qui suivent la date de sa mise à pied, il continue de cumuler ses années de service à l'emploi de la commission à la date de son rengagement.

SECTION 2 MISE EN DISPONIBILITÉ

424. La commission procède à la mise en disponibilité du cadre de centre en surplus.

425. Dans ce cas, la commission détermine la liste des cadres de centre à mettre en disponibilité pour l'année scolaire suivante, conformément aux critères établis par la commission après avoir consulté l'association de cadres de centre intéressée.

426. La commission avise par écrit le cadre de centre au moins 60 jours avant la date de sa mise en disponibilité.

427. Un cadre peut se substituer à un cadre de centre qui est sur la liste des personnes à mettre en disponibilité à la condition que la commission accepte une telle substitution et qu'elle s'effectue pendant le délai qui précède la mise en disponibilité.

SECTION 3 UTILISATION DU CADRE DE CENTRE EN DISPONIBILITÉ

428. À compter de la date de sa mise en disponibilité et tant qu'il n'a pas été réaffecté ou relocalisé, le cadre de centre maintient sa classification. Le traitement du cadre de centre, déterminé selon les règles de révision du traitement à la date de sa mise en disponibilité, est maintenu pendant la durée de la mise en disponibilité à la commission.

Malgré l'alinéa précédent, lorsque le cadre de centre est affecté temporairement au sens de l'article 51, dans un emploi dont le maximum de l'échelle de traitement est égal ou supérieur au maximum de son échelle de traitement antérieure, il reçoit la rémunération précisée à l'article 52 pour la durée de l'affectation temporaire.

429. Le cadre de centre en disponibilité doit accepter toute tâche compatible avec sa compétence dans sa commission ou dans un autre organisme du secteur public ou parapublic situé dans sa région administrative aux fins d'un prêt de service convenu entre sa commission, le Bureau de placement et l'organisme intéressé. La commission consulte le cadre de centre à ce propos.

SECTION 4

MESURES DE RÉDUCTION DES SURPLUS OU DES MISES EN DISPONIBILITÉ

§1. Prime de séparation

430. Le cadre de centre en disponibilité qui démissionne de sa commission reçoit la prime de séparation précisée aux articles 432 à 438.

431. La commission peut accorder la prime de séparation précisée aux articles 432 à 438 à tout autre cadre de centre qui démissionne de la commission à la condition que cette démission permette de réduire le nombre de personnes qui sont en surplus ou en disponibilité à la commission.

432. La prime de séparation est égale à 1 mois de traitement par année de service à l'emploi de la commission.

433. La prime de séparation ne peut être supérieure à 6 mois de traitement ni inférieure à 2 mois de traitement.

434. Malgré les articles 432 et 433, un cadre de centre qui a déjà reçu une prime de séparation à titre de cadre ou de hors cadre ne peut recevoir que l'excédent entre le montant de la prime déjà reçu et le montant de la nouvelle prime calculé selon les dispositions de la présente sous-section.

435. L'équivalent des 2 premiers mois de traitement est versé au départ du cadre de centre. À compter du troisième mois, le cadre de centre a droit au versement d'un mois de traitement par mois jusqu'à épuisement de la prime de séparation. Toutefois, le versement de la prime cesse dès que le cadre de centre est engagé dans un organisme du secteur public ou parapublic.

436. La prime de séparation ne comprend pas les vacances accumulées ni le montant qui résulte du remboursement des jours de congés de maladie.

437. La prime de séparation ne s'applique pas à un cadre de centre qui est admissible à une pension correspondant à 70 % ou plus de son traitement admissible moyen.

438. Le cadre de centre qui accepte la prime de séparation renonce à l'application des autres dispositions mentionnées à ce chapitre.

§2. Congé de préretraite

439. Le cadre de centre en disponibilité bénéficie du congé de préretraite mentionné à cette sous-section à

la condition qu'il le demande et qu'il reçoive une pension en vertu d'un régime de retraite au terme du congé de préretraite, sous réserve de l'article 442.

440. La commission peut, à la demande d'un cadre de centre, accorder le congé de préretraite mentionné à cette sous-section aux conditions suivantes:

1° cette mesure doit permettre de réduire le nombre de personnes en surplus ou en disponibilité à la commission;

2° au terme de ce congé, le cadre de centre doit recevoir une pension en vertu d'un régime de retraite, sous réserve de l'article 442.

441. Le congé de préretraite est d'une durée maximale d'un an.

442. Les jours de congés de maladie qui peuvent être utilisés aux fins de préretraite, conformément aux articles 108 à 112, ne sont pas compris dans le congé de préretraite mentionné à l'article 441.

Le cadre de centre qui obtient un congé de préretraite conserve son droit au remboursement de ses jours de congés de maladie monnayables non utilisés aux fins de préretraite.

443. Les vacances accumulées par le cadre de centre ne sont pas comprises dans le congé de préretraite.

444. Le cadre de centre en congé de préretraite a droit aux avantages précisés à ce règlement, à l'exception notamment de l'assurance-salaire, des primes concernant les disparités régionales, des droits parentaux et des vacances, pourvu que ces avantages soient compatibles avec la nature du congé.

445. Par l'acceptation d'un congé de préretraite, le cadre de centre est réputé avoir démissionné à l'expiration du congé, et les dispositions précisées à la sous-section 1 ne s'appliquent pas.

§3. Relocalisation du cadre de centre en disponibilité

446. Le cadre de centre en disponibilité est tenu de respecter les conditions suivantes:

1° accepter dans sa commission tout emploi de cadre ou de gérant disponible et compatible avec sa compétence;

2° accepter dans sa commission tout poste d'enseignant ou de professionnel disponible et compatible avec sa compétence. La commission consulte le cadre de centre à ce propos;

3° accepter, dans les 15 jours de sa réception, toute offre d'engagement pour un emploi de cadre ou de gérant compatible avec sa compétence dans un autre organisme du secteur de l'éducation situé dans sa région administrative; cette offre d'engagement est adressée au cadre de centre par courrier recommandé ou certifié;

4° accepter, dans les 15 jours de sa réception, au terme de la première année de sa mise en disponibilité, toute offre d'engagement pour un poste d'enseignant ou de professionnel compatible avec sa compétence dans un autre organisme du secteur de l'éducation situé dans sa région administrative; cette offre d'engagement est adressée au cadre de centre par courrier recommandé ou certifié;

5° accepter, dans les 15 jours de sa réception, au terme de la deuxième année de sa mise en disponibilité, toute offre d'engagement pour un emploi de cadre ou de gérant compatible avec sa compétence dans un autre organisme du secteur de l'éducation, à l'exception des organismes situés dans le territoire des 3 régions administratives les plus éloignées de son lieu de travail, déterminées par le Bureau de placement; cette offre d'engagement est adressée au cadre de centre par courrier recommandé ou certifié;

6° se présenter à une entrevue de sélection à la demande du Bureau de placement en vue, de sa relocalisation selon les paragraphes 3°, 4° et 5°; cette demande est adressée au cadre de centre par courrier recommandé ou certifié. Dans ce cas, le cadre de centre est remboursé par sa commission de ses frais, conformément à la politique qui y est en vigueur.

La commission reçoit en entrevue de sélection tout cadre de centre en disponibilité qui est référé par le Bureau de placement.

447. À compter de la date de sa mise en disponibilité, la commission affecte le cadre de centre à un emploi de cadre ou de gérant ou, à défaut, à un poste d'enseignant ou de professionnel disponible et compatible avec sa compétence, selon la première éventualité.

448. Sauf disposition contraire, le cadre de centre affecté à un poste d'enseignant ou de professionnel n'est plus assujéti à ce règlement.

449. Le mécanisme de réajustement de traitement précisé aux articles 56 à 58 s'applique au cadre de centre en disponibilité qui est affecté à un autre emploi de gestionnaire, d'enseignant, de professionnel, selon le cas, 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 maximale de 2 ans mentionnée à l'article 58.

450. Les dispositions relatives aux jours de congés de maladie précisées aux articles 108 à 112 s'appliquent au cadre de centre affecté à un poste d'enseignant ou de professionnel dans sa commission.

451. Le cadre de centre qui est relocalisé dans un emploi de cadre ou de gérant ou dans un poste d'enseignant ou de professionnel dans un autre organisme du secteur de l'éducation est remboursé, par la commission qu'il quitte, de ses jours de congés de maladie monnayables. De plus, le cadre de centre transfère ses jours de congés de maladie non monnayables et les dispositions relatives aux jours de congés de maladie non monnayables précisées aux articles 108 à 112 continuent de s'appliquer.

452. Le cadre de centre qui, à la suite d'une évaluation de son rendement par la commission, est mis à pied au cours ou au terme de l'année scolaire de sa relocalisation retourne à la commission qui l'a mis en disponibilité et les dispositions mentionnées aux sections 3 et 4 s'appliquent. Dans ce cas, les dispositions mentionnées à l'article 446 tiennent compte de la période totale de la mise en disponibilité antérieure.

453. Le cadre de centre visé par les articles 447 ou 451 continue de cumuler ses années de service aux fins de l'attribution des vacances annuelles.

454. Les dispositions relatives aux frais de déménagement présentées à l'annexe 6 s'appliquent au cadre de centre relocalisé, en vertu des paragraphes 3° à 5° de l'article 446 dans un autre organisme du secteur de l'éducation.

455. Le cadre de centre en disponibilité qui, à la demande du Bureau de placement, accepte d'être relocalisé dans une autre région administrative au cours des 2 premières années de sa mise en disponibilité reçoit, de la commission qu'il quitte, une prime équivalente à 2 mois de traitement. Toutefois, cette prime est équivalente à 4 mois de traitement lorsque le cadre de centre en disponibilité accepte d'être relocalisé dans une des 3 régions administratives les plus éloignées de son lieu de travail, déterminées par le Bureau de placement. De plus, les articles 451 à 454 s'appliquent.

CHAPITRE 3 DROIT D'APPEL

456. Dans ce chapitre, on entend par:

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

« non-renouvellement »: la rupture du lien d'emploi d'un cadre de centre par la commission, au terme de son engagement, lorsque ce terme est défini;

« résiliation d'engagement »: la rupture du lien d'emploi d'un cadre de centre par la commission, en cours de mandat, lorsque le terme de son engagement est indéfini.

457. Dans ce chapitre, l'association de cadres de centre désigne le cadre de centre lui-même, lorsque ce dernier n'est pas membre d'une association de cadres de centre, 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

458. La présente section s'applique lorsqu'il y a plainte d'un cadre de centre 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 cadre de centre qui est en période de probation.

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

459. Le cadre de centre 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.

460. L'association de cadres de centre 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'association de cadres de centre 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, le cadre de centre en cause assiste à cette rencontre.

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

461. Dans les 20 jours ouvrables suivant la date de la rencontre, la commission fait connaître par écrit au

cadre de centre sa décision concernant la plainte du cadre de centre; elle en transmet copie à l'association de cadres de centre.

SECTION 2 COMITÉ D'APPEL

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

1^o lorsqu'un cadre de centre n'est pas satisfait de la décision de la commission selon l'article 461 ou lorsque la commission n'a pas fait connaître sa décision dans le délai précisé à l'article 461 relativement à une plainte portant sur l'application ou l'interprétation du présent règlement. Dans ce cas, le cadre de centre 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 461 pour soumettre sa plainte écrite par l'entremise de son association;

2^o lorsqu'un cadre de centre, à l'exception de celui qui est en période de probation, désire contester son congédiement, son non-renouvellement, sa résiliation d'engagement ou son affectation à un emploi de gestionnaire, d'enseignant, de professionnel ou du personnel de soutien. Dans ce cas, le cadre de centre 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 le cadre de centre qui était régulier à temps plein, qui a satisfait à la période de probation à ce titre et qui se trouve en période de probation à titre de cadre de centre régulier à temps partiel, la présente section s'applique.

Malgré le premier alinéa du paragraphe 2^o du présent article, la présente section s'applique au cadre de centre qui est mis à pied à la suite de l'application de l'article 421, 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 422 concernant l'avis de 60 jours.

L'avis de plainte doit contenir le nom du cadre de centre en cause, les faits à l'origine de la plainte ainsi que le ou les correctifs recherchés, et ce, sans préjudice.

463. La plainte doit être adressée au premier président du Comité d'appel, avec copie à la commission et à la fédération d'employeurs intéressée et mentionner le nom du représentant désigné par l'association de cadres de centre intéressée. L'adresse du premier président du Comité d'appel est la suivante:

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

464. Le Comité d'appel est composé d'un président, d'un représentant de l'association de cadres de centre et d'un représentant de la fédération d'employeurs intéressée dont le nom est communiqué par écrit au premier président du Comité d'appel et au représentant du cadre de centre dans les 15 jours ouvrables suivant la date de la réception par cette dernière de la copie de la plainte.

465. Les deux représentants disposent d'un délai de 20 jours ouvrables suivant la date de la réception par le représentant du cadre de centre de la copie de l'avis de la commission précisé à l'article 464, 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 du personnel de direction de centre.

466. Le premier président du Comité d'appel est choisi par le Comité du personnel de direction de centre.

467. 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 une disposition précisée au paragraphe 2^o de l'article 462, préalablement à l'étude du cas par le Comité d'appel, il y a 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;
- toute autre question déterminée par le président;

2^o sous réserve de l'article 468, les auditions du Comité d'appel débutent par un court exposé de chacune des parties sur les éléments suivants:

- exposé des faits tels qu'elle les voit;
- exposé de la ou des questions en litige;
- exposé sommaire de ses prétentions;
- exposé de ses demandes;

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.

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

469. L'association de cadres de centre intéressée, la fédération d'employeurs intéressée et le Ministère peuvent, collectivement ou individuellement, intervenir pour faire les représentations qu'ils jugent pertinentes au Comité d'appel.

470. Lorsque la plainte visée par le paragraphe 1^o de l'article 462 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 Titre 1: chapitre 1, articles 1 à 3, chapitre 3;

2^o Titre 5: chapitre 2, à l'exception de l'article 415, chapitres 3 et 5;

3^o Titre 6: chapitre 1, section 1, à l'exception des articles 490 et 492;

4^o Annexe 4, à l'exception de l'article 1, annexes 5 et 6, annexe 7, à l'exception de l'article 1, annexes 8 et 9, annexes 12 à 14.

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

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.

471. Lorsque la plainte visée par le paragraphe 1^o de l'article 462 porte sur l'application et l'interprétation des dispositions du présent règlement, autres que celles mentionnées à l'article 470, 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 au cadre de centre en cause 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.

472. Lorsque la plainte porte sur le congédiement, le non-renouvellement, la résiliation d'engagement du cadre de centre ou sur son affectation à un autre emploi de gestionnaire, de professionnel ou d'enseignant, le Comité d'appel détermine si les raisons qui motivent la décision de la commission sont justes et suffisantes.

Toutefois, la suspension sans traitement, le cas échéant, qui précède un congédiement est soumise à la décision du comité en vertu du présent article lorsque le cadre de centre en fait la demande dans l'avis de plainte précisé à l'article 462.

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 le cadre de centre dans un emploi de cadre, à l'exception de celui de gérant, déterminé par la commission.

