

Gouvernement du Québec

**C. T. 197466, 18 décembre 2001**

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

**Collèges d'enseignement général et professionnel  
— Certaines conditions de travail des cadres  
— Modifications**

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

ATTENDU QUE, en vertu l'article 18.1 de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (L.R.Q., c. C-29), le ministre de l'Éducation peut avec l'autorisation du Conseil du trésor établir, par règlement, les conditions de travail, la classification des emplois, le nombre maximum de postes pour chaque classe d'emploi, la rémunération, les recours et les droits d'appel des membres du personnel qui ne sont pas membres d'une association accréditée au sens du Code du travail (L.R.Q., c. C-27);

ATTENDU QUE le Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel a été adopté par l'arrêté ministériel numéro 2-89;

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

ATTENDU QUE le ministre de l'Éducation a, le 11 décembre 2001, arrêté le Règlement modifiant le Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel;

LE CONSEIL DU TRÉSOR DÉCIDE :

1. D'approuver le Règlement modifiant le Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel 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 déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel\***

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

1. L'article 5 du Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel est modifié par le remplacement des mots «la classification des emplois à l'annexe II» par les mots «la description des emplois est contenue au document du Ministère intitulé : «Description des emplois-type du personnel d'encadrement des collèges d'enseignement général et professionnel».

2. L'article 13 de ce règlement est modifié par le remplacement des mots «l'annexe II» par les mots «l'annexe I».

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

«**14.** La classe applicable à un collège, à un collège constituant ou à un campus est déterminée annuellement, au 1<sup>er</sup> juillet, en fonction du nombre d'élèves prévu au devis scolaire par le Ministère pour l'enseignement régulier, auquel on additionne le nombre d'élèves en formation continue calculé à partir du volume d'activités réalisées au cours de l'avant dernière année scolaire.

Le nombre d'élèves en formation continue est obtenu en divisant par 36 le nombre de périodes-élèves-semaine (PES) liées aux activités créditées en formation continue telles qu'enregistrées au Système d'information et de gestion des données sur l'effectif collégial (SIGDEC).».

4. Les articles 16 et 17 de ce règlement sont modifiés par le remplacement des mots «prévues à l'annexe II» par les mots «contenues au document du Ministère intitulé : «Description des emplois-type du personnel d'encadrement des collèges d'enseignement général et professionnel».

\* Les dernières modifications au Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel (arrêté ministériel 2-89 du 7 décembre 1989 du ministre de l'Enseignement supérieur et de la Science [1990, *G.O.* 2, 690]) ont été apportées par l'arrêté ministériel du ministre de l'Éducation du 9 mai 2000 (2000, *G.O.* 2, 2890) et l'arrêté ministériel du 21 juin 2001 (2001, *G.O.* 2, 4592). Pour les modifications antérieures, voir «Tableau des modifications et Index sommaire», Publications du Québec, 2000, à jour au 1<sup>er</sup> février 2000.

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

«**31.** Le cadre d'un collègue dont les employés salariés reçoivent, conformément à la convention collective qui les régit, une prime pour disparités régionales a droit à une telle prime selon les mêmes conditions et modalités.

De plus, le cadre du cégep de Sept-Îles a également le droit de recevoir la prime de rétention accordée aux employés salariés de ce collègue, en vertu de la convention collective qui les régit, selon les mêmes conditions et modalités. ».

6. L'article 32 de ce règlement est remplacé par les articles suivants :

«**32.** Lorsque la moitié ou plus de l'horaire régulier de travail est comprise entre 18 h et 24 h, le gérant reçoit la prime de soir prévue à l'annexe VI pour toutes les heures effectivement travaillées.

**32.1** Lorsque la moitié ou plus de l'horaire régulier de travail est comprise entre 0 h et 7 h, le gérant reçoit la prime de nuit prévue à l'annexe VI pour toutes les heures effectivement travaillées. ».

7. Le titre de la section VI est modifié par la suppression du mot « temporaire » après le mot « cumul ».

8. L'article 36.1 de ce règlement est modifié :

1<sup>o</sup> par le remplacement des mots « peut octroyer » par le mot « accorde » ;

2<sup>o</sup> par le remplacement de « 5 % » par « 10 % » ;

3<sup>o</sup> par l'addition de l'alinéa suivant :

« Toutefois, lorsque le titulaire d'un poste de direction cumule de façon permanente les responsabilités de deux directions, sa prime est fixée à 5 % ». ».

