

Conseil du trésor

Gouvernement du Québec

C.T. 201768, 30 novembre 2004

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

Commissions scolaires

— Détermination de certaines conditions de travail des hors cadres

CONCERNANT le Règlement déterminant certaines conditions de travail des hors cadres des commissions scolaires

ATTENDU QUE, en vertu de l'article 451 de la Loi sur l'instruction publique (L.R.Q., c. I-13.3), le ministre de l'Éducation peut avec l'autorisation du Conseil du trésor établir, par règlement dans toutes ou certaines commissions scolaires, la classification des emplois, le nombre maximum de postes pour chaque classe d'emploi, les conditions de travail, la rémunération, les recours et les droits d'appel des membres du personnel qui ne sont pas membres d'une association accréditée au sens du Code du travail (L.R.Q., c. C-27);

ATTENDU QUE le ministre de l'Éducation a, le 18 novembre 2004, arrêté le Règlement déterminant certaines conditions de travail des hors cadres des commissions scolaires;

ATTENDU QUE la Loi sur les règlements (L.R.Q., c. R-18.1) ne s'applique pas au présent règlement;

LE CONSEIL DU TRÉSOR DÉCIDE :

1. D'approuver le Règlement déterminant certaines conditions de travail des hors cadres des commissions scolaires, ci-joint;

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

Le greffier du Conseil du trésor,
SERGE MARTINEAU

Règlement déterminant certaines conditions de travail des hors cadres des commissions scolaires

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

TABLE DES MATIÈRES

	Article
CHAPITRE 1 APPLICATION ET DÉFINITIONS	
SECTION 1 APPLICATION	1
SECTION 2 DÉFINITIONS	4
CHAPITRE 2 CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET CLASSEMENT	
SECTION 1 CLASSIFICATION DES EMPLOIS	5
SECTION 2 CLASSEMENT	12
SECTION 3 CLASSIFICATIONS PARTICULIÈRES	17
CHAPITRE 3 RÉMUNÉRATION	
SECTION 1 DÉTERMINATION DU TRAITEMENT	19
SECTION 2 BONI AU RENDEMENT	24
SECTION 3 RÉVISION DU TRAITEMENT	28
SECTION 4 MÉCANISME DE RÉAJUSTEMENT DU TRAITEMENT	36

SECTION 5 DISPARITÉS RÉGIONALES	41	SECTION 4 FIN DE MANDAT	119
SECTION 6 AVANTAGES SOCIAUX		SECTION 5 CONGÉDIEMENT	122
§1. Régimes d'assurance	42	SECTION 6 RENONCIATION AU MANDAT	125
§2. Réadaptation	77	SECTION 7 DÉMISSION	126
CHAPITRE 4 VACANCES, CONGÉS ET CHANGEMENT DE COMMISSION SCOLAIRE		SECTION 8 SUSPENSION	129
SECTION 1 VACANCES	86	CHAPITRE 7 DROIT D'APPEL	130
SECTION 2 CONGÉS	88	CHAPITRE 8 RESPONSABILITÉ CIVILE	142
SECTION 3 JOURS DE CONGÉ DE MALADIE		CHAPITRE 9 MESURES DE RESSOURCEMENT	
§1. Remboursement des jours de congé de maladie	92	SECTION 1 STAGE DANS UN AUTRE MILIEU DE TRAVAIL	143
§2. Utilisation des jours de congé de maladie	95	SECTION 2 CONGÉ AVEC TRAITEMENT	145
SECTION 4 DISPOSITIONS APPLICABLES LORS D'UN CHANGEMENT DE COMMISSION SCOLAIRE	101	ANNEXE 1 DÉFINITION DES EMPLOIS ET QUALIFICATIONS MINIMALES REQUISES	
CHAPITRE 5 DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL		ANNEXE 2 PLAN DE CLASSIFICATION	
SECTION 1 PRINCIPE GÉNÉRAL	104	ANNEXE 3 ÉCHELLES DE TRAITEMENT	
SECTION 2 PERFECTIONNEMENT LOCAL	105	ANNEXE 4 RÉGIME DE RETRAITE PROGRESSIVE	
SECTION 3 PERFECTIONNEMENT NATIONAL	106	ANNEXE 5 DROITS PARENTAUX	
CHAPITRE 6 GESTION DES EMPLOIS		ANNEXE 6 RÉGIME DE CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	
SECTION 1 SÉLECTION, ENGAGEMENT ET NOMINATION	108	ANNEXE 7 PRÉRETRAITE GRADUELLE	
SECTION 2 RENOUVELLEMENT	113		
SECTION 3 RÉSILIATION DE MANDAT	114		

ANNEXE 8
PLAN DE CLASSIFICATION DES
EMPLOIS DE HORS CADRES DE LA
COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL

ANNEXE 9
RÉGIONS ADMINISTRATIVES

ANNEXE 10
PLAN DE CLASSIFICATION ET
ÉCHELLES DE TRAITEMENT
AU 1^{er} JUILLET 2005

CHAPITRE 1
APPLICATION ET DÉFINITIONS

SECTION 1
APPLICATION

1. Le présent règlement s'applique au hors cadre régulier à temps plein. Il s'applique au hors cadre à temps réduit au prorata du temps travaillé.

2. Aux fins du présent règlement est constitué le Comité des directeurs généraux (CDG) pour lequel les associations représentatives des hors cadres participent, avec les représentants des fédérations d'employeurs et du ministère de l'Éducation, au niveau national, à l'élaboration et à la modification des conditions de travail des hors cadres. Le CDG participe, en outre, à l'interprétation de ces conditions de travail et à l'étude de certaines modalités d'application. Il établit ses règles de fonctionnement.

La composition de ce comité est précisée par une entente entre les parties.

3. Les seules conditions de travail comportant le versement d'un bénéfice monétaire à un hors cadre sont celles prévues au présent règlement.

Les conditions de travail non prévues dans le présent règlement ou dans le contrat intervenu entre un hors cadre et une commission scolaire sont déterminées par la commission scolaire après consultation des hors cadres. Elles font obligatoirement l'objet d'une décision de la commission scolaire.

Les conditions de travail convenues localement ne peuvent avoir pour effet de modifier une condition de travail prévue dans le présent règlement.

SECTION 2
DÉFINITIONS

4. Dans le présent règlement, à moins que le texte ne précise un sens différent, on entend par :

« administrateur » : un cadre des services ou un gérant ;

« année de service » : toute période de douze mois complets comme employé de la commission scolaire, cumulée à temps plein ;

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

« cadre » : un administrateur ou un cadre d'établissement ;

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

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

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

« conseiller cadre » : un directeur général ou un directeur général adjoint affecté à un poste de conseiller à la direction générale ;

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

« hors cadre » : un directeur général, un directeur général adjoint ou un conseiller cadre ;

« hors cadre à temps réduit » : un hors cadre, qui conformément à une disposition du présent règlement, bénéficie d'une semaine de travail provisoirement réduite, d'un congé partiel sans traitement ou de la retraite progressive ;

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

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

«organisme du secteur public ou parapublic» :

— les ministères, personnes ou organismes dont le personnel est nommé ou rémunéré selon la Loi sur la fonction publique (L.R.Q., c. F-3.1.1);

— les personnes ou organismes dont les crédits de fonctionnement sont pris à même le fonds consolidé du revenu ou apparaissent en tout ou en partie dans les prévisions budgétaires soumises à l'Assemblée nationale;

— les commissions scolaires, les collèges et les établissements au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2), les organismes gouvernementaux visés par cette loi et les établissements d'enseignement universitaire au sens de la Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire (L.R.Q., c. E-14.1);

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

«période probatoire» : la période d'une durée déterminée prévue au contrat, durant laquelle un hors cadre est à l'essai;

«régions administratives» : les régions administratives précisées à l'annexe 9 du présent règlement;

«traitement» : la rémunération accordée au hors cadre selon les échelles de traitement qui font partie du présent règlement à l'exception du boni au rendement, des montants forfaitaires ou des primes de disparités régionales.

CHAPITRE 2

CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET CLASSEMENT

SECTION 1

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

5. La classification des emplois de hors cadre comprend les emplois suivants :

- directeur général;
- directeur général adjoint;
- conseiller cadre à la direction générale.

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

7. Dans le présent règlement, un hors cadre qui a réussi sa période probatoire dans un emploi de hors cadre dans une commission scolaire est considéré comme possédant les qualifications minimales exigées pour cet emploi.

8. Le plan de classification des emplois des hors cadres comprend les emplois, les classifications et les classes.

9. Les classifications sont déterminées pour chaque catégorie d'emploi en fonction de la nature et de la complexité des responsabilités inhérentes à chaque emploi.

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

11. Le plan de classification des emplois des hors cadres de la Commission scolaire de Montréal est présenté à l'annexe 8.

SECTION 2

CLASSEMENT

12. Le classement d'un hors cadre est déterminé en fonction de la classification et de la classe applicable à l'emploi considéré, conformément au plan de classification des emplois.

13. Les classes sont déterminées en fonction du nombre d'élèves et de l'effectif scolaire adulte.

14. Le nombre d'élèves correspond aux élèves inscrits au 30 septembre dans les établissements de la commission scolaire.

15. L'effectif scolaire adulte correspond à celui qui a été calculé durant l'année scolaire précédente pour les établissements de la commission scolaire. L'effectif scolaire adulte s'obtient en multipliant le nombre d'heures-groupe par 17 (moyenne d'élèves par groupe) et en divisant ce produit par 900 (nombre d'heures de fréquentation d'une école dans le cas d'un élève à temps plein).

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

SECTION 3 CLASSIFICATIONS PARTICULIÈRES

17. Lorsque la commission scolaire ne peut déterminer la classification du hors cadre parce que ses attributions et responsabilités principales et habituelles ne correspondent à aucune des descriptions d'emploi prévues à l'annexe 1, la commission scolaire soumet le cas au Ministère. Le dossier doit comprendre :

- a) la description détaillée des attributions et responsabilités du poste du hors cadre ;
- b) la situation du hors cadre dans la structure de la commission scolaire ;
- c) les critères d'admissibilité exigés.