Toutefois, lorsque le traitement du cadre de centre dans son nouvel emploi 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 le cadre de centre 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 56 à 58, sans tenir compte du maximum de 2 ans précisé à l'article 58;

3^o ordonner à la commission de verser au cadre de centre une indemnité de dédommagement égale à 2 mois de traitement par année de service comme cadre; 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 le cadre de centre.

Malgré l'alinéa précédent, le cadre de centre 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, le cadre de centre 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.

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

Malgré l'alinéa précédent, lors de l'annulation ou de la 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 sont à l'origine de la demande, soit l'association de cadres de centre ou la commission.

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

475. Lors d'un congédiement, d'un non-renouvellement ou d'une résiliation d'engagement, le cadre de centre qui soumet son cas au Comité d'appel maintient sa participation au régime uniforme d'assurance-vie. De plus, il maintient sa participation au régime obligatoire de base d'assurance accident-maladie en versant sa cotisation et la contribution de la commission et il peut maintenir sa participation aux autres 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 en question dans les 90 jours suivant la date de son congédiement, de son non-renouvellement ou de sa résiliation d'engagement. Le cadre de centre qui maintient sa participation à tous les régimes assurés maintient également sa participation au régime de rentes de survivants en versant la prime établie par le Conseil du trésor 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, le cadre de centre 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 du cadre de centre, toute invalidité totale ayant débuté depuis cette date est alors reconnue.

476. Malgré les dispositions de la présente section, dans le cas d'une plainte visée par les paragraphes 1^o ou 2^o de l'article 462, les parties peuvent opter pour un Comité d'appel composé uniquement d'un président. Dans ce cas, elles en informent conjointement le premier président du Comité d'appel dans les 10 jours ouvrables suivant la date de la réception par la commission de la copie de la demande au Comité d'appel et le mot « représentants » mentionné à l'article 465 est alors remplacé par le mot « parties ».

477. En tout temps, dans le cas d'une plainte soumise en application de ce chapitre, la commission et le cadre de centre peuvent convenir d'une entente pour régler le litige. Cette entente pourra porter sur les éléments contenus aux dispositions de l'article 472.

SECTION 3 DÉLAIS

478. Exceptionnellement, les délais mentionnés dans ce chapitre peuvent être modifiés après entente écrite entre les parties.

CHAPITRE 4 POLITIQUE DE GESTION

479. La commission doit se doter d'une politique de gestion concernant ses cadres de centre, qu'elle adopte par résolution.

480. La politique de gestion porte notamment sur la consultation et la participation, l'organisation administrative, la définition des fonctions et les critères d'admissibilité, le classement, l'emploi et les bénéficiaires de l'emploi, le versement du traitement, la politique locale de développement des cadres de centre et sur un mécanisme de recours relatif à tout problème survenu entre un cadre de centre et une commission quant à l'application et l'interprétation de la politique de gestion ou quant à une mesure disciplinaire, autre qu'une suspension sans traitement suivie d'un congédiement du cadre de centre.

481. La commission élabore sa politique de gestion concernant ses cadres de centre en tenant compte des dispositions du présent règlement et en consultation avec ses cadres de centre, conformément aux dispositions suivantes:

1^o pour les cadres de centre membres d'une association de cadres de centre, la commission reconnaît cette association, aux fins de consultation, quant à l'élaboration et à l'application de la politique de gestion;

2° les modalités de cette reconnaissance et de la représentation de l'association de cadres de centre, aux fins de consultation, sont établies par la commission et l'association de cadres de centre.

CHAPITRE 5

AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI

SECTION 1

VACANCES ANNUELLES

482. Les vacances annuelles du cadre de centre sont de 20 jours ouvrables. Elles sont de 25 jours ouvrables si le cadre de centre possède 15 années de service continu à l'emploi de la commission.

483. Malgré l'article 482, lors d'une invalidité de plus de 6 mois cumulatifs au cours de l'année scolaire précédente, le nombre de jours de vacances établis selon l'article 482 est diminué au prorata du nombre de jours ouvrables où le cadre de centre n'a pas eu droit à son traitement. La période d'invalidité qui résulte d'un accident de travail n'est pas considérée comme une absence sans traitement aux fins du présent article.

484. Lorsque la politique de la commission concernant les vacances annuelles applicables au groupe des cadres de centre prévoit un nombre supérieur à 25 jours et que son application permet à un cadre de centre de prendre plus de 25 jours de vacances au cours de l'année scolaire, le traitement du cadre de centre pour l'année scolaire visée est alors diminué d'un montant égal à 0,4 % de son traitement pour chaque jour de vacances excédant 25 jours.

485. Les vacances sont acquises à la fin de chaque année scolaire.

486. Dans le cas d'un enseignant qui est nommé à titre régulier à un emploi de cadre de centre, 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.

487. Pour toute partie d'année d'emploi, les vacances sont calculées au prorata du nombre de mois travaillés par rapport à l'année scolaire précédente.

488. Les vacances ne sont pas monnayables sauf lorsque le cadre de centre quitte la commission. Dans ce cas, le cadre de centre qui n'a pu prendre la totalité ou une partie de ses vacances acquises reçoit une indemnité de vacances au prorata de la durée de l'emploi au cours de l'année scolaire qui précède le départ.

489. L'indemnité précisée à l'article 488 se calcule sur la base de 1/260 du traitement annuel pour chaque journée de vacances non prise.

TITRE 6

CHAPITRE 1

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

SECTION 1

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

490. La commission peut, exceptionnellement, accorder la rémunération additionnelle de 5 % précisée à l'article 49 de ce règlement au gestionnaire qui, en plus de sa charge normale de travail, a assumé au cours de l'année scolaire 1997-1998 des responsabilités majeures dans les travaux reliés à la mise en place de la commission scolaire nouvelle au 1^{er} juillet 1998, et ce, à la demande du Conseil provisoire, conformément au premier alinéa de l'article 517 de la Loi sur l'instruction publique.

L'application de cet article ne peut faire l'objet d'un recours en vertu du présent règlement.

491. Les dispositions précisées aux articles 492 à 496 s'appliquent pour la période du 1^{er} juillet 1998 au 30 juin 1999.

492. La commission peut verser une prime de séparation, égale à 1 mois de traitement par année de service à l'emploi de la commission sans excéder 12 mois de traitement, à un gestionnaire, lorsque son départ permet de réduire le nombre de hors cadres ou d'administrateurs à la commission.

493. Le montant de la prime de séparation, versé au départ du gestionnaire, ne peut excéder le montant maximum déterminé selon les situations suivantes:

- 12 mois de traitement lorsque le gestionnaire est admissible à une prestation de retraite inférieure à 64 % de son traitement admissible moyen ou lorsqu'il n'est pas admissible à une prestation de retraite;

- 9 mois de traitement lorsque le gestionnaire est admissible à une prestation de retraite égale ou supérieure à 64 % mais inférieure à 66 % de son traitement admissible moyen;

- 6 mois de traitement lorsque le gestionnaire est admissible à une prestation de retraite égale ou supérieure à 66 % mais inférieure à 68 % de son traitement admissible moyen;

- 3 mois de traitement lorsque le gestionnaire est admissible à une prestation de retraite égale ou supérieure à 68 % mais inférieure à 70 % de son traitement admissible moyen;

- 0 mois de traitement lorsque le gestionnaire est admissible à une prestation de retraite égale ou supérieure à 70 % de son traitement admissible moyen.

494. La prime de séparation ne comprend pas les vacances accumulées ni le montant qui résulte du remboursement des jours de congés de maladie.

495. Le gestionnaire qui reçoit la présente prime de séparation ne peut se voir accorder un congé de préretraite ou une autre prime de séparation en vertu du présent règlement.

496. Sous réserve de l'article 34 de la Loi modifiant diverses dispositions législatives en matière de retraite (1997, c. 71) concernant le retour au travail en raison de circonstances exceptionnelles, le gestionnaire qui reçoit une prime de séparation doit s'engager à ne pas revenir occuper un emploi ou une fonction auprès d'un organisme du secteur public ou parapublic au cours des 2 années qui suivent la date de son départ.

SECTION 2 DISPOSITIONS FINALES

497. Le présent règlement remplace les règlements suivants:

1^o le Règlement sur les conditions d'emploi des administrateurs des commissions scolaires pour catholiques adopté par le décret 1325-84 du 6 juin 1984 et ses amendements;

2^o 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 et ses amendements;

3^o le Règlement sur les conditions d'emploi des directeurs d'école et des directeurs adjoints d'école des commissions scolaires pour catholiques adopté par le décret 1327-84 du 6 juin 1984 et ses amendements.

498. Le présent règlement entre en vigueur le jour de sa publication à la *Gazette officielle du Québec*.

ANNEXE 1

DÉFINITION DES EMPLOIS ET QUALIFICATIONS MINIMALES REQUISES

A: EMPLOIS DE HORS CADRE

1. Directeur général

L'emploi de directeur général comporte la responsabilité totale de la gestion des activités, des programmes et des ressources de l'organisme pour l'ensemble des unités administratives, des établissements et des champs d'activité ainsi que du suivi de l'exécution des décisions du conseil des commissaires et du comité exécutif, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Cet emploi comporte notamment les responsabilités suivantes:

- Exercer son autorité sur le personnel requis pour le fonctionnement de la commission.
- Participer aux séances du conseil des commissaires et du comité exécutif, sans droit de vote.
- Diriger le comité consultatif de gestion.
- Participer au comité consultatif des services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, s'il n'a pas désigné un représentant.

Qualifications minimales requises

- Grade universitaire de 2^e cycle ou grade universitaire de 1^{er} cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de 3 ans ou occuper un emploi de hors cadre ou de cadre, à l'exception de celui de gérant, dans une commission;
- 10 années d'expérience pertinente, dont au moins 5 dans un emploi de cadre.

2. Directeur général adjoint

L'emploi de directeur général adjoint comporte l'exercice de toute fonction et de toute tâche définies par le directeur général relativement à l'administration des activités, des programmes et des ressources de la commission, de même que l'exercice sous son autorité des droits, pouvoirs et obligations délégués par le conseil des commissaires.

Cet emploi peut comporter notamment les responsabilités suivantes:

- Participer à l'élaboration des objectifs et des politiques de la commission.
- Coordonner l'application des politiques de la commission en concertation avec les directions d'unités administratives dans des champs d'activités de nature éducative ou administrative.
- Participer au comité consultatif des services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation et d'apprentissage.

Qualifications minimales requises

- Grade universitaire de 2^e cycle ou grade universitaire de 1^{er} cycle dans un champ de spécialisation approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de 3 ans ou occuper un emploi de hors cadre ou de cadre, à l'exception de celui de gérant, dans une commission;
- 8 années d'expérience pertinente, dont au moins 3 dans un emploi de cadre.

3. Conseiller-cadre à la direction générale

L'emploi de conseiller-cadre à la direction générale comporte l'exercice de toute fonction définie par la direction générale relativement à l'administration de programmes ou d'activités. Cet emploi comporte notamment l'exercice des pouvoirs délégués par le directeur général.

Condition particulière

Cet emploi est réservé au hors cadre visé par les articles 140 et 149.

ANNEXE 1

B: EMPLOIS D'ADMINISTRATEUR

B1 EMPLOIS DE CADRE DES SERVICES

La catégorie des emplois de cadre des services comprend les emplois caractérisés par l'exercice de certaines ou de toutes les fonctions de la gestion relativement aux programmes et aux ressources d'un ou de plusieurs champs d'activité.

Cette catégorie comprend en outre un emploi de cadre fonctionnel caractérisé par l'attribution de responsabilités reliées à la gestion du personnel lorsque le titulaire

de cet emploi n'est pas un salarié au sens du Code du travail.

La catégorie des emplois de cadre des services est composée de 3 sous-catégories:

- 1) les cadres des services de niveau 1;
- 2) les cadres des services de niveau 2;
- 3) les conseillers en gestion de personnel.

1) CADRE DES SERVICES DE NIVEAU 1 (DIRECTEUR)

Les emplois de cadre des services de niveau 1 comportent l'exercice de toutes les fonctions de la gestion (planification, organisation, direction, contrôle, évaluation) pour l'ensemble des programmes et des ressources d'un ou de plusieurs champs d'activité, notamment l'enseignement¹, les services complémentaires, les ressources humaines, financières ou matérielles, l'informatique² ou le secrétariat général.

Ces emplois comportent notamment les responsabilités suivantes:

- Participer à l'élaboration des objectifs et des politiques de la commission.
- Définir les objectifs et les politiques propres aux services qu'ils dirigent, compte tenu des politiques et des objectifs généraux de la commission.
- Établir les programmes, la répartition des responsabilités, les normes et les procédures de mise en oeuvre des programmes.
- Évaluer les résultats de la mise en oeuvre des programmes.
- Diriger, contrôler et évaluer le rendement du personnel sous leur responsabilité.
- Établir le budget de leur direction et assurer le contrôle des dépenses.
- Assister et conseiller le directeur général relativement aux services sous leur responsabilité de même que les cadres des autres services et des établissements.

1. L'enseignement peut comprendre plus d'un champ d'activité, selon les besoins de la commission.

2. Ce champ d'activité doit comprendre les activités reliées au support aux applications pédagogiques par ordinateur.

Qualifications minimales requises

Grade universitaire de 1^{er} cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de 3 ans ou occuper un emploi de hors cadre ou de cadre, à l'exception de celui de gérant, dans une commission;

- 8 années d'expérience pertinente;
- autorisation permanente d'enseigner délivrée par le ministre pour un emploi dans le champ de l'enseignement.

2) CADRE DES SERVICES DE NIVEAU 2 (COORDONNATEUR)

Les emplois de cadre des services de niveau 2 comportent l'ensemble des fonctions requises pour la coordination, la supervision, l'évaluation, la recherche et le développement, en ce qui concerne un ou plusieurs programmes d'un champ d'activité, notamment les programmes d'enseignement, la mesure et l'évaluation, les moyens d'enseignement, la gestion des ressources humaines, financières et matérielles, l'informatique ou le transport scolaire.

Ces emplois comportent notamment les responsabilités suivantes:

- Participer à l'élaboration des objectifs, des programmes et du budget de leur service.
- Assister le directeur du service responsable de ces programmes et conseiller les autres directeurs de services ou d'établissements sur toute question relative à ces programmes.
- Coordonner et évaluer la mise en oeuvre de programmes spécifiques.
- Coordonner et évaluer le rendement du personnel relevant de leur autorité.

Qualifications minimales requises

Grade universitaire de 1^{er} cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de 3 ans ou occuper un emploi de hors cadre ou de cadre, à l'exception de celui de gérant, dans une commission;

- 5 années d'expérience pertinente;
- autorisation permanente d'enseigner délivrée par le ministre pour un emploi dans le champ de l'enseignement.

3) CONSEILLER EN GESTION DE PERSONNEL

L'emploi de conseiller en gestion de personnel constitue un emploi de cadre de type « fonctionnel » c'est-à-dire que, bien qu'il ne comprenne pas l'exercice de toutes les fonctions de gestion inhérentes aux emplois de cadre du type « hiérarchique », il comporte de façon spécifique l'exercice d'un pouvoir de contrôle dans certaines matières spécialisées relatives à la gestion des ressources humaines et d'une fonction de conseil auprès d'un ou de plusieurs cadres dont il n'est pas le responsable hiérarchique.

