

## Conseil du trésor

Gouvernement du Québec

### C.T. 196312, 10 avril 2001

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 — Certaines conditions de travail applicables aux cadres — Modifications

CONCERNANT le Règlement modifiant le Règlement sur certaines conditions de travail 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 QUE, 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), ce règlement est réputé avoir été pris par le ministre de la Santé et des Services sociaux en vertu de l'article 487.2 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., c. S-4.2);

ATTENDU QUE le titre de ce règlement a été remplacé par «Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des régies régionales et des établissements de santé et de services sociaux», approuvé par le C.T. 193821 du 21 septembre 1999;

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

ATTENDU QUE le ministre d'État à la Santé et aux Services sociaux et ministre de la Santé et des Services sociaux a, par arrêté ministériel, pris le Règlement modifiant le Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des régies régionales et des établissements de santé et de services sociaux;

ATTENDU QUE, en vertu de l'article 487.2 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., c. S-4.2), un tel règlement doit être soumis à l'approbation du Conseil du trésor;

LE CONSEIL DU TRÉSOR DÉCIDE :

D'approuver le Règlement modifiant le Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des régies régionales et des établissements de santé et de services sociaux, ci-joint;

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 certaines conditions de travail 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. La table des matières du Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des régies régionales et des établissements de santé et des services sociaux est modifiée :

1° par l'addition, après la section 2 du chapitre 1, de la section suivante :

#### Article

#### «SECTION 2.1 VIE ASSOCIATIVE

<i>§1. Relations professionnelles</i>	3.1
<i>§2. Cotisation professionnelle des cadres supérieurs</i>	3.3
<i>§3. Cotisation professionnelle des cadres intermédiaires</i>	3.11 »;

\* La dernière modification au Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des régies régionales et des établissements de santé et de services sociaux édicté par le décret n° 1218-96 du 25 septembre 1996 (1996, *G.O.* 2, 5749) a été apportée par le règlement approuvé par le C.T. n° 194784 du 8 mai 2000 (2000, *G.O.* 2, 2927). Pour les modifications antérieures, voir le «Tableau des modifications et index sommaire», Éditeur officiel du Québec, 2000, à jour au 1<sup>er</sup> février 2000.

2<sup>o</sup> par l'addition, après la section 4 du chapitre 1, des sections suivantes :

« **SECTION 5**  
CONGÉ COMPENSATOIRE 6.8

**SECTION 6**  
REER COLLECTIF 6.11 » ;

3<sup>o</sup> par l'addition, après la section 2 du chapitre 2, de la section suivante :

« **SECTION 3**  
CADRES MÉDECINS 8.1

§1. *Nomination* 8.1

§2. *Exclusivité de fonctions* 8.4 » ;

4<sup>o</sup> par le remplacement de la section 2 du chapitre 3 par la suivante :

« **SECTION 2**  
classes d'évaluation et classes salariales 11

§1. *Classes d'évaluation* 11

§2. *Classes salariales et redressement annuel* 12 » ;

5<sup>o</sup> par l'addition, après la section 8 du chapitre 3, de la section suivante :

« **SECTION 9**  
CONGÉS MOBILES ET PRIMES 29.1 » ;

6<sup>o</sup> par l'addition, après la section 3 du chapitre 4.3, du chapitre suivant :

« **CHAPITRE 4.4**  
DÉVELOPPEMENT 76.109 » ;

7<sup>o</sup> par le remplacement de la section 1 du chapitre 5 par la suivante :

« **SECTION 1**  
DISPOSITIONS GÉNÉRALES 77 » ;

8<sup>o</sup> par l'insertion, après la sous-section 1 de la section 5 du chapitre 5, des sous-sections suivantes :

« §1.1 *Rémunération du cadre replacé* 104

§1.2 *Dispositions diverses* 105 » ;

9<sup>o</sup> par le remplacement du chapitre 6 par les suivants :

« **CHAPITRE 5.1**  
MESURES DE FIN D'ENGAGEMENT

**SECTION 1**  
CONGÉDIEMENT, NON-RENGAGEMENT,  
RÉSILIATION D'ENGAGEMENT,  
SUSPENSION SANS SOLDE,  
RÉTROGRADATION 129

**SECTION 2**  
INDEMNITÉ DE DÉPART 129.5

**CHAPITRE 6**  
RECOURS

**SECTION 1**  
MÉSÉSENTES 130

**SECTION 2**  
CONGÉDIEMENT, NON-RENGAGEMENT,  
RÉSILIATION D'ENGAGEMENT,  
SUSPENSION SANS SOLDE,  
RÉTROGRADATION 130.6

**SECTION 3**  
LISTES D'ARBITRES, DE MÉDECINS  
EXPERTS ET FRAIS D'ARBITRAGE 130.22 ».

2. L'article 1 de ce règlement est modifié, par l'addition, à la fin, de l'alinéa suivant :

« Il s'applique également aux cadres médecins visés à l'article 8.1, à l'exclusion de l'article 23 et de la sous-section 7 du chapitre 3. ».

3. L'article 2 de ce règlement est remplacé par le suivant :

« 2. Une personne qui, sans être nommée dans un poste de cadre chez l'employeur, y exerce temporairement une fonction de cadre, bénéficie des conditions de travail énumérées ci-après :

— la cotisation professionnelle, les politiques de gestion et le congé pour activités en milieu nordique prévus au chapitre 1 ;

— la rémunération prévue au chapitre 3, à l'exception des articles 16 à 23 inclusivement ;

— les régimes d'assurance collective prévus au chapitre 4, pour la durée de l'emploi, si la personne occupe temporairement un poste de cadre à plus de 25 % du temps complet pour une période prévue d'au moins douze mois. Dans les autres cas, la personne qui exerce une fonction de cadre n'est admissible qu'à la compensation monétaire prévue au deuxième alinéa de l'article 37;

— le régime de droits parentaux prévu au chapitre 4.1 pour la durée de l'emploi;

— les mesures de développement prévues au chapitre 4.4;

— le droit de recours prévu aux sections 1 et 3 du chapitre 6.

Si la personne visée au premier alinéa est une personne syndiquée ou syndicable non syndiquée chez cet employeur, elle conserve l'ensemble des conditions de travail qui lui sont applicables. Cependant, si elle exerce un intérim et que ses conditions de travail ne prévoient pas le remplacement à un poste de cadre, elle bénéficie de la rémunération prévue au premier alinéa de l'article 23.»

4. L'article 3 de ce règlement est remplacé par le suivant:

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

«association de cadres»: l'Association des cadres supérieurs de la santé et des services sociaux, l'Association des gestionnaires des établissements de santé et de services sociaux inc. et l'Association des cadres de la santé et des services sociaux du Québec;

«association d'employeurs»: l'Association des centres jeunesse du Québec, l'Association des CLSC et des CHSLD du Québec, l'Association des établissements privés conventionnés – santé et services sociaux, l'Association des établissements de la réadaptation en déficience physique du Québec, l'Association des hôpitaux du Québec, la Conférence des régies régionales de la santé et des services sociaux du Québec; la Fédération québécoise des centres de réadaptation pour personnes alcooliques et autres toxicomanes, la Fédération québécoise des centres de réadaptation pour personnes en déficience intellectuelle;

«cadre»: personne qui assume des responsabilités hiérarchiques, fonctionnelles ou conseil au regard des fonctions de planification, d'organisation, de direction, de coordination et de contrôle et qui est nommée dans un poste de cadre à temps complet ou à temps partiel;

«cadre intermédiaire»: cadre dont le poste est déterminé à un niveau d'encadrement intermédiaire selon les tâches prévues pour ce poste au plan d'organisation de l'employeur et dont la classe d'évaluation est conforme aux modalités de classification établies par le ministre;

«cadre supérieur»: cadre nommé par le conseil d'administration d'un employeur dont le poste est déterminé à un niveau d'encadrement supérieur en fonction des tâches prévues pour ce poste au plan d'organisation de cet employeur et dont la classe d'évaluation est conforme aux modalités de classification établies par le ministre;

«Centre de référence des directeurs généraux et des cadres»: un organisme institué par l'article 521 de la Loi;

«classe d'évaluation»: unité de rangement du système de classification des postes de hors-cadre et de cadre qui correspond à une gamme de points d'évaluation reflétant la valeur relative des postes;

«congé parental»: tout congé prévu au chapitre 4.1 concernant le régime des droits parentaux;

«congédiement»: rupture par l'employeur du lien contractuel d'emploi à titre de cadre, en tout temps et pour cause juste et suffisante;

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

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

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

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

«mutation»: déplacement d'un cadre à un poste de même classe d'évaluation;

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

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

1<sup>o</sup> l'endroit où le cadre exerce habituellement ses fonctions ;

2<sup>o</sup> l'endroit où le cadre reçoit régulièrement ses instructions ;

3<sup>o</sup> l'endroit où le cadre fait rapport de ses activités ;

« poste » : un ensemble de tâches prévu au plan d'organisation de l'employeur et classé conformément au système d'évaluation des postes de hors-cadres ou de cadres établi par le ministre. Le poste peut être à temps complet ou à temps partiel ;

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

« promotion » : déplacement d'un cadre à un poste de classe d'évaluation supérieure ;

« régime de retraite » : le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) institué en vertu de la Loi sur le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (L.R.Q., c. R-10), le Régime de retraite des enseignants (RRE) institué en vertu de la Loi sur le régime de retraite des enseignants (L.R.Q., c. R-11), le Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) institué en vertu de la Loi sur le Régime de retraite des fonctionnaires (L.R.Q., c. R-12) ;

« réorganisation administrative » : une opération administrative résultant de l'effet d'une Loi, d'une décision du ministre, d'un employeur ou des employeurs concernés et comportant une ou des abolitions de postes de cadres ; il peut s'agir notamment d'une fusion d'employeurs, d'une intégration d'un ou de plusieurs employeurs à un autre, d'un regroupement d'employeurs, d'une mise en commun des ressources d'encadrement ou des services de plusieurs employeurs, d'un regroupement d'unités administratives d'un employeur ou d'une fermeture d'un employeur ;

« remplacement » : déplacement d'un cadre visé par l'application des mesures de stabilité d'emploi, à un autre poste de hors-cadre, de cadre, de syndiqué ou de syndicable non syndiqué ;

« résiliation d'engagement » : à l'exclusion de la mise à pied, la rupture par l'employeur, en cours d'engagement, du lien contractuel d'emploi d'une personne à titre de cadre, de même que, sans l'abolition du poste

originellement occupé par le cadre, sans rupture du lien contractuel d'emploi, et en cours d'engagement, le déplacement par l'employeur d'un cadre supérieur à un poste de cadre intermédiaire et la mutation d'un cadre décidée par l'employeur et comportant une réduction de la prestation hebdomadaire de travail ;

« rétrogradation » : déplacement d'un cadre à un poste de classe d'évaluation inférieure ;

« salaire » : partie de la rétribution monétaire directe d'un cadre correspondant à la classe salariale établie pour le poste incluant le redressement des classes salariales et la progression salariale ;

« secteur public » : ministères et organismes dont le personnel est régi par la Loi sur la fonction publique (L.R.Q., c. F-3.1.1) ;

« secteur parapublic » : ensemble des établissements publics tels que définis à l'article 98 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux, des établissements privés visés à l'article 475 de cette loi, des régies régionales instituées en vertu de l'article 339 de cette loi, des commissions scolaires et des collèges publics d'enseignement général et professionnel ;

« service continu » : la durée du lien d'emploi chez un ou plusieurs employeurs des secteurs public et parapublic, en incluant les établissements en implantation, comme hors-cadre ou comme cadre sans interruption du lien d'emploi pour une période supérieure à six mois ;

« suspension sans solde » : arrêt temporaire de la prestation de travail d'un cadre, du salaire correspondant ainsi que des indemnités, primes et allocations y afférentes, à la suite d'une décision de l'employeur et pour des motifs disciplinaires. ».

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

## « SECTION 2.1 VIE ASSOCIATIVE

### §1. Relations professionnelles

**3.1** Deux comités consultatifs de relations professionnelles sont institués pour discuter des problèmes d'interprétation et d'application des conditions de travail, des projets de modifications de ces conditions de travail ainsi que de tout autre sujet connexe.

**3.2** Ces deux comités sont composés de représentants des associations d'employeurs et du ministre : le premier incluant des représentants de l'Association des

cadres supérieurs de la santé et des services sociaux et le second des représentants de l'Association des gestionnaires des établissements de santé et de services sociaux Inc. et de l'Association des cadres de la santé et des services sociaux du Québec. Ils peuvent être convoqués à la demande de l'une ou l'autre des parties.

## §2. *Cotisation professionnelle des cadres supérieurs*

**3.3** Le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, l'employeur transmet à l'Association des cadres supérieurs de la santé et des services sociaux une liste à jour des cadres supérieurs à son emploi en indiquant pour chaque cadre supérieur les renseignements suivants :

- les nom, prénom et numéro d'assurance sociale du cadre supérieur ;
- le lieu de travail du cadre supérieur ;
- le poste qu'il occupe ;
- la classe d'évaluation de son poste.

Cette liste peut être une mise à jour de la liste transmise à l'association l'année précédente.