18. Si de l'avis du Ministère les attributions et les responsabilités principales et habituelles ne correspondent à aucune des descriptions d'emploi prévues à l'annexe 1, il détermine le traitement du hors cadre.

CHAPITRE 3 RÉMUNÉRATION

SECTION 1 DÉTERMINATION DU TRAITEMENT

19. Le traitement d'une personne, nommée à un emploi de hors cadre, affectée ou promue à un tel emploi, est déterminé, après consultation de celle-ci, par la commission scolaire à partir des échelles de traitement de l'annexe 3, de la formation et de l'expérience de la personne et de toutes règles établies par la commission scolaire. Ce traitement doit toutefois se situer entre le taux minimum et le taux maximum de l'échelle applicable.

Les échelles de traitement des hors cadres se trouvent au tableau I tandis que les échelles de traitement des hors cadres de la Commission scolaire de Montréal se trouvent au tableau II.

20. Lors d'une affectation temporaire de plus d'un mois, l'article 19 s'applique, et ce, rétroactivement à la première journée de l'affectation.

Lorsque la personne ne travaille pas pour la commission scolaire au moment de son affectation temporaire, elle reçoit, en sus de son traitement, un montant forfaitaire

égal à 19 % de son traitement pour compenser l'absence de toute autre condition de travail, y compris les vacances et les jours fériés. Ce montant forfaitaire est établi au prorata de la durée de l'affectation temporaire et est versé selon les mêmes modalités que celles relatives au versement du traitement.

Lorsque la personne qui est en affectation temporaire adhère aux régimes d'assurance des hors cadres, le montant forfaitaire est égal à 13 %.

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

21. Lorsque la classe d'un hors cadre est modifiée, à la suite d'une augmentation ou d'une diminution du nombre d'élèves ou de l'effectif scolaire adulte, son traitement est déterminé selon l'une ou l'autre des situations suivantes :

1^o Si le maximum de la nouvelle échelle de traitement est supérieur au maximum de l'échelle de traitement qui lui était applicable, le traitement est déterminé en ajoutant au traitement qu'il recevait un montant égal à la différence entre ces deux maximums.

2^o Si le maximum de la nouvelle échelle de traitement est inférieur au maximum de l'échelle de traitement qui lui était applicable, le traitement qu'il recevait est maintenu s'il est égal ou inférieur au maximum de la nouvelle échelle de traitement. Il correspond à ce maximum s'il est supérieur.

22. Le hors cadre visé par le paragraphe 2 de l'article 21, dont le traitement est supérieur au maximum de sa nouvelle classe, bénéficie d'une protection de traitement qui ne peut excéder deux ans. Dans ce cas, le hors cadre reçoit un montant forfaitaire et les articles 38 et 40 du présent règlement s'appliquent.

§2. Cumul temporaire d'emplois

23. Un hors cadre qui exerce de façon temporaire, depuis au moins deux mois, en plus de son emploi habituel, un autre emploi de cadre ou de hors cadre à temps plein à la demande de sa commission scolaire reçoit, pendant cette période, une rémunération additionnelle égale à 10 % de son traitement. Cette rémunération additionnelle est versée jusqu'au terme du cumul d'emplois sous la forme d'un montant forfaitaire selon les mêmes modalités que celles relatives au versement de son traitement.

SECTION 2**BONI AU RENDEMENT**

24. La commission scolaire applique un mécanisme d'octroi de boni au rendement le 1^{er} juillet de chaque année scolaire au hors cadre qui est en fonction le 1^{er} juillet et le 30 juin de l'année scolaire précédente afin de souligner l'excellence du travail accompli.

Aux fins de la présente section, est considéré comme étant en fonction le 1^{er} juillet et le 30 juin de l'année scolaire précédente, le hors cadre qui a été en fonction pour une durée minimale de six mois.

25. Le versement d'un boni au rendement doit s'appuyer sur la mise en œuvre d'un processus d'évaluation qui permet de préciser et de discriminer les niveaux de rendement en fonction d'attentes signifiées. Ce processus est appliqué par la commission scolaire, après consultation des personnes concernées.

26. Le boni au rendement peut s'élever à 6 % du traitement. Le calcul s'effectue en utilisant le traitement du 30 juin précédent.

La commission scolaire, à la suite de son évaluation, accorde le boni au rendement conformément à l'échelle suivante du niveau d'atteinte relative des attentes signifiées, étant entendu que les cotes A, B ou C sont associées à un rendement dépassant les attentes signifiées :

A	6 %
B	4 %
C	2 %
D	0 %

La commission scolaire, à la suite de son évaluation, n'accorde pas le boni au rendement lorsque le hors cadre n'a pas dépassé les attentes signifiées.

27. La commission scolaire évalue son personnel hors cadre avant le 30 septembre de chaque année et le versement du boni au rendement est effectué au plus tard le 31 octobre, à moins d'une entente différente entre le hors cadre et la commission scolaire.

SECTION 3**RÉVISION DU TRAITEMENT**

28. La révision du traitement comprend l'augmentation du traitement pour le hors cadre qui n'a pas atteint le maximum de son échelle et le redressement des échelles de traitement. Elle survient le 1^{er} avril de chaque année.

29. La révision de traitement s'applique au hors cadre qui est en fonction la veille et le jour de la date de la révision du traitement. Elle s'applique également au hors cadre en invalidité totale ayant été en fonction au moins six mois au cours de la période du 1^{er} avril au 31 mars précédent.

30. S'il y a une promotion ou un changement de classe en application des articles 37 et 38 à la date de la révision du traitement, l'article 28 s'applique préalablement au calcul du nouveau traitement.

31. Le hors cadre dont le rendement est jugé insatisfaisant n'a pas droit à l'augmentation du traitement du 1^{er} avril.

32. Lorsqu'il y a une coïncidence de dates entre l'augmentation du traitement et le redressement des échelles de traitement, les taux d'augmentation et de redressement s'additionnent et la somme de ces taux s'applique au traitement.

33. Les échelles de traitement et les traitements des hors cadres sont augmentés comme suit :

1^{er} avril 2003 : 2 %

34. Les échelles de traitement et les traitements des hors cadres de la Commission scolaire de Montréal sont augmentés comme suit :

1^{er} avril 2003 : 2 %

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

SECTION 4**MÉCANISME DE RÉAJUSTEMENT DU TRAITEMENT**

36. La présente section prévoit la protection du traitement du hors cadre lors de la résiliation de mandat et de la fin de mandat.

37. Lors de la renonciation au mandat, l'application par la commission scolaire du mécanisme de réajustement du traitement est facultative.

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

39. La protection du traitement ne peut excéder deux ans sauf pour le directeur général qui a trois ans de service continu comme directeur général à l'emploi de la commission scolaire. Dans ce cas, la protection ne cesse que lorsque le traitement protégé du directeur général est égal ou inférieur au traitement de son nouvel emploi.

Le directeur général adjoint et le conseiller cadre qui ont exercé un emploi de hors cadre pendant une période minimale de cinq ans dans le réseau des commissions scolaires peut bénéficier d'une protection additionnelle aux deux ans, si cette protection est accordée par la commission scolaire, à la suite d'une demande du hors cadre et pour la durée qu'elle détermine.

40. Le montant forfaitaire est diminué selon l'évolution du traitement du hors cadre à son nouvel emploi et cesse d'être versé lorsque le traitement du nouvel emploi est égal ou supérieur au traitement protégé.

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

SECTION 5 DISPARITÉS RÉGIONALES

41. Les dispositions concernant les disparités régionales applicables au groupe des professionnels de la commission scolaire s'appliquent au hors cadre.

SECTION 6 AVANTAGES SOCIAUX

§1. Régimes d'assurance

42. Dans les sous-sections 1 et 2 de la présente section, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

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

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

« salaire » : le traitement applicable au hors cadre pendant une période d'absence couverte par l'assurance salaire de courte durée auquel s'ajoutent :

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

2° le montant forfaitaire qui résulte de l'application du mécanisme de réajustement de traitement pour la période pendant laquelle ce montant forfaitaire est accordé, le cas échéant ;

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

43. Sauf disposition contraire, le hors cadre est protégé par les régimes d'assurance suivants :

1° Régimes assurés par le gouvernement du Québec et précisés à la présente sous-section :

- a) un régime uniforme d'assurance vie ;
- b) un régime d'assurance salaire de courte durée ;
- c) un régime de rentes de survivants.

2° Régimes assurés auprès de l'assureur et précisés à la police maîtresse des régimes d'assurance et aux articles 65 à 76 :

a) régimes obligatoires de base :

- i. un régime d'assurance vie ;
- ii. un régime d'assurance accident maladie. Ce régime ne s'applique toutefois pas au hors cadre dont la demande d'exemption est acceptée par la commission scolaire conformément au contrat d'assurance ;
- iii. un régime d'assurance salaire de longue durée.

b) régimes complémentaires :

- i. un régime obligatoire d'assurance salaire de longue durée ;
- ii. un régime facultatif d'assurance vie additionnelle.

44. Le hors cadre est admis aux régimes d'assurance à l'expiration d'un délai d'un mois après la date de son entrée en fonction, pourvu qu'il soit alors au travail. S'il n'est pas au travail à cette date, il est admis à ces régimes à la date de son retour au travail.

Toutefois, sous réserve des dispositions spécifiques précisées à cet égard à la police maîtresse pour les régimes assurés, le hors cadre, qui occupait antérieurement une fonction dans un organisme du secteur public ou parapublic et qui était admissible à un régime d'assurance collective applicable aux employés de ces secteurs, est admis aux régimes d'assurance à la date de son entrée en fonction, pourvu que son emploi antérieur ait pris fin moins de 30 jours avant la date de son entrée en fonction et qu'il fournisse la preuve de son emploi antérieur.

