

Gouvernement du Québec

C.T. 193821, 21 septembre 1999

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

Régies régionales et établissements de santé et de services sociaux

— Cadres

— Modifications

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

ATTENDU QUE, par le décret 1218-96 du 25 septembre 1996, le gouvernement a édicté le Règlement sur l'accessibilité aux postes, la rémunération, les régimes collectifs d'assurance et les mesures de stabilité d'emploi applicables aux cadres des régies régionales et des établissements de santé et de services sociaux;

ATTENDU QU'il y a nécessité de modifier les dispositions de ce règlement relatives au congé pour activités en milieu nordique, au boni au rendement, au régime de droits parentaux, au régime de congé à traitement différé et au régime de préretraite progressive;

ATTENDU QU'en vertu des articles 159 et 205 de la Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et modifiant diverses dispositions législatives (1998, c. 39) et de l'article 487.2 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., c. S-4.2, 1998, c. 39, a. 155) un tel règlement doit être soumis à l'approbation du Conseil du trésor;

LE CONSEIL DU TRÉSOR DÉCIDE:

1. D'approuver le Règlement modifiant le Règlement sur l'accessibilité aux postes, la rémunération, les régimes collectifs d'assurance et les mesures de stabilité d'emploi applicables aux cadres des régies régionales et des établissements de santé et de services sociaux, ci-joint;

2. De requérir la publication de ce règlement à la *Gazette officielle du Québec*.

Le greffier du Conseil du trésor,
ALAIN PARENTEAU

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

Loi sur les services de santé et les services sociaux
(L.R.Q., c. S-4.2, a. 487.2)

1. Le titre du Règlement sur l'accessibilité aux postes, la rémunération, les régimes collectifs d'assurance et les mesures de stabilité d'emploi applicables aux cadres des régies régionales et des établissements de santé et de services sociaux est remplacé par le suivant:

« **Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des régies régionales et des établissements de santé et de services sociaux** ».

2. La table des matières de ce règlement est modifiée:

1^o par l'addition, après la section 3 du chapitre 1, de la section suivante:

ARTICLE

« SECTION 4
CONGÉ POUR ACTIVITÉS EN
MILIEU NORDIQUE 6.1 »;

2^o par l'insertion, après la section 6 du chapitre 3, de la section suivante:

« SECTION 6.1
BONI AU RENDEMENT 23.1 »;

3^o par l'insertion, après la section 8 du chapitre 4, des chapitres suivants:

« CHAPITRE 4.1
RÉGIME DE DROITS PARENTAUX 76.1

(*) La dernière modification au Règlement sur l'accessibilité aux postes, la rémunération, les régimes collectifs d'assurance et les mesures de stabilité d'emploi applicables aux cadres des régies régionales et des établissements de santé et de services sociaux édicté par le décret n^o 1218-96 du 25 septembre 1996 (1996, G.O. 2, 5749) a été apportée par le règlement édicté par le décret n^o 926-97 du 9 juillet 1997 (1997, G.O. 2, 5271). Pour les modifications antérieures, voir le « Tableau des modifications et Index sommaire », Éditeur officiel du Québec, 1999, à jour au 1^{er} mars 1999.

	ARTICLE		
		SOUS-SECTION 2	
		PÉRIODE DE CONGÉ	76.65
SECTION 1		SOUS-SECTION 3	
CONGÉ DE MATERNITÉ		PÉRIODE DE TRAVAIL	76.66
		SOUS-SECTION 4	
SOUS-SECTION 1		ADMISSIBILITÉ	76.67
DISPOSITIONS GÉNÉRALES	76.2	SOUS-SECTION 5	
SOUS-SECTION 2		ENTENTE	76.70
OBTENTION ET EXPIRATION DU CONGÉ	76.9		
SOUS-SECTION 3		SECTION 2	
INDEMNITÉS	76.13	MODALITÉS D'APPLICATION	
SOUS-SECTION 4			
CAS ADMISSIBLES À		SOUS-SECTION 1	
L'ASSURANCE-EMPLOI	76.20	RÉMUNÉRATION	76.71
SOUS-SECTION 5		SOUS-SECTION 2	
CAS NON ADMISSIBLES À		RÉGIMES DE SÉCURITÉ SOCIALE	76.74
L'ASSURANCE-EMPLOI	76.27	SOUS-SECTION 3	
SOUS-SECTION 6		VACANCES ET CONGÉS DIVERS	76.77
AUTRES AVANTAGES	76.30	SOUS-SECTION 4	
		CONGÉ DE MATERNITÉ	76.81
SECTION 2		SOUS-SECTION 5	
CONGÉS DURANT LA GROSSESSE ET		INVALIDITÉ	76.82
L'ALLAITEMENT		SOUS-SECTION 6	
		MOBILITÉ	76.85
SOUS-SECTION 1		SOUS-SECTION 7	
AFFECTATION PROVISOIRE	76.35	STABILITÉ D'EMPLOI	76.86
SOUS-SECTION 2			
CONGÉS SPÉCIAUX	76.38	SECTION 3	
		FIN DE PARTICIPATION	
SECTION 3			
CONGÉS PARENTAUX		SOUS-SECTION 1	
		DÉMISSION, RETRAITE, DÉSISTEMENT	
SOUS-SECTION 1		ET AUTRES	76.88
DISPOSITIONS GÉNÉRALES	76.40	SOUS-SECTION 2	
SOUS-SECTION 2		CONGÉDIEMENT, NON-RENGAGEMENT,	
CONGÉ DE PATERNITÉ	76.45	RÉSILIATION D'ENGAGEMENT	76.89
SOUS-SECTION 3		SOUS-SECTION 3	
CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ		DÉCÈS	76.90
SANS SOLDE EN VUE		SOUS-SECTION 4	
D'UNE ADOPTION	76.46	REMBOURSEMENTS	76.91
SOUS-SECTION 4			
CONGÉS PARENTAUX SANS		CHAPITRE 4.3	
SOLDE ET PARTIELS SANS SOLDE	76.54	PRÉRETRAITE PROGRESSIVE	
SOUS-SECTION 5			
CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS		SECTION 1	
PARENTALES	76.61	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	
CHAPITRE 4.2		SOUS-SECTION 1	
RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ		CARACTÉRISTIQUES ESSENTIELLES	76.93
		SOUS-SECTION 2	
SECTION 1		ADMISSIBILITÉ	76.94
DISPOSITIONS GÉNÉRALES		SOUS-SECTION 3	
		ENTENTE	76.95
SOUS-SECTION 1			
CARACTÉRISTIQUES ESSENTIELLES	76.62		

ARTICLE**SECTION 2****MODALITÉS D'APPLICATION****SOUS-SECTION 1**

SALAIRE ET AUTRES AVANTAGES 76.98

SOUS-SECTION 2

CAISSE DE CONGÉS DE MALADIE 76.102

SOUS-SECTION 3

RÉGIMES COLLECTIFS D'ASSURANCE 76.103

SOUS-SECTION 4

RÉGIME DE RETRAITE 76.105

SECTION 3

FIN DE L'ENTENTE 76.107 »;

4^o par le remplacement du titre de l'annexe 1 par les titres suivants:

«ANNEXE 1CLASSES SALARIALES AU 1^{er} JANVIER 1998**ANNEXE 1.1**CLASSES SALARIALES AU 1^{er} AVRIL 1998 ».