Le conseiller en gestion de personnel exerce un rôle de représentation de l'employeur dans l'accomplissement de ses fonctions.

Cet emploi comporte habituellement les responsabilités suivantes:

- Participer à l'élaboration des politiques, des programmes, des normes, des règles ou des procédés de gestion des ressources humaines.
- Effectuer le suivi et assurer le contrôle de l'application de ces politiques, programmes, normes, règles ou procédés.
- Conseiller les cadres relativement à ces politiques, programmes, normes, règles ou procédés et à l'application des conventions collectives ou des règlements concernant les conditions de travail.
- Participer à la dotation du personnel.
- Participer à l'application des conventions collectives ou des règlements concernant les conditions de travail.
- Coordonner et surveiller les travaux du personnel professionnel, technique, de bureau ou autre.

Cet emploi comporte par ailleurs toute autre responsabilité compatible avec sa fonction que peut lui confier son supérieur immédiat.

Qualifications minimales requises

Grade universitaire de 1^{er} cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de 3 ans ou occuper un emploi de hors cadre ou de cadre, à l'exception de celui de gérant, dans une commission;

- 2 années d'expérience pertinente.

Condition particulière

- Pour occuper cet emploi, la personne ne doit pas être un salarié au sens du Code du travail.

B2 EMPLOIS DE GÉRANT

La catégorie des emplois de gérant comprend les emplois caractérisés par la gestion des activités techniques, administratives et manuelles de certains programmes et du personnel affecté à ces activités.

La catégorie des emplois de gérant est composée de 2 sous-catégories:

- 1) les régisseurs;
- 2) les contremaîtres.

1) RÉGISSEUR

Les emplois de régisseur consistent à exercer des fonctions de gestion des activités techniques, administratives et manuelles nécessaires à la mise en oeuvre de l'ensemble des programmes:

1. des services auxiliaires suivants:

- les services de l'entretien;
- les services de l'approvisionnement;
- les services communautaires;
- les services alimentaires;
- les services du transport scolaire;

2. d'une école ou d'un centre.

Ces emplois comportent notamment l'exercice des responsabilités suivantes:

- Participer à l'élaboration des systèmes et des procédures relatifs au service auxiliaire considéré et voir à leur mise en application.

- Organiser, distribuer et vérifier le travail des employés affectés au service auxiliaire considéré.

- Diriger et évaluer le rendement des employés relevant de leur autorité.

Cette sous-catégorie d'emploi comprend les emplois suivants:

1.1 régisseur des services de l'équipement;

1.2 régisseur des services de l'entretien;

1.3 régisseur des services de l'approvisionnement;

1.4 régisseur des services du transport;

1.5 régisseur des services communautaires;

1.6 régisseur des services alimentaires;

1.7 adjoint administratif (école ou centre).

1.1 RÉGISSEUR DES SERVICES DE L'ÉQUIPEMENT

L'emploi de régisseur des services de l'équipement comporte la responsabilité de la gestion des programmes techniques, administratifs et manuels pour un ensemble de services auxiliaires:

- l'entretien préventif;
- l'entretien physique;
- l'entretien ménager;
- l'approvisionnement;
- la sécurité et la surveillance de l'équipement, des bâtisses et des terrains;
- la gestion de l'énergie.

Cet emploi comporte habituellement l'exercice des responsabilités suivantes:

- Collaborer à l'élaboration des appels d'offres et au choix des fournisseurs de biens et de services.
- Collaborer à la négociation des contrats d'entretien, de réparation, d'achat et de location de biens et de services.

- Surveiller l'évolution des travaux de construction.

- Assumer toute autre responsabilité compatible avec sa fonction que peut lui confier son supérieur immédiat.

Qualifications minimales requises

- Diplôme d'études collégiales dans un champ d'études approprié;

- 6 années d'expérience pertinente.

ou

- Certificat de qualification valide pour l'exercice d'un métier connexe à l'emploi;

- 10 années d'expérience pertinente.

1.2 RÉGISSEUR DES SERVICES DE L'ENTRETIEN

L'emploi de régisseur des services de l'entretien comporte la responsabilité de la gestion des programmes reliés à l'entretien notamment:

- l'entretien préventif;
- l'entretien physique;
- l'entretien ménager;
- la sécurité et la surveillance de l'équipement de la commission (biens meubles et immeubles);
- la sécurité et la surveillance des terrains et des réseaux de circulation et de distribution.

Cet emploi comporte habituellement l'exercice des responsabilités suivantes:

- S'assurer de l'inspection des équipements, des bâtisses, des terrains, des réseaux de circulation et de distribution de la commission et effectuer les recommandations appropriées.
- S'assurer du bon fonctionnement des systèmes architecturaux, mécaniques et de contrôle.
- Surveiller l'évolution des travaux de construction.
- Assumer toute autre responsabilité compatible avec sa fonction que peut lui confier son supérieur immédiat.

Qualifications minimales requises

- Diplôme d'études collégiales dans un champ d'études approprié;
- 6 années d'expérience pertinente.

ou

- Certificat de qualification valide pour l'exercice d'un métier connexe à l'emploi;
- 8 années d'expérience pertinente.

1.3 RÉGISSEUR DES SERVICES DE L'APPROVISIONNEMENT

L'emploi de régisseur des services de l'approvisionnement comporte la responsabilité de la gestion des programmes techniques, administratifs et manuels et des systèmes et procédures reliés à l'approvisionnement en marchandises, notamment:

- les achats;
- la réception;
- la distribution;
- l'entreposage;
- les inventaires.

Cet emploi comporte habituellement l'exercice des responsabilités suivantes:

- S'assurer de l'analyse des conditions du marché et étudier les prix et la qualité des produits.
- S'assurer de l'analyse des appels d'offres et formuler ses recommandations.
- S'assurer des communications avec les fournisseurs.
- Conseiller les utilisateurs relativement aux produits et à l'équipement.

Qualifications minimales requises

- Diplôme d'études collégiales dans un champ d'études approprié;
 - 6 années d'expérience pertinente.
- ou
- Diplôme de 5^e secondaire dans un champ d'études approprié;
 - 10 années d'expérience pertinente

1.4 RÉGISSEUR DES SERVICES DU TRANSPORT

L'emploi de régisseur des services du transport comporte la responsabilité de la gestion des programmes, des systèmes et procédures reliés au transport des élèves, notamment:

- les contrats de transport: préparation, négociation, contrôle;
- les circuits de transport: programmation des circuits et des horaires, surveillance de l'application de ces programmes;
- la sécurité: surveillance de l'application des règlements du ministère des Transports et des règlements de la commission.

Cet emploi comporte aussi la direction et l'évaluation des employés de la commission affectés à ces programmes de même que la collaboration du titulaire avec la direction des services de l'enseignement, la direction des services complémentaires et les directions d'école en vue de tenir compte, dans la programmation du transport, des objectifs des programmes pédagogiques et éducatifs et de la programmation des horaires des écoles.

Cet emploi comporte par ailleurs toute autre responsabilité compatible avec sa fonction que peut lui confier son supérieur immédiat.

Qualifications minimales requises

- Diplôme d'études collégiales dans un champ d'études approprié;

- 6 années d'expérience pertinente.

ou

- Diplôme de 5^e secondaire dans un champ d'études approprié;

- 10 années d'expérience pertinente.

1.5 RÉGISSEUR DES SERVICES COMMUNAUTAIRES

L'emploi de régisseur des services communautaires comporte la responsabilité de la gestion de l'ensemble des programmes d'activités techniques et administratives reliés à l'utilisation et au fonctionnement de centres communautaires, notamment les aréna, piscines, gymnases, auditoriums, résidences d'étudiants, sous les aspects suivants:

- la préparation des horaires;
- la location de l'équipement;
- le marketing des services;
- la prévision et le contrôle budgétaires;
- l'approvisionnement.

Cet emploi comporte aussi la direction et l'évaluation des employés de la commission affectés à ces programmes.

Cet emploi comporte par ailleurs toute autre responsabilité compatible avec sa fonction que peut lui confier son supérieur immédiat.

Qualifications minimales requises

- Diplôme d'études collégiales dans un champ d'études approprié;

- 6 années d'expérience pertinente.

ou

- Diplôme de 5^e secondaire dans un champ d'études approprié;

- 10 années d'expérience pertinente.

1.6 RÉGISSEUR DES SERVICES ALIMENTAIRES

L'emploi de régisseur des services alimentaires comporte la responsabilité de la gestion de l'ensemble des programmes d'activités techniques et manuelles reliés à l'organisation, au fonctionnement et à l'entretien des cuisines, cafétérias, casse-croûte, conformément aux normes de qualité définies pour l'alimentation des élèves et du personnel qui utilisent ces services.

Cet emploi comporte par ailleurs la direction et l'évaluation des employés de la commission affectés à ces programmes.

Cet emploi comporte toute autre responsabilité compatible avec sa fonction que peut lui confier son supérieur immédiat.

Qualifications minimales requises

- Diplôme d'études collégiales dans un champ d'études approprié;

- 6 années d'expérience pertinente.

ou

- Diplôme de 5^e secondaire dans un champ d'études approprié;

- 10 années d'expérience pertinente.

1.7 ADJOINT ADMINISTRATIF (ÉCOLE OU CENTRE)

L'emploi d'adjoint administratif comporte la responsabilité de la gestion de programmes techniques et administratifs d'un établissement, notamment:

- l'approvisionnement et les inventaires de biens meubles et immeubles;
- la gestion financière;

- la gestion de l'équipement;
- la gestion du personnel;
- le secrétariat;
- la reprographie;
- le service de cafétéria;
- les contrats de service.

Cet emploi comporte habituellement l'exercice des responsabilités suivantes:

- S'assurer de la préparation des budgets et effectuer le contrôle des dépenses.
- S'assurer des opérations comptables.
- S'assurer de l'entretien physique, de l'entretien ménager et de l'entretien préventif de l'établissement.
- Assumer toute autre responsabilité compatible avec sa fonction que peut lui confier son supérieur immédiat.

Cet emploi comporte par ailleurs la supervision et l'évaluation des employés de la commission affectés aux activités dont il est responsable, compte tenu des responsabilités dévolues au personnel de cadre et de gérance des services des ressources matérielles.

Qualifications minimales requises

- Diplôme d'études collégiales dans un champ d'études approprié;
 - 6 années d'expérience pertinente.
- ou
- Diplôme de 5^e secondaire dans un champ d'études approprié;
 - 10 années d'expérience pertinente.

2) CONTREMAÎTRE

Les emplois de contremaître consistent à exercer des fonctions de gestion des activités techniques, administratives et manuelles nécessaires à la mise en oeuvre des programmes de la commission dans un secteur donné d'un service auxiliaire ou dans une unité administrative (école, service, etc.).

Ces emplois comportent notamment l'exercice des responsabilités suivantes:

- Superviser et contrôler l'application de systèmes et de procédures approuvés pour la réalisation des activités d'un secteur donné.

- Déterminer le calendrier des activités.

- Diriger et évaluer les employés relevant de leur autorité.

Cette sous-catégorie d'emploi comprend les emplois suivants:

- 2.1 contremaître d'entretien;
- 2.2 adjoint au régisseur des services du transport;
- 2.3 chef de cuisine et cafétéria;
- 2.4 chef de secrétariat;
- 2.5 agent d'administration.

2.1 CONTREMAÎTRE D'ENTRETIEN

L'emploi de contremaître d'entretien consiste à exercer des fonctions de gestion des activités manuelles nécessaires à la mise en oeuvre des programmes d'entretien préventif, d'entretien ménager, d'entretien physique et d'entretien mécanique de l'équipement.

Cet emploi comporte habituellement l'exercice des responsabilités suivantes:

- S'assurer de l'inspection des établissements et de l'équipement, déceler les anomalies et voir à apporter les correctifs appropriés.
- Faire exécuter les travaux d'entretien et de réparation.
- Suggérer des mesures de gestion de l'énergie.
- Assumer toute autre responsabilité compatible avec sa fonction que peut lui confier son supérieur immédiat.

L'emploi de contremaître d'entretien comprend la subdivision suivante:

- 2.1.1 contremaître d'entretien spécialisé;
- 2.1.2 contremaître d'entretien général.

2.1.1 CONTREMAÎTRE D'ENTRETIEN SPÉCIALISÉ

L'emploi de contremaître d'entretien spécialisé comporte la responsabilité de gérer une équipe de travail composée majoritairement d'ouvriers qualifiés (électriciens, ouvriers certifiés d'entretien, mécaniciens en tuyauterie).

Les activités des membres de l'équipe de travail sont celles habituellement réalisées par des ouvriers légalement qualifiés et spécialisés.

2.1.2 CONTREMAÎTRE D'ENTRETIEN GÉNÉRAL

L'emploi de contremaître d'entretien général comporte la responsabilité de gérer une équipe de travail composée majoritairement d'ouvriers d'entretien et de services (ouvriers d'entretien, concierges).

Les activités des membres de l'équipe de travail sont celles généralement réalisées par des employés non spécialisés.

Qualifications minimales requises

- Certificat de qualification valide pour l'exercice d'un métier connexe à l'emploi;
- 5 années d'expérience pertinente.

2.2 ADJOINT AU RÉGISSEUR DES SERVICES DU TRANSPORT

L'emploi d'adjoint au régisseur des services du transport consiste à exercer les fonctions de gestion reliées aux activités et à l'application de systèmes et de procédures relativement à un aspect précis du transport, notamment:

- les circuits de transport;
- les contrats de transport.

Cet emploi comporte la direction et l'évaluation des employés de la commission affectés à ces activités.

Cet emploi comporte par ailleurs toute autre responsabilité compatible avec sa fonction que peut lui confier son supérieur immédiat.

Qualifications minimales requises

- Diplôme d'études collégiales dans un champ d'études approprié;
 - 4 années d'expérience pertinente.
- ou
- Diplôme de 5^e secondaire dans un champ d'études approprié;
 - 8 années d'expérience pertinente.

2.3 CHEF DE CUISINE ET DE CAFÉTÉRIA

L'emploi de chef de cuisine et de cafétéria consiste à exercer les fonctions de gestion requises pour gérer les activités techniques, administratives et manuelles reliées à l'organisation et au fonctionnement des services alimentaires d'un établissement, notamment sous les aspects de la programmation des menus, de la préparation des aliments, de l'achat des marchandises, de l'administration du budget, de l'entretien des locaux et de l'équipement.

Cet emploi comporte la direction et l'évaluation des employés de la commission affectés à ces activités.

Cet emploi comporte par ailleurs toute autre responsabilité compatible avec sa fonction que peut lui confier son supérieur immédiat.

Qualifications minimales requises

- Diplôme d'études collégiales dans un champ d'études approprié;
 - 4 années d'expérience pertinente.
- ou
- Diplôme de 5^e secondaire dans un champ d'études approprié;
 - 5 années d'expérience pertinente.