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

46. Lors d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement d'une durée inférieure à 30 jours, le hors cadre maintient sa participation aux régimes d'assurance et verse la cotisation qu'il verserait s'il était au travail.

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

Lorsque le congé partiel sans traitement s'échelonne sur une période de 30 jours ou plus, la participation du hors cadre aux régimes d'assurance est maintenue sur la base du temps travaillé. Toutefois, le hors cadre qui maintient sa participation à ces régimes sur la base du temps normalement travaillé avant le congé partiel sans traitement assume également sa cotisation ainsi que la contribution de la commission scolaire à ces régimes sur la base du temps non travaillé, à l'exclusion de la contribution de la commission scolaire au régime obligatoire de base d'assurance accident maladie qui continue d'être assumée par cette dernière.

Le hors cadre qui maintient sa participation à tous les régimes assurés qu'il détenait avant le congé ou l'absence sans traitement maintient également sa participation au régime de rentes de survivants en versant la prime établie par le Conseil du trésor pour couvrir le coût de ce régime.

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

47. Le hors cadre qui est affecté à un emploi dans la catégorie du personnel enseignant, du personnel professionnel ou du personnel de soutien, peut maintenir sa participation aux régimes d'assurance, à la condition d'avoir complété deux années de service continu dans un emploi de cadre ou de hors cadre à la date de l'affectation et d'en faire la demande à la commission scolaire avant cette date.

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

1. Régimes assurés par le gouvernement du Québec

a) Régime uniforme d'assurance vie

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

49. Sauf disposition contraire, la participation d'un hors cadre au régime uniforme d'assurance vie se termine à la première des dates suivantes :

1° la date à laquelle le hors cadre cesse d'être assujéti au présent chapitre ;

2° la date de la prise de la retraite.

b) Régime d'assurance salaire de courte durée

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

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

52. À compter de la 2^e semaine d'invalidité totale, et jusqu'à concurrence de 26 semaines du début de l'invalidité totale, le hors cadre reçoit une prestation d'assurance salaire égale à 80 % de son salaire. Dans le cas du hors cadre à temps réduit, la prestation est égale à 80 % de son salaire au prorata du temps travaillé.

À compter de la 27^e semaine d'invalidité totale, et jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de l'invalidité totale, le hors cadre reçoit une prestation d'assurance salaire égale à 70 % de son salaire. Dans le cas du hors cadre à temps réduit, la prestation est égale à 70 % de son salaire au prorata du temps travaillé.

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

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

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

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

Le hors cadre autorise également la commission scolaire ou son mandataire à divulguer ces informations et à transmettre ces pièces justificatives aux fins d'évaluer les possibilités de lui offrir un emploi selon les dispositions précisées aux sous-sections 1 et 2 de la présente section.

56. Le hors cadre invalide continue de participer au régime de retraite et aux régimes d'assurance. À compter de la 2^e semaine d'invalidité totale, le hors cadre qui reçoit une prestation d'assurance salaire est exonéré du paiement des cotisations aux régimes assurés complémentaires et au régime de retraite, lorsque ce dernier prévoit une telle exonération.

Pendant cette période, la cotisation du hors cadre aux régimes assurés obligatoires de base est à la charge de la commission scolaire.

57. Le salaire et les prestations versés par l'application des articles 51 et 52 sont réduits de toutes les prestations d'invalidité payées en vertu d'une loi en vigueur au Québec sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base payées en vertu d'une loi en vigueur au Québec qui résultent de l'indexation.

58. Un hors cadre qui bénéficie d'une prestation d'invalidité en vertu d'une loi en vigueur au Québec doit en aviser sans délai la commission scolaire.

59. Le versement du salaire et des prestations d'assurance salaire est effectué directement par la commission scolaire si le hors cadre présente les pièces justificatives exigibles en vertu de l'article 55.

60. La commission scolaire peut exiger du hors cadre qui revient d'un congé pour invalidité totale qu'il soit soumis à un examen médical dans le but d'établir s'il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail. Le coût de cet examen est à la charge de la commission scolaire.

Lorsque l'avis du médecin désigné par la commission scolaire est contraire à celui du médecin consulté par le hors cadre, ces deux médecins s'entendent sur le choix d'un troisième médecin payé à parts égales par la commission scolaire et le hors cadre et dont la décision est sans appel.

61. Un hors cadre qui reçoit une prestation d'assurance salaire peut, après entente avec sa commission scolaire, bénéficier d'une période de retour progressif pourvu que, pendant cette période, il accomplisse les tâches reliées à l'emploi qu'il exerçait avant le début de sa période d'invalidité totale ou à tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offert par la commission scolaire, tout en continuant d'être assujéti à son régime d'assurance salaire.

Au cours de cette période, le hors cadre reçoit son traitement pour le temps travaillé ainsi que les prestations d'assurance salaire calculées au prorata du temps non travaillé.

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

62. Le hors cadre invalide par suite d'un accident de travail survenu alors qu'il était au service de la commission scolaire a droit, pour la période de la 1^{re} semaine jusqu'à concurrence de la 104^e semaine de son incapacité totale permanente ou temporaire, à son traitement comme s'il était en fonction.

Dans ce cas, le hors cadre reçoit, en plus de l'indemnité à laquelle il a droit en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001), un montant égal à la différence positive entre son traitement net et cette indemnité. Ce montant est ramené à un traitement brut à partir duquel la commission scolaire effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la Loi et le présent règlement.

Aux fins du présent article, le traitement net du hors cadre s'entend de son traitement brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au régime de rentes du Québec, au régime de retraite, au régime d'assurance-emploi et aux régimes d'assurance.

63. Sauf disposition contraire, la participation du hors cadre au régime d'assurance salaire de courte durée se termine à la première des dates suivantes :

1^o la date à laquelle le hors cadre cesse d'être assujéti au présent chapitre ;

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

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

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

c) Régime de rentes de survivants.

64. Les dispositions de la Directive concernant le régime de rentes de survivants adoptée par le Conseil du trésor s'appliquent au hors cadre sous réserve des dispositions suivantes :

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

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

« salaire » :

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

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

3^o l'article 25 de cette directive est remplacé par l'article 140 du présent règlement.

2. Régimes assurés auprès de l'assureur

65. Les dispositions de l'article 66 et des articles 68 à 75 s'appliquent au hors cadre qui devient en invalidité totale après le 31 mars 1994.

66. Aux fins des articles 68 à 74 et de la sous-section 2 de la présente section, on entend par :

« emploi » ou « emploi de réadaptation » : un emploi que le hors cadre est considéré raisonnablement apte à occuper compte tenu de son éducation, de son entraînement et de son expérience ; cet emploi peut être un emploi de cadre dans le cas d'un cadre, de gérant dans le cas d'un gérant ou un emploi équivalent à celui occupé avant sa nomination à un emploi de hors cadre, un emploi de professionnel, d'enseignant ou, dans le cas d'un gérant, un emploi de soutien technique, administratif ou d'ouvrier ;

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

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

67. 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.

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

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

Le hors cadre peut soumettre au Tribunal d'arbitrage médical son désaccord avec la décision de l'assureur à l'effet qu'il ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale, dans les 90 jours de la prise d'effet de la décision de l'assureur et aux autres conditions précisées à la convention d'arbitrage médical. Dans ce cas, la commission scolaire n'assume aucuns frais.

69. Le hors cadre reçoit de la commission scolaire un traitement égal à la prestation qu'il recevait pour la période débutant à la date d'interruption ou de prise d'effet du refus du versement de cette prestation et se terminant à la date de la décision du Tribunal d'arbitrage médical si les conditions suivantes sont satisfaites :

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

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

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

Par ailleurs, lorsque le Tribunal d'arbitrage médical confirme l'invalidité totale du hors cadre, la commission scolaire poursuit le versement du traitement égal à la prestation jusqu'à la date du versement de la prestation par l'assureur. L'assureur rembourse à la commission scolaire les montants qu'elle a versés et cette dernière rembourse au hors cadre, le cas échéant, les frais d'arbitrage et d'examen médical assumés.

71. Le hors cadre qui accepte l'emploi offert par la commission scolaire en vertu des dispositions précisées aux articles 66 à 74 reçoit le classement et le traitement correspondant à son nouvel emploi.

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

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

73. Le hors cadre qui ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale après les 104 premières semaines du début de l'invalidité totale doit accepter un emploi qui lui est offert dans un organisme du secteur de l'éducation situé dans sa région administrative, sauf pendant la période où il a soumis au Tribunal d'arbitrage médical son désaccord avec l'assureur. Le refus du hors cadre d'accepter l'emploi offert entraîne son congédiement. Avant de procéder au congédiement, la commission scolaire fait parvenir un avis de 15 jours ouvrables au hors cadre, avec copie au comité précisé à l'article 75.

Pendant ce délai, ce comité peut intervenir, conformément à l'article 75.

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

74. Le versement au hors cadre du traitement égal à la prestation, en application des dispositions de la présente sous-section, ne peut dépasser la date de terminaison de la prestation précisée à la police maîtresse.

75. À la demande de l'une des parties, un comité est formé afin d'analyser tout problème particulier de retour au travail et pour intervenir auprès de la commission scolaire, du hors cadre et de l'assureur en suggérant des solutions appropriées aux intervenants, notamment dans les cas de retour au travail pouvant impliquer l'utilisation temporaire des services du hors cadre ou son déménagement. Ce comité est composé :

— d'un représentant désigné par les associations de hors cadres ;

— d'un représentant désigné par la Fédération des commissions scolaires du Québec ;

— d'un représentant de l'Association des commissions scolaires anglophones du Québec;

— d'un représentant du ministère de l'Éducation.

Le comité peut s'adjoindre des personnes-ressources, s'il y a lieu.

76. Malgré les dispositions de la présente sous-section, les dispositions ayant trait à la définition de l'invalidité, au niveau des prestations et à la définition d'une période d'invalidité, en vigueur au 31 mars 1994, continuent de s'appliquer à un hors cadre invalide à cette même date et l'article 45 ne s'applique pas à ce hors cadre.