3. Le chapitre 1 de ce règlement est modifié par l'addition, après l'article 6, de la section suivante:

«SECTION 4**CONGÉ POUR ACTIVITÉS EN MILIEU NORDIQUE**

6.1 Après entente avec son employeur, un cadre peut obtenir un congé sans solde pour occuper temporairement un poste dans un des établissements suivants:

- Centre de santé de la Basse Côte-Nord;
- Centre de santé Innulitsivik;
- Centre de santé Tulattavik de l'Ungava;
- Centre hospitalier Chisasibi;
- Conseil Cri de la Santé et des Services sociaux de la Baie James;
- Centre de santé de l'Hématite (points de services de Schefferville et de Kawawachikamac).

6.2 Le congé sans solde, d'une durée maximum de douze mois, est obtenu après en avoir fait la demande trente jours à l'avance. Ce congé est renouvelable pour une période maximale de douze mois.

6.3 Les conditions de travail applicables au cadre durant son séjour en milieu nordique sont celles prévues à l'article 2.

6.4 Si la durée du congé sans solde est d'un an et que durant ce temps, le cadre occupe un autre poste de cadre, sa participation aux régimes collectifs d'assurance est maintenue. Il assume sa cotisation et l'employeur chez qui il est désigné pour occuper temporairement un poste en assume la contribution. Dans les autres cas, la participation du cadre aux régimes collectifs d'assurance est maintenue selon les dispositions des deuxième et quatrième alinéas de l'article 33.

S'il survient une invalidité durant le congé, celui-ci prend fin et le cadre reprend son poste chez son employeur d'origine, conformément à l'article 6.7. Il y bénéficie du régime d'assurance-salaire, en conformité des dispositions de la section 5 du chapitre 4. Cependant, le cadre et les employeurs concernés peuvent convenir, par entente, que le cadre puisse poursuivre son congé sans solde et continuer d'occuper le poste occupé temporairement, selon les dispositions de l'article 6.2.

L'entente prévue au deuxième alinéa doit contenir notamment l'identification de l'employeur responsable de l'assurance-salaire de courte durée ainsi que l'identification de celui qui est responsable de l'application des autres mesures visées au chapitre 4 concernant les régimes collectifs d'assurance.

6.5 Durant le congé sans solde du cadre, les dispositions des régimes de retraite visés s'appliquent.

6.6 Les vacances annuelles du cadre, accumulées jusqu'à la date effective du congé sans solde, peuvent être monnayées après entente avec l'employeur d'origine. Les congés fériés ou mobiles accumulés sont assimilés aux vacances annuelles accumulées.

6.7 À son retour du congé sans solde, le cadre reprend son poste chez son employeur d'origine, sous réserve des dispositions relatives à la stabilité d'emploi prévues au chapitre 5. Ses conditions de travail sont celles auxquelles il aurait eu droit s'il était resté au travail. ».

4. Le chapitre 3 de ce règlement est modifié par l'insertion, après l'article 23, de la section suivante:

«SECTION 6.1**BONI AU RENDEMENT**

23.1 Les paramètres du boni forfaitaire au rendement sont fixés par le Conseil du trésor. Pour l'exercice financier 1998-1999, les modalités d'application sont établies par le ministre. ».

5. L'article 37 de ce règlement est remplacé par le suivant:

37. Un cadre qui occupe un poste régulier de cadre à 25 % et moins du temps complet n'est pas admissible aux régimes collectifs d'assurance prévus au présent chapitre. Un montant forfaitaire compensatoire équivalent à 6 % de son salaire lui est alors versé. ».

6. L'article 71 de ce règlement est modifié par l'addition, à la fin, de l'alinéa suivant:

«Cependant, si l'assureur se dégage des obligations qui lui incombent en vertu de la présente section en versant au cadre un paiement forfaitaire unique, l'employeur met fin au lien d'emploi de ce cadre invalide.».

7. Ce règlement est modifié par l'insertion, après l'article 76, des chapitres suivants:

«**CHAPITRE 4.1** RÉGIME DE DROITS PARENTAUX

76.1 À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, aucune disposition du présent chapitre n'a pour effet de conférer au cadre un bénéfice monétaire ou non monétaire supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il était resté au travail.

SECTION 1 CONGÉ DE MATERNITÉ

§1. Dispositions générales

76.2 La cadre enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines qui, sous réserve de l'article 76.7, doivent être consécutives.

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

76.3 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la cadre et comprend le jour de l'accouchement.

76.4 Si la cadre devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde prévu au présent chapitre, elle a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 76.20, 76.28 et 76.29 selon le cas.

76.5 La cadre qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a droit au congé de maternité prévu à la présente section.

76.6 Le cadre dont la conjointe décède après la naissance de l'enfant peut utiliser le résiduel des 20 semaines de congé de maternité et bénéficier des droits et des indemnités qui y sont rattachés.

76.7 La cadre peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail si elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé. Il en est de même lorsque son enfant est hospitalisé dans les quinze jours de la naissance. Toutefois, le congé ne peut être suspendu qu'une seule fois et il doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

Lors de la reprise de ce congé de maternité suspendu, l'employeur verse à la cadre l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.

76.8 Lorsque la naissance a lieu après la date prévue, la cadre 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 deux semaines de congé de maternité après la naissance.

La cadre 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 cadre ne reçoit ni indemnité, ni salaire.

§2. Obtention et expiration du congé

76.9 Pour obtenir le congé de maternité, la cadre doit donner un avis écrit à l'employeur au moins deux semaines avant la date du départ. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et la date prévue pour la naissance. Le délai de présentation de cet avis peut être moindre si un certificat médical atteste que la cadre doit quitter son poste avant la date prévue.

En cas d'imprévu, la cadre est exemptée de la formalité de l'avis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son poste sans délai.

76.10 Un employeur doit faire parvenir à une cadre, au cours de la cinquième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

Une cadre à qui l'employeur a fait parvenir l'avis mentionné au premier alinéa doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de

prolonger celui-ci par un congé sans solde ou un congé partiel sans solde, conformément à la sous-section 4 de la section 3 du présent chapitre.

Une cadre qui ne se conforme pas au deuxième alinéa est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre semaines. Au terme de cette période, la cadre qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

76.11 À la fin de son congé de maternité, la cadre reprend son poste chez son employeur, sous réserve des dispositions relatives à la stabilité d'emploi prévues au chapitre 5. Ses conditions de travail y compris son salaire sont celles auxquelles elle aurait eu droit si elle était restée au travail.