9. L'article 37 de ce règlement est remplacé par l'article suivant :

«**37.** Le collègue établit le régime de vacances annuelles de son personnel cadre. Ce régime établit notamment les modalités relatives au report des vacances des cadres. ».

10. L'article 37.1 de ce règlement est abrogé.

11. L'article 40 de ce règlement est modifié par le remplacement du paragraphe c par le suivant :

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

— des régimes obligatoires de base :

– un régime d'assurance-vie ;

– un régime d'assurance accident-maladie. Ce régime ne s'applique toutefois pas au cadre dont la demande d'exemption est acceptée par le collègue, conformément au contrat d'assurance ;

– un régime d'assurance-salaire de longue durée.

— des régimes complémentaires :

– un régime facultatif d'assurance-vie additionnelle ;

– un régime obligatoire d'assurance-salaire de longue durée. ».

12. L'article 41.4 de ce règlement est modifié par la suppression à la fin du 2<sup>e</sup> alinéa des mots « dans la mesure où la convention collective le permet ».

13. L'article 46 de ce règlement est modifié par le remplacement dans le 3<sup>e</sup> alinéa des mots « salaire brut » par le mot « traitement ».

14. L'article 55 de ce règlement est modifié :

1<sup>o</sup> par le remplacement du 1<sup>er</sup> alinéa par le suivant :

« Les dispositions de la « Directive concernant le régime de rentes de survivants » adoptée par le Conseil du trésor s'applique aux cadres sous réserve des dispositions suivantes. ».

2<sup>o</sup> par l'ajout du paragraphe 3<sup>o</sup> suivant :

« 3<sup>o</sup> la définition de « traitement » qui est précisée à l'article 2 de la directive est remplacée par la définition suivante :

« salaire »

— pour une invalidité qui a débuté après le 31 décembre 1981, il s'agit du salaire qui est précisé à l'article 39 du présent règlement ainsi que, le cas échéant, de la prestation du régime complémentaire obligatoire d'assurance-salaire de longue durée ;

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

15. L'article 56.1 de ce règlement est remplacé par le suivant :

«**56.1** Le coût des régimes obligatoires est partagé entre le gouvernement et l'ensemble des participants à ces régimes, selon les termes de l'entente sur les assurances signée le 2 octobre 2001 par 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. ».

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

## « CHAPITRE VI DROITS PARENTAUX

### SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

57. Aux seules fins du présent chapitre, les expressions « au cadre » et « le cadre » sont utilisées pour désigner expressément une personne de sexe masculin et les expressions « la cadre » et « à la cadre » sont utilisées pour désigner expressément une personne de sexe féminin.

Aux fins du présent chapitre, on entend par conjointes ou conjoints les personnes :

1<sup>o</sup> qui sont mariées et cohabitent ; ou

2<sup>o</sup> qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ; ou

3<sup>o</sup> de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an.

Sous réserve que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjointe ou de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois mois pour les personnes mariées et celles qui vivent maritalement.

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

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

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

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

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

### SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ

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

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

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

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

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

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

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

68. Le congé ne peut être suspendu qu'une seule fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale. Lors de la reprise du congé de maternité, le collègue ne verse à la cadre que l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle n'avait pas suspendu son congé.

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

Elle peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de six semaines si son enfant a été hospitalisé durant son congé de maternité ou si l'état de santé de son enfant l'exige.

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

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

**69.2** Le collègue doit faire parvenir à la cadre, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé.

La cadre, à qui le collègue a fait parvenir l'avis ci-dessus, doit se présenter au travail à l'expiration de ce congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la section V.

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

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

#### *§1. Cas admissibles à l'assurance-emploi*

**71.** La cadre qui a accumulé vingt semaines de service et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestation en vertu du régime d'assurance-emploi, reçoit de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité :

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

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

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

L'allocation de congé de maternité versée par le gouvernement du Québec est soustraite des indemnités à verser selon les dispositions de la présente sous-section.

Lorsque la cadre travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre 93 % de son traitement hebdomadaire de base versé par le collègue et le pourcentage de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la cadre produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations que lui verse DRHC.

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

3° pour chacune des semaines qui suivent la période mentionnée au paragraphe 2° du présent article, une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire de base, et ce, jusqu'à la fin de la 20<sup>e</sup> semaine du congé de maternité.