**3.4** L'employeur déduit du salaire de chacun des cadres supérieurs à son emploi, le montant de la cotisation professionnelle fixée par l'Association de cadres supérieurs de la santé et des services sociaux. Toutefois, un cadre supérieur peut acquitter autrement sa cotisation s'il en avise par écrit l'association avec copie à l'employeur.

**3.5** L'employeur verse à l'Association des cadres supérieurs de la santé et des services sociaux, dans les quinze jours suivant la fin de chacune des 13 périodes comptables de l'année financière, les sommes qu'il a perçues au cours de cette période en lui indiquant, pour chaque cadre supérieur cotisé, ses nom, prénom et numéro d'assurance sociale, le poste qu'il occupe, la période couverte par la cotisation et le montant perçu.

**3.6** Un cadre supérieur est exonéré du paiement de la cotisation prévue à l'article 3.4 pendant une période de trente jours suivant la date de sa nomination.

Avant l'expiration du délai prévu au premier alinéa, le cadre supérieur qui n'a pas l'intention de cotiser à l'association, en avise par écrit cette dernière. Le cadre transmet une copie de cet avis à son employeur.

À la première période complète de paie suivant le délai prévu au premier alinéa, l'employeur commence à déduire la cotisation du salaire du cadre supérieur sauf si le cadre supérieur a manifesté son intention de ne pas cotiser, conformément au deuxième alinéa.

**3.7** Le 25 avril 2001, la situation de cotisant ou de non cotisant du cadre supérieur en fonction est continuée.

**3.8** Le cadre supérieur peut renoncer en tout temps à payer la cotisation au moyen d'un avis écrit transmis à l'association avec copie à son employeur.

Sous réserve de la réception de l'avis prévu au premier alinéa, l'employeur cesse de déduire la cotisation du salaire du cadre supérieur à la première période complète de paie suivant le 90<sup>e</sup> jour de la réception de l'avis.

**3.9** Le cadre supérieur qui ne paie pas la cotisation peut révoquer en tout temps sa décision en avisant l'association par écrit. Il transmet une copie de cet avis à son employeur.

L'employeur qui a reçu copie de l'avis mentionné au premier alinéa commence à déduire la cotisation du salaire du cadre supérieur à la première période complète de paie qui suit la réception de la copie de l'avis.

**3.10** L'employeur est déchargé de son obligation de déduire la cotisation du salaire d'un cadre supérieur dès qu'il cesse de lui verser ce salaire ou ce qui en tient lieu à la suite, notamment, de la rupture du lien d'emploi, d'une suspension sans solde ou d'un congé sans solde. L'employeur informe l'Association des cadres supérieurs de la santé et des services sociaux qu'il cesse de déduire la cotisation du salaire du cadre supérieur en même temps qu'il lui transmet les sommes perçues pour la période comptable au cours de laquelle cet arrêt est intervenu.

## §3. *Cotisation professionnelle des cadres intermédiaires*

**3.11** Le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, l'employeur transmet à l'association des cadres intermédiaires qui en fait la demande, la liste à jour des cadres intermédiaires à son emploi, en indiquant pour chaque cadre intermédiaire les renseignements suivants :

- les nom, prénom et numéro d'assurance sociale du cadre intermédiaire ;
- le lieu de travail du cadre intermédiaire ;
- le poste qu'il occupe ;
- la classe d'évaluation de son poste.

Cette liste peut être une mise à jour de la liste transmise l'année précédente à chaque association de cadres intermédiaires, le cas échéant.

**3.12** L'employeur déduit du salaire de chacun des cadres intermédiaires à son emploi, le montant de la

cotisation professionnelle fixée par une association de cadres intermédiaires et ce, conformément à la présente sous-section, à la condition que cette association lui démontre que les cadres intermédiaires à son emploi sont membres, au 1<sup>er</sup> avril de l'année en cours, de telle association de cadres intermédiaires dans une proportion d'au moins 50 %.

Pour continuer de déduire cette cotisation professionnelle, l'employeur s'assure qu'au 1<sup>er</sup> février de chaque année, la proportion des cadres intermédiaires à son emploi, qui sont membres de cette association, est égale ou supérieure à 50 %.

Toutefois, un cadre peut acquitter autrement sa cotisation s'il en avise par écrit l'association de cadres avec copie à l'employeur.

**3.13** Un employeur qui ne déduit pas la cotisation professionnelle du salaire des cadres intermédiaires à son emploi, selon les dispositions des premier et deuxième alinéas de l'article 3.12, prélève, à la demande de l'association des cadres intermédiaires, la cotisation professionnelle exigée par cette dernière à même le salaire du cadre intermédiaire, membre de telle association de cadres intermédiaires, pourvu que le cadre intermédiaire ait autorisé la déduction à même son salaire en avisant par écrit l'association de son intention de cotiser et en transmettant copie de cet avis à son employeur.

**3.14** Les articles 3.5 à 3.10 s'appliquent, en les adaptant, à la déduction de la cotisation professionnelle des cadres intermédiaires effectuée par l'employeur et devant être versée à l'association de cadres intermédiaires concernée selon les dispositions de l'article 3.12 ou de l'article 3.13. ».

**6.** L'article 4 de ce règlement est remplacé par le suivant :

«**4.** L'employeur se dote de politiques de gestion concernant les conditions de travail de ses cadres sous réserve des conditions de travail déterminées par règlement. Ces politiques doivent être approuvées par le conseil d'administration. ».

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

«**5.** Les politiques de gestion portent notamment sur les objets suivants :

1. la dotation des postes de cadres ;
2. l'évaluation du rendement ;
3. le développement ;
4. le dossier du cadre ;

5. les vacances annuelles ;
6. les congés sociaux ;
7. les congés fériés ;
8. les congés sans solde, les congés pour affaires professionnelles et les congés pour charges publiques ;
9. la compensation des heures supplémentaires lors de situations exceptionnelles ;
10. un mécanisme de recours sur l'application de ces politiques de gestion. ».

**8.** Le chapitre 1 de ce règlement est modifié, par l'addition, après l'article 5, des articles suivants :

«**5.1** Les politiques de gestion concernant les vacances annuelles, les congés fériés ou les congés sans solde, visés dans l'article 5, respectent les paramètres suivants :

1° aux fins du calcul des vacances annuelles, le service continu inclut, malgré l'article 3, le service à titre de hors-cadre, de cadre, de syndiqué ou de syndicable non syndiqué chez un ou plusieurs employeurs, incluant les établissements en implantation, sans interruption du lien d'emploi pour une période supérieure à six mois ;

2° aux fins des vacances annuelles et des congés fériés, le cadre à temps partiel reçoit une indemnité compensatoire qui s'ajoute au salaire qui lui est versé à chaque paie. Cette indemnité, exprimée en pourcentage, correspond aux quanta prévus pour les cadres à temps complet ;

3° aux fins des congés sans solde, s'ils s'apparient à ceux prévus aux conventions collectives du secteur de la santé et des services sociaux, des mesures concernant la participation au régime de retraite similaires à celles prévues dans les conventions collectives en vigueur chez l'employeur doivent être prévues.

**5.2** L'employeur, ses cadres et leurs représentants reconnaissent que le milieu de travail doit être exempt de toute forme de violence et, pour y arriver, ils conviennent de collaborer en vue de l'éviter ou de la faire cesser par les moyens appropriés, entre autres par l'élaboration d'une politique.

**5.3** L'employeur, ses cadres et leurs représentants respectifs collaborent en vue d'éviter ou de faire cesser, par les moyens appropriés, tout harcèlement sexuel porté à leur connaissance.

Le harcèlement sexuel consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à

entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi.

**5.4** Dans le respect de la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12), l'employeur, ses cadres et leurs représentants respectifs, collaborent en vue de faire cesser, par les moyens appropriés, toute discrimination envers un cadre.

Il y a discrimination lorsqu'une distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît le présent règlement ou la loi.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire. ».

**9.** L'article 6 de ce règlement est remplacé par le suivant :

«**6.** L'employeur consulte ses cadres et leurs représentants préalablement à la détermination ou à la modification des politiques de gestion visées aux articles 5, 5.1 et 5.2. ».

**10.** Le chapitre 1 de ce règlement est modifié, par l'addition, après l'article 6.7, des sections suivantes :

#### «SECTION 5 CONGÉ COMPENSATOIRE

**6.8** À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000, un congé compensatoire avec solde est introduit pour certains cadres. Sa durée correspond à 0,83 % du nombre d'heures rémunérées à titre de cadre durant la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre d'une même année. Le congé ne peut dépasser deux jours par année.

Ce congé est utilisé après entente avec l'employeur ou il est remplacé, en totalité ou en partie, par un montant forfaitaire lorsqu'il n'a pas été utilisé au cours des 12 mois suivant l'année d'acquisition. Dans ce cas, pour chaque jour de congé non utilisé, le montant forfaitaire correspond à 0,415 % du salaire ou des prestations reçus à titre de cadre au cours de l'année d'acquisition ou du salaire que le cadre aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.

En cas de décès, l'employeur verse un montant équivalant à la valeur des jours de congé acquis mais non utilisés, sans dépasser quatre jours.

**6.9** Le congé visé à l'article 6.8 s'applique au cadre qui participe au Régime de retraite des employés en fonction au Centre hospitalier Côte-des-Neiges.

Le congé visé à l'article 6.8 s'applique également au cadre remplacé ou affecté à un poste de non cadre après le 31 décembre 2000 s'il participe à un régime de retraite autre que le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics à l'égard des employés de niveau non syndicable ou le Régime de retraite de l'administration supérieure (RRAS). Dans ce cas, le congé s'applique à compter de la date effective du remplacement ou de l'affectation tant que le cadre maintient sa participation aux régimes d'assurance prévus au chapitre 4.

**6.10** Le congé visé à l'article 6.8 s'applique également au cadre qui, le cas échéant, participe au Régime de retraite des agents de la paix en services correctionnels (RRAPSC).

#### SECTION 6 REER COLLECTIF

**6.11** Dans les trente jours de la demande de retenue sur le salaire, l'employeur déduit le montant que le cadre a indiqué comme déduction à des fins de contribution à un régime enregistré d'épargne retraite collectif proposé par l'association de cadres concernée.

Cette déduction peut être un montant ou un pourcentage sur chaque paie ou un montant unique annuel. L'employeur procède aussi aux ajustements d'impôts retenus à la source tel que le permet la réglementation fiscale.

Trente jours après un avis écrit du cadre à cet effet, l'employeur cesse la déduction de la contribution.

**6.12** L'employeur fait la remise mensuelle des contributions à l'organisme désigné par l'association de cadres concernée et y joint un état indiquant le nom, l'adresse, la date de naissance, le numéro d'assurance sociale et le montant prélevé pour chaque cadre. ».

**11.** L'article 7 de ce règlement est supprimé.

**12.** Le chapitre 2 de ce règlement est modifié, par l'addition, après l'article 8, de la section suivante :

#### «SECTION 3 CADRES MÉDECINS

##### §1. *Nomination*

**8.1** Pour occuper un poste de directeur des services professionnels, de directeur des services professionnels et hospitaliers, de directeur de la santé publique, de directeur adjoint des services professionnels, de directeur adjoint des services professionnels et hospitaliers,

de directeur adjoint clinique des services professionnels et hospitaliers, de directeur adjoint de la santé publique et de coordonnateur médical à l'urgence, un cadre doit être médecin et sa nomination conforme aux dispositions de l'article 173, 202 ou 372 de la Loi.

**8.2** Un cadre visé à l'article 8.1, sauf le directeur de la santé publique, est nommé pour une période n'excédant pas quatre ans. Sa nomination peut être renouvelée pour une période n'excédant pas quatre ans, à moins que le conseil d'administration ne l'ait avisé par écrit de son intention de ne pas le renouveler, au moins soixante jours avant la date de son échéance.

**8.3** Le cadre visé à l'article 8.2 peut en tout temps quitter ses fonctions soixante jours après avoir adressé au conseil d'administration un avis écrit à cet effet.

## §2. *Exclusivité de fonctions*

**8.4** Sous réserve des règles et des normes déterminées par le conseil d'administration en vertu de l'article 234 de la Loi et des ententes conclues entre le ministre et la Fédération des médecins spécialistes du Québec ou la Fédération des médecins omnipraticiens du Québec, un cadre, visé à l'article 8.2, dont les services sont retenus à temps complet peut, avec l'autorisation du conseil d'administration de l'établissement, dispenser des services médicaux en dehors des périodes pour lesquelles ses services sont retenus, après avoir satisfait aux exigences de sa fonction. Une telle autorisation doit faire l'objet d'une résolution du conseil d'administration et peut être assortie d'autres conditions.

Le conseil d'administration d'un établissement ne peut autoriser un des cadres visés au premier alinéa dont les services sont retenus à temps complet à dispenser des services médicaux dans l'établissement que si l'établissement manque de médecins.

Un cadre visé au premier alinéa dont les services sont retenus à temps partiel peut dispenser des services médicaux dans l'établissement où il exerce sa fonction de cadre en dehors des périodes pour lesquelles ses services sont retenus, après avoir satisfait aux exigences de sa fonction et avec l'autorisation du conseil d'administration de l'établissement. Une telle autorisation doit faire l'objet d'une résolution du conseil d'administration et peut être assortie de conditions. ».