2.4 CHEF DE SECRÉTARIAT

L'emploi de chef de secrétariat consiste à exercer les fonctions de gestion requises pour gérer le travail d'employés de secrétariat et pour diriger et évaluer ces employés, compte tenu des systèmes et procédures approuvés.

Cet emploi comporte par ailleurs la direction et l'évaluation d'un certain nombre d'employés de soutien.

Cet emploi comporte toute autre responsabilité compatible avec sa fonction que peut lui confier son supérieur immédiat.

Qualifications minimales requises

- Diplôme d'études collégiales dans un champ d'études approprié;
 - 3 années d'expérience pertinente.
- ou

- Diplôme de 5^e secondaire dans un champ d'études approprié;

- 6 années d'expérience pertinente.

2.5 AGENT D'ADMINISTRATION

L'emploi d'agent d'administration consiste à exercer les fonctions de gestion requises pour gérer des activités techniques et administratives dans une ou plusieurs unités administratives de la commission, notamment:

- la préparation technique de budgets;
- l'utilisation des fonds à l'intérieur des budgets approuvés;
- la préparation des écritures comptables;
- l'acheminement des réquisitions;
- la réception, la distribution et l'entreposage de marchandises;
- la compilation et l'analyse de diverses statistiques;
- l'utilisation et l'entretien d'équipement de bureau.

Cet emploi comporte par ailleurs toute autre responsabilité compatible avec sa fonction que peut lui confier son supérieur immédiat.

Qualifications minimales requises

- Diplôme d'études collégiales dans un champ d'études approprié;

- 4 années d'expérience pertinente.

ou

- Diplôme de 5^e secondaire dans un champ d'études approprié;

- 8 années d'expérience pertinente.

C: EMPLOIS DE CADRE D'ÉCOLE

1. NIVEAU 1: DIRECTEUR D'ÉCOLE (PRIMAIRE, SECONDAIRE)

L'emploi de directeur d'école comporte la responsabilité de la gestion, tant au point de vue administratif que pédagogique, de l'ensemble des programmes et des ressources de l'école, conformément à la Loi sur l'instruction publique et aux responsabilités définies par la commission.

Cet emploi comporte notamment les responsabilités suivantes:

- Évaluer les besoins de l'école et définir les objectifs particuliers de l'école compte tenu des dispositions légales ainsi que des objectifs, des politiques et des règlements de la commission.

- Assister le conseil d'établissement dans l'exercice de ses fonctions et pouvoirs.

- Coordonner l'élaboration du projet éducatif de l'école.

- Participer aux séances du conseil d'établissement et, s'il n'a pas désigné un directeur adjoint d'école, aux séances du comité d'école.

- Favoriser la concertation entre les parents, les élèves et le personnel et leur participation à la vie de l'école.

- Établir un plan d'intervention pour les élèves handicapés et les élèves en difficulté d'adaptation et d'apprentissage et voir à sa mise en oeuvre et à son évaluation.

- Faire les recommandations appropriées à la commission concernant la gestion des programmes et des ressources humaines, matérielles et financières de l'école.

- Participer à l'élaboration des objectifs et des politiques de la commission de même qu'à la programmation et à la réglementation visant leur mise en application dans les écoles.

- Diriger et animer le personnel de l'école, fixer les objectifs à atteindre et évaluer le rendement de ce personnel.

- Exercer toutes autres fonctions déterminées par la Loi.

- Exercer à la demande de la commission des fonctions autres que celles de directeur d'école.

Qualifications minimales requises

- Grade universitaire de 1^{er} cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de 3 ans ou occuper un emploi de hors cadre ou de cadre, à l'exception de celui de gérant, dans une commission, ou occuper un emploi de directeur adjoint d'école;

- 8 années d'expérience pertinente ou 5 années d'expérience pertinente lorsque l'école à diriger ne compte pas la présence d'un directeur adjoint d'école;

- autorisation permanente d'enseigner délivrée par le ministre.

Dans le cas d'un établissement d'enseignement professionnel sectoriel qui fait l'objet d'une entente particulière entre un secteur de l'industrie et le ministère de l'Éducation, l'absence de l'autorisation permanente d'enseigner peut être compensée par 5 années d'expérience en formation dans un établissement d'enseignement ou une industrie jugées pertinentes par le comité de sélection.

2. NIVEAU 2: DIRECTEUR ADJOINT D'ÉCOLE

L'emploi de directeur adjoint d'école primaire ou d'école secondaire comporte la responsabilité d'assister le directeur d'école, selon le mandat défini par ce dernier, dans la gestion d'un ou de plusieurs programmes ainsi que des ressources de l'école.

Cet emploi peut comporter notamment les responsabilités suivantes:

- Assister le directeur d'école dans la gestion des programmes et des ressources d'une unité d'encadrement.

- Remplacer le directeur d'école en cas d'absence brève de celui-ci.

Qualifications minimales requises

- Grade universitaire de 1^{er} cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de 3 ans ou occuper un emploi de hors cadre ou de cadre, à l'exception de celui de gérant, dans une commission.

Dans le cas du directeur adjoint affecté à l'enseignement professionnel, une formation exigeant 14 années de scolarité dans un champ d'études technique.

- 5 années d'expérience dans un emploi d'enseignant ou de professionnel non enseignant;

- autorisation permanente d'enseigner délivrée par le ministre.

D: EMPLOIS DE CADRE DE CENTRE

1. CADRE DE NIVEAU 1 DE CENTRE

1.1 DIRECTEUR DE CENTRE D'ÉDUCATION DES ADULTES OU DE CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

L'emploi de directeur de centre d'éducation des adultes ou de centre de formation professionnelle comporte l'exercice de toutes les fonctions requises pour la gestion, tant au point de vue administratif que pédagogique, d'un centre d'éducation des adultes ou d'un centre de formation professionnelle, conformément à la Loi sur l'instruction publique et aux responsabilités définies par la commission.

Cet emploi comporte habituellement l'exercice des responsabilités suivantes:

- Participer à l'élaboration des objectifs et des politiques de la commission de même qu'à la programmation et à la réglementation visant leur mise en application dans les établissements.

- Définir les objectifs particuliers de l'établissement et établir une programmation adaptée aux besoins des élèves compte tenu des objectifs, des politiques et des règlements de la commission ainsi que des dispositions légales.

- Évaluer les besoins de l'établissement et faire les recommandations appropriées à la commission ou à la direction des services concernés.

- Diriger et animer le personnel de l'établissement, fixer les objectifs à atteindre et évaluer le rendement de ce personnel.

- Exercer toutes autres fonctions déterminées par la Loi.

- Exercer à la demande de la commission des fonctions autres que celles de directeur de centre d'éducation des adultes ou de centre de formation professionnelle.

Qualifications minimales requises

- Grade universitaire de 1^{er} cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de 3 ans ou occuper un emploi de hors cadre ou de cadre, à l'exception de celui de gérant, dans une commission.

Malgré le premier alinéa, un cadre qui exerçait, le 23 juin 1992, l'emploi de directeur de centre d'éducation des adultes dans une commission est considéré satisfaisant à cette exigence de l'emploi;

- 8 années d'expérience pertinente;
- Autorisation permanente d'enseigner délivrée par le ministre.

Dans le cas d'un établissement d'enseignement professionnel sectoriel qui fait l'objet d'une entente particulière entre un secteur de l'industrie et le ministère de l'Éducation, l'absence d'une autorisation permanente d'enseigner peut être compensée par 5 années d'expérience en formation dans un établissement d'enseignement ou une industrie jugées pertinentes par le comité de sélection.

2. CADRE DE NIVEAU 2 DE CENTRE

2.1 DIRECTEUR ADJOINT DE CENTRE D'ÉDUCATION DES ADULTES OU DE CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

L'emploi de directeur adjoint de centre d'éducation des adultes ou de centre de formation professionnelle comporte la responsabilité d'assister le directeur de centre dans l'exercice de toutes les fonctions requises pour la gestion des programmes et des ressources reliés à un ou des programmes déterminés par le directeur de centre dans des secteurs particuliers de formation.

ANNEXE 2

PLAN DE CLASSIFICATION

TABLEAU 1
PLAN DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE HORS CADRE

Emplois	Classification	Classes
Directeur général	HC0	I à VI
Directeur général adjoint	HC1	I à VI
Conseiller-cadre à la direction générale	CC	I à VI

Classes: nombre d'élèves

Classe I	Classe II	Classe III	Classe IV	Classe V	Classe VI
6 999 et moins	7 000–11 999	12 000–17 999	18 000–24 999	25 000–32 999	33 000 et plus

Cet emploi comporte par ailleurs toute autre responsabilité compatible avec sa fonction que peut lui confier son supérieur immédiat.

Qualifications minimales requises

- Grade universitaire de 1^{er} cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de 3 ans ou occuper un emploi de hors cadre ou de cadre, à l'exception de celui de gérant, dans une commission.

Malgré le premier alinéa, le cadre qui exerçait, le 23 juin 1992, l'emploi de directeur adjoint de centre d'éducation des adultes est considéré satisfaisant à cette exigence de l'emploi;

- Dans le cas du directeur adjoint de centre affecté à la formation professionnelle, une formation exigeant 14 années de scolarité dans un champ d'études technique.

- 5 années d'expérience pertinente.
- Autorisation permanente d'enseignement délivrée par le ministre.

ANNEXE 2

TABLEAU 2
PLAN DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE CADRE DES SERVICES

Emplois	Classification	Classes
Directeur (champ d'activité de l'enseignement aux jeunes)	D1	I à VI
Directeur (champs d'activité, autres que l'enseignement aux jeunes ou aux adultes et le secrétariat général)	D2	I à VI
Directeur (champ d'activité du secrétariat général)	D3 ¹	I à VI
Coordonnateur (champ d'activité de l'enseignement aux jeunes)	C1	I à VI
Coordonnateur (autres champs d'activité, à l'exception de l'enseignement aux jeunes ou aux adultes)	C2	I à VI

Classes: nombre d'élèves²

Classe I	Classe II	Classe III	Classe IV	Classe V	Classe VI
6 999 et moins	7 000-11 999	12 000-17 999	18 000-24 999	25 000-32 999	33 000 et plus

1. Cette classification peut être modifiée au niveau D2 lorsque le champ d'activité du secrétariat général comprend également la responsabilité de certains dossiers particuliers, notamment les ententes et les protocoles, le portefeuille des assurances, les avis juridiques, la déclaration de l'effectif scolaire, les services de communication et le procédurier.

2. Pour les emplois du champ de l'informatique, les classes sont établies selon le nombre total des élèves de la commission où ces emplois existent et des commissions qui reçoivent tous les services informatiques de celle-ci.

ANNEXE 2

TABLEAU 3
PLAN DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE CADRE DES SERVICES DE L'ENSEIGNEMENT AUX ADULTES

Emplois	Classification	Classes (heures-groupe de formation)						
		Classe I 9 999 et moins	Classe II 10 000 - 19 999	Classe III 20 000 - 34 999	Classe IV 35 000 - 54 999	Classe V 55 000 - 79 999	Classe VI 80 000 - 109 999	Classe VII 110 000 et plus
Directeur	DEA1	Cl. I	Cl. II	Cl. III	Cl. IV	Cl. V	Cl. VI	Cl. VII
Coordonnateur	CEA1	Cl. I	Cl. II	Cl. III	Cl. IV	Cl. V	Cl. VI	Cl. VII

ANNEXE 2**TABLEAU 4**

PLAN DE CLASSIFICATION DU CONSEILLER EN GESTION DE PERSONNEL

Emploi	Classification	Classe
Conseiller en gestion de personnel	CGP	unique

ANNEXE 2**TABLEAU 5**

PLAN DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE CADRE D'ÉCOLE

Emplois	Classification	Classes (nombre d'élèves/école)				
		Classe I 499 et moins	Classe II 500 - 999	Classe III 1 000 - 1 999	Classe IV 2 000 - 3 199	Classe V 3 200 et plus
Directeur d'école (primaire)	DP	Cl. I	Cl. II	Cl. III	S.O.	S.O.
Directeur d'école (secondaire)	DS	Cl. I	Cl. II	Cl. III	Cl. IV	Cl. V
		Cl. I 999 et moins	Cl. II 1 000 - 1 999	Cl. III 2 000 et plus		
Directeur adjoint d'école (primaire et secondaire)	DAP ou DAS	Cl. I	Cl. II	Cl. III		
Directeur adjoint d'école (secondaire)	DAS 1	S.O.	Cl. II	Cl. III		
Directeur adjoint d'école (secondaire)	DAS 2			Classe unique		

ANNEXE 2

TABLEAU 6

PLAN DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE CADRE DE CENTRE D'ÉDUCATION DES ADULTES

Emploi	Classification	Classes (heures-groupe de formation)				
		Classe I 9 999 et moins	Classe II 10 000 - 15 999	Classe III 16 000 - 35 999	Classe IV 36 000 - 87 999	Classe V 88 000 et plus
Directeur de centre d'éducation des adultes	DCA	Cl. I	Cl. II	Cl. III	Cl. IV	Cl. V

Emploi	Classification	Classes (heures-groupe de formation)		
		Classe I 33 999 et moins	Classe II 34 000 - 87 999	Classe III 88 000 et plus
Directeur adjoint de centre d'éducation aux adultes	DACA	Cl. I	Cl. II	Cl. III

ANNEXE 2

TABLEAU 7

PLAN DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE CADRE DE CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Emploi	Classification	Classes (heures-groupe de formation)				
		Classe I 9 999 et moins	Classe II 10 000 - 15 999	Classe III 16 000 - 35 999	Classe IV 36 000 - 87 999	Classe V 88 000 et plus
Directeur de centre de formation professionnelle	DCFP	Cl. I	Cl. II	Cl. III	Cl. IV	Cl. V

Emploi	Classification	Classes (heures-groupe de formation)		
		Classe I 33 999 et moins	Classe II 34 000 - 87 999	Classe III 88 000 et plus
Directeur adjoint de centre de formation professionnelle	DACFP	Cl. I	Cl. II	Cl. III

ANNEXE 2

TABLEAU 8
PLAN DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE GÉRANT

Emploi	Classification	Classes (nombre d'élèves) ¹					
		Classe I 6 999 et moins	Classe II 7 000 - 11 999	Classe III 12 000 - 17 999	Classe IV 18 000 - 24 999	Classe V 25 000 - 32 999	Classe VI 33 000 et plus
Régisseur des services de l'équipement Régisseur des services du transport ¹	R1	Cl. I	Cl. II	Cl. III	Cl. IV	Cl. V	Cl. VI
Régisseur des services de l'entretien Régisseur des services de l'approvisionnement Régisseur des services alimentaires Régisseur des services communautaires	R2	Cl. I	Cl. II	Cl. III	Cl. IV	Cl. V	Cl. VI
		Classes (nombre d'élèves par école)					
		Classe I 999 et moins		Classe II 1 000 - 1 999		Classe III 2 000 et plus	
Adjoint administratif d'école	R3	Cl. I		Cl. II		Cl. III	
		Classes (nombre d'heures-groupe de formation par centre)					
		Classe I 43 999 et moins		Classe II 44 000 - 87 999		Classe III 88 000 et plus	
Adjoint administratif de centre	R3	Cl. I		Cl. II		Cl. III	
		Classes (nombre d'élèves transportés)					
		6 999 et moins	7 000 - 11 999	12 000 - 17 999	18 000 - 24 999	25 000 - 32 999	33 000 et plus
Adjoint au régisseur des services du transport	C01	S.O.	Cl. II	Cl. III	Cl. IV	Cl. V	Cl. VI
Contremaître d'entretien spécialisé Agent d'administration	C02	Classe unique					
Contremaître d'entretien général Chef de secrétariat Chef de cuisine et de cafétéria	C02	Classe unique					

1. Pour l'emploi de régisseur des services du transport, les classes sont établies en fonction du nombre d'élèves transportés.