§2. Réadaptation

77. Le hors cadre est admissible à la réadaptation s'il répond aux critères d'admissibilité suivants :

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

2^o l'invalidité totale du hors cadre a débuté plus de 2 ans avant la première des dates suivantes :

a) son soixante-cinquième anniversaire de naissance;

b) la première date à laquelle il devient admissible à :

i. une pension de retraite sans réduction actuarielle calculée avec 35 années de service créditées à son régime de retraite;

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

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

Malgré le premier alinéa, le hors cadre n'est pas admissible à la réadaptation dans les circonstances suivantes :

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

ou

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

ou

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

78. Le hors cadre à qui la commission scolaire offre par écrit un emploi de réadaptation doit aviser cette dernière par écrit de son acceptation ou de son refus de cet emploi, et ce, que la réadaptation commence avant ou après la fin des 104 premières semaines d'invalidité.

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

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

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

Cette prestation est assujettie aux dispositions relatives à l'exonération des cotisations aux régimes d'assurance et de retraite ainsi qu'aux dispositions concernant la coordination de la prestation, selon les conditions et modalités prévues aux articles 56 et 57 du présent règlement.

Toutefois, le hors cadre dont la réadaptation s'effectue dans l'emploi qu'il occupait avant le début de son invalidité totale reçoit son salaire pour le temps travaillé.

81. Le hors cadre dont la réadaptation s'effectue partiellement après la 104^e semaine d'invalidité totale bénéficie des dispositions précisées à l'article 80 jusqu'à la fin de la 104^e semaine d'invalidité.

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

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

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

84. Le hors cadre se voit attribuer le classement et le traitement de l'emploi de réadaptation à la fin de la 104^e semaine d'invalidité ou, le cas échéant, à la fin de la réadaptation si cette dernière se termine après la 104^e semaine.

Les cotisations du hors cadre et les contributions de la commission scolaire aux régimes d'assurance et de retraite sont établies sur la base du traitement de l'emploi de réadaptation.

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

Dans ce cas, le hors cadre continue de recevoir une prestation égale à 90 % du traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail dans son emploi, jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de l'invalidité. La disposition prévue au 2^e alinéa de l'article 80 s'applique.

Lorsqu'une nouvelle invalidité totale débute avant la fin des 104 premières semaines de la première invalidité mais après avoir réussi la réadaptation, le hors cadre est considéré comme totalement invalide pour l'emploi qu'il occupe au début de cette nouvelle invalidité. Toutefois, le hors cadre continue de recevoir une prestation égale à 90 % du traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail dans l'emploi qu'il occupait au début de la première invalidité, jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de la première invalidité totale. La disposition prévue au 2^e alinéa de l'article 80 s'applique.

À la fin des 104 premières semaines de la première invalidité totale, le hors cadre dont la réadaptation s'est effectuée dans un emploi de réadaptation se voit attribuer un nouveau classement, conformément à l'article 84.

CHAPITRE 4 VACANCES, CONGÉS ET CHANGEMENT DE COMMISSION SCOLAIRE

SECTION 1 VACANCES

86. Le régime de vacances annuelles est établi par la commission scolaire, après consultation des hors cadres. Sauf pour des situations d'exception prévues au régime de vacances établi par la commission scolaire ou au contrat intervenu entre le hors cadre et la commission scolaire, les journées de vacances ne sont pas monnayables ni cumulables d'une année à l'autre. Toutefois, lorsque le hors cadre quitte définitivement son emploi, la commission scolaire verse une compensation égale au traitement annuel divisé par 260 pour chaque journée de vacances non prise.

87. Malgré l'article 86, lors d'une invalidité de plus de six mois cumulatifs au cours de l'année scolaire précédente, le nombre de jours de vacances établi selon l'article 86 est diminué au prorata du nombre de jours ouvrables où le hors cadre n'a pas eu droit à son traitement. La période d'invalidité qui résulte d'un accident de travail n'est pas considérée comme une absence sans traitement aux fins du présent article.

SECTION 2 CONGÉS

88. Un hors cadre peut, à la suite de sa demande acceptée par la commission scolaire, obtenir un congé sans traitement pour tout motif jugé valable par celle-ci.

89. Les modalités entourant la gestion de tels congés sont déterminées par la commission scolaire, après consultation du hors cadre concerné.

90. Le hors cadre en congé sans traitement peut, sous réserve de l'article 46, maintenir sa participation aux régimes d'assurance collective, à l'exception des prestations d'assurance salaire, à la condition qu'il paie le coût total des primes. Le hors cadre doit faire une demande à cette fin à sa commission scolaire avant le début du congé.

91. Le hors cadre qui entend briguer une charge publique obtient, sur demande écrite, un congé sans traitement durant la période de temps nécessaire pour poser sa candidature et, le cas échéant, pour s'acquitter de sa charge.

SECTION 3**JOURS DE CONGÉ DE MALADIE****§1. Remboursement des jours de congé de maladie**

92. Le hors cadre qui, en vertu d'une résolution ou d'un règlement de la commission scolaire, bénéficiait de jours de congé de maladie monnayables conserve le droit au remboursement des jours monnayables accumulés à la date d'entrée en vigueur des régimes d'assurance, soit le 1^{er} janvier 1974, ou à la date de son entrée en fonction, étant entendu que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après la date d'entrée en vigueur des régimes d'assurance.

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

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

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

§2. Utilisation des jours de congé de maladie

95. Les jours de congé de maladie monnayables ou non monnayables, au crédit du hors cadre, peuvent être utilisés aux fins suivantes :

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

2^o pour prendre une préretraite totale ou une préretraite graduelle, selon les dispositions de l'annexe 7 ;

3^o pour s'ajouter aux vacances du hors cadre, après entente entre celui-ci et la commission scolaire ;

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

5^o pour combler la différence entre la prestation d'assurance salaire de courte durée et le salaire que le hors cadre recevrait s'il n'était pas en congé d'invalidité.

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

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

98. La commission scolaire peut, à la suite d'une demande à cet effet par le hors cadre, procéder, en tout ou en partie, au paiement des jours de congé de maladie non-monnayables à son crédit lorsque le hors cadre quitte sa commission scolaire pour un congé de préretraite ou pour sa retraite. La valeur de ces jours est établie conformément à l'article 97.

99. Le hors cadre qui reçoit une prestation du régime obligatoire de base de l'assurance salaire de longue durée peut, en lieu et place de cette prestation, choisir de prendre un congé de préretraite totale par l'application des articles 95 et 100, sans toutefois que cette préretraite totale n'excède la date de terminaison de la prestation de ce régime qui lui aurait autrement été applicable.

100. Le hors cadre qui est en congé de préretraite en raison de l'utilisation de ses jours de congé de maladie a droit aux avantages précisés dans le présent règlement, à l'exception de l'assurance salaire, des primes concernant les disparités régionales et des droits parentaux, pourvu que ces avantages soient compatibles avec la nature du congé.

SECTION 4**DISPOSITIONS APPLICABLES LORS D'UN CHANGEMENT DE COMMISSION SCOLAIRE**

101. Le hors cadre qui participe au régime de congé sabbatique à traitement différé au moment d'un changement de commission scolaire peut maintenir sa participation au régime si acceptée par la commission scolaire qui l'engage.

102. La commission scolaire peut convenir avec le hors cadre du remboursement de frais de déménagement.

103. Les avantages sociaux d'un hors cadre, monnayables sous forme de temps ou d'argent, sont acquittés par la commission scolaire d'origine lors d'un changement de commission scolaire.

CHAPITRE 5

DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

SECTION 1

PRINCIPE GÉNÉRAL

104. Le ministère de l'Éducation et les commissions scolaires doivent faciliter la participation des hors cadres à diverses activités de formation continue et de ressourcement. Ces activités doivent permettre au hors cadre d'approfondir les connaissances, d'acquérir de nouvelles habiletés ou de développer de nouvelles aptitudes liées à l'évolution de sa carrière ou nécessaires à l'accomplissement de ses fonctions.

SECTION 2

PERFECTIONNEMENT LOCAL

105. La nature et les modalités de gestion du perfectionnement local sont établies dans une politique locale de perfectionnement, à la suite de la consultation des personnes concernées ou à défaut par le contrat intervenu entre le hors cadre et la commission scolaire.

SECTION 3

PERFECTIONNEMENT NATIONAL

106. Le ministre établit un plan de perfectionnement dans le but de rendre le perfectionnement accessible au hors cadre, sans égard à la situation géographique ni à la dimension de la commission scolaire, compte tenu des besoins collectifs du réseau des commissions scolaires.

107. Le ministre est conseillé par un comité national de perfectionnement, constitué des associations de hors cadres ainsi que des fédérations d'employeurs, quant à la détermination et à la répartition du budget annuel. Ce comité national établit aussi les principes et les modalités de gestion du perfectionnement.

CHAPITRE 6

GESTION DES EMPLOIS

SECTION 1

SÉLECTION, ENGAGEMENT ET NOMINATION

108. La commission scolaire procède à la sélection d'un hors cadre conformément aux qualifications minimales requises précisées à l'annexe 1 et aux critères d'admissibilité supplémentaires qu'elle peut ajouter.

109. Une personne qui n'est pas à l'emploi de la commission scolaire est engagée pour une durée déterminée ou indéterminée. La personne est nommée hors cadre pour un mandat à durée déterminée ou indéterminée.

110. La personne déjà à l'emploi de la commission scolaire est nommée hors cadre pour un mandat à durée déterminée ou indéterminée.

111. L'engagement à durée déterminée, de même que le mandat à durée déterminée, ne peuvent être supérieurs à cinq ans et ne peuvent comporter une clause de tacite reconduction.