**13.** L'article 10 de ce règlement est remplacé par les suivants :

« **10.** De façon générale, aucune rémunération ou compensation n'est versée à un cadre pour des heures supplémentaires de travail occasionnellement requises par l'exercice normal de ses tâches.

Un cadre requis par son employeur ou les circonstances d'effectuer des heures de travail au-delà de son horaire habituel de travail reçoit, sous forme de congé, une compensation équivalente au nombre d'heures supplémentaires effectuées.

Un cadre qui accepte de remplacer un cadre ou un employé non cadre à l'extérieur de son horaire habituel de travail est rémunéré selon les dispositions applicables au poste de la personne qu'il remplace. ».

**14.** La section 2 du chapitre 3 de ce règlement est remplacée par la suivante :

## « SECTION 2 CLASSES D'ÉVALUATION ET CLASSES SALARIALES

### §1. *Classes d'évaluation*

**11.** La classe d'évaluation d'un poste de cadre supérieur qui s'apparie à une fonction type est déterminée par le directeur général de l'établissement, conformément au système d'évaluation et aux modalités de classification et d'évaluation des postes de cadres et de hors-cadres établis par le ministre.

Dans les dix jours suivant la réception de la classe d'évaluation de son poste, le cadre supérieur, s'il juge que les modalités visées au premier alinéa n'ont pas été respectées, demande au ministre de statuer. Le ministre détermine alors la classe d'évaluation du poste ou il mandate une tierce partie pour ce faire. La décision du ministre ou de la tierce partie ne peut pas faire l'objet d'un recours.

**11.1** La classe d'évaluation d'un poste de cadre supérieur qui s'apparie à une fonction type doit être confirmée par le ministre lorsque le résultat de l'évaluation du poste déterminée conformément au premier alinéa de l'article 11 est une classe 23 et plus ou une classe C et plus s'il s'agit de l'évaluation d'un poste de cadre visé à l'article 8.1.

**11.2** La classe d'évaluation d'un poste de cadre supérieur qui ne s'apparie pas à une fonction type, fait l'objet d'un projet d'évaluation transmis par le directeur général de l'établissement au cadre supérieur en même temps que les données relatives à l'application des facteurs et sous-facteurs utilisés pour la détermination de la classe d'évaluation.

Dans les trente jours qui suivent la transmission du projet d'évaluation, le cadre supérieur peut faire des représentations auprès du directeur général. Il peut se faire accompagner par un représentant. À la fin de ce



délaï ou avant, le projet d'évaluation et les représentations du cadre supérieur, le cas échéant, sont présentés au ministre par le directeur général. Le ministre décide alors de la classe d'évaluation du poste. Cette décision lie le cadre supérieur et le directeur général et ne peut pas faire l'objet d'un recours.

**11.3** La classe d'évaluation d'un poste de cadre intermédiaire qui s'apparie à une fonction type est déterminée par le directeur général de l'établissement ou de la régie régionale, si l'employeur est une régie. Cette classe d'évaluation est déterminée conformément au système d'évaluation et aux modalités de classification des postes de cadres et de hors-cadres établis par le ministre.

Dans les dix jours suivant la réception de la classe d'évaluation de son poste, le cadre intermédiaire, s'il juge que les modalités visées au premier alinéa n'ont pas été respectées, demande au ministre de statuer. Le ministre détermine alors la classe d'évaluation du poste ou il mandate une tierce partie pour ce faire. La décision du ministre ou de la tierce partie ne peut pas faire l'objet d'un recours.

**11.4** La classe d'évaluation d'un poste de cadre intermédiaire qui ne s'apparie pas à une fonction type fait l'objet d'un projet d'évaluation. Ce projet est transmis au cadre intermédiaire par le directeur général de l'établissement ou de la régie régionale, si l'employeur est une régie. Les données relatives à l'application des facteurs et sous-facteurs utilisés pour la détermination de la classe d'évaluation sont transmises en même temps que le projet.

Dans les trente jours qui suivent la transmission du projet d'évaluation, le cadre intermédiaire peut faire des représentations auprès du directeur général. Il peut se faire accompagner par un représentant. Si le projet d'évaluation est agréé par le cadre intermédiaire, le directeur général met en vigueur cette classe d'évaluation pour ce poste selon les modalités de l'article 17.1.

À la fin du délai de trente jours, s'il n'y a pas d'entente entre le directeur général et le cadre intermédiaire, le projet d'évaluation et les représentations du cadre intermédiaire, le cas échéant, sont présentés au ministre par le directeur général. Le ministre décide alors de la classe d'évaluation du poste. Cette décision lie le cadre intermédiaire et le directeur général et ne peut pas faire l'objet d'un recours.

**11.5** La classe d'évaluation d'un poste de cadre médecin visé à l'article 8.1 et la classe d'évaluation d'un poste de cadre supérieur dans une régie régionale sont déterminées par le ministre.

## **§2. Classes salariales et redressement annuel**

**12.** Aux classes d'évaluation déterminées selon les articles 11 et 11.1 correspondent des classes salariales qui sont redressées de 1,5 % au 1<sup>er</sup> janvier 1999, de 2,5 % au 1<sup>er</sup> janvier 2000, au 1<sup>er</sup> janvier 2001 et au 1<sup>er</sup> janvier 2002. Ces classes salariales ainsi redressées apparaissent à l'annexe I.

Pour le cadre à temps partiel, le salaire déterminé au premier alinéa est réduit au prorata des heures de son poste.

**12.1** Pour le cadre visé à l'article 8.1, un taux de salaire correspondant aux classes d'évaluation déterminées selon l'article 11.5 est redressé de 1 % au 1<sup>er</sup> janvier 1998 et au 1<sup>er</sup> avril 1998. Les taux de redressement des classes salariales établis à l'article 12 lui sont également applicables. Ces classes salariales redressées apparaissent à l'annexe A. Le taux de salaire du cadre visé à l'article 8.1 est réduit, lorsqu'il occupe un poste à temps partiel, au prorata du temps pour lequel ses services sont retenus par l'employeur sans que tels services soient inférieurs à 20 % du temps complet.

**12.2** Le taux de salaire d'un cadre visé à l'article 8.1 qui est titulaire d'un certificat de spécialiste délivré par le Collège des médecins du Québec et qui exerce sa fonction dans un des territoires visés à l'arrêté ministériel 92-01 du 17 janvier 1992 établissant la liste des territoires insuffisamment pourvus de professionnels de la santé est majoré de 20 %. La majoration est de 40 % si ce cadre exerce sa fonction dans un territoire isolé compris dans les secteurs géographiques III, IV et V des disparités régionales définies dans les conventions collectives du secteur de la santé et des services sociaux.

La majoration de 20 % du taux de salaire du cadre visé au premier alinéa est remplacée par une majoration de 40 % après trois ans de service continu si le cadre exerce sa fonction dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue, de la Côte-Nord ou de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine.

**12.3** Les majorations de 20 % et de 40 %, établies à l'article 12.2, sont versées, jusqu'à concurrence de 210 000 \$ par année civile, si le cadre titulaire d'un certificat de spécialiste délivré par le Collège des médecins du Québec dispense également des services médicaux, conformément à l'article 8.4. Ce montant comprend à la fois le salaire majoré du cadre et la rémunération pour pratique médicale.

**12.4** Le taux de salaire d'un cadre visé à l'article 8.1 qui est omnipraticien et qui exerce sa fonction de cadre dans un des territoires visés à l'arrêté ministériel 92-01

du 17 janvier 1992 établissant la liste des territoires insuffisamment pourvus de professionnels de la santé est majoré de 15 %.

Le taux de salaire du cadre visé au premier alinéa est majoré de 25 % après quatre années de service continu et de 30 % après sept années sauf si le cadre exerce sa fonction dans les municipalités d'Alma, de Rimouski et de Rimouski-Est de même que dans les municipalités régionales de comté d'Antoine-Labelle, de Kamouraska et de Rivière du Loup de laquelle sont exclues les municipalités de Saint-Cyprien, de Saint-Hubert, de Saint-François-Xavier-de-Viger et de Saint-Paul-de-la-Croix.

Si le cadre visé au premier alinéa exerce sa fonction dans un territoire isolé compris dans les secteurs géographiques III, IV et V des disparités régionales définies dans les conventions collectives du secteur de la santé et des services sociaux, la majoration du taux de salaire est de 25 % puis de 30 % après quatre années de service continu.

**12.5** Aux fins d'application des articles 12.2 et 12.3, le service continu du cadre médecin s'entend, malgré l'article 3, des années consécutives où il exerce sa fonction de cadre ou de celles où, à titre de médecin, il exerce une pratique principale continue dans l'un ou l'autre des territoires insuffisamment pourvus de professionnels de la santé visés dans l'arrêté ministériel 92-01 du 17 janvier 1992. ».

**15.** L'article 13 de ce règlement est remplacé par le suivant :

« **13.** Lors du redressement des classes salariales, le salaire d'un cadre est augmenté, le cas échéant, d'un taux égal au taux de redressement des classes salariales déterminé en vertu de l'article 12 ou 12.1. Cette augmentation ne peut porter le salaire du cadre au-delà du maximum de la classe salariale du poste qu'il occupe.

S'il s'agit d'un cadre visé à l'article 24, le redressement de son salaire tient compte de l'ajustement du salaire qui lui est versé en vertu de l'article 24.4, dans l'année en cours. ».

**16.** L'article 14 de ce règlement est remplacé par le suivant :

« **14.** Le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, une progression salariale est accordée au cadre à moins que son rendement au cours de l'année qui se termine le 31 mars ne soit jugé insatisfaisant. L'évaluation motivée de l'employeur à cet effet est transmise au cadre par écrit durant la période de référence. Cette évaluation ne peut pas faire l'objet d'un recours.

La progression salariale correspond à 4 % du salaire du cadre au 31 mars, sous réserve que cette progression ne peut porter le salaire du cadre au-delà du maximum de la classe salariale du poste qu'il occupe.

Le cadre en remplacement qui réalise les activités prévues à son plan de remplacement a droit à la progression salariale comme s'il avait travaillé pour l'employeur à plein temps.

Le cadre dont le poste a été aboli et qui a choisi le congé de préretraite ne bénéficie pas de la progression salariale.

Pour le cadre occupant son poste depuis moins d'un an à la date de l'application de la progression salariale ou qui a changé d'employeur pendant la période de référence, cette progression salariale est établie en fonction du temps travaillé au cours de l'année précédant le 1<sup>er</sup> avril à ce poste ou à un autre poste de cadre ou de hors-cadre chez le même employeur ou chez un autre employeur.

Le cadre qui n'a pas travaillé durant toute l'année précédant le 1<sup>er</sup> avril, soit parce qu'il est invalide, en congé sans solde, en congé à traitement différé ou en retraite progressive, a droit à la progression salariale en fonction du temps travaillé au cours de cette année. Cependant, aux fins du calcul du pourcentage de la progression salariale, le cadre invalide est considéré comme ayant été au travail au cours des six premiers mois de son invalidité.

Pour le cadre occupant un poste à temps partiel le 1<sup>er</sup> avril et dont le pourcentage de temps travaillé est inférieur à 50 % pour la période de référence, la progression salariale est égale à 2 % de son salaire au 31 mars. ».

**17.** L'article 15 de ce règlement est remplacé par les suivants :

« **15.** La personne qui accède à un poste de cadre intermédiaire, à partir d'un poste de salarié syndiqué ou d'employé syndicable non-syndiqué ou à partir de l'extérieur du secteur de la santé et des services sociaux, reçoit comme salaire le plus élevé des deux montants suivants :

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

— 110 % du salaire qu'elle recevait avant sa nomination en tenant compte des paramètres établis au deuxième, troisième et quatrième alinéas sans toutefois que ce montant, sous réserve de l'article 24, dépasse le maximum de la classe salariale du poste auquel elle accède.

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

Si la personne nommée est déjà à l'emploi d'un employeur et que son titre d'emploi de syndiqué ou de syndicable non syndiqué, avant sa nomination, ne tient pas compte de la formation académique qu'elle détient, l'employeur situe cette personne à l'échelon correspondant à son expérience et à sa scolarité dans l'échelle de salaire appropriée du personnel syndiqué ou syndicable non syndiqué du secteur à la date de sa nomination pourvu que le salaire qui en résulte soit plus élevé que celui qu'elle recevait avant sa nomination. Autrement, c'est le salaire qu'elle détenait au moment de sa nomination qui est pris comme base pour déterminer son salaire.

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

Si aucune échelle de salaire ne convient pour l'application des troisième et quatrième alinéas, l'employeur détermine le salaire de la personne à l'intérieur de la classe salariale du poste auquel elle accède.

**15.1** Le salaire d'une personne qui accède à un poste de cadre supérieur est fixé par le conseil d'administration à l'intérieur de la classe salariale du poste dans lequel elle est nommée.

Pour les cadres médecins visés à l'article 8.1, le conseil d'administration applique le taux de salaire correspondant aux classes d'évaluation applicables aux postes de ces cadres médecins. ».