ANNEXE 3 ÉCHELLES DE TRAITEMENT

1. Les échelles de traitement des gestionnaires, à l'exception des hors cadres et des administrateurs de la Commission scolaire de Montréal, sont présentées aux tableaux I à VII de la présente annexe.

2. Les échelles de traitement des hors cadres et des administrateurs de la Commission scolaire de Montréal sont présentées aux tableaux VIII à X de la présente annexe.

TABLEAU I HORS CADRES

ÉCHELLES DE TRAITEMENT À COMPTER DU 1^{ER} JUILLET 1998

Classification	Traitement	Classe I	Classe II	Classe III	Classe IV	Classe V	Classe VI
		6 999 et moins	7 000 - 11 999	12 000 - 17 999	18 000 - 24 999	25 000 - 32 999	33 000 et plus
HC0	Maximum	88 484	91 141	93 872	96 688	99 588	102 577
	Minimum	70 735	72 860	75 044	77 293	79 611	82 000
HC1	Maximum	81 325	83 784	85 457	87 165	88 907	90 685
	Minimum	63 510	64 519	65 807	67 125	68 464	69 833
CC	Maximum	72 524	73 971	75 452	76 964	78 503	80 073
	Minimum	55 997	57 015	58 110	59 222	60 187	61 391

TABLEAU II CADRES DES SERVICES¹

ÉCHELLES DE TRAITEMENT À COMPTER DU 1^{ER} JUILLET 1998

Classification	Traitement	Classes (nombre d'élèves)					
		Classe I 6 999 et moins	Classe II 7 000 - 11 999	Classe III 12 000 - 17 999	Classe IV 18 000 - 24 999	Classe V 25 000 - 32 999	Classe VI 33 000 et plus
D1	Maximum	73 028	74 489	75 976	77 500	79 050	80 631
	Minimum	56 385	57 411	58 514	59 634	60 606	61 818
D2	Maximum	70 152	71 552	72 984	74 445	75 932	77 451
	Minimum	54 260	55 299	56 349	57 374	58 475	59 644
D3	Maximum	63 065	64 326	65 615	66 929	68 266	69 631
	Minimum	49 151	50 074	51 015	51 923	52 904	53 962
C1	Maximum	65 205	66 510	67 838	69 197	70 579	71 991
	Minimum	50 697	51 649	52 628	53 565	54 591	55 683
C2	Maximum	60 829	62 047	63 287	64 553	65 842	67 159
	Minimum	47 410	48 297	49 210	50 133	51 083	52 105
CGP	Maximum			58 683			
	Minimum			41 319			

1. À l'exception des cadres des services (champ d'activité de l'enseignement aux adultes).

TABLEAU III

CADRES DES SERVICES (Champ d'activité de l'enseignement aux adultes)

ÉCHELLES DE TRAITEMENT À COMPTER DU 1^{ER} JUILLET 1998

Classification	Traitement	Classes (nombre d'heures-groupe de formation)						
		Classe I 9 999 et moins	Classe II 10 000 - 19 999	Classe III 20 000 - 34 999	Classe IV 35 000 - 54 999	Classe V 55 000 - 79 999	Classe VI 80 000 - 109 999	Classe VII 110 000 et plus
DEA1	Maximum	70 194	71 593	73 028	74 489	75 976	77 500	79 050
	Minimum	54 292	55 327	56 385	57 411	58 514	59 634	60 606
CEA1	Maximum	62 673	63 929	65 205	66 510	67 838	69 197	70 579
	Minimum	48 845	49 764	50 697	51 649	52 628	53 565	54 591

TABLEAU IV

CADRES D'ÉCOLE

ÉCHELLES DE TRAITEMENT À COMPTER DU 1^{ER} JUILLET 1998

Fonction	Classification	Traitement	Classe I 499 et moins	Classe II 500 - 999	Classe III 1 000 - 1 999 ¹	Classe IV 2 000 - 3 199	Classe V 3 200 et plus
Directeur d'école (primaire)	DP	Maximum	62 712	65 223	67 833	S.O.	S.O.
		Minimum	47 327	49 218	51 191		
Directeur d'école (secondaire)	DS	Maximum	63 966	67 164	72 538	76 167	79 975
		Minimum	48 275	50 687	54 740	57 477	60 353
Directeur adjoint d'école (primaire et secondaire)	DAP ou DAS	Maximum	Classe I 999 et moins		61 955	Classe III 2 000 et plus	
		Minimum	44 529		46 755	50 027	
Directeur adjoint d'école (secondaire) (PA1)	DAS1	Maximum	S.O.		64 540	70 668	
		Minimum			48 832	53 116	
Directeur adjoint d'école (secondaire) (PA2)	DAS2	Maximum			59 005		
		Minimum			44 529		

1. 1 000 et plus dans le cas des directeurs d'école primaire.

TABLEAU V
CADRES DE CENTRE D'ÉDUCATION DES ADULTES

ÉCHELLES DE TRAITEMENT À COMPTER DU 1^{ER} JUILLET 1998

Classification	Traitement	Classes (nombre d'heures-groupe de formation)				
		Classe I 9 999 et moins	Classe II 10 000 - 15 999	Classe III 16 000 - 35 999	Classe IV 36 000 - 87 999	Classe V 88 000 et plus
DCA	Maximum	60 920	63 966	67 164	72 538	76 167
	Minimum	45 976	48 275	50 687	54 740	57 477

Classification	Traitement	Classes (nombre d'heures-groupe de formation)		
		Classe I 33 999 et moins	Classe II 34 000 - 87 999	Classe III 88 000 et plus
DACA	Maximum	59 005	61 955	66 291
	Minimum	44 529	46 755	50 027

TABLEAU VI
CADRES DE CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

ÉCHELLES DE TRAITEMENT À COMPTER DU 1^{ER} JUILLET 1998

Classification	Traitement	Classes (nombre d'heures-groupe de formation)				
		Classe I 9 999 et moins	Classe II 10 000 - 15 999	Classe III 16 000 - 35 999	Classe IV 36 000 - 87 999	Classe V 88 000 et plus
DCFP	Maximum	60 920	63 966	67 164	72 538	76 167
	Minimum	45 976	48 275	50 687	54 740	57 477

Classification	Traitement	Classes (nombre d'heures-groupe de formation)		
		Classe I 33 999 et moins	Classe II 34 000 - 87 999	Classe III 88 000 et plus
	Maximum	59 005	61 955	66 291
	Minimum	44 529	46 755	50 027

TABLEAU VII
GÉRANTS
ÉCHELLES DE TRAITEMENT À COMPTER DU 1^{ER} JUILLET 1998

Classification	Traitement	Classes (nombre d'élèves) ¹					
		Classe I 6 999 et moins	Classe II 7 000 - 11 999	Classe III 12 000 - 17 999	Classe IV 18 000 - 24 999	Classe V 25 000 32 999	Classe VI 33 000 et plus
R1	Maximum	52 026	54 466	56 268	58 130	60 054	61 255
	Minimum	40 259	42 188	44 060	46 011	48 048	49 009
R2	Maximum	46 821	48 984	51 248	53 761	56 228	57 353
	Minimum	35 138	36 807	38 557	40 297	44 083	44 965
R3 (école)	Traitement	Classes (nombre d'heures-groupe de formation)					
		Classe I 999 et moins	Classe II 1 000 - 1 999	Classe III 2 000 et plus			
R3 (école)	Maximum	46 266	50 525	55 178			
	Minimum	36 748	40 012	43 713			
R3 (centre)	Traitement	Classes (nombre d'heures-groupe de formation)					
		Classe I 43 999 et moins	Classe II 44 000 - 87 999	Classe III 88 000 et plus			
R3 (centre)	Maximum	46 266	50 525	55 178			
	Minimum	36 748	40 012	43 713			
CO1	Traitement	Classes (nombre d'élèves transportés)					
		Classe I 6 999 et moins	Classe II 7 000 - 11 999	Classe III 12 000 - 17 999	Classe IV 18 000 - 24 999	Classe V 25 000 - 32 999	Classe VI 33 000 et plus
CO1	Maximum	S.O.	41 914	43 870	45 877	47 999	48 959
	Minimum	S.O.	34 957	36 551	38 216	39 944	40 743
CO2	Traitement	Classes					
					Classe unique 45 644		
CO2	Maximum				Classe unique 39 266		
	Minimum				Classe unique 39 266		
CO3	Traitement	Classes					
					Classe unique 41 675		
CO3	Maximum				Classe unique 41 675		
	Minimum				Classe unique 35 891		

1. Dans le cas du régisseur des services du transport, il s'agit du nombre d'élèves transportés.

TABLEAU VIII

HORS CADRES (Commission scolaire de Montréal)

ÉCHELLES DE TRAITEMENT À COMPTER DU 1^{ER} JUILLET 1998.

Classification	Traitement	Classe spéciale
HCO	Maximum	113 018
	Minimum	90 345
HC1	Maximum	99 195
	Minimum	76 383

TABLEAU IX

CADRES DES SERVICES (Commission scolaire de Montréal)

LES ÉCHELLES DE TRAITEMENT À COMPTER DU 1^{ER} JUILLET 1998

Classification	Traitement	Classe spéciale ¹	Classe spéciale ²
D1	Maximum	86 967	88 706
	Minimum	65 658	66 971
D2	Maximum	82 824	84 480
	Minimum	62 528	63 779
C1	Maximum	77 407	78 955
	Minimum	59 418	60 606
C2	Maximum	71 902	73 340
	Minimum	55 373	56 480
C4	Maximum	64 319	65 605
	Minimum	49 899	50 897

1. Emplois dont la responsabilité s'applique aux élèves jeunes seulement.

2. Emplois dont la responsabilité s'applique aux élèves jeunes et adultes.

TABLEAU X

GÉRANTS (Commission scolaire de Montréal)

LES ÉCHELLES DE TRAITEMENT À COMPTER DU 1^{ER} JUILLET 1998

Classification	Traitement	
	Minimum	Maximum
R3, classe I	36 748	46 266
	40 012	50 525
	43 713	55 178
R4, classe S-1	49 101	57 642
R7, classe II	37 494	47 088
R7, classe III	40 983	51 323

Classification	Traitement	
	Minimum	Maximum
CO1, classe I	34957	41 914
CO1, classe III	36 551	43 870
CO2, classe S-2	40 893	49 693
CO3	35 891	41 675
CO5	35 536	44 423
CO5, classe S-1	39 819	45 709
CO5, classe S-2	37 495	48 464

ANNEXE 4 RÉGIME DE RETRAITE PROGRESSIVE

SECTION 1 APPLICATION

1. L'octroi de la retraite progressive résulte d'une demande du gestionnaire acceptée par la commission.

2. Le régime de retraite progressive s'applique au gestionnaire qui satisfait aux conditions suivantes:

1° être régulier à temps plein ou régulier à temps partiel dont le temps travaillé annuellement est supérieur à 40 % du temps travaillé du gestionnaire régulier à temps plein;

2° être participant au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics, au régime de retraite des enseignants ou au régime de retraite des fonctionnaires;

3° avoir une attestation de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances précisant qu'il aura droit à une pension à la fin de l'entente; cette attestation doit être fournie à la commission au moment de la demande écrite du gestionnaire concernant la retraite progressive;

4° avoir conclu une entente écrite avec la commission.

SECTION 2 CONTENU DE L'ENTENTE

3. L'entente écrite conclue entre le gestionnaire et la commission doit être conforme aux dispositions des lois et des règlements concernant la mise à la retraite de façon progressive, aux dispositions de la présente annexe et doit comprendre les éléments suivants:

1° la durée de la retraite progressive, laquelle peut varier de un an à cinq ans;

2° la proportion du temps travaillé pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par la retraite progressive, laquelle ne peut être inférieure à 40 % du temps travaillé du gestionnaire régulier à plein temps.

Aux fins du présent paragraphe, par parties d'années civiles, il faut comprendre la portion de l'année civile au cours de laquelle débute la retraite progressive du gestionnaire ainsi que celle au cours de laquelle elle se termine;

3° l'aménagement du temps travaillé;

4° l'engagement du gestionnaire à prendre sa retraite au terme de la retraite progressive, sous réserve des articles 11 et 12 de la présente annexe.

SECTION 3 AUTRES MODALITÉS

4. Sous réserve des dispositions de la présente annexe, pendant la durée de la retraite progressive, les dispositions décrites au présent règlement, ajustées au prorata du temps travaillé selon l'entente, s'appliquent au gestionnaire.

5. Le traitement du gestionnaire qui opte pour la retraite progressive est versé pendant toute l'année ou partie d'année civile au prorata du temps travaillé précisé pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par l'entente.

6. Aux fins du régime de retraite du gestionnaire, les dispositions suivantes s'appliquent pendant la durée de la retraite progressive:

1^o le traitement admissible des années ou parties d'années visées par la retraite progressive comprend le traitement et, le cas échéant, le montant forfaitaire relié à l'application du mécanisme de réajustement de traitement que le gestionnaire aurait reçus ou, pour la période à l'égard de laquelle l'assurance-salaire s'applique, aurait eu droit de recevoir s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive;

2^o le service crédité est celui qui aurait été crédité si le gestionnaire ne s'était pas prévalu de la retraite progressive;

3^o les cotisations du gestionnaire à son régime de retraite sont celles qu'il aurait versées s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive;

4^o si le gestionnaire devient invalide, pour la période de la 4^e semaine à la 104^e semaine d'invalidité totale, l'exonération des cotisations à son régime de retraite est celle à laquelle le gestionnaire aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive.

7. Aux fins des régimes d'assurance, les dispositions suivantes s'appliquent pendant la durée de la retraite progressive:

1^o à l'exception de l'assurance-salaire de courte durée, les protections des régimes d'assurance sont celles auxquelles le gestionnaire aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive.

Quant à l'assurance-salaire de courte durée, elle s'applique selon la proportion du temps travaillé précisée pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par l'entente. Les bénéfices monétaires de ce régime sont versés pendant toute la durée de l'invalidité totale sans dépasser la fin de l'entente;

2^o les primes du gestionnaire et de la commission aux régimes d'assurance sont celles qui auraient été applicables si le gestionnaire ne s'était pas prévalu de la retraite progressive.

8. Pendant la durée de la retraite progressive, le gestionnaire peut utiliser les jours de congés de maladie à son crédit pour se dispenser en tout ou en partie de sa prestation de travail précisée à l'entente. Dans ce cas, les modalités d'utilisation des jours de congés de maladie sont celles précisées aux articles 108 à 112 de ce règlement.