112. La durée de l'engagement d'une personne, la durée du mandat comme hors cadre et la détermination de certaines conditions de travail pendant la durée du mandat sont prévus dans un contrat écrit entre la personne et la commission scolaire.

Dans le cas de l'engagement d'une personne à durée déterminée, le contrat doit prévoir une stipulation indiquant expressément que, au terme de celui-ci, il est mis fin à l'emploi de la personne.

SECTION 2

RENOUVELLEMENT

113. Lorsque la commission scolaire renouvelle l'engagement ou la nomination d'un hors cadre, elle applique la section 1.

SECTION 3

RÉSILIATION DE MANDAT

114. La résiliation de mandat est la décision de la commission scolaire de mettre fin au mandat d'un hors cadre pendant la durée du mandat.

115. La commission scolaire, qui envisage de résilier le mandat d'un hors cadre, lui fait connaître son intention, lui communique ses motifs et le rencontre afin de rechercher une solution, acceptable aux deux parties. Lors de cette rencontre, le hors cadre, s'il le désire, peut être accompagné d'un représentant de son association.

Si la commission scolaire maintient son orientation de résilier le mandat du hors cadre, elle doit prévoir un délai de dix jours entre le moment de la rencontre précisée au présent article et celui de la prise de décision par le conseil des commissaires.

116. La commission scolaire qui décide de résilier le mandat du hors cadre l'avise par écrit et indique les motifs à l'appui de sa décision. Elle applique, à la date d'entrée en vigueur de la résiliation de son mandat, l'une des mesures suivantes :

1^o affectation du directeur général ou du directeur général adjoint respectivement à un emploi de directeur général adjoint ou de conseiller cadre à la commission scolaire;

2^o affectation du hors cadre à un emploi d'administrateur à l'exclusion des emplois de gérance, compatible avec sa compétence et disponible à la commission scolaire, ou de cadre d'établissement;

3^o affectation du hors cadre à un poste de conseiller cadre jusqu'au moment de son affectation selon le paragraphe 1^o ou 2^o du présent article;

4^o à la suite d'une demande du hors cadre, acceptée par la commission scolaire, affectation de celui-ci à un poste de professionnel ou d'enseignant;

5^o à la suite de la démission du hors cadre, attribution d'une indemnité de départ égale à un mois de traitement par année de service à l'emploi de la commission scolaire. L'indemnité de départ ne peut être supérieure à douze mois de traitement ni inférieure à trois mois de traitement, sous réserve des dispositions suivantes:

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

b) l'indemnité de départ ne s'applique pas à un hors cadre qui est admissible à une pension correspondant à 70 % de son traitement admissible moyen;

c) lorsque le hors cadre est à moins d'une année de l'admissibilité à une pension correspondant à 70 % de son traitement admissible moyen, l'indemnité de départ ne peut excéder le nombre de mois qui reste à écouler pour cette admissibilité;

d) l'indemnité de départ cesse lorsque le hors cadre est engagé par un organisme du secteur public ou parapublic;

e) le hors cadre qui a déjà reçu une indemnité de départ, à titre de hors cadre ou de cadre, ne peut recevoir que l'excédant entre le montant de la prime déjà reçue et le montant de la nouvelle prime.

Lorsqu'il y a résiliation avant le terme de l'engagement à durée déterminée, l'affectation du hors cadre est faite pour la période restante de cet engagement.

117. L'indemnité de départ peut être transformée en congé avec traitement, à la suite d'une demande du hors cadre acceptée par la commission scolaire. Dans ce cas, le hors cadre a droit aux avantages mentionnés dans le

présent règlement, à l'exception de l'assurance salaire, des primes concernant les disparités régionales et des droits parentaux, pourvu que ces avantages soient compatibles avec la nature du congé.

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

118. Les dispositions suivantes s'appliquent au hors cadre affecté à un autre poste selon l'article 116:

1^o sauf pour des motifs justes et suffisants, la commission scolaire applique le mécanisme de réajustement de traitement mentionné aux articles 36 à 40;

2^o les dispositions relatives aux jours de congé de maladie mentionnées aux articles 95 à 100 continuent à s'appliquer au hors cadre affecté à un poste de professionnel ou d'enseignant.

SECTION 4 FIN DE MANDAT

119. La fin de mandat est le moment où arrive à terme le mandat d'un hors cadre établi pour une période déterminée.

120. Lorsque le mandat à durée déterminée du hors cadre engagé pour une durée indéterminée arrive à échéance, la commission scolaire l'avise par écrit, au moins 60 jours à l'avance de la mesure qu'elle entend appliquer soit:

1^o renouveler son mandat;

2^o ne pas renouveler son mandat et, s'il a complété deux années de service continu, appliquer l'une ou l'autre des mesures 1 à 5 de l'article 116;

3^o ne pas renouveler son mandat et, s'il n'a pas complété deux années de service continu, elle affecte le hors cadre selon l'une ou l'autre des mesures 1 à 4 de l'article 116 ou, elle met fin à l'emploi du hors cadre.

4^o Les paragraphes 2^o et 3^o ne s'appliquent pas au hors cadre engagé pour une durée déterminée lorsque le mandat du hors cadre n'est pas renouvelé et,

si le mandat du hors cadre arrive à terme au même moment que son engagement, la commission scolaire met fin à l'emploi si cela est prévu au contrat;

si l'échéance du mandat arrive avant le terme de l'engagement, la commission scolaire affecte le hors cadre pour la période restante à l'engagement, selon l'une ou l'autre des mesures 1 à 4 de l'article 116.

121. Les dispositions des paragraphes 1 et 2 de l'article 118 s'appliquent au hors cadre affecté à un autre poste selon l'article 120.

SECTION 5 CONGÉDIEMENT

122. Le congédiement est la décision de la commission scolaire de rompre, pour cause, le lien d'emploi d'un hors cadre.

123. La commission scolaire qui envisage de congédier un hors cadre lui fait connaître son intention, lui communique ses motifs et le rencontre afin de rechercher une solution, acceptable aux deux parties. Lors de cette rencontre, le hors cadre, s'il le désire, peut être accompagné d'un représentant de son association.

Si la commission scolaire maintient son orientation de congédier le hors cadre, elle doit prévoir un délai de dix jours entre le moment de la rencontre précisée au présent article et celui de la prise de décision par le conseil des commissaires.

124. La commission scolaire qui décide de congédier le hors cadre l'avise par écrit et indique les motifs à l'appui de sa décision.

SECTION 6 RENONCIATION AU MANDAT

125. La renonciation au mandat est la décision du hors cadre, acceptée par la commission scolaire, de mettre fin à son mandat de hors cadre pendant la durée de celui-ci, sans rompre le lien d'emploi. Dans ce cas, les paragraphes 1 à 4 de l'article 116 s'appliquent.

SECTION 7 DÉMISSION

126. La démission est la décision du hors cadre de rompre son lien d'emploi.

127. Lorsqu'un hors cadre démissionne, il en avise la commission scolaire par écrit, au moins soixante jours avant la date effective de la démission. Il a droit à une indemnité de départ égale à un mois de traitement par année de service à l'emploi de la commission scolaire jusqu'à concurrence de six mois, à la condition d'avoir complété deux ans de service continu comme hors cadre. Cependant :

a) l'indemnité de départ ne s'applique pas à un hors cadre qui est admissible à une pension correspondant à 70 % de son traitement admissible moyen ;

b) l'indemnité de départ cesse lorsque le hors cadre est engagé par un organisme du secteur public ou parapublic ;

c) lorsque le hors cadre a déjà reçu une indemnité de départ, à titre de hors cadre ou de cadre, il ne peut recevoir que l'excédant entre le montant de la prime déjà reçue et le montant de la nouvelle prime.

128. Les autres modalités d'application de la démission sont convenues entre le hors cadre et la commission scolaire.

SECTION 8 SUSPENSION

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

CHAPITRE 7 DROIT D'APPEL

130. Dans ce chapitre, on entend par :

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

131. Le présent chapitre s'applique s'il y a plainte d'un hors cadre portant sur l'application ou l'interprétation des dispositions du présent règlement ou lors d'une suspension, d'un congédiement, d'une résiliation de mandat ou d'une fin de mandat.

Cependant, malgré ce qui précède, sont exclues les dispositions suivantes :

1° le 2^e alinéa de l'article 3 concernant les conditions de travail non prévues dans le présent règlement ;

2° au chapitre 6, les motifs à l'appui d'une résiliation de mandat ou d'une fin de mandat ;

3° l'annexe 1 concernant la définition des emplois et les qualifications minimales ;

4° l'article 1 de l'annexe 4 concernant la décision de la commission scolaire de ne pas accorder une demande de retraite progressive ;

5° l'article 1 de l'annexe 6 concernant la décision de la commission scolaire de ne pas accorder une demande de congé sabbatique à traitement différé;

6° une suspension, un congédiement, une résiliation de mandat ou une fin de mandat d'un hors cadre qui est en période probatoire.

Toutefois, lorsque le hors cadre provient d'une autre commission scolaire, le droit d'appel à l'encontre d'une suspension ou d'un congédiement s'applique pendant sa période probatoire à la condition qu'il remplisse l'une ou l'autre des deux conditions suivantes à la date de son entrée en fonction à la nouvelle commission scolaire :

— avoir réussi la période probatoire à la commission scolaire précédente;

— avoir terminé deux années de service continu comme hors cadre à la commission scolaire précédente;

7° une fin de mandat d'un hors cadre dont les conditions contractuelles prévoient expressément la rupture du lien d'emploi au terme du mandat.

132. Le hors cadre dispose d'un délai de 60 jours suivant la date de la réception de la décision de la commission scolaire pour soumettre une plainte. À sa demande, la plainte peut être transmise par son association.

Cette plainte, qui en expose les objets, doit être adressée au premier président du comité d'appel, avec copie à la commission scolaire et à la fédération d'employeurs concernée. L'adresse du premier président du comité d'appel est la suivante :

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

133. La plainte est entendue par un comité d'appel composé uniquement d'un président à moins qu'une des parties ne demande qu'elle le soit devant un comité d'appel composé d'un président et d'un représentant de chacune des parties.