**18.** La sous-section 2 de la section 4 du chapitre 3 de ce règlement est modifiée par l'addition, après l'article 17, de l'article suivant :

« **17.1** La date d'entrée en vigueur de la modification de la classe d'évaluation d'un poste de cadre est fixée selon l'une ou l'autre des situations suivantes :

1° la date déterminée par le ministre, s'il s'agit d'une modification résultant d'un changement apporté au système et aux modalités de classification et d'évaluation des postes de hors-cadres et de cadres ;

2° la date de la nomination du cadre, si la modification résulte d'une réorganisation administrative ;

3° la date de l'événement, si la modification résulte d'un changement introduit par l'employeur aux responsabilités du poste de cadre ;

4° la date de la demande de modification effectuée par le cadre à la suite de l'évolution de ses responsabilités.

Malgré ce qui précède, l'application des résultats de la mise à jour de la classe d'évaluation d'un poste de cadre intermédiaire s'appartient à une fonction type entre en vigueur le 31 mars si le classement de ce poste est déterminé en fonction d'une variable factuelle ou vérifiable confirmée dans les rapports statistiques annuels produits par l'employeur. ».

**19.** L'article 18 de ce règlement est remplacé par les suivants :

« **18.** Le salaire d'un cadre intermédiaire promu est le plus élevé des deux montants suivants :

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

— 110 % du salaire qu'il recevait avant sa promotion sans toutefois que ce montant, sous réserve de l'article 24, ne dépasse le maximum de la classe salariale du poste auquel il accède.

**18.1** Le salaire d'un cadre supérieur promu est fixé par le conseil d'administration à l'intérieur de la classe salariale du nouveau poste. ».

**20.** Le titre précédant l'article 21 de ce règlement est remplacé par le suivant :

« **Affectation à un poste de non cadre** ».

**21.** L'article 21 de ce règlement est remplacé par le suivant :

« **21.** Un cadre qui est affecté à un poste de syndiqué ou de syndicable non syndiqué reçoit le salaire correspondant au classement déterminé par l'employeur en conformité des dispositions salariales applicables à ce poste.

Si le salaire que ce cadre recevait avant son affectation est supérieur au salaire déterminé conformément au premier alinéa, ce salaire est maintenu à la condition qu'il se situe à l'intérieur de l'échelle salariale du nouveau poste sans en dépasser le maximum, auquel cas il est ramené à ce maximum.

Si le salaire de ce cadre est réduit à la suite d'une telle affectation :

— toute la différence entre le salaire qu'il recevait avant son affectation et le nouveau salaire auquel il a droit, lui est versée sous la forme de montants forfaitaires, pendant les trois premières années suivant sa nouvelle affectation ;

— les deux tiers de la différence entre le salaire qu'il recevait avant son affectation et le nouveau salaire auquel il a droit pour la quatrième année lui sont versés de la même manière pendant cette quatrième année ;

— le tiers de la différence entre le salaire qu'il recevait avant son affectation et le nouveau salaire auquel il a droit pour la cinquième année lui est versé de la même manière pendant cette cinquième année. ».

**22.** L'article 22 de ce règlement est remplacé par le suivant :

«**22.** Un cadre qui accepte d'occuper temporairement et simultanément à son poste habituel un autre poste de cadre ou de hors-cadre, à temps complet ou à temps partiel, chez son employeur ou chez un autre employeur, reçoit une rémunération forfaitaire à la condition toutefois que les postes visés demeurent distincts dans le plan d'organisation de l'employeur. Cette rémunération forfaitaire est déterminée par l'employeur concerné en tenant compte de l'ampleur et de la similitude des tâches ainsi que de l'écart entre la classe d'évaluation du poste faisant l'objet du cumul et celle du poste dont le cadre est titulaire. Elle peut varier entre 5 % et 15 % du salaire du cadre concerné.

Le cadre ne peut exercer le cumul d'un poste sous sa responsabilité directe ou indirecte.

Le cumul peut être exercé par plus d'un cadre. Dans un tel cas, le total de la rémunération visée au premier alinéa ne peut d'aucune façon dépasser 15 % du maximum de la classe salariale du poste qui fait l'objet du cumul.

La détermination de la rémunération forfaitaire pour l'exercice d'un cumul par un ou plusieurs cadres ne peut pas faire l'objet d'un recours. Il en est de même de la répartition du cumul entre plusieurs cadres.

La durée d'un cumul de poste varie de 2 à 18 mois. Cependant, dans le cas du remplacement d'un hors-cadre ou d'un cadre en période d'invalidité ou en congé parental, la durée du remplacement peut correspondre à la durée de l'absence. ».

**23.** L'article 23 de ce règlement est remplacé par le suivant :

«**23.** Le cadre exerce un intérim lorsqu'il accepte d'occuper temporairement chez son employeur, un poste dans une lignée hiérarchique opérationnelle où il est nécessaire que le poste soit occupé de façon continue. La classe salariale de ce poste est supérieure à celle de son poste. Le cadre ne peut occuper simultanément son poste durant cette période. Durant l'intérim, le cadre reçoit, sous forme de montant forfaitaire, la différence entre son salaire et le plus élevé des deux montants suivants :

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

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

La durée d'un intérim varie de 2 à 18 mois. Cependant, dans le cas du remplacement d'un hors-cadre ou d'un cadre en période d'invalidité ou en congé parental, la durée du remplacement peut correspondre à la durée de l'absence. ».

**24.** L'article 23.1 de ce règlement est remplacé par le suivant :

«**23.1** Les modalités d'application du boni forfaitaire au rendement sont établies annuellement par le ministre en tenant compte des paramètres fixés par le Conseil du trésor. ».

**25.** L'article 26 de ce règlement est remplacé par le suivant :

«**26.** L'indemnité, les primes et les allocations prévues dans la présente section et dans la section 9 ne font pas partie du salaire du cadre. ».

**26.** L'article 27 de ce règlement est remplacé par le suivant :

«**27.** L'employeur qui exige d'un cadre qu'il soit disponible en dehors de son horaire de travail lui verse, sous forme de montant forfaitaire, une indemnité correspondant à une heure travaillée à taux simple par quart de disponibilité ou, le cas échéant, un prorata de cette indemnité par partie de quart de disponibilité.

Le cadre qui effectue des heures de travail au cours de cette période de disponibilité est compensé ou rémunéré selon les dispositions de l'article 10.».

27. Le chapitre 3 de ce règlement est modifié, par l'addition, après l'article 29, de la section suivante:

**«SECTION 9  
CONGÉS MOBILES ET PRIMES**

**29.1** Le cadre qui supervise directement et de façon régulière un groupe important de salariés travaillant en milieu psychiatrique, de garde fermée, d'encadrement intensif ou d'évaluation des signalements reçoit les mêmes congés et primes que ces salariés. Les termes et conditions prévues dans les conventions collectives du secteur de la santé et des services sociaux pour ces congés et ces primes s'appliquent au cadre, en les adaptant.».

28. Les paragraphes 1° et 2° de la définition du mot «salaire» de l'article 30 sont remplacés par les suivants:

«1° la rémunération versée au titre des vacances annuelles, des congés mobiles et des jours fériés;

2° le montant forfaitaire résultant de l'application des articles 17, 20, 21 et des articles 104.1 à 104.3;».

29. L'article 31 de ce règlement est remplacé par le suivant:

«31. Le salaire d'un cadre qui occupe un poste de cadre à temps partiel est calculé pour les fins du calcul des prestations payables en vertu du présent chapitre d'après le salaire moyen du cadre au cours des 12 semaines précédant l'événement qui donne droit à une prestation pour lesquelles aucune période d'invalidité, de vacances annuelles, de congé sans solde ou de congé parental n'a été autorisée.».

30. L'article 32 de ce règlement est remplacé par le suivant:

«32. Un cadre qui est affecté dans un poste de syndiqué ou de syndicable non syndiqué peut conserver, à la date de sa nouvelle affectation et à la condition qu'il ait occupé un poste de cadre ou de hors-cadre pendant au moins 12 mois, ses régimes d'assurance collective.».

31. L'article 34.2 de ce règlement est modifié:

1° par l'insertion, après le premier alinéa, du suivant:

«Le cadre visé par une suspension sans solde participe aux régimes d'assurance collective selon les conditions de maintien prévues aux deuxième, quatrième et cinquième alinéas de l'article 33.»;

2° par le remplacement du dernier alinéa, par les suivants:

«À la suite d'une décision favorable de l'arbitre, le cadre a droit au remboursement de la contribution normalement versée par l'employeur pour les régimes auxquels il a maintenu sa participation et, le cas échéant, au remboursement de la prime versée pour le maintien de sa participation au régime de rentes de survivants, rétroactivement à la date du congédiement, du non-rengagement et de la résiliation d'engagement.

Si, en application des articles 130.12 et 130.14, la mesure retenue est la réintégration du cadre et qu'une invalidité a débuté depuis la date du congédiement, du non-rengagement ou de la résiliation d'engagement de ce cadre, cette invalidité est alors reconnue et le cadre doit verser rétroactivement à cette même date sa cotisation aux régimes d'assurance-salaire de longue durée.».

32. 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 d'assurance collective prévus au présent chapitre, sauf s'il est désigné pour occuper temporairement, chez le même employeur, en sus de son poste régulier, un poste de cadre à plus de 25 % du temps complet pour une période prévue d'au moins douze mois. Dans ce cas, il est admissible aux assurances pour l'ensemble de sa prestation de travail pour la durée de son emploi.

Un cadre qui n'est pas admissible aux régimes d'assurance collective reçoit un montant forfaitaire compensatoire équivalent à 6 % du salaire qu'il reçoit pour l'ensemble de sa prestation de travail.».

33. L'intitulé de l'article 40 de ce règlement est remplacé par le suivant:

«40. Sous réserve des articles 32 et 34.2, la participation d'un cadre au régime uniforme d'assurance-vie prend fin à la première des dates suivantes:».

34. L'article 46 de ce règlement est remplacé par le suivant:

«**46.** Durant la période d'invalidité incluse dans les 104 premières semaines, le versement au cadre, par l'employeur, des bénéficiaires du régime d'assurance-salaire de courte durée est effectué sur présentation des pièces justificatives établissant l'invalidité.

Le cadre doit aviser l'employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison d'une invalidité et accepter de se soumettre à tout examen médical auprès du médecin de l'employeur. Le coût de cet examen médical est à la charge de l'employeur.

Le cadre invalide depuis au moins cinq mois doit également autoriser l'employeur ou son mandataire, l'assureur ou toute firme d'experts-conseils, à divulguer les pièces justificatives établissant l'invalidité aux fins d'évaluer les possibilités de lui offrir un poste selon les dispositions prévues au présent chapitre.»

**35.** Ce règlement est modifié par l'insertion, après l'article 46, de l'article suivant :

«**46.1** L'employeur qui décide d'interrompre le paiement de la prestation d'assurance-salaire de courte durée à un cadre intermédiaire à la suite de l'opinion médicale qu'il a obtenue en vertu des dispositions du deuxième alinéa de l'article 46, en avise le cadre intermédiaire par écrit. Ce dernier dispose de dix jours à compter de la réception de l'avis de l'employeur pour faire connaître par écrit son désaccord.

Le cadre intermédiaire ou l'employeur peut alors demander, dans les cinq jours suivant la réception de l'avis de désaccord du cadre intermédiaire, que le médecin de l'employeur ainsi que celui du cadre intermédiaire concilient leurs opinions. Les deux médecins ont quinze jours à compter de la date de la demande de l'employeur ou du cadre intermédiaire pour produire un rapport de conciliation écrit. S'il n'y a pas d'entente ou si le délai de quinze jours est prescrit, le cadre intermédiaire et l'employeur ont sept jours pour s'entendre sur le choix d'un médecin expert dont le nom figure sur la liste établie conformément à l'article 130.22 ou en dehors de cette liste s'ils en conviennent. Si ces derniers n'arrivent pas à s'entendre sur le choix d'un médecin expert, l'une ou l'autre des parties demande par écrit au ministre de désigner le médecin expert parmi ceux identifiés dans la liste établie. Le ministre nomme le médecin expert dans les dix jours de la réception de la demande. Le médecin expert nommé accomplit son mandat selon une procédure et des délais qui peuvent différer de ceux prévus à la section 1 du chapitre 6, pourvu que sa décision soit rendue au plus tard quinze jours après sa nomination.

Le médecin expert peut rendre une décision à partir des documents qui lui ont été transmis, rencontrer le

cadre intermédiaire et l'examiner s'il le juge à propos. Sa décision est finale, sans appel et lie l'employeur et le cadre intermédiaire.

Les frais des parties de même que les frais et honoraires du médecin expert sont assumés conformément aux dispositions de l'article 130.24 pour les cas prévus à la section 1 du chapitre 6. Le cadre intermédiaire est en congé sans solde pour la durée des procédures élaborées aux premier et deuxième alinéas jusqu'à la décision finale du médecin expert.

Cette procédure est différente de la procédure d'arbitrage qui est utilisée pour établir l'invalidité après 104 semaines telle que prévue à l'article 65 et ne peut en aucun cas être confondue avec cette dernière.»

**36.** Le paragraphe 2<sup>o</sup> du deuxième alinéa de l'article 51 de ce règlement est remplacé par le suivant :

«2<sup>o</sup> régimes complémentaires :

- a) supprimé ;
- b) un régime obligatoire d'assurance-salaire de longue durée ;
- c) un régime facultatif d'assurance-vie additionnelle.»