9. Aux fins du calcul du crédit de vacances, chacune des années ou parties d'années de la retraite progressive constitue du service continu.

10. Dans le cas où le gestionnaire n'aurait pas droit à sa retraite à la fin de l'entente, l'entente est prolongée jusqu'à la date où le gestionnaire aura droit de prendre sa retraite.

De plus, dans le cas où les années ou parties d'années de service créditées au gestionnaire seraient inférieures à celles estimées par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances, l'entente est prolongée jusqu'à la date où les années ou parties d'années de service créditées au gestionnaire correspondent à l'estimation qui a été faite par la Commission.

11. Pendant la durée de la retraite progressive, lorsque le gestionnaire démissionne et est engagé par une autre commission ou un autre organisme du secteur de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de la science, de la santé et des services sociaux ou de la fonction publique, l'entente prend fin à moins que le nouvel employeur accepte de maintenir l'entente et que la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances approuve le maintien de l'entente.

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

13. Le gestionnaire ne peut se prévaloir qu'une seule fois du régime de retraite progressive.

ANNEXE 5 DROITS PARENTAUX

1. La présente annexe ne peut avoir pour effet de conférer à un ou une gestionnaire un avantage, monétaire ou non, dont il ou elle n'aurait pas bénéficié en demeurant au travail.

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

1^o qui sont mariés et cohabitent;

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

3^o 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-dessous, 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 d'un organisme du secteur public ou parapublic.

4. La commission ne rembourse pas à la gestionnaire 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 la gestionnaire 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 la gestionnaire 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. La gestionnaire 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. La gestionnaire 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. Le gestionnaire 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 la gestionnaire et comprend le jour de l'accouchement.

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

La gestionnaire 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, la gestionnaire 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.

La gestionnaire 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, la gestionnaire 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 normalement droit.

13. Pour obtenir le congé de maternité, la gestionnaire 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 la gestionnaire doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la gestionnaire 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. La gestionnaire 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 des prestations d'assurance-emploi qu'elle reçoit.

Cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi que la gestionnaire a droit de recevoir, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements des prestations, des intérêts, des pénalités et des 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 la gestionnaire 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 des 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, la gestionnaire 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, la gestionnaire continue de recevoir l'indemnité complémentaire sans tenir compte de la réduction effectuée par Développement des ressources humaines Canada comme si la gestionnaire 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. La gestionnaire 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

la gestionnaire et les montants forfaitaires reliés à l'annualité ou au mécanisme de réajustement de traitement, répartis sur une base hebdomadaire.

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

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, la commission effectue cette compensation si la gestionnaire 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 la gestionnaire 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 la gestionnaire, produire cette lettre.

18. Le total des montants reçus par la gestionnaire durant son congé de maternité, en prestations d'assurance-emploi, indemnités et salaires 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 la gestionnaire 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 intervalles de 2 semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la gestionnaire 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. Aux fins du présent article, sont considérées comme preuves un état ou un 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. La gestionnaire 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. La gestionnaire exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi ou déclarée non admissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois, la gestionnaire 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 le gestionnaire 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 le ou la gestionnaire 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, le ou la gestionnaire n'a droit qu'à un congé sans traitement d'une durée maximale de 2 jours ouvrables.

27. Pour chaque semaine de congé précisée à l'article 25 de la présente annexe, le gestionnaire ou la gestionnaire reçoit une indemnité égale au salaire qu'il ou qu'elle aurait reçu en étant au travail.

28. Le ou la gestionnaire bénéficie, 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. Le ou la gestionnaire 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 au gestionnaire ou à la gestionnaire 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 le ou la gestionnaire en décide ainsi après l'ordonnance de placement de l'enfant.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement, le ou la gestionnaire bénéficie exclusivement des avantages qui concernent 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.

Le ou la gestionnaire 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 ou la gestionnaire 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. Le ou la gestionnaire 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 52 semaines continues qui commence au moment déterminé par le ou la gestionnaire et se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 1 an après que l'enfant lui a été confié. Toutefois, cet alinéa ne s'applique pas au ou à la gestionnaire qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

Le ou la gestionnaire 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 au gestionnaire ou à la gestionnaire dont l'enfant mineur ayant des difficultés de développement socio-affectif ou un enfant mineur handicapé ou malade nécessite sa présence.

35. Le ou la gestionnaire 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 jours de congés de maladie du ou de la gestionnaire et à défaut de tels congés, ces absences sont sans traitement.

36. Sous réserve des articles 32 et 33 de la présente annexe, le ou la gestionnaire 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, le ou la gestionnaire reprend l'emploi qu'il ou qu'elle aurait eu en étant au travail, sous réserve des dispositions concernant la stabilité d'emploi applicables au gestionnaire.

SECTION 5

AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX ET RETRAIT PRÉVENTIF

37. La gestionnaire a droit à un congé spécial dans les cas suivants:

1^o lorsqu'une complication de la 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 de l'accouchement;

2^o 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 de l'accouchement;

3^o pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical, ou effectuées chez 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 prévues au paragraphe 3^o de l'article 37 de la présente annexe, la gestionnaire bénéficie d'un congé spécial avec traitement jusqu'à concurrence de 4 jours, qui peuvent être pris par demi-journées.

39. Durant les congés spéciaux accordés en vertu de la présente section, la gestionnaire bénéficie des avantages mentionnés aux articles 41 et 44 de la présente annexe.

Malgré le paragraphe 1^o de l'article 41 de la présente annexe, la gestionnaire 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^o de l'article 37 de cette même annexe, la gestionnaire doit d'abord avoir épuisé les 4 jours précisés à l'article 38 de cette annexe avant de bénéficier du régime de base d'assurance-salaire.

40. La gestionnaire qui bénéficie d'un retrait préventif en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail bénéficie également 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 cette annexe.

SECTION 6

AUTRES DISPOSITIONS

41. Durant un congé de maternité ou un congé pour adoption de 10 semaines, le gestionnaire ou la gestionnaire bénéficie, pourvu qu'il ou qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

1^o 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 la gestionnaire 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 le cas d'un congé de maternité ne peut excéder 93 % de la somme constituée par le salaire hebdomadaire de base et la prime pour disparités régionales de la gestionnaire.

42. Au cours d'un congé sans traitement conformément à la présente annexe, le gestionnaire ou la gestionnaire conserve son expérience, et son service continu n'est pas interrompu. Les régimes d'assurance, selon les dispositions précisées à l'article 61 du règlement, s'appliquent au gestionnaire ou à la gestionnaire.

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 le ou la gestionnaire.

44. Au retour du congé de maternité, d'un congé pour adoption ou d'un congé en vue d'une adoption, le ou la gestionnaire reprend l'emploi qu'il ou qu'elle aurait eu en étant au travail, sous réserve des dispositions concernant la stabilité d'emploi.

ANNEXE 6

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

1. La présente annexe vise les frais de déménagement dans les cas de relocalisation.

2. Les frais de déménagement ne sont applicables au gestionnaire que si le Bureau régional de placement ou le Bureau provincial de relocalisation accepte que la relocalisation du gestionnaire nécessite son déménagement.

Toutefois, le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau lieu de travail du gestionnaire et son domicile actuel est supérieure à 65 kilomètres.

SECTION 1

FRAIS DE TRANSPORT DES MEUBLES ET DES EFFETS PERSONNELS

3. Le gestionnaire a droit au remboursement, sur production de pièces justificatives, des frais engagés pour le transport de ses meubles meublants et de ses effets personnels, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition qu'il fournisse à l'avance au moins 2 soumissions détaillées des frais à engager.

4. Le gestionnaire n'a pas droit toutefois au remboursement des frais engagés pour le transport de son véhicule personnel à moins que le lieu de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, le gestionnaire n'a pas droit au remboursement des frais engagés pour le transport d'une embarcation, d'un canot, etc.

SECTION 2

ENTREPOSAGE

5. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le gestionnaire a droit au remboursement des frais engagés pour l'entreposage des meubles meublants et des effets personnels pour lui-même et pour ses dépendants, pendant une période n'excédant pas 2 mois.

SECTION 3

DÉPENSES CONCOMITANTES DE DÉPLACEMENT

6. Le gestionnaire a droit au paiement d'une allocation de déplacement de 750 \$ s'il est marié ou de 200 \$ s'il est célibataire, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.) à moins que ledit gestionnaire ne soit affecté à un lieu où des installations complètes sont mises à sa disposition par la commission.

Toutefois, l'allocation de déplacement de 750 \$ payable au gestionnaire marié qui est déplacé est payable également au gestionnaire célibataire qui tient logement.

SECTION 4

COMPENSATION POUR LE BAIL

7. Le gestionnaire a également droit, s'il y a lieu, au paiement de la valeur d'un mois de loyer à l'abandon d'un logis sans bail écrit. S'il y a bail écrit, le gestionnaire a droit au paiement de la valeur maximale de 3 mois de loyer lorsque ce dernier doit résilier son bail et que le propriétaire exige une compensation. Dans les 2 cas, le gestionnaire doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives nécessaires.

8. Le gestionnaire qui choisit de sous-louer lui-même son logement a droit au remboursement des frais raisonnables d'annonces engagés pour la sous-location.

SECTION 5

REMBOURSEMENT DES DÉPENSES INHÉRENTES À LA VENTE OU À L'ACHAT D'UNE MAISON

9. Le gestionnaire a droit au remboursement des dépenses suivantes relativement à la vente de sa maison qui est sa résidence principale:

1° les honoraires d'un agent immobilier, sur production du contrat avec l'agent immobilier immédiatement après sa passation, du contrat de vente de la maison et du compte d'honoraires de l'agent;

2° les frais d'actes notariés imputables au gestionnaire pour l'achat d'une maison aux fins de résidence au lieu de son affectation à la condition que le gestionnaire soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que ladite maison soit vendue;

3° le paiement d'une pénalité pour bris d'hypothèque, le cas échéant;

4° le paiement de la taxe de mutation de propriétaire, le cas échéant.

10. Lorsque la maison du gestionnaire, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où il doit assumer un nouvel engagement pour se loger, le gestionnaire n'a pas droit au remboursement des frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, sur production de pièces justificatives, le gestionnaire a droit, pour une période n'excédant pas 3 mois, au remboursement des dépenses suivantes:

1° les taxes municipales et scolaires;

2° l'intérêt sur l'hypothèque;

3° le coût de la prime d'assurance.

11. Dans le cas où le gestionnaire choisit de ne pas vendre sa maison qui est sa résidence principale, il a droit, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, au remboursement du montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de 3 mois, sur présentation des baux. De plus, il a droit au remboursement des frais raisonnables d'annonces et des frais d'au plus 2 voyages engagés pour la location de sa maison, sur présentation de pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur dans l'organisme du secteur de l'éducation.

SECTION 6 FRAIS DE SÉJOUR ET D'ASSIGNATION

12. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le gestionnaire a droit au remboursement des frais de séjour conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur dans l'organisme du secteur de l'éducation, pour lui et ses dépendants, pendant une période n'excédant pas 2 semaines.

13. Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation de la commission, ou si les dépendants du gestionnaire marié ne sont pas relocalisés immédiatement, ce dernier a droit au remboursement des frais de

transport pour visiter ses dépendants toutes les 2 semaines, jusqu'à concurrence de 500 kilomètres, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à 500 kilomètres aller-retour, et une fois par mois jusqu'à concurrence de 1 600 kilomètres, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à 500 kilomètres, le tout conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur dans l'organisme du secteur de l'éducation.

14. Le remboursement des frais de déménagement précisés à la présente annexe se fait par la commission qu'il quitte, et ce, dans les 60 jours de la présentation par le gestionnaire des pièces justificatives nécessaires.

ANNEXE 7 RÉGIME DE CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

1. L'octroi d'un congé sabbatique à traitement différé est du ressort exclusif de la commission; cependant, dans le cas d'un refus, la commission fournit les raisons de ce refus au gestionnaire qui en fait la demande.

2. La commission maintient sa cotisation au Régime de rentes du Québec, au Régime d'assurance-maladie du Québec, au Régime d'assurances collectives et au Régime de santé et sécurité au travail pendant la période du congé sabbatique du gestionnaire.

La cotisation de la commission et du gestionnaire à l'assurance-emploi ne s'applique pas pendant la période du congé sabbatique du gestionnaire.

3. Le remplacement du gestionnaire en congé sabbatique par du personnel en disponibilité doit être favorisé, mais n'est pas obligatoire; toutefois, le remplacement doit s'effectuer, le cas échéant, sur une base temporaire.

4. Le gestionnaire doit revenir au travail, après son congé sabbatique, pour une période dont la durée est égale à celle de son congé. Ce retour peut s'effectuer pendant la période du contrat ou après le terme de celui-ci.

5. Le gestionnaire qui bénéficie de l'assurance-salaire ou qui est en congé sans traitement ne peut se prévaloir des présentes dispositions qu'à la date de son retour au travail.

6. Les dispositions des régimes de retraite concernant le congé sabbatique à traitement différé sont précisées aux articles 192 à 197 de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (L.R.Q., c. R-10).

SECTION 1**DURÉE DU CONTRAT**

7. Les dispositions de la présente annexe peuvent s'appliquer à un gestionnaire pour une période de 2 ans, de 3 ans, de 4 ans ou de 5 ans, ci-après appelée « le contrat ».

SECTION 2**DURÉE DU CONGÉ SABBATIQUE, POURCENTAGE DU SALAIRE ET PRESTATION DE TRAVAIL**

8. La durée du congé sabbatique ainsi que le pourcentage du salaire applicable selon la durée du contrat, sont présentés au tableau suivant:

Durée du congé	Pourcentage du salaire selon la durée du contrat			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00	83,33	87,50	90,00
7 mois	70,83	80,56	85,42	88,33
8 mois	66,67	77,78	83,33	86,67
9 mois	S.O	75,00	81,25	85,00
10 mois	S.O	72,22	79,17	83,33
11 mois	S.O	69,44	77,08	81,67
12 mois	S.O	66,67	75,00	80,00

9. Malgré toute disposition à l'effet contraire en raison des avantages et des conditions dont le gestionnaire 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.

10. Malgré toute disposition à l'effet contraire en raison des avantages et des conditions dont le gestionnaire bénéficie pendant le contrat, le congé sabbatique doit débuter au plus tard six ans après la date où le salaire du gestionnaire commence à être différé.

11. Sauf pour la durée du congé sabbatique, la prestation de travail du gestionnaire pour la période du contrat n'est pas modifiée.

12. À son retour du congé sabbatique, le gestionnaire est réintégré à son poste, sous réserve des dispositions relatives à la stabilité d'emploi applicables au gestionnaire.

SECTION 3**DROITS ET AVANTAGES**

13. Sous réserve des dispositions de la présente annexe, pendant la durée du contrat, le gestionnaire a droit aux dispositions précisées au présent règlement pourvu

que ces dispositions soient compatibles avec la nature du congé.

14. Pendant le congé sabbatique, le gestionnaire n'a droit à aucune des primes ni aucun des suppléments précisés au présent règlement. Pendant chacune des autres années du contrat, le gestionnaire a droit, le cas échéant, à la totalité des primes et des suppléments applicables.