134. Dans un délai de vingt jours suivant la date de réception de la plainte, les parties conviennent d'un comité d'appel composé uniquement d'un président ou d'un président et d'un représentant de chacune des parties et, du choix du président du comité. Cette entente est communiquée au premier président du comité d'appel.

À défaut d'entente sur le choix du président du comité d'appel, le premier président du comité d'appel nomme un président à partir d'une liste agréée par le Comité des directeurs généraux.

135. Le président du comité d'appel adresse, dans les meilleurs délais, sa convocation aux parties pour l'étude de la plainte. Lors des auditions, les parties, leurs représentants et le ministère de l'Éducation peuvent intervenir pour présenter les observations qu'ils jugent pertinentes à la plainte.

136. Lorsque la plainte porte sur une question d'application ou d'interprétation, le comité d'appel détermine si la décision de la commission scolaire est conforme aux dispositions du présent règlement.

Lorsque le comité d'appel détermine que cette décision n'est pas conforme aux dispositions du présent règlement, il motive ses conclusions. Il peut modifier la décision de la commission scolaire en tout ou en partie.

La décision du comité d'appel ne peut pas avoir pour effet de modifier les dispositions ou l'étendue du présent règlement.

Lorsque le comité d'appel est composé d'un président et d'un représentant de chacune des parties, la décision du comité d'appel doit être prise unanimement ou majoritairement. Tout membre dissident sur une décision ou une partie de celle-ci peut faire un rapport distinct.

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

137. Lorsque la plainte porte sur une suspension, un congédiement, une résiliation de mandat ou une fin de mandat, le comité d'appel détermine si les raisons qui motivent la décision de la commission scolaire sont justes et suffisantes.

La décision du comité d'appel est transmise aux parties dans les 40 jours ouvrables suivant la date de la dernière journée d'audition. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle soit transmise après l'expiration de ce délai.

Lorsque le comité d'appel juge que les raisons qui motivent la décision de la commission scolaire ne sont pas justes et suffisantes, les parties disposent d'un délai de vingt jours ouvrables suivant la date de la décision du comité d'appel pour trouver une solution satisfaisante.

Si une entente intervient, les parties en informent conjointement le président du comité d'appel.

Si aucune entente n'intervient au terme du délai précisé au 3^e aliéna, le comité d'appel, dans les 20 jours ouvrables suivant la fin de ce délai :

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

2^o peut ordonner à la commission scolaire :

a) de réintégrer le hors cadre et d'appliquer les dispositions suivantes concernant la résiliation de mandat, les articles 116, à l'exception du paragraphe 5, et 118. Dans ce cas, la protection de traitement de l'article 39 peut excéder deux ans et cesse lorsque le traitement protégé est égal ou supérieur au traitement du nouvel emploi ;

ou

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

La décision du comité d'appel est transmise aux parties au plus tard au terme du délai de vingt jours ouvrables précisé au 5^e alinéa du présent article. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle soit transmise après l'expiration de ce délai.

138. Le hors cadre peut refuser de se voir appliquer les dispositions du paragraphe 2^o de l'article 137 dans un délai maximal de 30 jours suivant la date de la réception de la décision du comité d'appel. Dans ce cas, le hors cadre est réputé avoir démissionné et reçoit une indemnité de dédommagement qui s'ajoute à la compensation pour la perte réelle de salaire subie fixée par le comité d'appel.

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

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

La commission scolaire applique la décision du comité d'appel dans les vingt jours ouvrables suivant la date à laquelle elle lui a été transmise.

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

139. Les frais du président du comité d'appel et ses honoraires sont à la charge du ministère de l'Éducation.

Malgré l'alinéa précédent, lors d'une annulation ou d'une remise d'une journée d'audition signifiée, par téléphone ou par écrit, au président du comité d'appel moins de quinze jours ouvrables avant la date fixée, le remboursement des honoraires et, le cas échéant, des frais du président du comité d'appel sont à la charge de la partie ou des parties qui initient la demande, soit l'association de hors cadres ou la commission scolaire intéressée.

140. Lorsque le congédiement, la résiliation de mandat ou la fin de mandat fait l'objet d'une plainte, la participation du hors cadre au régime uniforme d'assurance vie est maintenue. De plus, le hors cadre maintient sa participation au régime obligatoire de base d'assurance accident maladie en versant sa cotisation et la contribution de la commission scolaire à ce régime et, il peut, s'il en fait la demande à la commission scolaire, maintenir sa participation à tous les régimes assurés qu'il détenait, jusqu'à la date de la décision du comité d'appel ou d'un règlement intervenu entre les parties, pour autant qu'une demande écrite en ce sens soit transmise à la compagnie d'assurance, selon les dispositions mentionnées à la police maîtresse. Le hors cadre qui maintient sa participation à tous les régimes assurés maintient également sa participation au régime de rentes de survivants en versant la prime établie selon les dispositions prévues pour ce régime.

À la suite d'une décision favorable du comité d'appel ou d'un règlement intervenu entre les parties, le hors cadre a droit au remboursement de la contribution normalement versée par la commission scolaire pour les régimes assurés et de la prime versée pour le maintien du régime de rentes de survivants, rétroactivement à la date du congédiement ou du bris du lien d'emploi. S'il y a réintégration du hors cadre, toute invalidité totale ayant débuté depuis cette date est alors reconnue.

141. Les délais prévus peuvent être prolongés par entente entre les parties.

CHAPITRE 8 RESPONSABILITÉ CIVILE

142. La commission scolaire prend fait et cause pour le hors cadre relativement à une faute commise dans l'exercice et les limites de ses fonctions. Elle n'exerce contre le hors cadre aucune réclamation, sauf s'il est établi par un jugement définitif qu'il y a eu faute lourde ou intentionnelle de sa part.

CHAPITRE 9 MESURES DE RESSOURCEMENT

SECTION 1 STAGE DANS UN AUTRE MILIEU DE TRAVAIL

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

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

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

SECTION 2 CONGÉ AVEC TRAITEMENT

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

1. avoir complété huit années d'expérience comme hors cadre dans un organisme du secteur public ou parapublic, dont quatre à la commission scolaire;

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

146. Le congé avec traitement est d'une durée maximale de douze mois.

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

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

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

ANNEXE 1 DÉFINITION DES EMPLOIS ET QUALIFICATIONS MINIMALES REQUISES

EMPLOIS DE HORS CADRE

1. Directeur général

L'emploi de directeur général comporte la responsabilité totale de la gestion des activités, des programmes et des ressources de l'organisme pour l'ensemble des unités administratives, des établissements et des champs d'activité ainsi que du suivi de l'exécution des décisions du conseil des commissaires et du comité exécutif, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Cet emploi comporte notamment les responsabilités suivantes :

— Exercer son autorité sur le personnel requis pour le fonctionnement de la commission scolaire.

— Participer aux séances du conseil des commissaires et du comité exécutif, sans droit de vote.

— Diriger le comité consultatif de gestion.

— Participer au comité consultatif des services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, s'il n'a pas désigné un représentant.

Qualifications minimales requises :

— Grade universitaire de deuxième cycle ou de premier cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de trois ans ou occuper un emploi de hors cadre ou de cadre, à l'exception de celui de gérant, dans une commission scolaire.

— Dix années d'expérience pertinente, dont au moins cinq dans un emploi de cadre.

2. Directeur général adjoint

L'emploi de directeur général adjoint comporte l'exercice de toute fonction et de toute tâche définies par le directeur général relativement à l'administration des activités, des programmes et des ressources de la commission scolaire, de même que l'exercice sous son autorité des droits, pouvoirs et obligations délégués par le conseil des commissaires.

Cet emploi peut comporter notamment les responsabilités suivantes :

— Participer à l'élaboration des objectifs et des politiques de la commission scolaire.

— Coordonner l'application des politiques de la commission scolaire en concertation avec les directions d'unités administratives dans des champs d'activité de nature éducative ou administrative.

— Participer au comité consultatif des services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation et d'apprentissage.

Qualifications minimales requises

— Grade universitaire de deuxième cycle ou de premier cycle dans un champ de spécialisation approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de trois ans ou occuper un emploi de hors cadre ou de cadre, à l'exception de celui de gérant, dans une commission scolaire.

CLASSES : nombre d'élèves

Classe I	Classe II	Classe III	Classe IV	Classe V	Classe VI	Classe VII
6 999 et moins	7 000 - 11 999	12 000 - 17 999	18 000 - 24 999	25 000 - 32 999	33 000 - 41 999	42 000 et plus

— Huit années d'expérience pertinente, dont au moins trois dans un emploi de cadre.

3. Conseiller cadre à la direction générale

L'emploi de conseiller cadre à la direction générale comporte l'exercice de toute fonction définie par la direction générale relativement à l'administration de programmes ou d'activités. Cet emploi comporte notamment l'exercice des pouvoirs délégués par le directeur général.

Condition particulière

Cet emploi est réservé au hors cadre visé par les articles 116 et 120.

ANNEXE 2 PLAN DE CLASSIFICATION

PLAN DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE HORS CADRE

EMPLOIS	CLASSIFICATION	CLASSES
Directeur général	HC0	I à VII
Directeur général adjoint	HC1	I à VII
Conseiller cadre à la direction générale	CC	I à VII

ANNEXE 3

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

1. Les échelles de traitement des hors cadres et des hors cadres de la Commission scolaire de Montréal sont présentées aux tableaux ci-dessous.