**37.** Le premier alinéa de l'article 52 de ce règlement est remplacé par le suivant :

«**52.** Le coût des régimes obligatoires est partagé entre le gouvernement et l'ensemble des participants à ces régimes selon les termes de l'entente intervenue 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.»

**38.** Ce règlement est modifié, par l'insertion, après l'article 57, des articles suivants :

«**57.1** Malgré qu'il soit déjà considéré en invalidité, le cadre qui doit s'absenter de nouveau du travail pour une invalidité 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 subir une récurrence de cette invalidité.

Dans ce cas, le cadre continue de recevoir une prestation égale à 90 % du salaire auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail dans son poste, jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de l'invalidité et la disposition prévue au deuxième alinéa de l'article 57 s'applique.

**57.2** Lorsqu'une nouvelle invalidité débute avant la fin des 104 premières semaines de la première invalidité

mais après avoir réussi la réadaptation, le cadre est considéré invalide sur le poste qu'il occupe au début de cette nouvelle invalidité. Toutefois, le cadre continue de recevoir une prestation égale à 90 % du salaire auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail dans le poste qu'il occupait au début de la première invalidité, jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de la première invalidité et la disposition prévue au deuxième alinéa de l'article 57 s'applique.

À la fin des 104 premières semaines de la première invalidité, le cadre dont la réadaptation s'est effectuée dans un poste en lien avec son plan de réadaptation y est affecté conformément au premier alinéa de l'article 62.

À compter de la date de son affectation, les dispositions prévues à la section 5 s'appliquent, jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de cette nouvelle invalidité, sur le salaire du poste sur lequel le cadre est affecté.».

**39.** L'article 60 de ce règlement est remplacé par le suivant :

«**60.** Le cadre accumule des vacances pendant le temps travaillé dans un poste ayant un lien avec son plan de réadaptation.».

**40.** Le premier alinéa de l'article 62 est remplacé par le suivant :

«**62.** Le cadre est affecté par un employeur dans le poste en lien avec son plan de réadaptation à la fin de la cent quatrième semaine d'invalidité ou, le cas échéant, à la fin de la réadaptation si celle-ci se termine après la cent quatrième semaine et il reçoit, à compter de la date de l'affectation, le salaire de ce poste et est régi, sous réserve de l'article 32, par les dispositions prévues pour ce poste.».

**41.** Le premier tiret qui suit l'intitulé de l'article 63 est remplacé par le suivant :

«— de quatre représentants désignés conjointement par l'Association des directeurs généraux des services de santé et des services sociaux du Québec, l'Association des cadres supérieurs de la santé et des services sociaux, l'Association des gestionnaires des établissements de santé et de services sociaux inc. et l'Association des cadres de la santé et des services sociaux du Québec;».

**42.** L'article 68 de ce règlement est remplacé par le suivant :

«**68.** Le cadre qui ne satisfait pas à la définition d'invalidité après les 104 premières semaines du début

de l'invalidité doit accepter un poste qui lui est offert par un employeur de sa région administrative ou par un employeur d'une autre région administrative située à moins de 50 kilomètres par voie routière de son port d'attache et de sa résidence, sauf pendant la période où il a soumis son désaccord avec l'assureur au tribunal d'arbitrage médical ou si ce poste ne comporte pas une prestation hebdomadaire de travail inférieure à celle du poste qu'il occupait au début de son invalidité.

Le cadre affecté dans un autre poste conformément au premier alinéa reçoit le salaire du poste et est régi, sous réserve de l'article 32, par les dispositions prévues pour ce poste.

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

Si le cadre refuse le poste offert, son employeur peut résilier son engagement quinze jours après lui avoir fait parvenir un avis de son intention. Une copie de cet avis est transmise au comité sectoriel prévu à l'article 63. Pendant ce délai, l'employeur doit permettre au comité sectoriel de faire les interventions nécessaires conformément à l'article 64.».

**43.** L'article 69 de ce règlement est remplacé par le suivant :

«**69.** Pendant la période d'attente d'un poste si l'employeur et le cadre sont d'accord avec la décision de l'assureur ou à compter de la date de la décision du Tribunal d'arbitrage médical à l'effet que le cadre ne satisfait pas à la définition d'invalidité, le cadre reçoit un salaire égal à la prestation et les cotisations et les contributions aux régimes d'assurance et de retraite sont établies sur la base de ce salaire. L'employeur peut utiliser temporairement les services du cadre pendant cette période dans des fonctions qui tiennent compte de sa formation et de son expérience. Le cadre accumule des vacances et du service continu pendant le temps travaillé.».

**44.** L'article 74 de ce règlement est remplacé par le suivant :

«**74.** Les jours de congés de maladie accumulés par un syndiqué ou un syndicable non syndiqué nommé cadre après le 31 décembre 1973 sont régis par les dispositions applicables au groupe d'employés dont il faisait partie ou aurait pu faire partie avant sa nomination comme cadre.».

**45.** Le paragraphe 2° de l'article 75 de ce règlement est remplacé par le suivant :

«2° aux fins de combler la différence entre la prestation d'assurance-salaire et le salaire net du cadre :

dans ce cas, le cadre en invalidité peut utiliser sa caisse de congés de maladie pour combler la différence entre la prestation d'assurance-salaire de courte durée prévue à l'article 43 et le salaire net qu'il recevrait s'il n'était pas en invalidité; le salaire net correspond au salaire brut qu'il recevrait s'il était au travail, réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au régime de rentes du Québec, au régime d'assurance-emploi et au régime de retraite;

la caisse de congés de maladie est réduite des journées ou des parties de journées utilisées conformément au deuxième alinéa; ».

46. Le deuxième alinéa de l'article 76.13 est remplacé par le suivant :

«Les indemnités du congé de maternité sont basées sur le salaire d'une cadre incluant les montants forfaitaires versés en application des articles 17, 20, 21 et des articles 104.1 à 104.3, sans aucune rémunération additionnelle. ».

47. L'article 76.17 de ce règlement est remplacé par le suivant :

«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 pour lesquelles aucun congé sans solde n'a été autorisé. 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. ».

48. L'article 76.28 de ce règlement est remplacé par le suivant :

«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 douze 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. ».

49. Le premier alinéa de l'article 76.29 de ce règlement est remplacé par le suivant :

«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 douze 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 %. ».

50. L'article 76.45 de ce règlement est remplacé par le suivant :

«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. Le cadre a également droit à ce congé de paternité si l'enfant est mort-né et que l'accouchement a eu lieu après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. ».

51. L'article 76.61 de ce règlement est remplacé par le suivant :

«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 de son enfant mineur ou handicapé ou qu'il a des difficultés de développement socio-affectif. Durant ce congé, le cadre peut continuer à participer aux régimes d'assurance collective 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 ou celui de son conjoint 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. ».

52. Les deuxième et troisième alinéas de l'article 76.72 de ce règlement sont remplacés par les suivants :

«Il comprend le montant forfaitaire lié à un changement de poste entraînant une baisse de salaire en application des articles 17, 20, 21 et des articles 104.1 à 104.3.



Il ne comprend pas la rémunération additionnelle pour le cumul de poste ou l'intérim ni les indemnités, primes et allocations visées aux sections 5, 6, 8 et 9 du chapitre 3.».

53. Le premier alinéa de l'article 76.73 est remplacé par le suivant :

«**76.73** Pendant la période de congé, le cadre n'a droit à aucune des indemnités, primes ou allocations visées aux sections 8 et 9 du chapitre 3. Pendant la période de travail, il a droit à la totalité de ces indemnités, primes ou allocations.».

54. Le premier alinéa de l'article 76.104 est remplacé par le suivant :

«**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 au régime d'assurance accident-maladie mais sur la base du temps normalement travaillé d'un cadre à plein temps.».

55. Ce règlement est modifié, par l'insertion, après l'article 76.108, du chapitre suivant :

#### «**CHAPITRE 4.4** DÉVELOPPEMENT

**76.109** L'employeur favorise le maintien et le développement des compétences de ses cadres.

**76.110** Le cadre élabore un plan annuel de développement et le soumet à son employeur pour approbation.

**76.111** Ce plan de développement prévoit des activités visant à soutenir le cadre dans l'atteinte des objectifs de l'organisation et de ceux reliés à son parcours de carrière. Il peut notamment prévoir un programme de formation continue, la participation à un groupe de référence, un congé avec ou sans solde, un prêt de service chez un autre employeur ou un stage dans un autre milieu de travail. Au besoin, le cadre et l'employeur conviennent des conditions d'octroi du congé et du retour au travail du cadre.

**76.112** L'employeur prévoit annuellement des ressources financières pour permettre la réalisation des activités prévues dans le plan de développement du cadre.».

56. La section 1 du chapitre 5 de ce règlement est remplacée par la suivante :

#### «**SECTION 1** DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

**77.1** La décision d'un employeur de procéder à une réorganisation administrative ne peut pas faire l'objet d'un recours.».

57. L'article 85 de ce règlement est remplacé par le suivant :

«**85.** Dans les 12 mois suivant la date de nomination du cadre, conformément aux articles 83 et 84, l'employeur qui constate l'incapacité du cadre transféré à exercer les fonctions de son nouveau poste, avise le cadre par écrit, 30 jours à l'avance, qu'il sera mis en disponibilité. L'employeur transmet une copie de cet avis à l'association de cadre concernée. Le cadre doit choisir l'une des options prévues au deuxième alinéa de l'article 94. Dans un tel cas, le temps passé chez le nouvel employeur, dans le nouveau poste de cadre, est exclu de la période de remplacement du cadre. La décision de l'employeur ne peut pas faire l'objet d'un recours.».

58. L'article 88 de ce règlement est remplacé par le suivant :

«**88.** Dans les 12 mois suivant la date de nomination d'un cadre dans un nouveau poste de cadre disponible, lorsque le nouvel employeur constate l'incapacité du cadre transféré à exercer les fonctions de son nouveau poste, il avise le cadre par écrit, 30 jours à l'avance, qu'il sera mis en disponibilité. L'employeur transmet une copie de cet avis à l'association de cadre concernée. Le cadre doit choisir l'une des options prévues au deuxième alinéa de l'article 94. Dans un tel cas le temps passé chez le nouvel employeur, dans le nouveau poste de cadre est exclu de la période de remplacement du cadre. La décision de l'employeur ne peut pas faire l'objet d'un recours.».

59. L'article 93 de ce règlement est modifié :

1° par le remplacement des premier et deuxième alinéas par les suivants :

«**93.** Pendant la période qui précède l'abolition de postes, l'employeur consulte les cadres concernés sur les mesures à prendre pour procéder au réajustement de

ses effectifs comme l'adaptation, le recyclage, la promotion, la mutation, la rétrogradation, la substitution d'un cadre visé par l'opération par un cadre non visé par l'opération, chez le même employeur ou chez un autre employeur et le départ du secteur. L'employeur consulte également les cadres et leurs représentants sur les mesures d'adaptation des cadres à prévoir en lien avec la réorganisation projetée.

Pendant cette période, l'employeur doit replacer un cadre dans un poste de cadre ou de hors-cadre correspondant à sa formation et à son expérience et comportant une prestation hebdomadaire de travail au moins égale à celle du poste qu'il occupait et ce, compte tenu des exigences normales du poste à combler et du plan de remplacement si ce plan est disponible. Le cadre doit accepter un tel poste lorsqu'il lui est offert. En cas de refus du cadre, l'employeur peut le mettre à pied.» ;

2<sup>o</sup> par le remplacement du cinquième alinéa par le suivant :

«Le remplacement en vertu du deuxième ou du quatrième alinéa d'un cadre en invalidité, en congé parental, en congé sans solde ou en congé à traitement différé n'entre en vigueur qu'à la date de l'expiration de la période d'invalidité ou du congé.».

**60.** Les quatrième et cinquième alinéas de l'article 94 de ce règlement sont remplacés par les suivants :

«Le cadre qui n'a pas transmis son choix à l'employeur à la date de l'abolition de son poste est réputé avoir choisi le remplacement dans le secteur.

L'employeur transmet à la régie régionale concernée le choix du cadre pris conformément aux deuxième et quatrième alinéas.

Le choix du cadre invalide, en congé parental, en congé sans solde ou en congé à traitement différé s'effectue et prend effet à la date de l'expiration de la période d'invalidité ou du congé. Le cadre dont le poste est aboli pendant une période d'invalidité continue de bénéficier de son assurance-salaire tant qu'il est invalide.».

**61.** L'article 95 de ce règlement est modifié :

1<sup>o</sup> par le remplacement du deuxième alinéa par les suivants :

«Pendant la période de remplacement, avec l'autorisation de son employeur et, le cas échéant, celle de l'autre employeur, le cadre, dont le poste est aboli, peut se substituer à un cadre dont le poste n'a pas été aboli, chez

son employeur ou chez un autre employeur. Dans ce cas, le cadre dont le poste n'a pas été aboli et qui accepte de se substituer à un cadre dont le poste est aboli, bénéficie de la partie résiduelle de la période de remplacement.