15. Aux fins de la présente annexe, le salaire du gestionnaire comprend le traitement et, s'il y a lieu, les montants forfaitaires reliés à la révision du traitement ou à l'application du mécanisme de réajustement du traitement.

16. Le présent régime n'a pas pour objet de verser des prestations au moment de la retraite ni de différer de l'impôt. De plus, pendant son congé sabbatique, le gestionnaire 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.

17. Aux fins des régimes d'assurance, le salaire assurable pendant la durée du contrat est celui que le gestionnaire recevrait s'il ne s'était pas prévalu du congé sabbatique à traitement différé, et la prime du gestionnaire est calculée en fonction de ce salaire.

18. Aux fins du calcul du crédit de vacances, chacune des années du contrat est considérée comme une année de service continu.

19. Les vacances réputées utilisées pendant le congé sabbatique sont proportionnelles à la durée du congé.

20. Chacune des années visées par le contrat est considérée comme une année de service aux fins des régimes de retraite.

SECTION 4**INVALIDITÉ TOTALE**

21. Les dispositions ci-dessous s'appliquent dans le cas d'une invalidité survenant au cours de la période de participation au contrat:

1^o si l'invalidité totale survient au cours du congé sabbatique:

L'invalidité totale est présumée ne pas avoir cours durant le congé sabbatique et elle est considérée comme débutant le jour du retour au travail du gestionnaire.

Le gestionnaire a droit, durant son congé sabbatique, au salaire déterminé selon l'article 8. À compter de la

date de son retour au travail, s'il est encore invalide, la prestation d'assurance-salaire s'applique en tenant compte du pourcentage précisé à l'article 8 tant que dure le contrat;

2° si l'invalidité totale survient après que le congé sabbatique a été pris:

La participation au contrat se poursuit et la prestation d'assurance-salaire s'applique en tenant compte du pourcentage précisé à l'article 8 tant que dure le contrat;

3° si l'invalidité totale survient avant que le congé sabbatique n'ait été pris et qu'elle se termine avant le début du congé sabbatique:

La participation au contrat se poursuit et la prestation d'assurance-salaire s'applique en tenant compte du pourcentage précisé à l'article 8;

4° si l'invalidité totale survient avant que le congé sabbatique n'ait été pris et qu'elle se poursuit jusqu'au moment où le congé sabbatique a été planifié, le gestionnaire peut se prévaloir de l'un des deux choix suivants:

a) il peut continuer sa participation au contrat de congé sabbatique et reporter le congé à la date de son retour au travail ou à l'année scolaire suivante, selon l'entente convenue entre la commission et le gestionnaire;

b) il peut mettre un terme à sa participation au contrat. Dans ce cas, la commission rembourse au gestionnaire, au cours de la première année d'imposition suivant la fin du contrat, la totalité des montants de salaire différés, et ce, sans intérêt;

5° si l'invalidité totale dure plus de deux ans, la participation au contrat cesse et:

a) si le gestionnaire a déjà pris son congé sabbatique, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent pour le salaire versé;

b) si le gestionnaire n'a pas déjà pris son congé sabbatique, la commission rembourse au gestionnaire, au cours de la première année d'imposition suivant la fin du contrat, la totalité des montants de salaire différés, et ce, sans intérêt.

SECTION 5

DÉMISSION, RETRAITE OU DÉSISTEMENT

22. Advenant la démission, la retraite ou le désistement du gestionnaire pendant la durée du contrat, celui-ci prend fin à la date de l'événement et les dispositions ci-dessous s'appliquent:

1° si le congé sabbatique a été pris, le gestionnaire rembourse le montant qui correspond à la différence entre le salaire reçu au cours du congé sabbatique et le total des montants de salaire différés, et ce, sans intérêt. Dans ce cas, la commission et le gestionnaire peuvent convenir des modalités de remboursement;

2° si le congé sabbatique n'a pas été pris, la commission rembourse au gestionnaire, au cours de la première année d'imposition suivant la fin du contrat, la totalité des montants de salaire différés, et ce, sans intérêt;

3° si le congé sabbatique est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante:

On soustrait du montant reçu par le gestionnaire durant le congé le total des montants de salaire différés; si le solde est négatif, la commission rembourse ce solde au gestionnaire au cours de la première année d'imposition suivant la fin du contrat; si le solde est positif, le gestionnaire rembourse ce solde à la commission. Dans ce dernier cas, la commission et le gestionnaire peuvent convenir des modalités de remboursement.

Le présent paragraphe ne s'applique pas au cas de désistement, lequel n'est pas permis pendant le congé sabbatique.

Malgré les dispositions du présent article, le gestionnaire qui, à la suite de sa démission, est engagé comme gestionnaire dans une autre commission continue sa participation au présent contrat à la condition qu'il en fasse la demande et qu'elle soit acceptée par la commission qui l'engage.

SECTION 6

DÉCÈS

23. Advenant le décès du gestionnaire pendant la durée du contrat, celui-ci prend fin à la date de l'événement et les dispositions mentionnées à l'article 22 s'appliquent. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent, si le gestionnaire doit rembourser la commission, en application des paragraphes 1° ou 3° dudit article.

SECTION 7

CONGÉ SANS TRAITEMENT

24. Pendant la période de participation au contrat, le gestionnaire a droit aux congés sans traitement selon la politique en vigueur à la commission. Dans ce cas, la durée du contrat est prolongée selon la durée du congé.

La durée totale d'une ou des absences sans traitement ne peut excéder 12 mois.

Lorsque la durée totale d'une ou des absences sans traitement est supérieure à 12 mois, le contrat prend fin à la date qui excède la période permise et les dispositions précisées à l'article 22 s'appliquent.

SECTION 8

CONGÉ DE MATERNITÉ OU CONGÉ POUR ADOPTION

25. Lorsque la gestionnaire obtient un congé de maternité (20 semaines) ou lorsque la ou le gestionnaire obtient un congé pour adoption (10 semaines) pendant la période de participation au contrat, cette participation est suspendue pour la durée du congé et la période du contrat est alors prolongée d'autant.

Toutefois, lorsque le congé de maternité ou le congé pour adoption survient avant le congé sabbatique, le ou la gestionnaire peut mettre fin au contrat et les dispositions mentionnées au paragraphe 2^o de l'article 22 s'appliquent.

SECTION 9

MISE EN DISPONIBILITÉ

26. Dans le cas où le gestionnaire est mis en disponibilité au cours du contrat, sa participation au régime est maintenue.

Lorsque le gestionnaire est relocalisé dans une autre commission, le contrat est transféré à cette commission, à moins d'un refus de cette dernière; dans ce cas, les dispositions mentionnées à l'article 22 s'appliquent. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent si le gestionnaire doit rembourser la commission en application des paragraphes 1^o ou 3^o dudit article.

SECTION 10

CONGÉDIEMENT ET NON-RENGAGEMENT

27. Advenant le congédiement, la résiliation d'engagement ou le non-rengagement du gestionnaire, le contrat prend fin à la date de l'événement. Les dispositions mentionnées à l'article 22 s'appliquent.

ANNEXE 8

PRÉRETRAITE GRADUELLE

1. La préretraite graduelle s'adresse au gestionnaire qui, pour une période précédant immédiatement sa retraite, désire que sa semaine de travail soit réduite par l'utilisation des jours de congés de maladie à son crédit, conformément aux articles 108 à 112 de ce règlement.

Dans un tel cas, la semaine de travail réduite ne peut être inférieure à 40 % de la durée de la semaine normale du gestionnaire régulier à temps plein.

2. L'octroi d'une préretraite graduelle est sujet à une entente écrite préalable entre le gestionnaire 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. Le gestionnaire qui opte pour une préretraite graduelle bénéficie du régime d'assurance-salaire de courte durée sur la base du temps effectivement travaillé précisé à l'entente.

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

ANNEXE 9

CADRE À TEMPS PARTIEL

1. La présente annexe s'applique au cadre à temps partiel tel que défini à l'article 1 de ce règlement.

SECTION 1

TRAITEMENT

2. Aux fins du présent règlement, le traitement du cadre à temps partiel correspond au traitement qu'il recevrait s'il était nommé à titre régulier à temps plein ajusté au prorata du temps travaillé.

SECTION 2

RÉGIMES D'ASSURANCE

3. Sous réserve des articles 4 à 6, le cadre à temps partiel est protégé par les régimes d'assurance précisés à ce règlement et à la police maîtresse des régimes d'assurance.

4. Le cadre 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 particulières précisées à cet égard à la police maîtresse pour les régimes assurés, le cadre à temps partiel qui occupait antérieurement une fonction dans un organisme du secteur public ou parapublic et qui était admissible à un

régime d'assurance collective applicable aux employés d'un tel organisme 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. Le cadre à temps partiel, dont la semaine de travail est inférieure à 70 % de celle du cadre à temps plein, bénéficie d'une assurance-vie de 3 200 \$ payable à sa succession.

6. Pour le cadre à temps partiel dont la semaine régulière de travail est égale ou supérieure à 70 % de celle du cadre régulier à plein temps, les dispositions concernant les régimes d'assurance pour les cadres réguliers à plein temps s'appliquent.

SECTION 3 VACANCES ANNUELLES

7. Les dispositions concernant les vacances annuelles précisées à la partie concernée du règlement s'appliquent au cadre à temps partiel. Cependant, le nombre de jours ouvrables de vacances qui résulte de l'application de ces dispositions est ajusté au prorata du temps travaillé et est réparti en tenant compte de la semaine normale de travail du cadre à temps partiel.

SECTION 4 DISPARITÉS RÉGIONALES

8. Les dispositions concernant les disparités régionales s'appliquent au cadre à temps partiel. Cependant, la prime d'isolement et d'éloignement est ajustée au prorata du temps travaillé.

SECTION 5 DROITS PARENTAUX

9. Les dispositions précisées à l'annexe 5 du présent règlement s'appliquent au cadre à temps partiel. Cependant, aux fins de la présente annexe, l'article 23 de l'annexe 5 est remplacé par le suivant:

«Le cadre à temps partiel exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi est également exclu du bénéfice de toute indemnité. Toutefois, le cadre à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service reçoit l'indemnité précisée aux articles 14 à 20 durant une période de 10 semaines, s'il ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi parce qu'il n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins 20 semaines au cours de la période de référence déterminée par le régime d'assurance-emploi».

SECTION 6 JOURS FÉRIÉS

10. Lorsqu'un jour férié, selon la politique en vigueur à la commission pour les cadres à temps plein, coïncide avec l'horaire de travail de cadre à temps partiel, ce dernier reçoit le traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail ce jour-là.

ANNEXE 10

COMPOSITION DES COMITÉS D'ÉLABORATION ET DE MODIFICATION DES CONDITIONS D'EMPLOI DES GESTIONNAIRES

COMITÉ DES DIRECTEURS GÉNÉRAUX

Ce comité est composé, d'une part, de représentants du ministère de l'Éducation, de l'Association québécoise des commissions scolaires et de la Fédération des commissions scolaires du Québec et, d'autre part, de représentants de l'Association des directeurs généraux des commissions scolaires et de l'Association des directeurs généraux des commissions scolaires anglophones du Québec.

COMITÉ CONSULTATIF DES ADMINISTRATEURS

Ce comité est composé, d'une part, de représentants du ministère de l'Éducation, de l'Association québécoise des commissions scolaires et de la Fédération des commissions scolaires du Québec et, d'autre part, de représentants de l'Association des cadres scolaires du Québec, de l'Association des cadres de Montréal et l'Association des administrateurs des écoles anglaises du Québec.

COMITÉ DU PERSONNEL DE DIRECTION D'ÉCOLE

Ce comité est composé, d'une part, de représentants du ministère de l'Éducation, de l'Association québécoise des commissions scolaires et de la Fédération des commissions scolaires du Québec et, d'autre part, de 2 représentants de la Fédération québécoise des directeurs et directrices d'établissement d'enseignement et d'un représentant de chacune des associations suivantes: l'Association des directions d'école de Montréal, l'Association québécoise du personnel de direction des écoles et l'Association des administrateurs des écoles anglaises du Québec.

COMITÉ DU PERSONNEL DE DIRECTION DE CENTRE

Ce comité est composé, d'une part, de représentants du ministère de l'Éducation, de l'Association québécoise des commissions scolaires et de la Fédération des commissions scolaires du Québec et, d'autre part, de représentants de l'Association des cadres scolaires du Québec et de l'Association des administrateurs des écoles anglaises du Québec.

ANNEXE 11

PLAN DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE HORS CADRES ET DES ADMINISTRATEURS DE LA COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL

TABLEAU 1

PLAN DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE HORS CADRES

Emplois	Classification	Classes
Directeur général	HCO	Spéciale
Directeur général adjoint	HC1	Spéciale

TABLEAU 2

PLAN DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE CADRE DES SERVICES

Emplois	Classification	Classes ¹
Directeur (regroupement d'écoles)	D-1	Spéciale
Directeur (tous les champs d'activité)	D-2	Spéciale
Coordonnateur (regroupement d'écoles)	C-1	Spéciale
Coordonnateur (tous les champs d'activité)	C-2	Spéciale
Conseiller en gestion du personnel	C-4	Spéciale

1. Ces classes tiennent compte du fait que la responsabilité des emplois s'applique aux élèves jeunes seulement ou aux élèves jeunes et adultes.

TABLEAU 3

PLAN DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE GÉRANT

Emplois	Classification	Classes
Adjoint administratif	R3	I à III
Contremaître général	R4	S-1
Régisseur	R7	II et III
Contremaître	CO1	I et III
	CO2	S-2
	CO3	Unique
Agent d'administration	CO5	Unique
		S-1 et S-2

ANNEXE 12

DISPOSITIONS PROVISOIRES APPLICABLES LORS D'UN REGROUPEMENT D'UNE ÉCOLE ET D'UN CENTRE

SECTION 1

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX CADRES D'ÉCOLE

§1. Classification

1. Un directeur d'école ou un directeur adjoint d'école qui est affecté à un poste de directeur d'école secondaire et de centre dans les mêmes établissements regroupés reçoit la classification DS.

2. Un directeur d'école ou un directeur adjoint d'école qui est affecté à un poste d'adjoint au directeur d'école secondaire et de centre dans les mêmes établissements regroupés reçoit la classification DAS.

3. Une personne ou un cadre, à l'exception d'un cadre des écoles ou d'un cadre de centre affecté dans les mêmes établissements regroupés, qui est affectée à un poste de directeur d'école secondaire et de centre reçoit la classification DS lorsque les élèves de l'école secondaire constituent la majorité des élèves des établissements regroupés.

4. Une personne ou un cadre, à l'exception d'un cadre des écoles ou d'un cadre de centre affecté dans les mêmes établissements regroupés, qui est affectée à un

poste d'adjoint au directeur d'école secondaire et de centre reçoit la classification DAS lorsque la responsabilité de ce poste s'applique aux élèves du secteur des jeunes.