76.12 La cadre qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son poste à l'expiration de la période prévue aux articles 76.2 ou 76.8 est considérée comme absente pour cause de maladie et les dispositions sur les régimes collectifs d'assurance prévues au chapitre 4 lui sont applicables.

§3. Indemnités

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

Les indemnités du congé de maternité sont basées sur le salaire d'une cadre incluant les montants forfaitaires versés, le cas échéant, en application des articles 17, 20 et 21 ainsi que du dernier alinéa de l'article 104, sans aucune rémunération additionnelle.

76.14 Le total des montants reçus par la cadre durant son congé de maternité en prestations d'assurance-emploi, indemnité et salaire ne peut cependant excéder 93 % du salaire versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs en conformité de l'article 76.30.

Cependant, lorsque la cadre bénéficie d'une allocation pour disparités régionales, elle continue de recevoir cette allocation durant son congé de maternité. Dans ce cas, le total des montants reçus par la cadre en prestations d'assurance-emploi, indemnités et allocations ne peut excéder 95 % de la somme constituée par son salaire et l'allocation pour disparités régionales.

76.15 L'indemnité due pour les deux premières semaines de congé est versée par l'employeur dans les deux semaines suivant la date du début du congé. L'indemnité due subséquemment est versée à intervalle de

deux semaines, à moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine.

76.16 Malgré l'article 76.15, si la cadre est admissible à l'assurance-emploi, le premier versement de l'indemnité n'est exigible que quinze jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. Celle-ci peut être un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ou les renseignements fournis par le ministère du Développement des ressources humaines (Canada) à l'employeur au moyen d'un relevé mécanographique.

76.17 Le salaire hebdomadaire de la cadre à temps partiel est le salaire hebdomadaire moyen des 20 dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la cadre a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire, c'est le salaire à partir duquel ces prestations ont été établies qui détermine les indemnités de son congé de maternité. Ces dispositions constituent une des dispositions expresses visées à l'article 76.1.

76.18 Lorsque la période des 20 dernières semaines précédant le congé de maternité de la cadre à temps partiel comprend la date d'ajustement des salaires, le calcul du salaire hebdomadaire est fait à partir du salaire en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend la date d'ajustement des salaires, le salaire hebdomadaire est majoré à cette date selon les règles d'ajustements applicables.

76.19 L'employeur ne rembourse pas à la cadre les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le ministère du Développement des ressources humaines (Canada) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C., 1996, c. 23), si le revenu de la cadre excède une fois et quart le maximum assurable.

§4. Cas admissibles à l'assurance-emploi

76.20 La cadre qui a accumulé 20 semaines de service chez son employeur ou chez l'un ou l'autre de ses employeurs parmi ceux visés à l'article 76.30, et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-emploi, est déclarée admissible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité:

1° pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire pour tenir compte du fait qu'elle bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-emploi, laquelle équivaut en moyenne à 7 % de son salaire;

2° 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 et la prestation d'assurance-emploi qu'elle reçoit;

3° pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe 2°, une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire et ce, jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

76.21 L'indemnité complémentaire prévue au paragraphe 2° de l'article 76.20 se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une cadre a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-emploi.

76.22 La cadre qui travaille pour plus d'un employeur, parmi ceux prévus à l'article 76.30, reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre 93 % du salaire versé par l'employeur et le pourcentage de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire versée par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la cadre produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations que lui verse le ministère du Développement des ressources humaines (Canada).

76.23 Lorsque le ministère du Développement des ressources humaines (Canada) réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auquel la cadre aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la cadre continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par ce ministère, l'indemnité complémentaire prévue au paragraphe 2° de l'article 76.20 comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

76.24 L'allocation de congé de maternité versée par le gouvernement du Québec en vertu du Programme d'allocation de maternité (PRALMA) est soustraite des indemnités déterminées à l'article 76.20. Cependant, dans le cas où les dispositions de l'article 76.22 s'appliquent, la soustraction se fait en tenant compte des modalités de partage du montant à soustraire qui y sont énoncées.

76.25 Pour l'application de l'article 76.20, la cadre absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

76.26 L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la cadre en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-emploi attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions du premier alinéa, l'employeur effectue cette compensation si la cadre démontre, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse, que le salaire gagné est un salaire habituel. Si la cadre démontre qu'une partie seulement de ce salaire est habituelle, la compensation est limitée à cette partie. L'employeur ainsi concerné doit produire cette lettre sur demande de la cadre.

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

76.27 La cadre exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi ou déclarée inadmissible est exclue du bénéfice de toute indemnité, sous réserve des dispositions prévues dans la présente sous-section.

76.28 La cadre à temps complet qui a accumulé 20 semaines de service chez son employeur ou chez l'un ou l'autre de ses employeurs parmi ceux visés à l'article 76.30 a droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire et ce, durant dix semaines, si elle n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi parce qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins 700 heures au cours de la période de référence prévue par le régime d'assurance-emploi.

76.29 La cadre à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service chez son employeur ou chez l'un ou l'autre de ses employeurs parmi ceux visés à l'article 76.30 a droit, durant dix semaines, à une indemnité égale à 95 % de son salaire hebdomadaire. Si elle est exonérée des cotisations prévues aux régimes de retraite et d'assurance-emploi, le pourcentage d'indemnité est alors fixé à 93 %.

Pour bénéficier de cette indemnité, la cadre à temps partiel n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi pour l'un ou l'autre des deux motifs suivants:

1° elle n'a pas contribué au régime d'assurance-emploi;

2° elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins 700 heures au cours de la période de référence.

§6. Autres avantages

76.30 Le service continu de la cadre tient compte du service effectué auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic, des organismes dont une loi prévoit que les conditions de travail, les normes

et les barèmes de rémunération de leurs employés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q. c. R-8.2).

76.31 Durant le congé de maternité et les prolongations prévues à l'article 76.7, la cadre bénéficie, pour autant qu'elle y a normalement droit, des avantages et bénéfices suivants:

- accumulation de jours de vacances;
- accumulation du service continu;
- augmentation à la suite du redressement des classes salariales;
- progression pour rendement satisfaisant;
- maintien des régimes collectifs d'assurance.

76.32 Pendant la durée du congé de maternité, la cadre maintient sa participation aux régimes collectifs obligatoires d'assurance prévus à l'article 51 mais l'employeur défraie à la fois sa contribution et la cotisation de la cadre pour ces régimes. De plus, la cadre est exonérée du paiement de ses cotisations pour les régimes facultatifs d'assurance selon les dispositions de la police maîtresse.

76.33 Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la cadre est rémunérée. Toutefois, elle peut reporter ses vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité, à la condition d'aviser par écrit son employeur de la date du report, au plus tard deux semaines avant l'expiration de son congé.