L'employeur maintient, pendant la période de remplacement, le salaire du cadre et, sous réserve de l'article 34.1, l'ensemble de ses conditions de travail de cadre, à la condition que ce dernier ne refuse pas, sans raison valable, de fournir les services demandés par son employeur dans des fonctions qui tiennent compte de sa formation, de son expérience et, le cas échéant, de son plan de remplacement. Le cadre à temps partiel reçoit, pour sa part, son salaire au prorata des heures de travail effectuées au cours des douze derniers mois précédant la date de l'abolition de son poste. Le salaire qui lui est versé ne peut être inférieur au salaire de la prestation régulière de travail prévue pour son poste.» ;

2<sup>o</sup> par le remplacement du septième alinéa par le suivant :

«Un prêt de service à la charge d'un autre employeur des secteurs public et parapublic est exclu de la période de remplacement pour une période maximale de 36 mois et ce, pour l'équivalent en temps de la partie de ce prêt de service qui est à la charge de cet autre employeur.».

**62.** Le paragraphe 2<sup>o</sup> de l'article 97 de ce règlement est remplacé par le suivant :

«2<sup>o</sup> établir dans les 6 mois de la date de l'abolition de son poste, son plan de remplacement avec l'assistance, le cas échéant, du Centre de référence et le soumettre pour approbation à son employeur, lequel transmet sa décision au cadre dans les 30 jours de la réception du plan de remplacement ; le cadre peut modifier son plan de remplacement avec l'accord de l'employeur. À défaut par l'employeur de transmettre sa réponse avant la fin de ce délai, le plan est automatiquement accepté à moins que l'employeur n'ait avisé le cadre qu'il est dans l'impossibilité de prendre sa décision et qu'il devra prolonger le délai jusqu'à un maximum de 60 jours. L'avis est signifié par écrit et fait état des motifs de la prolongation ;».

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

«**102.** Le cadre qui a choisi le remplacement dans le secteur peut modifier son choix initial et opter pour le départ du secteur tel que prévu à la section 6 du présent chapitre. Dans ce cas, l'indemnité de fin d'emploi et le montant accordé pour le congé de préretraite qui y sont prévus ne sont pas réduits si le changement de choix est fait avant que le cadre n'ait reçu 12 mois de salaire de son employeur d'origine depuis la date de sa mise en

disponibilité. Si le changement de choix intervient après, l'indemnité de fin d'emploi et le montant accordé pour le congé de préretraite sont réduits en proportion du salaire reçu en sus de ces 12 mois de salaire.

Ce changement de choix est transmis à la régie régionale concernée par l'employeur du cadre.»

**64.** L'article 103 de ce règlement est modifié, par l'addition, à la fin, de l'alinéa suivant :

«L'employeur qui a mis fin aux mesures de stabilité d'emploi d'un cadre, conformément au premier alinéa, en informe la régie régionale concernée.»

**65.** L'article 104 de ce règlement est remplacé par la sous-section suivante :

*«§1.1 Rémunération du cadre remplacé*

**104.** Le cadre remplacé en vertu des articles 93, 108 et 110 est régi par les conditions de travail prévues pour son nouveau poste, sous réserve de l'article 32. Son salaire est déterminé selon les dispositions salariales applicables au poste dans lequel il est remplacé.

**104.1** Le cadre dont le salaire est diminué à la suite d'un remplacement dans un poste comportant une classe salariale moindre ou une échelle de salaire inférieure sans qu'il y ait de diminution de sa prestation hebdomadaire de travail, reçoit toute la différence entre le salaire qu'il recevait à la date du remplacement et le salaire qui lui est versé dans son nouveau poste, sous la forme de montants forfaitaires, jusqu'au terme de la période de trois ans qui suit la date de l'abolition de son poste. Si la période de remplacement de ce cadre a été interrompue en raison d'une invalidité, d'un prêt de service, d'un congé parental, d'un congé sans solde ou de la période d'essai à la suite d'un remplacement visés aux articles 95 et 100 de même que de la période d'étalement du remplacement visé à l'article 99, le terme de la période de trois ans qui suit la date de l'abolition de son poste est reporté d'autant après la date de l'abolition du poste mais jusqu'à un maximum de six ans après la date de l'abolition du poste. Toutefois, pour le cadre en invalidité, le terme de la période est reporté d'une durée égale à la période d'invalidité.

Au cours de la période visée au premier alinéa, la somme de son salaire et de son forfaitaire ne peut être inférieure au salaire que le cadre aurait reçu s'il était demeuré en remplacement. Pour la première année suivant cette période, le montant forfaitaire versé au cadre remplacé correspond au deux tiers de la différence entre le salaire qu'il aurait reçu à l'échéance de la période de trois ans s'il n'avait pas été remplacé et le salaire du poste

où il est remplacé. Il en est de même pour la deuxième année qui suit la période de trois ans sauf que le montant forfaitaire correspond au tiers de la différence.

**104.2** Le cadre qui, dans les dix-huit premiers mois de remplacement, se replace ou est remplacé dans un poste comportant une prestation hebdomadaire de travail inférieure à celle de son poste d'origine, reçoit le salaire de son nouveau poste au prorata des heures de ce poste.

Si le salaire du cadre visé au premier alinéa est diminué à la suite d'un remplacement dans un poste comportant une classe salariale moindre ou une échelle de salaire inférieure, la différence de salaire attribuable à cette diminution lui est versée au prorata des heures de son nouveau poste, selon les termes et conditions de l'article 104.1.

**104.3** Le cadre en remplacement qui n'a pas obtenu de poste en vertu des articles 108 ou 110 après avoir passé 18 mois dans la période de remplacement, peut se replacer ou être remplacé dans un poste comportant une prestation hebdomadaire de travail inférieure à celle du poste qu'il occupait. Le remplacement peut avoir lieu chez son employeur ou chez un autre employeur, dans un poste de cadre, de syndiqué ou de syndicable non-syndiqué, aux conditions suivantes :

1° une entente est convenue entre le cadre et son employeur si le remplacement a lieu chez l'employeur d'origine, ou entre le cadre, son employeur et le nouvel employeur si le remplacement a lieu chez un autre employeur. Cette entente prévoit que le cadre pour la partie résiduelle de sa période de remplacement ne refuse pas, sans raison valable, de fournir les services demandés par son employeur d'origine ou son nouvel employeur, aux conditions prévues au troisième alinéa de l'article 95, pour un nombre d'heures correspondant au nombre d'heures de son poste d'origine réduit du nombre d'heures de son nouveau poste ;

2° le cadre remplacé chez son employeur d'origine pose obligatoirement sa candidature à tout poste de cadre, de syndiqué ou de syndicable non-syndiqué correspondant à sa formation et à son expérience et comportant une prestation hebdomadaire de travail au moins égale à celle de son poste d'origine. Le cadre doit accepter le poste offert s'il s'agit d'un poste de cadre ou s'il s'agit d'un poste de syndiqué ou de syndicable non-syndiqué lorsque le remplacement à un tel poste était prévu à son plan initial de remplacement et ce, conformément au paragraphe 2° de l'article 97.

Le cadre ainsi remplacé reçoit, sous forme de montants forfaitaires, toute la différence entre le salaire qu'il recevait à la date du remplacement et le salaire qui lui est versé

dans son nouveau poste. Ces montants forfaitaires lui sont versés selon les termes et conditions du premier alinéa de l'article 104.1.

**104.4** Le cadre visé à l'article 104.3 qui, après avoir passé dix-huit mois dans la période de remplacement, se replace ou est remplacé dans un poste comportant une prestation hebdomadaire de travail inférieure à celle de son poste d'origine, avec ou sans diminution de sa classe salariale et qui choisit de ne pas conclure d'entente, conformément aux paragraphes 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>, bénéficie des termes et conditions de l'article 104.2. ».

**66.** L'article 105 de ce règlement est remplacé par la sous-section suivante :

«**§1.2 Dispositions diverses**

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

1<sup>o</sup> peut continuer de bénéficier des régimes d'assurance collective conformément à l'article 32 ;

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

3<sup>o</sup> supprimé ;

4<sup>o</sup> continue d'avoir accès, pour une période 24 mois, aux services du Centre de référence. ».

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

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

L'employeur informe la régie régionale concernée du remplacement du cadre dont le poste est aboli et des conditions de ce remplacement. ».

**68.** L'article 110 de ce règlement est remplacé par le suivant :

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

L'employeur d'origine du cadre qui s'est remplacé informe la régie régionale concernée du remplacement de ce dernier et des conditions qui y ont prévalu. ».

**69.** L'article 111 de ce règlement est remplacé par le suivant :

«**111.** Un cadre remplacé chez un autre employeur est soumis à une période d'essai d'au plus douze mois. Durant cette période, il conserve son lien d'emploi avec son employeur d'origine.

Le cadre qui est remplacé dans un poste de syndiqué ou de syndicable non-syndiqué, conserve son lien d'emploi avec son employeur d'origine jusqu'à l'obtention de la sécurité d'emploi dans son nouveau poste ou, le cas échéant, dans un autre poste de syndiqué ou de syndicable non-syndiqué. ».

**70.** L'article 114 de ce règlement est remplacé par le suivant :

«**114.** Le cadre remplacé chez un autre employeur situé à plus de 150 kilomètres de son employeur d'origine, de son port d'attache et de sa résidence, au cours de sa période de remplacement, reçoit de son employeur d'origine, une prime de mobilité équivalente à trois mois du salaire qu'il recevait à la date de son remplacement. Le cadre réclame cette prime à son employeur d'origine à la fin de sa période d'essai. ».

**71.** Le premier alinéa de l'article 116 de ce règlement est remplacé par le suivant :

«**116.** Le cadre qui choisit l'indemnité de fin d'emploi reçoit une indemnité dont le montant équivaut à quatre mois de salaire par année de service continu, incluant le service à titre de syndiqué ou de syndicable non-syndiqué, chez un ou plusieurs employeurs du secteur public ou parapublic. Toutefois, le minimum de cette indemnité est de 6 mois de salaire et le maximum est de 24 mois de salaire. La base du calcul de cette

indemnité est le salaire que le cadre recevait à la date de l'abolition de son poste ou de son changement de choix. Le cadre à temps partiel bénéficie de cette indemnité au prorata des heures de travail effectuées au cours des douze derniers mois précédant la date de l'abolition de son poste. Toutefois, l'indemnité ne peut être inférieure au salaire versé pour la prestation régulière de travail prévue pour son poste.»

**72.** L'article 120 de ce règlement est remplacé par le suivant :

«**120.** L'indemnité de fin d'emploi est versée selon les formes et la séquence suivantes :

1° une allocation de retraite qui correspond au montant maximum transférable dans un instrument de retraite selon les règles fiscales applicables et tenant compte des journées de maladie qui se qualifient à ce titre, s'il y a lieu. Cette allocation est payable au plus tard dans les trente jours de la date de départ du cadre ;

2° une cotisation obligatoire de l'employeur au régime de retraite du cadre pour compenser la réduction actuarielle qui lui est applicable lorsqu'il est admissible à sa rente de retraite avec une telle réduction. Si cette cotisation de l'employeur ne compense pas pleinement la réduction actuarielle, le cadre peut utiliser le montant de l'allocation de retraite visé au paragraphe 1° pour la compenser en totalité ou en partie. Cette compensation est valable tant que le régime de retraite y pourvoit ;

3° une allocation de retraite additionnelle, totalisant l'excédent de l'indemnité de fin d'emploi à la fois sur l'allocation de retraite transférable et sur la cotisation de l'employeur, est payable au cadre en deux versements égaux : le premier dans les trente jours du départ du cadre et le deuxième, le quinze janvier de l'année suivante. Toutefois, l'employeur peut convenir avec le cadre de souscrire la totalité de cette allocation de retraite additionnelle au plus tard dans les trente jours de son départ.»

**73.** Le premier alinéa de l'article 124 de ce règlement est remplacé par le suivant :

«**124.** Le montant total qui est versé, c'est-à-dire la somme du salaire versé pendant son congé de préretraite et du montant versé en indemnité de fin d'emploi, au moment où il prend sa retraite, au cadre qui a choisi le départ du secteur, équivaut à 24 mois du salaire qu'il avait à la date de l'abolition de son poste, redressé le cas échéant. Le cadre à temps partiel bénéficie des mêmes conditions au prorata des heures de travail effectuées au cours des douze derniers mois précédant la date de l'abolition de son poste. Toutefois, le montant versé ne peut

être inférieur au salaire versé pour la prestation régulière de travail prévue pour son poste. Pour le cadre qui choisit le congé de préretraite et la retraite, après avoir passé un temps dans la voie du remplacement, le montant total versé est réduit conformément à l'article 102.»

**74.** L'article 128.1 de ce règlement est remplacé par le suivant :

«**128.1** Le cadre visé par la présente sous-section ne participe pas au régime d'assurance-salaire de courte durée tel que prévu au paragraphe 3° de l'article 49, au régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée et au régime complémentaire obligatoire d'assurance-salaire de longue durée. Durant les 12 mois précédant le congé de préretraite, le cadre invalide reçoit le salaire auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail.»

**75.** Le chapitre 6 de ce règlement est remplacé par les chapitres suivants :

## « CHAPITRE 5.1 MESURES DE FIN D'ENGAGEMENT

### SECTION I CONGÉDIEMENT, NON-RENGAGEMENT, RÉSILIATION D'ENGAGEMENT, SUSPENSION SANS SOLDE, RÉTROGRADATION

**129.** La décision de congédier, de non-rengager ou de résilier l'engagement d'un cadre, de le suspendre sans solde ou de le rétrograder doit être prise par le conseil d'administration s'il s'agit d'un cadre supérieur, et par le directeur général s'il s'agit d'un cadre intermédiaire.