TABLEAU I

HORS CADRES

Échelles de traitement à compter du 1^{er} avril 2003

Classification	Traitement	Classe I 6 999 et moins	Classe II 7 000 – 11 999	Classe III 12 000 – 17 999	Classe IV 18 000 – 24 999	Classe V 25 000 – 32 999	Classe VI 33 000 – 41 999	Classe VII 42 000 et plus
HC0	Maximum	104 616	110 742	117 228	124 092	131 072	135 006	139 053
	Minimum	83 634	88 530	93 707	99 196	104 777	107 923	111 160
HC1	Maximum	93 835	96 674	98 735	103 060	105 120	110 184	112 388
	Minimum	73 283	74 447	76 031	79 365	80 949	84 851	86 539
CC	Maximum	80 856	82 471	84 122	85 808	87 524	89 274	91 059
	Minimum	62 431	63 566	64 787	66 027	67 103	68 446	69 815

TABLEAU II

HORS CADRES (Commission scolaire de Montréal)

Échelles de traitement à compter du 1^{er} avril 2003

CLASSIFICATION	TRAITEMENT	CLASSE SPÉCIALE
HC0	Maximum	147 195
	Minimum	117 662
HC1	Maximum	123 875
	Minimum	95 379

ANNEXE 4

RÉGIME DE RETRAITE PROGRESSIVE

SECTION 1

APPLICATION

1. L'octroi de la retraite progressive résulte d'une demande du hors cadre acceptée par la commission scolaire.

2. Le régime de retraite progressive s'applique au hors cadre qui satisfait aux conditions suivantes :

1^o être participant au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics, au régime de retraite des enseignants, au régime de retraite des fonctionnaires ou au régime de retraite du personnel d'encadrement ;

2^o avoir une attestation de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances précisant qu'il aura droit à une pension à la fin de l'entente ; cette attestation doit être fournie à la commission scolaire au moment de la demande écrite du hors cadre concernant la retraite progressive ;

3^o avoir conclu une entente écrite avec la commission scolaire.

SECTION 2

CONTENU DE L'ENTENTE

3. L'entente écrite conclue entre le hors cadre et la commission scolaire doit être conforme aux dispositions des lois et des règlements concernant la mise à la retraite de façon progressive, aux dispositions de la présente annexe, et doit comprendre les éléments suivants :

1^o la durée de la retraite progressive, laquelle peut varier de un an à cinq ans ;

2^o la proportion du temps travaillé pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par la retraite progressive, laquelle ne peut être inférieure à 40 % du temps travaillé du hors cadre régulier à plein temps.

Aux fins du présent paragraphe, par parties d'années civiles, il faut comprendre la portion de l'année civile au cours de laquelle débute la retraite progressive du hors cadre ainsi que celle au cours de laquelle elle se termine ;

3° l'aménagement du temps travaillé;

4° l'engagement du hors cadre à prendre sa retraite au terme de la retraite progressive, sous réserve des articles 11 et 12 de la présente annexe.

SECTION 3 AUTRES MODALITÉS

4. Sous réserve des dispositions de la présente annexe, pendant la durée de la retraite progressive, les dispositions décrites au présent règlement, ajustées au prorata du temps travaillé selon l'entente, s'appliquent au hors cadre.

5. Le traitement du hors cadre qui opte pour la retraite progressive est versé pendant toute l'année ou partie d'année civile au prorata du temps travaillé précisé pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par l'entente.

6. Aux fins du régime de retraite du hors cadre, les dispositions suivantes s'appliquent pendant la durée de la retraite progressive:

1° le traitement admissible des années ou parties d'années visées par la retraite progressive comprend le traitement et, le cas échéant, le montant forfaitaire relié à l'application du mécanisme de réajustement de traitement que le hors cadre aurait reçus ou, pour la période à l'égard de laquelle l'assurance salaire s'applique, aurait eu droit de recevoir s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive;

2° le service crédité est celui qui aurait été crédité si le hors cadre ne s'était pas prévalu de la retraite progressive;

3° les cotisations du hors cadre à son régime de retraite sont celles qu'il aurait versées s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive;

4° si le hors cadre devient invalide, pour la période de la 4^e semaine à la 104^e semaine d'invalidité totale, l'exonération des cotisations à son régime de retraite est celle à laquelle le hors cadre aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive.

7. Aux fins des régimes d'assurance, les dispositions suivantes s'appliquent pendant la durée de la retraite progressive:

1° à l'exception de l'assurance salaire de courte durée, les protections des régimes d'assurance sont celles auxquelles le hors cadre aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive.

Quant à l'assurance salaire de courte durée, elle s'applique selon la proportion du temps travaillé précisée pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par l'entente. Les bénéfices monétaires de ce régime sont versés pendant toute la durée de l'invalidité totale sans dépasser la fin de l'entente;

2° les primes du hors cadre et de la commission scolaire aux régimes d'assurance sont celles qui auraient été applicables si le hors cadre ne s'était pas prévalu de la retraite progressive.

8. Pendant la durée de la retraite progressive, le hors cadre peut utiliser les jours de congé de maladie à son crédit pour se dispenser en tout ou en partie de sa prestation de travail précisée à l'entente. Dans ce cas, les modalités d'utilisation des jours de congé de maladie sont celles précisées aux articles 95 à 100 de ce règlement.

9. Aux fins du calcul du crédit de vacances, chacune des années ou parties d'années de la retraite progressive constitue du service continu.

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

De plus, dans le cas où les années ou parties d'années de service créditées au hors cadre seraient inférieures à celles estimées par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances, l'entente est prolongée jusqu'à la date où les années ou parties d'années de service créditées au hors cadre correspondent à l'estimation qui a été faite par la Commission.

11. Pendant la durée de la retraite progressive, lorsque le hors cadre démissionne et est engagé par une autre commission scolaire ou un autre organisme du secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux ou de la fonction publique, l'entente prend fin à moins que le nouvel employeur accepte de maintenir l'entente et que la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances en approuve le maintien.

12. Lorsque l'entente devient nulle ou prend fin en raison d'une circonstance précisée à l'article précédent ou en raison d'autres circonstances mentionnées à la section IX.1, chapitre I du Règlement d'application de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (L.R.Q., c. R-10, a.134, paragraphe 11.2°), au chapitre V.1 du Règlement d'application de la Loi sur le régime de retraite des enseignants (L.R.Q., c. R-11, a.73, paragraphe 4.3°) ou au chapitre VIII.1 du Règlement d'application de la Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires (L.R.Q.,

c. R-12, a.109, paragraphe 8.1.2^o), le traitement admissible, le service crédité et les cotisations aux fins du régime de retraite sont déterminés, pour chacune des circonstances, de la manière établie par ces règlements.

13. Le hors cadre ne peut se prévaloir qu'une seule fois du régime de retraite progressive.

ANNEXE 5

DROITS PARENTAUX

1. La présente annexe ne peut avoir pour effet de conférer à un ou une hors cadre un avantage, monétaire ou non, dont il ou elle n'aurait pas bénéficié en demeurant au travail.

Aux fins de la présente annexe, on entend par conjoints ou conjointes les personnes :

1^o qui sont liées par un mariage ou une union civile et cohabitent ; ou

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

3^o 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 conjoint ou conjointe de même que la séparation de fait depuis plus de 3 mois pour les personnes mariées et celles qui vivent maritalement.

2. Les indemnités du congé de maternité mentionnées à la section 1 sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas ci-dessous, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-emploi ne prévoit rien.

3. Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul ou une seule des deux conjoints, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint ou conjointe est également employé d'un organisme du secteur public ou parapublic.

4. La commission scolaire ne rembourse pas à la hors cadre les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Développement des ressources humaines Canada (DRHC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.R.C., 1996, c. 23).

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

SECTION 1

CONGÉ DE MATERNITÉ

6. Le congé de maternité pour la hors cadre enceinte est d'une durée de vingt semaines qui, sous réserve de l'article 11 de la présente annexe, doivent être consécutives.

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

7. La hors cadre qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement mentionné à la présente annexe a aussi droit à ce congé de maternité et aux bénéfices qui y sont rattachés.

8. La hors cadre qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

9. Le ou la hors cadre dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des 20 semaines de congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

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

11. Lorsque la hors cadre est suffisamment rétablie 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 hors cadre dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze jours de sa naissance a également ce droit.

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

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

La hors cadre 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 hors cadre ne reçoit ni indemnité ni traitement. Toutefois, elle a droit aux avantages précisés à l'article 42 de la présente annexe pourvu qu'elle y ait normalement droit.

13. La commission scolaire doit faire parvenir à la hors cadre, au cours de la 4^e semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé.

La hors cadre, à qui la commission scolaire 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 4.

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

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

§1. Cas admissibles à l'assurance-emploi

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

1^o Pour chacune des semaines du délai de carence précisé au régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire de base.

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

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

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

Lorsque la hors cadre travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre 93 % du traitement de base versé par la commission scolaire et le pourcentage des prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la hors 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 hors cadre continue de recevoir l'indemnité complémentaire sans tenir compte de la réduction effectuée par DRHC comme si la hors cadre avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

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

16. La hors cadre absente accumule du service aux fins de son admissibilité à l'indemnité de maternité si son absence est autorisée, notamment pour invalidité totale, et comporte une prestation ou une rémunération.

17. Aux fins de la présente section, on entend par traitement hebdomadaire de base, le traitement régulier de la hors cadre et les montants forfaitaires liés à l'annualité ou au mécanisme de réajustement de traitement, répartis sur une base hebdomadaire.

18. La commission scolaire ne peut, par l'indemnité qu'elle verse à la hors cadre en congé de maternité, compenser la diminution des prestations d'assurance-emploi attribuable au traitement gagné chez un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, la commission scolaire effectue cette compensation si la hors cadre démontre que le traitement gagné chez un autre employeur est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la hors cadre démontre qu'une partie seulement du traitement versé par cet autre employeur est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le traitement habituel déterminé par l'alinéa précédent doit, à la demande de la hors cadre, produire cette lettre.

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

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

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

22. Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des organismes du secteur public ou 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 (GRICS) ainsi que tout autre organisme dont le nom paraît 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 6 et 24 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la hors cadre a satisfait cette exigence auprès de l'un des employeurs mentionnés à l'alinéa précédent.