76.34 Durant son congé de maternité, la cadre conserve son lien d'emploi avec son employeur. Elle ne peut faire l'objet d'un non-renouvellement. Elle ne peut être congédiée, sauf en cas de faute lourde. Son engagement ne peut non plus être résilié.

SECTION 2 CONGÉS DURANT LA GROSSESSE ET L'ALLAITEMENT

§1. Affectation provisoire

76.35 Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladies infectieuses ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître ou lorsque ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite, la cadre enceinte ou qui allaite peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste ou à d'autres tâches correspondant à sa formation et à son expérience. Elle présente, dans les meilleurs délais, un certificat médical à cet effet.

76.36 La cadre affectée, conformément à l'article 76.35, à un autre poste ou à d'autres tâches conserve les droits, avantages et bénéfices monétaires rattachés à son poste régulier. Si l'employeur n'effectue pas l'affectation provisoire immédiate, la cadre a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, ce congé se termine, pour la cadre enceinte, à la date de son accouchement et, pour la cadre qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement.

76.37 Durant le congé spécial prévu à l'article 76.36, la cadre est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c. S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à la cadre une avance sur l'indemnité à recevoir de la Commission de la santé et de la sécurité du travail sur la base des paiements attendus. Si la commission verse l'indemnité, le remboursement de l'avance effectuée par l'employeur se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de 10 % du montant par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

§2. Congés spéciaux

76.38 La cadre enceinte a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

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

2° lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue d'accouchement. La durée de ce congé spécial est attestée par un certificat médical;

3° pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé, et attestées par un certificat médical, ou effectuées auprès d'une sage-femme. Ce congé spécial est un congé avec solde d'un maximum de quatre jours qui peuvent être pris par demi-journée. Il doit être utilisé en totalité avant que la cadre ne puisse bénéficier du régime d'assurance-salaire de courte durée.

76.39 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente sous-section, la cadre peut se prévaloir des bénéfices des régimes collectifs d'assurance prévus

au chapitre 4. Elle bénéficie également des avantages prévus aux articles 76.11, 76.31, 76.32 et 76.34.

SECTION 3 CONGÉS PARENTAUX

§1. Dispositions générales

76.40 Durant les congés parentaux visés dans la présente section, le cadre conserve son lien d'emploi avec son employeur. Il ne peut faire l'objet d'un non-renouvellement. Il ne peut être congédié, sauf en cas de faute lourde. Son engagement ne peut non plus être résilié.

76.41 Les congés visés dans la présente section, sauf celui prévu à l'article 76.45, sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins deux semaines à l'avance.

Le congé partiel sans solde peut être accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 30 jours à l'avance. Dans le cas du congé sans solde ou du congé partiel sans solde, la demande précise la date du retour.

L'employeur répond par écrit à une demande de congé formulée en vertu du présent article.

76.42 Le cadre qui veut mettre fin, avant la date prévue, à son congé sans solde ou à son congé partiel sans solde prévus aux sous-sections 3 et 4 de la présente section avise son employeur par écrit au moins trois semaines avant son retour.

76.43 L'employeur fait parvenir au cadre, quatre semaines à l'avance, un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde. Le cadre doit alors aviser de son retour au moins deux semaines avant la date d'expiration du congé. À défaut de quoi, il est considéré comme ayant démissionné.

À la fin de son congé partiel sans solde, le cadre fait parvenir à son employeur un avis écrit au moins 30 jours avant son retour effectif au travail.

76.44 À l'expiration des congés visés à la présente section, un cadre reprend son poste chez son employeur, sous réserve des dispositions relatives à la stabilité d'emploi prévues au chapitre 5. Ses conditions de travail y compris son salaire sont les mêmes que s'il était resté au travail.

§2. Congé de paternité

76.45 À l'occasion de la naissance de son enfant, le cadre a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu. Il se

situe entre le début du processus d'accouchement et le quinzième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Un des cinq jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement de l'enfant.

§3. Congé pour adoption et congé sans solde en vue d'une adoption

76.46 Le cadre qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé avec solde d'une durée maximale de dix semaines consécutives pourvu que son conjoint, s'il travaille dans les secteurs public et parapublic, n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption, ou à un autre moment convenu avec l'employeur.

76.47 Le cadre qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé avec solde prévu à l'article 76.46 a droit à un congé d'une durée maximale de cinq jours ouvrables dont les deux premières journées sont avec solde.

Ce congé peut être discontinu mais ne peut être pris après l'expiration des quinze jours suivant l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.

Toutefois, le cadre qui adopte l'enfant du conjoint n'a droit qu'à un congé sans solde d'une durée maximale de deux jours ouvrables.

76.48 Pour chaque semaine du congé avec solde prévu à l'article 76.46, le cadre reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire, versée à intervalle de deux semaines, ou à intervalle d'une semaine si le régime de paiement des salaires applicable est à la semaine. Le cadre a également droit à la totalité des allocations pour disparités régionales durant ce congé pour adoption.

Le salaire hebdomadaire du cadre à temps partiel est établi selon les dispositions des articles 76.17 et 76.18.

76.49 Le cadre bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans solde d'une durée maximale de dix semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint. S'il en résulte une adoption, le cadre peut convertir ce congé sans solde en un congé avec solde s'il ne s'est pas prévalu du congé avec solde prévu à l'article 76.46.

76.50 Le cadre qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur, si possible deux semaines à l'avance, un congé sans solde 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 solde est de dix semaines, conformément à l'article 76.49.

76.51 Le congé avec solde pour adoption prévu à l'article 76.46 prend effet à la date du début du congé sans solde en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix semaines et si le cadre en décide ainsi après l'ordonnance de placement ou de son équivalent lors d'une adoption internationale.

Durant le congé sans solde en vue d'une adoption, le cadre bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans solde et congés partiels sans solde prévus au présent chapitre.

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

76.52 L'employeur fait parvenir au cadre, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

Le cadre à qui l'employeur a fait parvenir cet avis se présente au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à l'article 76.54.

Le cadre qui ne se conforme pas au deuxième alinéa est réputé en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre semaines. Au terme de cette période, le cadre qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

76.53 Le cadre qui prend le congé pour adoption prévu à l'article 76.46 bénéficie des avantages prévus aux articles 76.11, 76.31, 76.32 et 76.34.

§4. Congés parentaux sans solde et partiels sans solde

76.54 La cadre qui a l'intention de prolonger son congé de maternité, le cadre qui a l'intention de prolonger son congé de paternité et le cadre qui a l'intention de prolonger l'un ou l'autre des congés pour adoption peut bénéficier, après entente avec l'employeur, d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde d'une durée maximale de deux ans. L'octroi de ces congés est restreint à un seul des conjoints si les deux conjoints travaillent dans les secteurs public et parapublic tels que définis à l'article 76.30.