**129.1** L'employeur doit aviser par écrit un cadre supérieur qu'il inscrit, à l'ordre du jour d'une réunion de son conseil d'administration, l'étude du congédiement du cadre, de son non-rengagement ou de sa résiliation d'engagement, de sa suspension sans solde ou de sa rétrogradation, au moins 15 jours avant la date de la réunion du conseil d'administration.

L'employeur doit, en même temps que l'avis écrit prévu au premier alinéa, fournir par écrit au cadre supérieur son évaluation et les motifs qui justifient l'étude de son congédiement, de son non-rengagement ou de sa résiliation d'engagement, de sa suspension sans solde ou de sa rétrogradation.

Le cadre supérieur peut se faire entendre et faire des représentations par l'intermédiaire de l'Association des cadres supérieurs de la santé et des services sociaux, lors de la réunion du conseil d'administration.

**129.2** Dans le cas d'un cadre intermédiaire, l'employeur doit l'aviser par écrit qu'il a l'intention de recommander son congédiement, son non-renouvellement, sa résiliation d'engagement, sa suspension sans solde ou sa rétrogradation. La décision du directeur général de le congédier, de ne pas renouveler son engagement ou de le résilier ne peut être prise avant qu'un délai de 15 jours ne se soit écoulé depuis cet avis.

Sur réception de l'avis visé au premier alinéa, le cadre intermédiaire peut demander par écrit à son employeur de lui fournir son évaluation et les motifs qui justifient l'envoi de l'avis. L'employeur doit fournir ces informations par écrit au cadre dans les cinq jours suivant la réception de la demande.

Durant le délai prévu au premier alinéa, le cadre intermédiaire peut se faire entendre et faire des représentations auprès du directeur général, par l'intermédiaire de son association.

**129.3** La décision de congédier, de non-renouveler, de résilier l'engagement, de suspendre sans solde et de rétrograder un cadre, prise en vertu de l'article 129, est transmise au cadre au moyen d'un avis écrit.

**129.4** L'avis concernant la décision de non-renouveler un cadre ou de résilier son engagement doit parvenir à ce cadre au moins 60 jours avant la fin d'emploi.

Dans le cas d'un congédiement, la date de fin d'emploi correspond à celle de la réception par le cadre de l'avis prévu à l'article 129.3.

## SECTION 2 INDEMNITÉ DE DÉPART

**129.5** Pour mettre fin à un engagement, un employeur peut verser une indemnité de départ à un cadre ayant terminé sa période de probation, à la condition que le cadre ait par écrit renoncé à tout recours.

**129.6** L'indemnité de départ est égale à un mois de salaire par année de service continu à titre de cadre ou hors-cadre chez un ou plusieurs employeurs. Elle ne peut en aucun cas excéder 12 mois de salaire.

Le cadre à temps partiel bénéficie des conditions fixées au premier alinéa au prorata des heures effectuées au cours des douze derniers mois précédant la date de son départ. Toutefois, le montant versé ne peut être inférieur à celui versé pour la prestation régulière de travail prévue pour son poste.

Cette indemnité est versée mensuellement par l'employeur ou selon les modalités du système de paie, à compter de la date du départ du cadre. Elle cesse lorsque le cadre occupe un autre emploi dans le secteur public ou parapublic comportant un salaire mensuel égal ou supérieur à l'indemnité versée pour une même période. Elle cesse aussi lorsque le cadre reçoit une rémunération de la Régie de l'assurance maladie du Québec égale ou supérieure à l'indemnité versée pour une même période.

**129.7** Lorsque le cadre occupe un emploi dans le secteur public ou parapublic avant d'avoir reçu la totalité de l'indemnité prévue à l'article 129.6 et qu'il reçoit un salaire inférieur à celui qu'il recevait à la date de son départ, l'employeur d'origine, sur présentation des pièces justificatives, lui verse périodiquement la différence entre les deux salaires, jusqu'à concurrence du total de l'indemnité, ou jusqu'à ce que son nouveau salaire ait rejoint ou dépassé celui qu'il recevait à la date de son départ.

Lorsqu'un cadre reçoit une rémunération de la Régie de l'assurance maladie du Québec avant d'avoir reçu la totalité de l'indemnité prévue à l'article 129.6 et que cette rémunération est inférieure au salaire qu'il recevait à la date de son départ, l'employeur d'origine, sur présentation des pièces justificatives, lui verse périodiquement la différence entre son salaire et cette rémunération, jusqu'à concurrence du total de l'indemnité ou jusqu'à ce que sa nouvelle rémunération ait rejoint ou dépassé le salaire qu'il recevait à la date de son départ, selon la première éventualité.

**129.8** L'indemnité de départ doit faire l'objet d'une résolution du conseil d'administration de l'employeur.

**129.9** Le cadre qui bénéficie d'une indemnité de départ peut remplacer cette indemnité par un congé avec solde. La durée de ce congé est égale au nombre de mois obtenu par l'application du premier alinéa de l'article 129.6. Ce congé cesse si le cadre occupe un autre emploi dans le secteur public ou parapublic. Dans ce cas, ce sont les articles 129.6 et 129.7 qui s'appliquent.

Pendant ce congé avec solde, le cadre conserve son statut de cadre. Les vacances accumulées pendant ce congé sont réputées avoir été prises. Le cadre ne bénéficie pas des régimes d'assurance-salaire. En cas d'invalidité durant cette période, il continue de recevoir le salaire correspondant à l'indemnité de départ à laquelle il a droit et ce, jusqu'à l'épuisement de cette indemnité ou jusqu'à ce qu'il occupe un autre emploi.

## CHAPITRE 6 RECOURS

### SECTION 1 MÉSÉSENTENTES

**130.** Une mésésentente entre un cadre et son employeur qui résulte de l'interprétation ou de l'application des dispositions du présent règlement, à l'exception de celles du chapitre 5.1 concernant les mesures de fin d'engagement, est soumise à un arbitre.

**130.1** Le cadre soumet un avis de mésésentente par écrit à son supérieur immédiat dans un délai de 30 jours de sa connaissance du fait mais dans un délai n'excédant pas 6 mois de l'occurrence du fait donnant lieu à la mésésentente.

L'employeur et le cadre se rencontrent dans les 30 jours suivant la réception de l'avis de mésésentente afin de discuter de la mésésentente et, si possible, d'en arriver à une entente. Au cours de cette rencontre, le cadre peut être accompagné d'un représentant de son association.

Si la mésésentente persiste au terme de ces 30 jours, le cadre, dans les 20 jours qui suivent, avise par écrit son employeur qu'il entend soumettre sa mésésentente à un arbitre.

**130.2** Cette demande d'arbitrage doit contenir toutes les informations concernant le poste du cadre, le nom de son représentant, à moins qu'il ait choisi de se représenter lui-même, la nature de la mésésentente et les pièces afférentes. Une copie de la demande d'arbitrage doit être acheminée au ministre.

L'employeur doit fournir au cadre les copies des documents qui lui sont nécessaires pour la présentation de sa demande d'arbitrage et pour assurer sa défense sous réserve des obligations et pouvoirs conférés aux organismes publics par la Loi sur l'accès aux documents publics et sur la protection des renseignements personnels. Une demande d'arbitrage n'est pas nulle du seul fait qu'elle ne contient pas toutes les informations requises.

Dans les 10 jours suivant la réception de la demande d'arbitrage, l'employeur fournit par écrit au représentant du cadre, le nom de son propre représentant. Le nom est fourni au cadre s'il n'y a pas de représentant.

Au terme de ce délai, les parties ont 15 jours pour s'entendre sur le choix d'un arbitre dans la liste établie conformément à l'article 130.22.

Si les parties n'arrivent pas à s'entendre sur le choix d'un arbitre ou si les arbitres inscrits à ces listes ne sont pas disponibles, l'une ou l'autre des parties demande par écrit au ministre de désigner l'arbitre. Cette demande contient une copie de la demande d'arbitrage initialement faite par le cadre, le nom de son représentant et celui du représentant de l'employeur.

Dans les 30 jours de la réception de cette demande, le ministre désigne parmi les arbitres de la liste confectionnée selon les dispositions de l'article 130.22 celui qui entendra la mésésentente et en informe les parties par écrit.

**130.3** L'arbitre établit sa procédure d'audition en tenant compte des principes reconnus de justice naturelle et exerce les pouvoirs prévus à la section III du chapitre IV du Titre I du Code du travail (L.R.Q., c. C-27) sous réserve des dispositions prévues au présent chapitre.

Malgré l'article 100.6 du Code du travail, le ministre ne peut être assigné comme témoin.

L'arbitre convoque les parties au moins 10 jours avant la date de la première audition.

Si le représentant dûment convoqué d'une partie ne se présente pas, l'arbitre peut procéder à l'audition.

L'arbitre s'assure que la demande d'arbitrage a été introduite dans les délais prescrits, vérifie si la procédure suivie par l'employeur dans la décision prise est conforme à la loi et au présent règlement et apprécie la recevabilité et la nature de la mésésentente.

L'arbitre reçoit les observations des parties et prend la mésésentente en délibéré. Le cas échéant, ceux-ci se transmettent une copie de leurs observations écrites.

**130.4** L'arbitre analyse la mésésentente et juge de la conformité de la décision de l'employeur avec la Loi et le présent règlement.

L'arbitre rend une décision motivée, écrite et signée, dans les 30 jours suivant la date de la fin des auditions. Ce délai peut être prolongé après entente écrite entre les parties. La décision n'est pas nulle du seul fait qu'elle soit rendue après ce délai.

L'arbitre fait parvenir une copie de sa décision aux parties et au ministre.

Le cadre qui se désiste de sa mésésentente, notamment lorsqu'une entente est intervenue avant que l'arbitre ne rende sa décision, doit en aviser par écrit son employeur et l'arbitre.

L'arbitre qui juge que la décision de l'employeur est conforme à la Loi et au présent règlement, maintient cette décision.

L'arbitre qui juge que cette décision n'est pas conforme aux dispositions de la Loi et du présent règlement, rend sa décision en exerçant pour ce faire les pouvoirs prévus au premier alinéa de l'article 130.3.

La décision de l'arbitre ne peut en aucun cas avoir pour effet de modifier, ajouter ou soustraire aux dispositions de la Loi et du présent règlement.

**130.5** La décision de l'arbitre est finale et exécutoire et lie le cadre et l'employeur.

## SECTION 2 CONGÉDIEMENT, NON-RENGAGEMENT, RÉSILIATION D'ENGAGEMENT, SUSPENSION SANS SOLDE, RÉTROGRADATION

**130.6** Le cadre qui a terminé sa période de probation chez un employeur ou le cadre en congé parental ou en invalidité formule une plainte écrite à son employeur dans les cas de congédiement, non-renouvellement, résiliation d'engagement, suspension sans solde et rétrogradation, s'il estime que la décision n'a pas été prise conformément aux dispositions des articles 129 à 129.5, ou s'il en conteste le bien-fondé. Toutefois, la mise à pied de ce cadre, consécutive à la rupture du lien d'emploi résultant d'une décision de l'employeur en application du chapitre 5, ne peut faire l'objet d'une plainte.

La plainte doit parvenir à l'employeur ou être mise à la poste au plus tard 45 jours après le plus tardif des événements suivants : la réception de l'avis prévu à l'article 129.4 ou la date de fin d'emploi. Dans le même délai, le cadre transmet une copie de la plainte à l'association de cadres dont il fait partie.

Un arbitre est désigné en suivant la procédure visée à l'article 130.2. Il procède conformément à l'article 130.3.

**130.7** L'arbitre juge du bien-fondé de la décision de l'employeur et de son caractère juste et suffisant. Il rend sa décision dans les 30 jours suivant la date de la fin des auditions. Ce délai peut être prolongé après entente écrite entre les représentants ou, à défaut, entre le cadre et l'employeur. La décision n'est pas nulle du seul fait qu'elle soit rendue après ce délai.

**130.8.** L'arbitre doit rendre une décision motivée, écrite et signée.

**130.9** L'arbitre fait parvenir une copie de sa décision au cadre, à l'employeur, à leurs représentants et au ministre.

**130.10** La décision est exécutoire et sans appel. Elle lie le cadre et l'employeur.

La décision de l'arbitre est homologuée par la Cour supérieure à la demande du cadre ou de l'employeur, aux frais de l'employeur.

**130.11** À la suite d'une plainte formulée par un cadre, l'arbitre décide du maintien de la décision de l'employeur, lorsqu'il la juge justifiée. Dans le cas de suspension sans solde, l'arbitre qui maintient la décision de l'employeur, peut en modifier la durée.

**130.12** À la suite d'une plainte formulée par un cadre portant sur un congédiement, un non-renouvellement ou une résiliation d'engagement avec rupture du lien contractuel d'emploi, l'arbitre, lorsqu'il juge la décision de l'employeur injustifiée, détermine une compensation pour la perte de salaire subie par le cadre. L'arbitre doit notamment tenir compte, dans le calcul de cette compensation, de tout salaire ou prestation reçu par le cadre depuis la date de la fin de son emploi.