§2. Classe

5. La classe applicable au cadre des écoles est déterminée selon les modalités suivantes:

1^o lorsque la responsabilité de l'emploi s'applique uniquement aux élèves du secteur des jeunes, la classe est déterminée selon le nombre total des élèves inscrits dans l'école au 30 septembre de l'année scolaire en cours compte tenu des règles de pondération prévues à l'article 24 de ce règlement;

2^o lorsque la responsabilité de l'emploi s'applique à la fois aux élèves du secteur des jeunes et aux élèves du secteur des adultes, la classe est déterminée selon le nombre total des élèves composé:

a) du nombre total des élèves inscrits dans l'école au 30 septembre de l'année scolaire en cours compte tenu des règles de pondération mentionnées au paragraphe 1^o;

b) du nombre d'heures-groupe de formation pour les adultes inscrits dans le centre pour l'année scolaire précédente, ces heures-groupe étant ajustées sur la base des élèves selon la règle suivante:

$$\frac{[n. \text{ hrs-gr. à temps complet} + (n. \text{ hrs-gr. à temps partiel} \times 2)] \times 17 \text{ élève/gr.}}{900 \text{ hrs}}$$

§3. Montant forfaitaire

6. Lorsque le nombre d'heures-groupe de formation déterminé selon le paragraphe 2^o de l'article 5 n'a pas pour effet de reclasser le cadre des écoles dans une classe comportant une échelle de traitement dont le maximum est supérieur à celui prévu à l'échelle de traitement avant son affectation, ce dernier reçoit, le cas échéant, un montant forfaitaire déterminé selon le tableau suivant:

Catégorie	N. d'élèves selon le sous-par. b, par. 2 ^o , a. 5	Montant forfaitaire
Directeur d'école	100 à 299 élèves	1 500 \$
Directeur d'école	300 élèves et plus	2 500 \$
Directeur adjoint d'école	100 à 299 élèves	750 \$
Directeur adjoint d'école	300 élèves et plus	1 250 \$

Le montant forfaitaire est versé selon les mêmes modalités que celles relatives au versement du traitement du cadre des écoles et est reconduit annuellement, le cas échéant, selon les conditions prévues au présent tableau.

Le montant forfaitaire ne peut toutefois être versé à un cadre des écoles qui a déjà bénéficié d'un reclassement supérieur par l'application des dispositions provisoires en vigueur depuis le 1^{er} juillet 1989.

SECTION 2 DISPOSITIONS APPLICABLES AUX CADRES DE CENTRE ET AUX ADJOINTS ADMINISTRATIFS

§1. Classification

7. Un directeur de centre ou un directeur adjoint de centre qui est affecté à un poste de directeur de centre et d'école secondaire dans les mêmes établissements regroupés reçoit la classification DCA.

8. Un directeur de centre ou un directeur adjoint de centre qui est affecté à un poste d'adjoint au directeur de centre et d'école secondaire dans les mêmes établissements regroupés reçoit la classification DACA.

9. Une personne ou un cadre, à l'exception d'un cadre de centre ou d'un cadre des écoles affecté dans les mêmes établissements regroupés, qui est affecté à un poste de directeur de centre et d'école secondaire reçoit la classification DCA lorsque les élèves du centre constituent la majorité des élèves des établissements regroupés.

10. Une personne ou un cadre, à l'exception d'un cadre de centre ou d'un cadre des écoles affecté dans les mêmes établissements regroupés, qui est affecté à un poste d'adjoint au directeur de centre et d'école secondaire reçoit la classification DACA lorsque la responsabilité de ce poste s'applique aux élèves du secteur des adultes.

§2. Classe

11. La classe applicable au cadre de centre est déterminée selon les modalités suivantes:

1^o lorsque la responsabilité de l'emploi s'applique uniquement au secteur des adultes, la classe est déterminée selon le nombre d'heures-groupe de formation pour les adultes inscrits dans le centre pour l'année scolaire précédente;

2^o lorsque la responsabilité de l'emploi s'applique à la fois aux élèves du secteur des adultes et aux élèves du secteur des jeunes, la classe est déterminée selon le nombre total des heures-groupe de formation composée:

a) du nombre d'heures-groupe de formation pour les adultes inscrits dans le centre pour l'année scolaire précédente;

b) du nombre total des élèves inscrits dans l'école au 30 septembre de l'année scolaire en cours en tentant compte des règles de pondération prévues à l'article 24 de ce règlement; ce nombre d'élèves étant ajusté sur la base des heures-groupe de formation selon la règle suivante:

Pour les élèves inscrits au programme de formation générale:

$$\text{N. heures-groupe de formation} = \frac{\text{n. élèves} \times 900 \text{ heures}}{25 \text{ élèves/groupe}}$$

Pour les élèves inscrits au programme de formation professionnelle:

$$\text{N. heures-groupe de formation} = \frac{\text{n. élèves} \times 900 \text{ heures}}{15 \text{ élèves/groupe}}$$

§3. Montant forfaitaire

12. Lorsque le nombre d'heures-groupe de formation déterminé selon le paragraphe 2° de l'article 11 n'a pas pour effet de reclasser le cadre de centre dans une classe comportant une échelle de traitement dont le maximum est supérieur à celui prévu à l'échelle de traitement avant son affectation, ce dernier reçoit, le cas échéant, un montant forfaitaire déterminé selon le tableau suivant:

Catégorie	N. d'heures-groupe selon le sous-par. b, par. 2°, a. 11	Montant forfaitaire
Directeur de centre	5 000 à 14 999 hrs-groupe	1 500 \$
Directeur de centre	15 000 hrs-groupe et plus	2 500 \$
Directeur adjoint de centre	5 000 à 14 999 hrs-groupe	750 \$
Directeur adjoint de centre	15 000 hrs-groupe et plus	1 250 \$

Le montant forfaitaire est versé selon les mêmes modalités que celles relatives au versement du traitement du cadre de centre et est reconduit annuellement, le cas échéant, selon les conditions prévues au présent tableau.

Le montant forfaitaire ne peut toutefois être versé à un cadre de centre qui a déjà bénéficié d'un reclassement supérieur par l'application des dispositions provisoires en vigueur depuis le 1^{er} juillet 1989.

13. Les dispositions de la présente section, applicables à un directeur adjoint de centre, s'appliquent également à un adjoint administratif visé par la présente annexe dont les responsabilités de l'emploi concernent les secteurs des jeunes et des adultes.

ANNEXE 13

RÉGIONS ADMINISTRATIVES¹

Région administrative Bas-Saint-Laurent (01)

Région administrative Saguenay-Lac Saint-Jean (02)

Région administrative Québec (03)

Région administrative Mauricie (04)

Région administrative Estrie (05)

Région administrative Montréal (06)

Région administrative Outaouais (07)

Région administrative Abitibi-Témiscamingue (08)

Région administrative Côte-Nord (09)

Région administrative Nord-du-Québec (10)

Région administrative Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (11)

Région administrative Chaudière-Appalache (12)

Région administrative Laval (13)

Région administrative Lanaudière (14)

Région administrative Laurentides (15)

Région administrative Montérégie (16)

Région administrative Centre du Québec (Bois-Francis) (17)

1. Aux fins de l'application de la présente annexe, sont considérées comme une même région administrative:

1° les régions administratives 01 et 11;

2° les régions administratives 03 et 12;

3° les régions administratives 04 et 17;

4° les régions administratives 08 et 10;

5° les régions administratives 13, 14 et 15.

ANNEXE 14

RESPONSABLES DE CENTRE DANS CERTAINS PÉNITENCIERS

1. Les présentes dispositions s'appliquent à la personne qui est affectée par la commission à titre de responsable de centre, ci-après appelée « responsable », établi dans un pénitencier fédéral situé au Québec, conformément à l'entente.

Malgré l'alinéa précédent, la section 4 de cette annexe ne s'applique qu'au responsable qui est en fonction au moment de l'entrée en vigueur de la présente annexe.

2. Aux fins de la présente annexe, le mot entente désigne l'annexe 1997-2000 de l'entente-cadre Canada-Québec relative à la formation dans les pénitenciers fédéraux, pour la période du 1^{er} juillet 1997 au 30 juin 2000.

3. Sous réserve des dispositions de la présente annexe, les dispositions suivantes de ce règlement, en y faisant les adaptations nécessaires, s'appliquent au responsable :

- le titre 1;
- le chapitre 3 du titre 5, à l'exception d'une plainte sur le retrait du centre pour raison de sécurité;
- les dispositions de la politique de gestion établie conformément au chapitre 4 du titre 5;
- les dispositions de la section 1 du chapitre 5 du titre 5;
- les annexes 1 à 5 et l'annexe 8.

SECTION 1

ENGAGEMENT OU NOMINATION

4. La commission engage ou nomme le responsable pour une période déterminée; cette période ne peut toutefois excéder la période maximale prévue pour ce poste.

Malgré l'alinéa précédent, la présente disposition n'a pas pour effet de modifier le statut d'un gestionnaire régulier à temps plein. Dans ce cas, la présente section ne s'applique pas à ce gestionnaire.

5. Lorsque la commission décide de ne pas renouveler l'engagement ou la nomination du responsable, elle l'avise par écrit au moins 60 jours avant la fin de l'engagement ou de la nomination. Advenant que le délai de 60 jours excède la date de la fin de l'engagement ou de la nomination du responsable, ce dernier reçoit son trai-

tement pour la période de l'avis qui excède cette date, s'il n'est pas affecté à un autre emploi à la commission.

6. Sauf si la commission décide de renouveler l'engagement ou la nomination du responsable au terme de la période, tous les bénéfices précisés à cette annexe et au présent règlement cessent de s'appliquer au responsable au terme de l'engagement ou de la nomination du responsable.

SECTION 2

CLASSIFICATION

7. Sous réserve des responsabilités spécifiques précisées à l'entente, la définition et la classification de l'emploi de directeur adjoint de centre d'éducation des adultes décrites au règlement s'appliquent à l'emploi de responsable.

SECTION 3

ÉCHELLE DE TRAITEMENT

8. L'échelle de traitement de la classe I des directeurs adjoints de centre d'éducation des adultes précisée au tableau V de l'annexe 3 s'applique au responsable.

SECTION 4

INTÉGRATION DANS L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT

9. Le responsable est intégré dans sa nouvelle échelle de traitement à la date d'entrée en vigueur du présent règlement selon la plus avantageuse des deux règles suivantes :

- le traitement correspondant au traitement qu'il recevait à titre d'enseignant régulier à temps plein augmenté de 10 % du maximum de sa nouvelle échelle de traitement, sans toutefois excéder ce maximum;

ou

- le traitement annuel qu'il reçoit à la date de l'intégration. Ce traitement exclut tout montant forfaitaire, supplément ou toute prime.

SECTION 5

DISPOSITION PARTICULIÈRE RELATIVE AU RETRAIT POUR RAISON DE SÉCURITÉ

10. Le responsable qui est retiré du pénitencier pour raison de sécurité par sa commission maintient les droits et avantages précisés à cette annexe et au présent règlement pour la durée de la période d'engagement ou de nomination et est affecté à d'autres fonctions à la commission pour la durée de cette période.

Toutefois, dans le cas d'un gestionnaire qui avait déjà le statut de régulier à temps plein à la commission au moment de son affectation à un emploi de responsable, la commission l'affecte à un autre emploi de gestionnaire ou le met en disponibilité s'il ne peut être affecté à un tel emploi.

30938

A.M., 1998

Arrêté du ministre des Affaires municipales en date du 24 septembre 1998 concernant le Règlement modifiant le Règlement sur les équipements protecteurs requis pour la pratique du hockey sur glace

Loi sur la sécurité dans les sports
(L.R.Q., c. S-3.1; 1997, c. 79)

LE MINISTRE DES AFFAIRES MUNICIPALES,

VU le paragraphe 3^o de l'article 55 de la Loi sur la sécurité dans les sports (L.R.Q., c. S-3.1) concernant les normes relatives à l'équipement qu'une personne doit utiliser pour la pratique d'un sport;

VU l'article 55.2 de cette loi concernant la possibilité de faire varier ces normes selon des catégories de sport et de personnes;

CONSIDÉRANT, d'autre part, qu'en vertu de l'article 12 de la Loi sur les règlements (L.R.Q., c. R-18.1) un projet de règlement peut être édicté sans avoir fait l'objet de la publication préalable prévue à l'article 8 de cette loi lorsque l'autorité qui l'édicte est d'avis que l'urgence de la situation l'impose;

CONSIDÉRANT qu'en vertu de l'article 18 de cette loi, un règlement peut entrer en vigueur dès sa date de publication à la *Gazette officielle du Québec*, lorsque l'autorité qui l'édicte est d'avis que l'urgence de la situation l'impose;

CONSIDÉRANT qu'en vertu des articles 13 et 18 de cette loi, le motif justifiant l'absence de publication préalable et une telle entrée en vigueur doit être publié avec le règlement;

CONSIDÉRANT que de l'avis du ministre des Affaires municipales, l'urgence due aux circonstances suivantes justifie l'absence de publication préalable et une telle entrée en vigueur:

— la modification au Règlement sur les équipements protecteurs requis pour la pratique du hockey sur glace

visé à permettre aux joueurs des ligues d'élite du Québec de porter un équipement mieux adapté au style et au calibre de jeu pratiqué à ce niveau et qui ne compromet pas les objectifs de carrière de la majorité de ces joueurs;

— la volonté commune des associations et personnes concernées, exprimée dans le cadre d'un groupe de travail mis sur pied par le ministre des Affaires municipales et responsable du sport, est de permettre le port de ces équipements pour la prochaine saison, laquelle débute à compter de la mi-septembre et il y a lieu d'éviter que les joueurs de ces ligues ne se placent en situation d'illégalité;

CONSIDÉRANT qu'il y a lieu d'édicter le Règlement modifiant le Règlement sur les équipements protecteurs requis pour la pratique du hockey sur glace;

ARRÊTE:

Le Règlement modifiant le Règlement sur les équipements protecteurs requis pour la pratique du hockey sur glace, annexé au présent arrêté, est édicté.

Québec, le 24 septembre 1998

Le ministre des Affaires municipales,
RÉMY TRUDEL

Règlement modifiant le Règlement sur les équipements protecteurs requis pour la pratique du hockey sur glace*

Loi sur la sécurité dans les sports
(L.R.Q., c. S-3.1, a. 55, par. 3^o et 55.2; 1997, c. 79, a. 7)

1. L'article 2 du Règlement sur les équipements protecteurs requis pour la pratique du hockey sur glace est modifié par l'insertion, après les mots «Ligue de hockey junior majeur du Québec», de ce qui suit:

«, de la Ligue de hockey junior AAA du Québec ou d'une ligue de hockey ne regroupant que des joueurs de 18 ans et plus dont les activités mènent à un championnat national sanctionné par l'Association canadienne de hockey et à laquelle s'applique un règlement de sécurité approuvé par le ministre responsable de l'application de la loi,».

* Le Règlement sur les équipements protecteurs requis pour la pratique du hockey sur glace, approuvé par le décret 36-92 du 15 janvier 1992 (1992, *G.O.* 2, 1041) a été modifié par un règlement édicté par le décret 633-95 du 10 mai 1995 (1995, *G.O.* 2, 2191) et par un règlement approuvé par le décret 45-97 du 22 janvier 1997 (1997, *G.O.* 2, 901).