76.55 Le cadre en congé sans solde ou en congé partiel sans solde a droit, après entente avec l'employeur, de se prévaloir une fois de l'un des changements suivants:

1° modifier son congé sans solde en un congé partiel sans solde ou l'inverse selon le cas;

2° modifier son congé partiel sans solde en un congé partiel sans solde différent.

76.56 Le cadre qui ne se prévaut pas de son congé sans solde ou partiel sans solde peut, pour la portion du congé dont le conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans solde ou partiel sans solde.

76.57 Le cadre peut, après entente avec l'employeur, se prévaloir des congés prévus à l'article 76.54 si son conjoint ne travaille pas dans les secteurs public et parapublic tels que définis à l'article 76.30. Le cadre choisit le moment où il prend ce congé, dans les deux ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux ans après la naissance ou l'adoption.

76.58 Le cadre qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'article 76.54 bénéficie d'un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues qui commence au moment décidé par le cadre et se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou dans le cas d'une adoption d'un enfant autre que celui du conjoint, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.

76.59 Au cours du congé sans solde ou du congé partiel sans solde, le service continu du cadre n'est pas interrompu. Il peut continuer de participer aux régimes collectifs d'assurance selon les dispositions de l'article 33. Ses régimes de retraite s'appliquent selon les modalités prévues à cet effet.

Pour les autres conditions de travail, le cadre qui bénéficie d'un congé partiel sans solde est régi, durant sa prestation de travail, par les règles applicables au cadre à temps partiel.

76.60 Un cadre peut prendre ses vacances annuelles reportées immédiatement avant un congé sans solde ou partiel sans solde pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé pour adoption, selon le cas.

Aux fins du présent article, les congés fériés ou mobiliers accumulés avant le début du congé de maternité, de paternité ou pour adoption sont assimilés aux vacances annuelles reportées.

§5. *Congés pour responsabilités parentales*

76.61 Un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale d'un an est accordé au cadre dont la présence est requise auprès d'un enfant mineur parce que celui-ci est malade ou handicapé ou qu'il a des difficultés de développement socio-affectif. Durant ce congé, le cadre peut continuer à participer aux régimes collectifs d'assurance selon les modalités prévues au chapitre 4.

Un cadre peut s'absenter du travail pendant cinq journées par année, sans salaire, pour remplir les obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle. Il doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé. Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent. Le cadre avise l'employeur de son absence le plus tôt possible.

CHAPITRE 4.2 RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

SECTION 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

§1. *Caractéristiques essentielles*

76.62 Le régime de congé à traitement différé ou anticipé a pour but de permettre au cadre d'étaler son salaire de façon à pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant une période de congé. Le régime n'a pas pour objectif de permettre à un cadre de différer de l'impôt ou de bénéficier de prestations au moment de la retraite.

Pour la durée de sa participation au régime, le cadre ne peut recevoir aucun autre salaire que celui correspondant au pourcentage de son salaire tel que déterminé à la section 2 du présent chapitre et ce, de la part de son employeur, d'un employeur des secteurs public et parapublic, d'une autre personne ou société avec qui l'employeur a un lien de dépendance.

76.63 Le régime comporte une période de travail et une période de congé. Le congé à traitement différé est celui dont la période de congé se situe après toute la période de travail. Le congé à traitement anticipé est celui dont la période de congé se situe avant une partie ou la totalité de la période de travail.

76.64 La durée de participation au régime peut être de deux, trois, quatre ou cinq ans. La durée prévue de participation peut cependant être prolongée conformé-

ment aux dispositions des articles 76.78, 76.81 et 76.82. Elle ne peut d'aucune façon être supérieure à sept ans.

§2. *Période de congé*

76.65 La durée de la période de congé peut être de six à douze mois.

Malgré toute disposition à l'effet contraire, la période de congé doit se prendre en mois entiers et consécutifs et elle ne peut être interrompue pour quelque raison que ce soit.

La période de congé doit toutefois débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six ans suivant la date à laquelle des montants commencent à être différés.

Au cours de la période de congé, sous réserve des dispositions du présent chapitre, le cadre est considéré en congé sans solde.

§3. *Période de travail*

76.66 Sous réserve des dispositions du présent chapitre, pendant la période de travail, la disponibilité et la charge de travail du cadre sont les mêmes que celles qu'il assumerait s'il ne participait pas au régime; de plus, il bénéficie des avantages du présent règlement auxquels il aurait droit s'il ne participait pas au régime.

§4. *Admissibilité*

76.67 Pour être admissible au régime, un cadre doit occuper un poste et avoir complété deux ans de service auprès de son employeur.

Le cadre fait une demande de participation au régime par écrit à son employeur qui décide de l'octroi du congé à traitement différé ou anticipé. Cette demande écrite indique le début et la fin de la durée de participation au régime de même que la durée de la période de congé.

76.68 Le cadre à temps partiel est admissible au régime aux mêmes conditions que le cadre à temps complet mais il ne peut utiliser sa période de congé que la dernière année de sa participation au régime.

Le salaire qu'il reçoit durant sa période de congé est établi à partir de la moyenne des heures payées au cours de la période de travail précédant cette période de congé.

Les montants compensatoires prévus pour les vacances et les jours fériés du cadre à temps partiel sont calculés et payés sur la base du pourcentage du salaire déterminé conformément à l'article 76.71.

76.69 Le cadre dont le statut change de temps complet à temps partiel durant sa période de travail peut se prévaloir de l'une des options suivantes:

1^o continuer sa participation au régime selon les termes de l'article 76.68;

2^o se désister de son entente aux conditions déterminées à l'article 76.88.

Cependant, le cadre à temps complet qui devient un cadre à temps partiel après sa période de congé est réputé demeurer un cadre à temps complet aux fins du calcul du pourcentage de son salaire durant la période de travail qui suit cette période de congé.

§5. Entente

76.70 Si l'employeur est disposé à octroyer le congé à traitement différé ou anticipé, le cadre s'engage par entente à respecter les modalités du régime, particulièrement:

1^o la durée de participation au régime;

2^o la durée de la période de congé;

3^o le moment de l'utilisation de la période de congé;

4^o le retour après la période de congé chez l'employeur pour une durée au moins égale à celle du congé. L'employeur réintègre alors le cadre dans son poste sous réserve des dispositions relatives à la stabilité d'emploi prévues au chapitre 5. Les conditions de travail du cadre sont celles auxquelles il aurait eu droit s'il était resté au travail.

Cette entente doit inclure les dispositions du présent régime. Le cadre ne doit pas être en période d'invalidité, en congé parental ou en congé sans solde lors de sa signature.

SECTION 2 MODALITÉS D'APPLICATION

§1. Rémunération

76.71 Pendant chacune des années de participation au régime, le cadre reçoit le pourcentage de son salaire prévu au tableau ci-après en regard de la durée de participation au régime et de la durée de la période de congé:

Durée de participation au régime				
La période de congé	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
	Pourcentage du salaire			
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		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

76.72 Le salaire sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que le cadre recevrait s'il ne participait pas au régime. Ce salaire comprend l'augmentation à la suite du redressement des classes salariales et la progression pour rendement satisfaisant telles que prévues au chapitre 3.