Il ordonne aussi à l'employeur et au cadre de s'entendre dans les 30 jours suivant la date de sa décision sur une solution pour disposer du litige. Cette entente peut prévoir :

1° la réintégration du cadre à son poste ou à tout autre poste correspondant à sa formation et à son expérience de travail et ce, compte tenu des exigences du poste à combler ;

2° une indemnité de dédommagement qui peut se situer entre l'équivalent de 3 à 12 mois du salaire du cadre. Le cadre bénéficie alors des services de remplacement offerts aux cadres ayant opté pour le remplacement, conformément à l'article 94 et ce, pour une période de 36 mois ;

3° l'application des mesures de stabilité d'emploi prévues en cas de réorganisation administrative conformément au chapitre 5.

Une copie de cette entente doit être transmise à l'arbitre et au ministre au plus tard dans les cinq jours suivant la fin du délai prévu au deuxième alinéa.

**130.13** Si aucune entente n'intervient au terme du délai prévu au deuxième alinéa de l'article 130.12, l'employeur et le cadre doivent transmettre à l'arbitre, au plus tard dans les 10 jours suivant la fin de ce délai, leurs positions, avec argumentation, sur la réintégration du cadre, sur l'indemnité décrite au paragraphe 2° de l'article 130.12 et sur l'application au cadre des mesures de stabilité d'emploi en cas de réorganisation administrative.



**130.14** L'arbitre, après étude des arguments de l'employeur et du cadre, ordonne à l'employeur l'application de l'une des mesures suivantes :

1<sup>o</sup> la réintégration du cadre à compter de la date de l'ordonnance prévue au deuxième alinéa de l'article 130.12. L'employeur doit alors réintégrer le cadre à son poste ou à tout autre poste correspondant à sa formation et à son expérience de travail et ce, compte tenu des exigences du poste à combler ;

2<sup>o</sup> le versement au cadre d'une indemnité de dédommagement calculée par l'arbitre en tenant compte du préjudice subi par le cadre. Le montant de cette indemnité doit se situer entre l'équivalent de 3 à 12 mois du salaire du cadre. De plus, le cadre bénéficie, aux fins de remplacement, des services de remplacement offerts au cadre ayant opté pour le remplacement conformément à l'article 94 pour une période de 36 mois et ce, à compter de l'ordonnance de l'arbitre visée au présent article ;

3<sup>o</sup> l'application des mesures de stabilité d'emploi prévues en cas de réorganisation administrative conformément au chapitre 5.

**130.15** À la suite d'une plainte formulée par un cadre supérieur déplacé à un poste de cadre intermédiaire et ce, sans l'abolition du poste originellement occupé par le cadre, l'arbitre, lorsqu'il juge la décision de l'employeur injustifiée, ordonne à l'employeur de réintégrer le cadre dans son poste avec compensation pour la perte de salaire subie.

**130.16** À la suite d'une plainte formulée par un cadre dont la prestation hebdomadaire de travail est réduite, l'arbitre, lorsqu'il juge la décision de l'employeur injustifiée, ordonne à l'employeur d'appliquer la mesure suivante : le maintien de la prestation hebdomadaire de travail du cadre avec compensation pour la perte de salaire subie à compter de la date de la réduction de cette prestation.

**130.17** À la suite d'une plainte formulée par un cadre qui a été suspendu sans solde ou rétrogradé, l'arbitre, lorsqu'il juge la décision de l'employeur injustifiée, ordonne à l'employeur d'appliquer la mesure suivante : la réintégration du cadre dans son poste avec compensation pour la perte de salaire subie.

**130.18** Les compensations et indemnités payées à un cadre à la suite d'une décision arbitrale sont assumées entièrement par l'employeur concerné et versées dans les 30 jours de la décision de l'arbitre.

**130.19** Le cadre qui se désiste de sa plainte avise par écrit son employeur et transmet une copie de cet avis à l'arbitre et à son association.

**130.20** Lorsqu'une entente intervient avant que l'arbitre ne rende sa décision, elle doit faire l'objet d'une résolution du conseil d'administration de l'employeur. Des copies de cette résolution et de l'entente doivent être transmises à l'arbitre dans les 15 jours de l'adoption de la résolution. L'entente doit contenir une clause de désistement de la plainte et une renonciation du cadre à tout autre recours. Les bénéfices consentis en vertu d'une telle entente ne peuvent en aucun cas être inférieurs à trois mois ni excéder l'équivalent de 12 mois de salaire du cadre.

**130.21** Le cadre qui soumet une plainte pour congédiement, non-renouvellement ou résiliation d'engagement maintient sa participation aux régimes collectifs d'assurance conformément à l'article 34.2.

### SECTION 3 LISTES D'ARBITRES, DE MÉDECINS EXPERTS ET FRAIS D'ARBITRAGE

**130.22** Deux listes comportant les noms d'arbitres, l'une pour les cadres supérieurs et l'autre pour les cadres intermédiaires, sont confectionnées par le ministre, les associations d'employeurs et les associations de cadres concernées. La liste établie pour les cadres intermédiaires contient une liste de médecins experts aux fins de la procédure d'arbitrage médical prévue à l'article 46.1.

Pour la liste des cadres supérieurs, les signataires de la liste sont le ministre, les associations d'employeurs et l'Association des cadres supérieurs de la santé et des services sociaux.

Pour la liste des cadres intermédiaires, les signataires de la liste sont le ministre, les associations d'employeurs, l'Association des gestionnaires des établissements de santé et de services sociaux inc. et l'Association des cadres de la santé et des services sociaux du Québec.

**130.23** Les listes prévues à l'article 130.22 peuvent être mises à jour au 1<sup>er</sup> avril de chaque année et ce, à la demande de l'un des signataires. Toute modification doit obtenir l'assentiment de l'ensemble des signataires concernés.

**130.24** Chaque partie assume ses propres frais. Dans les cas prévus à la section 1 du présent chapitre, les frais et les honoraires de l'arbitre sont à la charge de la partie perdante ou de la partie qui s'est désistée. Lorsqu'une entente intervient avant que l'arbitre ne rende sa décision, cette entente doit prévoir le partage des frais et des honoraires de l'arbitre entre les parties. L'entente doit contenir une clause de désistement de la plainte et une renonciation du cadre à tout autre recours. Lorsque l'arbitre estime que sa décision est partagée, l'arbitre déter-

mine dans quelle proportion ses frais et ses honoraires sont partagés entre les parties. Dans les cas prévus à la section 2 du présent chapitre, les frais et les honoraires de l'arbitre sont à la charge de l'employeur.».

**76.** L'article 131 de ce règlement est modifié:

1<sup>o</sup> par le remplacement du paragraphe 1<sup>o</sup>, par le suivant:

«1<sup>o</sup> le Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des conseils régionaux et des établissements de santé et de services sociaux, édicté par le décret 988-91 du 10 juillet 1991 et modifié par le décret 1180-92 du 12 août 1992, sauf dans la mesure où ils visent le territoire du Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie de James.»;

2<sup>o</sup> par l'insertion, après le paragraphe 4<sup>o</sup>, du paragraphe suivant:

«4.1<sup>o</sup> le Règlement sur la nomination et la rémunération des directeurs des services professionnels et des directeurs de santé publique édicté par le décret 1094-94 du 13 juillet 1994;»;

3<sup>o</sup> par le remplacement du paragraphe 5<sup>o</sup>, par le suivant:

5<sup>o</sup> le Règlement sur le congédiement, le non-renouvellement, la résiliation d'engagement, la suspension sans solde, la rétrogradation et l'indemnité de départ applicables aux cadres des régies régionales et des établissements de santé et de services sociaux édicté par le décret 1843-94 du 21 décembre 1994;».

**77.** Ce règlement est modifié par l'insertion, après l'article 133.2, de l'article suivant:

«**133.3** Les articles 12.2 à 12.5 ont pris effet le 1<sup>er</sup> juillet 2000, l'article 27 a pris effet le 1<sup>er</sup> janvier 2001 et l'article 37 prendra effet le 1<sup>er</sup> juillet 2001.».

**78.** Ce règlement est modifié par l'insertion, après l'article 133.3, de l'article suivant:

«**133.4** Aux conditions ci-après décrites, l'employeur verse à certains cadres un montant forfaitaire correspondant à 0,83 % du salaire ou des prestations reçus au cours de la période s'échelonnant du 1<sup>er</sup> octobre 1995 au 31 décembre 1999.

Ce montant forfaitaire, calculé au prorata de la période de participation aux régimes d'assurance applicables en vertu du chapitre quatre est versé aux personnes suivantes:

1<sup>o</sup> au cadre en emploi le 31 décembre 1999 qui continue de participer au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) ou au Régime de retraite des enseignants (RRE) après cette date, sans se prévaloir du droit de transférer au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics à l'égard des employés de niveau non syndicable, et ce, en vertu des dispositions prévues à ce régime;

2<sup>o</sup> au cadre remplacé ou affecté à un poste de non cadre qui, au cours de la période de référence, ne participait pas au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics à l'égard des employés de niveau non syndicable mais qui maintenait sa participation aux régimes d'assurance applicables en vertu du chapitre quatre;

3<sup>o</sup> au cadre visé au paragraphe 2<sup>o</sup> qui a démissionné, pris sa retraite ou est décédé au cours de la période de référence;

4<sup>o</sup> au cadre qui, le 1<sup>er</sup> janvier 2000, participe, le cas échéant, au Régime de retraite des agents de la paix en services correctionnels (RRAPSC) ou au Régime de retraite des employés en fonction au Centre hospitalier Côte-des-Neiges ainsi qu'au cadre qui, au cours de la période de référence, a participé à l'un de ces régimes de retraite mais a démissionné, a pris sa retraite ou est décédé.

Malgré le premier alinéa, le salaire à considérer pour le cadre qui participait à un régime de congé à traitement différé, au cours de la période de référence, est le salaire qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé à ce régime.».

**79.** Ce règlement est modifié par l'insertion, après l'article 134, de l'article suivant:

«**134.1** L'expression «régimes d'assurance collective» est substituée à l'expression «régimes collectifs d'assurance» partout où cette dernière se retrouve dans le présent règlement.».

**80.** Le titre de l'ANNEXE A de ce règlement est remplacé par le suivant:

«CLASSES SALARIALES DES CADRES MÉDECINS».

**81.** Dans la version anglaise du Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des régies régionales et des établissements de santé et de services sociaux approuvé par le C.T. n<sup>o</sup> 194784 du 8 mai 2000 ainsi que ses modifications, l'expression «work load» est substituée à l'expression «work benefit» partout où cette dernière se retrouve.

82. Le présent règlement entre en vigueur le jour de sa publication à la *Gazette officielle du Québec*.

35961

Gouvernement du Québec

### C.T. 196313, 10 avril 2001

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

#### Régies régionales et établissements publics de santé et de services sociaux

##### — Conditions de travail applicables aux hors-cadres — Modifications

CONCERNANT le Règlement modifiant le Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux hors-cadres des régies régionales et des établissements publics de santé et de services sociaux

ATTENDU QUE, par le décret 1217-96 du 25 septembre 1996, le gouvernement a édicté le Règlement sur la sélection, la rémunération, les régimes collectifs d'assurance, les mesures de stabilité d'emploi, les mesures de fin d'engagement et les recours applicables aux directeurs généraux des régies régionales et des établissements publics de santé et de services sociaux;

ATTENDU QUE, 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), ce règlement est réputé avoir été pris par le ministre de la Santé et des Services sociaux en vertu de l'article 487.2 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., c. S-4.2);

ATTENDU QUE le titre de ce règlement a été remplacé par «Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux hors-cadres des régies régionales et des établissements publics de santé et de services sociaux», approuvé par le C.T. 193820 du 21 septembre 1999;

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

ATTENDU QUE le ministre d'État à la Santé et aux Services sociaux et ministre de la Santé et des Services sociaux a, par arrêté ministériel, pris le Règlement modifiant le Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux hors-cadres des régies régionales et des établissements publics de santé et de services sociaux;

ATTENDU QUE, en vertu de l'article 487.2 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., c. S-4.2), 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 certaines conditions de travail applicables aux hors-cadres des régies régionales et des établissements publics 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 certaines conditions de travail applicables aux hors-cadres des régies régionales et des établissements publics 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. La table des matières du Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux hors-cadres des régies régionales et des établissements publics de santé et de services sociaux est modifiée :

1° par l'addition, après la section 3 du chapitre 1, des sections suivantes :

#### Article

«SECTION 4	
RELATIONS PROFESSIONNELLES	4.8
SECTION 5	
CONGÉ COMPENSATOIRE	4.9»;

2° par l'addition, après la section 2 du chapitre 2, de la section suivante :

\* La dernière modification au Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux hors-cadres des régies régionales et des établissements publics de santé et de services sociaux édicté par le décret n° 1217-96 du 25 septembre 1996 (1996, *G.O.* 2, 5721) a été apportée par le règlement approuvé par le C.T. n° 194783 du 8 mai 2000 (2000, *G.O.* 2, 2929). Pour les modifications antérieures, voir le «Tableau des modifications et Index sommaire», Éditeur officiel du Québec, 2000, à jour au 1<sup>er</sup> février 2000.