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

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

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

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

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

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

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

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

**80.** Les semaines de service se calculent auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des régies régionales de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt semaines de service requises en vertu des articles 71 et 82 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la cadre a satisfait cette exigence auprès de l'un des employeurs mentionnés à l'alinéa précédent.

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

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

**82.** La cadre exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois, la cadre à temps plein qui a accumulé vingt semaines de service a également droit à une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire de base conformément à la présente section, et ce, durant douze semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi parce qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant le nombre d'heures de travail requis au cours de sa période de référence déterminée par le régime d'assurance-emploi.

### **SECTION III** CONGÉ DE PATERNITÉ

**83.** Le cadre a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le cadre a également droit à ce congé si l'enfant est mort-né et que l'accouchement a eu lieu après le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue d'accouchement. Ce congé peut être discontinu mais doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 15<sup>e</sup> 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.

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

**84.** La ou le cadre qui adopte légalement un enfant autre que celui de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de dix semaines consécutives pourvu que sa conjointe ou son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de la procédure équivalente lors d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec le collègue.

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

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

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

Toutefois, s'il s'agit d'un enfant de sa conjointe ou son conjoint, la ou le cadre n'a droit qu'à un congé sans traitement d'une durée maximale de deux jours ouvrables.

**87.** La ou le cadre bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix semaines à compter de la date de la prise en charge effective de cet enfant.

**88.** La ou le cadre qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin, sur demande écrite adressée au collègue, si possible quatre semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix semaines, conformément à l'article 87. Durant ce congé, la ou le cadre bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans traitement prévus au présent chapitre.

**88.1** Les articles 84 et 88 ne s'appliquent pas à la ou au cadre qui adopte l'enfant de sa conjointe ou son conjoint.

**88.2** Le congé pour adoption mentionné à l'article 84 peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée maximale de ce dernier est de 10 semaines consécutives et si la ou le cadre en décide ainsi lors de sa demande prévue à l'article 87.

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

Toutefois, si à la suite de ce congé en vue d'une adoption, pour lequel la ou le cadre a reçu l'indemnité versée en vertu de l'article 85, il n'en résulte pas une adoption, la ou le cadre est alors réputé avoir été en

congé sans traitement et elle ou il rembourse cette indemnité au collègue selon les modalités à convenir entre le collègue et la ou le cadre concerné. Toutefois, la période de remboursement ne peut excéder un an.

## SECTION V CONGÉ SANS TRAITEMENT

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

La ou le cadre qui veut mettre fin à ce congé au cours des 52 premières semaines doit donner un avis écrit de son intention au moins 21 jours avant la date de son retour.

La ou le cadre qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement peut, pour la portion du congé dont sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier d'un congé sans traitement.

**88.4** La ou le cadre qui ne se prévaut pas du congé précisé à l'article 88.3 peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'au plus 52 semaines continues qui commence au moment décidé par la ou le cadre et se termine au plus tard soixante-dix semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix semaines après que l'enfant lui a été confié. Toutefois, cet alinéa ne s'applique pas à la ou au cadre qui adopte l'enfant de sa conjointe ou son conjoint.

La ou le cadre qui veut mettre fin à ce congé avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins 21 jours avant la date de son retour.

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

**88.6** La ou le cadre peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six jours par année pour s'occuper de son enfant mineur ou de l'enfant mineur de sa conjointe ou son conjoint lorsque sa présence est expressément requise pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation. Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque de congés de maladie de la ou du cadre et, à défaut, ces absences sont sans traitement.

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

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

#### **SECTION VI AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX ET RETRAIT PRÉVENTIF**

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

1<sup>o</sup> lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical. Ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la 8<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue d'accouchement ;

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

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

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

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

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

**88.11** La cadre qui bénéficie d'un retrait préventif en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles bénéficie des avantages mentionnés aux

articles 81 et 88.12 dans la mesure où elle y a normalement droit et elle peut subséquentement se prévaloir de la disposition précisée à l'article 88.14.

#### **SECTION VII AUTRES DISPOSITIONS**

**88.12** Durant un congé de maternité et les prolongations prévues à l'article 69 ou un congé pour adoption de 10 semaines, la ou le cadre bénéficie, en autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

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

2<sup>o</sup> accumulation de vacances ;

3<sup>o</sup> accumulation de l'expérience et du service continu aux fins de la stabilité d'emploi.