Il comprend le montant forfaitaire lié à un changement de poste entraînant une baisse de salaire en application des articles 17, 20 et 21 ainsi que du dernier alinéa de l'article 104.

Il ne comprend pas la rémunération additionnelle pour le cumul de poste ou l'intérim ni les indemnités et allocations prévues aux sections 5, 6 et 7 du chapitre 3 tel que mentionné au premier alinéa.

76.73 Pendant la période de congé, le cadre n'a droit à aucune des indemnités ou allocations prévues à la section 8 du chapitre 3. Pendant la période de travail, il a droit à la totalité de ces indemnités ou allocations.

Pendant la durée de sa participation au régime, le cadre a droit à la progression pour rendement satisfaisant de la manière prévue à l'article 14.

§2. Régimes de sécurité sociale

76.74 Pendant la période de congé, l'employeur maintient sa cotisation au Régime des rentes du Québec, au Régime d'assurance maladie du Québec et au Régime de santé et sécurité au travail. La cotisation de l'employeur et du cadre à l'assurance-emploi ne s'applique pas pendant la période de congé. La participation du cadre aux régimes collectifs d'assurance est établie selon les dispositions de la section 2 du chapitre 4.

76.75 Pour le calcul d'une pension aux fins d'un régime de retraite, la Loi sur les régimes de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (L.R.Q., c. R-10) reconnaît au cadre une année de service pour chacune des années de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé, de même qu'un salaire moyen établi sur la base du salaire qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé à ce régime.

76.76 La contribution du cadre à un régime de retraite pendant les années de participation au régime est établie par le Règlement sur certaines mesures d'application temporaire prévues par le titre IV de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (L.R.Q., c. R-10).

§3. *Vacances et congés divers*

76.77 Durant sa participation au régime, le cadre accumule du service continu aux fins des vacances annuelles. Durant la période de congé, il est réputé avoir pris les jours de vacances auxquels il a droit pour cette période. Durant la période de travail, les vacances annuelles sont rémunérées selon le pourcentage de son salaire déterminé à l'article 76.71.

76.78 Durant sa participation au régime, le cadre qui bénéficie d'un congé sans solde prolonge sa durée de participation au régime d'une durée équivalente à celle du congé sans solde mais sans excéder un an. Un congé sans solde de plus d'un an équivaut à un désistement du régime et les dispositions de l'article 76.88 s'appliquent alors.

76.79 Le montant que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de la participation du cadre au régime, occasionnée par un congé partiel sans solde, est égal au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite de ce congé partiel sans solde.

76.80 Durant sa participation au régime, les congés avec solde du cadre sont rémunérés en fonction du pourcentage de son salaire tel que déterminé à l'article 76.71.

Les congés avec solde survenant durant la période de congé sont réputés avoir été pris.

§4. *Congé de maternité*

76.81 La participation de la cadre au régime est suspendue pour la durée du congé de maternité, lorsque ce dernier survient durant la période de travail. Le régime est ensuite prolongé d'une durée équivalente au congé de maternité.

Le congé de maternité est présumé ne pas avoir cours s'il survient durant la période de congé. Toutefois, il est considéré comme débutant à la date prévue du retour au travail à la condition que les dispositions du chapitre 4.1 relativement à ce congé de maternité soient respectées.

La cadre peut mettre fin au régime si le congé de maternité survient avant la période de congé. Dans ce cas, le salaire non versé pour la période de travail écoulée est remboursé, en sus des indemnités et, le cas échéant, des prestations d'assurance-emploi prévues pour le congé de maternité, mais sans intérêt. Les montants ainsi remboursés sont sujets à cotisation au régime de retraite.

Sous réserve des articles 76.78 et 76.79, le congé de maternité peut être prolongé d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde sans que la participation au régime ne soit affectée. Toutefois, pour l'un ou l'autre de ces congés, la durée de participation au régime est prolongée d'autant, sauf si la période de congé est en cours.

§5. *Invalidité*

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

1° lorsque le cadre devient invalide pendant la période de congé, cette période de congé se poursuit conformément à l'article 76.65 et le cadre ne peut bénéficier des dispositions du régime d'assurance-salaire de courte durée déterminées à la section 5 du chapitre 4.

À la date prévue de retour au travail, si le cadre est encore invalide, l'invalidité est alors présumée débiter à cette date et le cadre bénéficie du régime d'assurance-salaire de courte durée sur la base du pourcentage de salaire déterminé à l'article 76.71 pour la période restante de sa participation au régime;

2° lorsque le cadre devient invalide pendant la durée de sa participation au régime mais avant d'avoir utilisé sa période de congé et que son invalidité se poursuit jusqu'à la date où cette période de congé a été planifié, il peut choisir l'une ou l'autre des possibilités suivantes:

a) le cadre maintient sa participation au régime et reporte la période de congé à un moment où il ne sera plus invalide. Le cadre bénéficie alors du régime d'assurance-salaire de courte durée sur la base du pourcentage de salaire déterminé à l'article 76.71 pour la période restante de sa participation au régime.

Si l'invalidité se poursuit au cours de la dernière année de la participation du cadre au régime, le régime peut alors être suspendu à compter du début planifié de la période de congé jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant

cette période, le cadre bénéficie du régime d'assurance-salaire de courte durée et sa période de congé débute le jour où cesse l'invalidité;

b) le cadre annule sa participation au régime et l'employeur lui rembourse la partie du salaire qu'il n'a pas reçue pour la période de travail écoulée, mais sans intérêt. Les dispositions du paragraphe 4^o de l'article 76.88 lui sont applicables.

3^o lorsque le cadre devient invalide pendant la durée de sa participation au régime mais après avoir utilisé sa période de congé, il bénéficie du régime d'assurance-salaire de courte durée sur la base du pourcentage de salaire déterminé à l'article 76.71. À compter de l'expiration de sa participation au régime, le cadre reçoit une prestation d'assurance-salaire basée sur le salaire déterminé selon les dispositions de la section 5 du chapitre 4.

76.83 Lorsque l'invalidité se poursuit après 104 semaines, le cadre bénéficie du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée, sa participation au régime prend fin et les dispositions suivantes s'appliquent:

1^o lorsque le cadre a déjà utilisé sa période de congé, le salaire que l'employeur lui a versé en trop ne lui est pas exigible et une année de service aux fins de participation au régime de retraite lui est reconnue pour chaque année de participation au régime;

2^o lorsque le cadre n'a pas utilisé sa période de congé, il reçoit la partie du salaire qu'il n'a pas reçue pour la période de travail écoulée, mais sans intérêt. Les dispositions du paragraphe 4^o de l'article 76.88 lui sont applicables.

76.84 Le cadre à temps partiel peut se prévaloir des dispositions du paragraphe 2^o de l'article 76.82. Toutefois, il reçoit à compter de la deuxième semaine d'invalidité une pleine prestation d'assurance-salaire tant qu'il est admissible à cette prestation en raison de son invalidité et ce, conformément à la section 5 du chapitre 4.

§6. Mobilité

76.85 Lors de changements de poste du cadre faits en application de la sous-section 3 de la section 4 du chapitre 3 chez le même employeur, la participation du cadre au régime est maintenue à moins que l'employeur ne puisse maintenir l'entente. Dans ce dernier cas, les dispositions de l'article 76.88 s'appliquent sauf que le cadre ne rembourse pas le salaire qui lui a été versé en trop lorsque sa période de congé a été utilisée.

S'il s'agit d'un poste chez un autre employeur des secteurs public et parapublic offrant un régime comparable pendant la durée de participation au régime du cadre, les conditions entourant le maintien de l'entente demeurent à la discrétion du nouvel employeur. Si ce dernier refuse de maintenir l'entente, les dispositions de l'article 76.88 s'appliquent et le remboursement, le cas échéant, est effectué selon les dispositions de l'article 76.91.

§7. Stabilité d'emploi

76.86 À la suite de l'abolition de son poste, le cadre qui choisit le remplacement dans le secteur, conformément à la section 4 du chapitre 5, maintient sa participation au régime jusqu'à la date effective de son remplacement ou jusqu'à son changement de choix.

Si la participation au régime du cadre remplacé n'est pas terminée chez son employeur d'origine, il peut la compléter par une entente avec son nouvel employeur. À défaut de cette entente, sa participation au régime prend fin et les dispositions des articles 76.88 et 76.91 s'appliquent.

Au moment du changement de choix, effectué en application de l'article 102, si le cadre choisit le départ du secteur, l'entente prend fin et les dispositions de l'article 76.88 s'appliquent.

76.87 À la suite de l'abolition de son poste, si le cadre choisit le départ du secteur conformément à la section 6 du chapitre 5, l'entente relative à sa participation au régime prend fin et les dispositions de l'article 76.88 s'appliquent. Toutefois, aucun remboursement ne lui est exigible.

SECTION 3 FIN DE PARTICIPATION

§1. Démission, retraite, désistement et autres

76.88 À la suite de la démission du cadre, de son départ pour la préretraite ou la retraite, de son désistement du régime selon les dispositions du présent chapitre ou de l'expiration du délai de 7 ans conformément à l'article 76.64, la durée de participation au régime prend fin immédiatement et les modalités suivantes s'appliquent:

1^o lorsque le cadre a déjà utilisé sa période de congé, il rembourse sans intérêt les montants qu'il a reçus durant cette période moins les montants déjà déduits de son salaire pendant la période de travail;

2° lorsque le cadre n'a pas encore utilisé sa période de congé, l'employeur lui rembourse sans intérêt la différence entre le salaire qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime et le salaire qu'il a effectivement reçu depuis le début de sa participation au régime;

3° lorsque la période de congé est en cours, le remboursement par le cadre ou l'employeur est constitué de la différence entre les montants reçus par le cadre durant cette période de congé et le total des montants déjà déduits du salaire qu'il a reçu pendant la période de travail. Lorsque la différence est négative, l'employeur la rembourse sans intérêt au cadre. Lorsque la différence est positive, le cadre la rembourse sans intérêt à l'employeur;

4° aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si le cadre n'avait jamais adhéré au régime. Ainsi, lorsque la période de congé a été prise, les cotisations versées au cours de cette période sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; le cadre pourra cependant racheter les années de service perdues selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde et ce, en conformité des dispositions du régime de retraite qui lui est applicable. Par ailleurs, lorsque la période de congé n'a pas été utilisée, les cotisations sont insuffisantes pour faire reconnaître la totalité des années travaillées. Elles sont alors prélevées à même le remboursement de salaire dû au cadre.

§2. *Congédiement, non-renouvellement, résiliation d'engagement*

76.89 À la suite du congédiement, du non-renouvellement ou de la résiliation d'engagement du cadre, l'entente relative à sa participation au régime est résiliée à la date de l'application de l'une ou l'autre de ces mesures. Les dispositions de l'article 76.88 s'appliquent alors.

§3. *Décès*

76.90 L'entente relative à la participation au régime d'un cadre qui décède prend fin à la date du décès. Les mesures prévues à l'article 76.88 s'appliquent alors sauf qu'aucun remboursement de salaire versé en trop au cadre n'est exigible. Cependant, toute partie du salaire non versée est remboursée au successible.

§4. *Remboursements*

76.91 Dans les cas où le cadre doit rembourser des montants reliés aux mesures de fin de l'entente relative à sa participation au régime, il effectue ce remboursement

à compter de la cessation du régime et selon les modalités qui peuvent être convenues entre lui et l'employeur avec qui il a signé l'entente.

En application du deuxième alinéa de l'article 76.85 et du troisième alinéa de l'article 76.86, l'employeur chez qui le cadre est replacé assume la perception du remboursement que le cadre doit effectuer auprès de l'employeur avec qui il était antérieurement lié au regard du régime et le remet périodiquement à l'employeur d'origine.

76.92 Dans tous les cas où le cadre n'utilise pas sa période de congé durant la durée convenue de sa participation au régime, l'employeur lui verse la totalité des montants du salaire qui ont été différés, dès la première année d'imposition suivant la fin de sa participation au régime.

CHAPITRE 4.3 PRÉRETRAITE PROGRESSIVE

SECTION 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

§1. *Caractéristiques essentielles*

76.93 La préretraite progressive permet à un cadre de réduire son temps travaillé, pour une période de une à cinq années précédant immédiatement sa prise de retraite. Le temps travaillé pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par la préretraite progressive ne peut être inférieur à 40 % ni supérieur à 80 % du temps travaillé d'un cadre à temps complet.

Aux fins du présent chapitre, par «parties d'années civiles», il faut comprendre la portion de l'année civile qui débute une préretraite progressive ainsi que celle qui la termine.

§2. *Admissibilité*

76.94 Pour participer au régime de préretraite progressive, un cadre en fait la demande par écrit à son employeur. Pour accepter, celui-ci tient compte des besoins de l'organisation. De plus, le cadre doit répondre aux conditions suivantes:

1° participer à un régime de retraite;

2° occuper un poste de cadre à plus de 40 % du temps complet;

3° détenir et transmettre à son employeur, en même temps que sa demande écrite, une attestation de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assu-

rances (CARRA) précisant son droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente conclue selon les dispositions de l'article 76.95;

4^o conclure avec son employeur une entente conformément à la sous-section 3 de la présente section;

5^o ne pas avoir déjà bénéficié du régime de préretraite progressive;

6^o ne pas être visé, au moment de la signature de l'entente, par l'application des mesures de stabilité d'emploi prévues au chapitre 5.