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

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

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

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

**17.** Le paragraphe 4<sup>o</sup> de l'article 181, premier tiret, de ce règlement est modifié par le remplacement des mots « de l'article 38 » par les mots « du chapitre 4 ».

**18.** La partie A de l'annexe I de ce règlement est remplacée par la suivante :

## « ANNEXE I

## PLAN DE CLASSIFICATION DES POSTES

## PARTIE A

PLAN DE CLASSIFICATION DES POSTES DE CADRE DES COLLÈGES ET DES COLLÈGES  
CONSTITUANTS

TABLEAU 1

**Plan de classification des postes de cadre des collèges et des collèges constituants**

<b>Postes</b>	<b>Classification</b>
Le directeur des services aux étudiants	D-2
Le directeur des services des ressources financières	D-2
Le directeur des services aux ressources humaines	D-2
Le directeur des services des ressources matérielles	D-2
Le directeur des communications et des affaires corporatives (secrétaire général)	D-2/SG
Le directeur de la formation continue <sup>1</sup>	D-2
	D-2
Le coordonnateur des services pédagogiques	C-1 ou C-2 <sup>2</sup>
Le coordonnateur des services de l'informatique	C-1
Le coordonnateur de la formation continue	C-1
Le coordonnateur des services à la formation continue	C-2
Le coordonnateur des services aux étudiants	C-2
Le coordonnateur des services aux ressources humaines	C-2
Le coordonnateur des services des ressources financières	C-2
Le coordonnateur des services des ressources matérielles	C-2
Le conseiller en gestion de personnel	C-F

**Classes (nombre d'élèves)**

<b>Classe I</b>	<b>Classe II</b>	<b>Classe III</b>
1 999 et moins	2 000-3 999	4 000 et plus

<sup>1</sup> Les titulaires évalués en vertu des articles 16 et 17 du Règlement peuvent maintenir leurs évaluations particulières.

<sup>2</sup> La classification C-2 s'applique au coordonnateur qui n'est responsable que d'un seul secteur pédagogique à moins qu'il soit responsable de plusieurs enseignants ou professionnels.

**TABLEAU 2****Plan de classification des postes de cadre des campus des collèges**

Postes	Classification Niveau 1	Classes (nombre d'élèves)		
		Classe I 999 et moins	Classe II 1 000-1 999	Classe III 2 000 et plus
Directeur de campus	DC			
Postes	Classification Niveau 2			
Directeur adjoint de campus	DAC-1			
Directeur adjoint de campus	DAC-2			

**TABLEAU 3****Plan de classification des postes de gérant des collèges et des collèges constituants**

Postes	Classification	Classes (nombre d'élèves)		
		Cl. I 1999 et moins	Cl. II 2000-3999	Cl. III 4000 et plus
Régisseur général	R-1			
Régisseur des services de l'entretien	R-4			
Régisseur des services de l'approvisionnement		Cl. I 1999 et moins	Cl. II 2000-3999	Cl. III 4000 et plus
Régisseur des services communautaires				
Contremaître d'entretien général	CO-3			
Adjoint administratif	R-3	Cl. I 999 et moins	Cl. II 1000-1 999	Cl. III 2 000 et plus
Contremaître d'entretien spécialisé	CO-2	Classe unique		
Agent d'administration				

».

19. La partie B de l'annexe II de ce règlement est abrogée.

20. Le titre de l'annexe III de ce règlement est modifié par le remplacement des mots « à l'annexe II » par les mots « au document du Ministère intitulé : « Description des emplois-type du personnel d'encadrement des collèges d'enseignement général et professionnel ».

21. Les titres des tableaux 1-A, 1-B, 1-C, 1-CC, 1-D et 1-DD et de l'annexe V de ce règlement sont modifiés par le remplacement des mots « aux emplois décrits à l'annexe II » par les mots « aux différentes classifications prévues à l'annexe I ».

22. L'annexe VI de ce règlement est remplacée par l'annexe suivante :

**« ANNEXE VI****PRIME DE SOIR, PRIME DE NUIT ET PRIME DE FIN DE SEMAINE**

(personnel de gérance)

**Prime de soir**

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 1999	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2000	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2001	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2002
0,62 \$ / heure	0,64 \$ / heure	0,66 \$ / heure	0,68 \$ / heure

**Prime de nuit**

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 1999	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2000	À compter du 1 <sup>er</sup> avril 2000	
		<b>Ancienneté</b>	<b>% du traitement</b>
0,62 \$ / heure	0,64 \$ / heure	0 à 5 ans	11 %
		5 à 10 ans	12 %
		10 ans et plus	14 %

**Prime de fin de semaine**

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 1999	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2000	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2001	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2002
2,57 \$ / heure	2,63 \$ / heure	2,70 \$ / heure	2,77 \$ / heure

».