§3. Entente

76.95 L'entente écrite conclue entre le cadre et l'employeur doit être conforme aux dispositions du présent chapitre et comprendre les éléments suivants:

1^o la durée de la préretraite progressive;

2^o la proportion du temps travaillé pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par la préretraite progressive et ce, conformément au premier alinéa de l'article 76.93;

3^o l'aménagement du temps travaillé;

4^o l'engagement du cadre à prendre sa retraite au terme convenu de la préretraite progressive, sous réserve de la section 3 du présent chapitre.

76.96 Durant la préretraite progressive, le cadre et l'employeur peuvent convenir par écrit de modifier l'entente conclue en vertu des dispositions de la présente sous-section, à la condition que les modifications respectent en tout temps les autres modalités d'application du régime.

Les modifications peuvent porter sur la durée de l'entente, le pourcentage de temps travaillé pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par la préretraite progressive, l'aménagement du temps travaillé. Les modifications relatives aux dates du début ou de la fin de l'entente doivent préalablement être acceptées par la CARRA.

76.97 Dans le cas où les années ou parties d'années de service créditées au cadre à la fin de l'entente seraient inférieures à celles estimées par la CARRA, l'entente est prolongée jusqu'à la date où les années ou parties d'années de service créditées au cadre correspondent à l'estimation faite par la CARRA.

Dans le cas où le cadre n'aurait pas droit à sa pension à la fin de l'entente, celle-ci est prolongée jusqu'à la date où le cadre aura droit à cette pension.

SECTION 2 MODALITÉS D'APPLICATION

§1. Salaire et autres avantages

76.98 Le salaire d'un cadre en préretraite progressive est versé pendant toute l'année ou partie d'année civile au prorata du temps travaillé prévu pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par l'entente.

76.99 Durant la préretraite progressive, un cadre accumule du service continu comme s'il ne s'était pas prévalu de la préretraite progressive.

76.100 Lorsqu'un employeur abolit le poste d'un cadre en préretraite progressive, l'entente continue de s'appliquer. Le cadre conserve son statut de cadre pendant la durée de l'entente et les mesures de stabilité d'emploi prévues au chapitre 5 ne s'appliquent pas. Toutefois, l'employeur établit avec le cadre un plan d'utilisation sur la base du temps travaillé convenu dans l'entente.

76.101 Sous réserve des dispositions du présent chapitre, un cadre en préretraite progressive bénéficie des conditions de travail prévues au présent règlement, lesquelles s'appliquent au prorata du temps travaillé déterminé dans l'entente.

§2. Caisse de congés de maladie

76.102 Un cadre en préretraite progressive peut convenir avec son employeur d'utiliser sa caisse de congés de maladie pour se dispenser en tout ou en partie de sa prestation de travail prévue à l'entente. Chaque jour de congé de maladie utilisé équivaut alors à un jour travaillé, conformément au paragraphe 3^o de l'article 75. Les modalités d'une telle utilisation doivent être prévues dans l'entente conclue en vertu de l'article 76.95.

Le résiduel de la caisse de congés de maladie est monnayable et remboursable selon les dispositions du paragraphe 4^o de l'article 75.

§3. Régimes collectifs d'assurance

76.103 Un cadre a droit, pendant la durée de l'entente, aux protections de ses régimes collectifs d'assurance prévues à l'article 51 sur la base du temps travaillé avant le début de l'entente.

Le cadre en invalidité qui bénéficie du régime d'assurance-salaire de courte durée reçoit une prestation sur la base du temps travaillé prévu pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par l'entente mais réduit, le cas échéant, des jours de congés de maladie devant être utilisés conformément à l'article 76.102. Cette prestation lui est versée durant toute la durée de l'invalidité, mais sans jamais dépasser la date de la fin de l'entente.

Durant cette période d'invalidité, le cadre peut utiliser, en tout ou en partie, sa caisse de congé de maladie pour combler la différence entre sa prestation d'assurance-salaire de courte durée et son salaire net, conformément aux dispositions du paragraphe 2^o de l'article 75.

76.104 Pendant la préretraite progressive d'un cadre, la contribution de l'employeur et la cotisation du cadre aux régimes collectifs d'assurance sont maintenues sur la base du temps travaillé par le cadre avant le début de l'entente. La même règle s'applique aux régimes d'assurance accident-maladie mais sur la base du temps normalement travaillé d'un cadre à plein temps.

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

§4. Régime de retraite

76.105 Pendant la préretraite progressive d'un cadre, le salaire admissible des années ou parties d'années visées par l'entente, pour les fins du régime de retraite, est celui que le cadre aurait reçu s'il ne s'était pas prévalu de la préretraite progressive ou qu'il aurait eu droit de recevoir durant une période au cours de laquelle il reçoit des prestations d'assurance-salaire. Le service crédité est celui qui lui aurait été crédité s'il ne s'était pas prévalu de la préretraite progressive.

76.106 Pendant la préretraite progressive, un cadre doit verser des cotisations à son régime de retraite égales à celles qu'il aurait versées s'il ne s'était pas prévalu de la préretraite progressive.

Si le cadre reçoit des prestations d'assurance-salaire de courte durée, l'exonération des cotisations au régime de retraite du cadre invalide est celle à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu de la préretraite progressive. Cette exonération ne peut excéder la date de la fin de l'entente.

Si le cadre reçoit des prestations d'assurance-salaire de longue durée, l'assureur verse les cotisations au ré-

gime de retraite qui auraient été versées par le cadre s'il ne s'était pas prévalu de la préretraite progressive et ce, jusqu'à la fin de l'entente.

SECTION 3 FIN DE L'ENTENTE

76.107 L'entente prend fin si un cadre occupe un nouvel emploi chez un autre employeur des secteurs public et parapublic, à moins que le nouvel employeur accepte de continuer l'entente et que la CARRA approuve cette continuation.

76.108 Lorsque l'entente devient nulle ou prend fin en raison des dispositions de l'article 76.107 ou en raison de circonstances déterminées par les règlements pris en vertu de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics, de la Loi sur le régime de retraite des enseignants ou de la Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires, le salaire admissible, le service crédité et les cotisations aux fins du régime de retraite sont déterminés, pour chacune des circonstances, de la manière prévue par ces règlements tels qu'ils se lisent à la date où ils doivent être appliqués.»

8. Le présent règlement remplace:

1^o les chapitres 5 et 6 du Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des conseils régionaux et des établissements de santé et de services sociaux édicté par le décret n^o 988-91 du 10 juillet 1991, sauf dans la mesure où ils visent le territoire du Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie James;

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

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

9. Le présent règlement entre en vigueur le jour de sa publication à la *Gazette officielle du Québec* sauf l'article 4 dont la prise d'effet est le 1^{er} mai 1999.

32876