23. Ce règlement est modifié par l'addition, après l'annexe VI, de l'annexe suivante :

**« ANNEXE VII****COMPENSATION DES EFFETS RÉCURRENTS DE LA LOI CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC ET LE SECTEUR MUNICIPAL (LOI 102)**

1. L'employeur verse un montant forfaitaire correspondant à 0,83 % du traitement reçu au cours de la période de référence, soit 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 présent règlement, est versé aux personnes suivantes :

1° Le cadre assujéti au présent règlement au 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 em-

ployés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) à l'égard des employés de niveau non syndicable, et ce, en vertu des dispositions prévues à ce régime ;

2° Le cadre qui, le 1<sup>er</sup> janvier 2000, participe au Régime de retraite de certains enseignants (RRCE) ou à un régime complémentaire de retraite (RCR) sous supervision de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) ainsi que le cadre qui, au cours de la période de référence, a participé à ces régimes de retraite mais a démissionné, a pris sa retraite ou est décédé ;

3° Le cadre affecté à un emploi de niveau syndicable 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 présent règlement ;

4° L'employé visé par le paragraphe 3° qui a démissionné, a pris sa retraite ou est décédé au cours de la période de référence.

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

2. Le cadre qui participe à un régime complémentaire de retraite (RCR) sous supervision de la CARRA a droit à un congé avec traitement dont la durée correspond à 0,83 % du nombre de jours auquel il a eu droit à son traitement, à titre de cadre, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre d'une même année, sans dépasser 2 jours par année. Cependant, aucun congé ne peut être accordé pour toute période antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2000.

Lorsque le calcul du nombre de jours de congé donne une fraction de journée, cette fraction est arrondie à une demi-journée si elle est égale ou supérieure à 0,25 et à une journée si elle est égale ou supérieure à 0,75.

Ce congé est utilisé selon le régime de vacances annuelles en vigueur au collège ou 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 traitement reçu au cours de l'année d'acquisition à titre de cadre ou du traitement 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 4 jours.

3. L'article 2 s'applique au cadre affecté à un emploi de niveau syndicable s'il participe à un régime de retraite autre que le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) à l'égard des employés de niveau non syndicable ou le Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE) ou le Régime de retraite de l'administration supérieure (RRAS).

Dans ce cas, l'article 2 s'applique à compter de la date à laquelle le cadre occupe un emploi de niveau syndicable, si celle-ci est postérieure au 31 décembre 1999, et il continue de s'appliquer pour toute période au cours de laquelle l'employé demeure visé par les régimes d'assurance prévus au présent règlement. ».

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

Gouvernement du Québec

## **C.T. 197467, 18 décembre 2001**

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

### **Collèges d'enseignement général et professionnel — Certaines conditions de travail des hors-cadres — Modifications**

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

ATTENDU QUE, en vertu l'article 18.1 de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (L.R.Q., c. C-29), le ministre de l'Éducation peut avec l'autorisation du Conseil du trésor établir, par règlement, les conditions de travail, la classification des emplois, le nombre maximum de postes pour chaque classe d'emploi, la rémunération, les recours et les droits d'appel des membres du personnel qui ne sont pas membres d'une association accréditée au sens du Code du travail (L.R.Q., c. C-27);

ATTENDU QUE le Règlement déterminant certaines conditions de travail des hors cadres des collèges d'enseignement général et professionnel a été adopté par l'arrêté ministériel numéro 1-89;

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

ATTENDU QUE le ministre de l'Éducation a, le 11 décembre 2001, arrêté le Règlement modifiant le Règlement déterminant certaines conditions de travail des hors cadres des collèges d'enseignement général et professionnel;

LE CONSEIL DU TRÉSOR DÉCIDE :

1. D'approuver le Règlement modifiant le Règlement déterminant certaines conditions de travail des hors cadres des collèges d'enseignement général et professionnel ci-joint;

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

*Le greffier du Conseil du trésor,*  
ALAIN PARENTEAU