23. La hors cadre peut reporter au maximum quatre semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit la commission scolaire de la date du report.

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

24. La hors cadre exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi ou déclarée non admissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois, la hors 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 requis au cours de sa période de référence déterminée par le régime d'assurance-emploi.

SECTION 2 CONGÉ DE PATERNITÉ

25. Le hors 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 hors 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^e semaine précédant la date prévue d'accouchement. Ce congé payé peut être discontinu mais doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 15^e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Un des cinq jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

SECTION 3 CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ SANS TRAITEMENT EN VUE D'UNE ADOPTION

26. Le congé, lors de l'adoption d'un enfant, pourvu que le conjoint ou la conjointe n'en bénéficie pas également, est d'une durée maximale de dix semaines consécutives. Le 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.

27. Le congé, lors de l'adoption légale d'un enfant, pour le ou la hors cadre qui ne bénéficie pas d'un congé pour adoption mentionné à l'article 26, 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 son conjoint ou sa conjointe, le ou la hors cadre n'a droit qu'à un congé sans traitement d'une durée maximale de deux jours ouvrables.

28. Pour chaque semaine de congé précisée à l'article 26 de la présente annexe, le ou la hors cadre reçoit une indemnité égale au traitement qu'il ou qu'elle aurait reçu en étant au travail.

29. Le ou la hors 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.

30. Le ou la hors cadre qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à la commission scolaire, 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 29 de la présente annexe. Durant ce congé, le ou la hors cadre bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans traitement prévus à la présente annexe.

31. Les articles 26 à 30 de la présente annexe ne s'appliquent pas au ou à la hors cadre qui adopte l'enfant de son conjoint ou sa conjointe.

32. Le congé pour adoption mentionné à l'article 26 de la présente annexe 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 dix semaines consécutives et si le ou la hors cadre en décide ainsi lors de sa demande prévue à l'article 30.

Toutefois, si à la suite de ce congé en vue d'une adoption, pour lequel le ou la hors cadre a reçu l'indemnité versée en vertu de l'article 28, il n'en résulte pas une adoption, le ou la hors cadre est alors réputé avoir été en congé sans traitement et il ou elle rembourse cette indemnité à la commission scolaire.

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

SECTION 4 CONGÉ SANS TRAITEMENT

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

Le ou la hors 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.

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

34. Le ou la hors cadre qui ne se prévaut pas du congé précisé à l'article 33 de la présente annexe peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'au plus 52 semaines continues qui commence au moment déterminé par le ou la hors cadre et se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié. Toutefois, cet alinéa ne s'applique pas au ou à la hors cadre qui adopte l'enfant de son ou sa conjointe.

Le ou la hors 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.

35. Un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un an est accordé au ou à la hors 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.

36. Le ou la hors 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 son conjoint ou sa conjointe 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 jours de congé de maladie du ou de la hors cadre et, à défaut de tels congés, ces absences sont sans traitement.

37. Sous réserve des articles 33 et 34 de la présente annexe, le ou la hors cadre qui s'absente sans traitement pour prolonger un congé mentionné à la présente annexe doit s'entendre au préalable avec la commission scolaire sur les modalités de son absence et de son retour éventuel à un poste.

Malgré le premier alinéa, au retour d'un congé sans traitement n'excédant pas douze semaines, le ou la hors cadre reprend l'emploi qu'il ou qu'elle aurait eu en étant au travail.

SECTION 5 AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX ET RETRAIT PRÉVENTIF

38. La hors cadre a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

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

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

3° pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

39. Dans le cas des visites prévues au paragraphe 3° de l'article 38 de la présente annexe, la hors cadre bénéficie d'un congé spécial avec traitement jusqu'à concurrence de quatre jours, qui peuvent être pris par demi-journées.

40. Durant les congés spéciaux accordés en vertu de la présente section, la hors cadre bénéficie des avantages mentionnés aux articles 42 et 45 de la présente annexe.

Malgré le paragraphe 1° de l'article 42 de la présente annexe, la hors cadre visée par l'article 38 de la présente annexe peut également se prévaloir des bénéfices du régime d'assurance salaire. Cependant, dans le cas du paragraphe 3° de l'article 38 de cette même annexe, la hors cadre doit d'abord avoir épuisé les quatre jours précisés à l'article 39 de cette annexe avant de bénéficier du régime de base d'assurance salaire.

41. La hors cadre qui bénéficie d'un retrait préventif en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c. S-2.1) bénéficie également des avantages mentionnés aux articles 23 et 42 de la présente annexe dans la mesure où elle y a normalement droit et elle peut subséquemment se prévaloir de la disposition précisée à l'article 44 de cette annexe.

SECTION 6 AUTRES DISPOSITIONS

42. Durant un congé de maternité et les prolongations prévues à l'article 12 ou un congé pour adoption de 10 semaines, le ou la hors cadre bénéficie, pourvu qu'il ou qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

1° régimes d'assurance, sauf les bénéfiques liés au régime d'assurance salaire. Toutefois, dans le cas d'un congé de maternité, la commission scolaire défraie la totalité des primes des régimes obligatoires de base et la hors cadre est exonérée du paiement des primes selon les dispositions précisées à la police maîtresse des régimes d'assurance ;

2° accumulation de vacances ;

3° accumulation de l'expérience et du service continu ;

4° primes pour disparités régionales.

Malgré le paragraphe 4°, l'indemnité applicable dans le cas d'un congé de maternité ne peut excéder 93 % de la somme constituée par le traitement hebdomadaire de base et la prime pour disparités régionales de la hors cadre.

43. Au cours d'un congé sans traitement conformément à la présente annexe, le ou la hors cadre conserve son expérience, et son service continu n'est pas interrompu. Les régimes d'assurance, selon les dispositions précisées à l'article 43 du règlement, s'appliquent au ou à la hors cadre.

44. Les modalités d'un congé de maternité, d'un congé de paternité, d'un congé pour adoption ou d'un congé sans traitement en vue d'une adoption font l'objet d'une entente préalable entre la commission scolaire et le ou la hors cadre.

45. Au retour du congé de maternité, d'un congé pour adoption ou d'un congé en vue d'une adoption, le ou la hors cadre reprend l'emploi qu'il ou qu'elle aurait eu en étant au travail.

ANNEXE 6 RÉGIME DE CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

1. L'octroi d'un congé sabbatique à traitement différé est du ressort exclusif de la commission scolaire ; cependant, dans le cas d'un refus, la commission scolaire fournit les raisons de ce refus au hors cadre qui en fait la demande.

2. La commission scolaire maintient sa cotisation au régime de rentes du Québec, au régime d'assurance maladie du Québec, au régime d'assurance collective et au régime de santé et sécurité au travail pendant la période du congé sabbatique du hors cadre.

La cotisation de la commission scolaire et du hors cadre à l'assurance-emploi ne s'applique pas pendant la période du congé sabbatique du hors cadre.

3. Le remplacement du hors cadre en congé sabbatique doit être favorisé, mais n'est pas obligatoire; toutefois, le remplacement doit s'effectuer, le cas échéant, sur une base temporaire.

4. Le hors cadre doit revenir au travail, après son congé sabbatique, pour une période dont la durée est égale à celle de son congé. Ce retour peut s'effectuer pendant la période du contrat ou après le terme de celui-ci.

5. Le hors cadre qui bénéficie de l'assurance salaire ou qui est en congé sans traitement ne peut se prévaloir des présentes dispositions qu'à la date de son retour au travail.

6. Les dispositions des régimes de retraite concernant le congé sabbatique à traitement différé sont précisées aux articles 192 à 197 de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (L.R.Q., c. R-10).

SECTION 1 DURÉE DU CONTRAT

7. Les dispositions de la présente annexe peuvent s'appliquer à un hors cadre pour une période de 2 ans, de 3 ans, de 4 ans ou de 5 ans, ci-après appelée « le contrat ».

SECTION 2 DURÉE DU CONGÉ SABBATIQUE, POURCENTAGE DU SALAIRE ET PRESTATION DE TRAVAIL

8. La durée du congé sabbatique ainsi que le pourcentage du salaire applicable selon la durée du contrat, sont présentés au tableau suivant :

Durée du congé	Pourcentage du salaire selon la durée du contrat			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00	83,33	87,50	90,00
7 mois	70,83	80,56	85,42	88,33
8 mois	66,67	77,78	83,33	86,67
9 mois	S.O.	75,00	81,25	85,00
10 mois	S.O.	72,22	79,17	83,33
11 mois	S.O.	69,44	77,08	81,67
12 mois	S.O.	66,67	75,00	80,00

9. Malgré toute disposition à l'effet contraire, en raison des avantages et des conditions dont le hors cadre bénéficie pendant le contrat, la durée du congé doit être d'au moins six mois consécutifs et le congé ne peut être interrompu, pour quelque raison que ce soit, et ce, quelle que soit sa durée.

10. Malgré toute disposition à l'effet contraire, en raison des avantages et des conditions dont le hors cadre bénéficie pendant le contrat, le congé sabbatique doit débiter au plus tard six ans après la date où le salaire du hors cadre commence à être différé.

11. Sauf pour la durée du congé sabbatique, la prestation de travail du hors cadre pour la période du contrat n'est pas modifiée.

12. À son retour du congé sabbatique, le hors cadre est réintégré à son poste.

SECTION 3 DROITS ET AVANTAGES

13. Sous réserve des dispositions de la présente annexe, pendant la durée du contrat, le hors cadre a droit aux dispositions précisées au présent règlement pourvu que ces dispositions soient compatibles avec la nature du congé.

14. Pendant le congé sabbatique, le hors cadre n'a droit à aucune des primes ni aucun des suppléments précisés au présent règlement. Pendant chacune des autres années du contrat, le hors cadre a droit, le cas échéant, à la totalité des primes et des suppléments applicables.

15. Aux fins de la présente annexe, le salaire du hors cadre comprend le traitement et, s'il y a lieu, les montants forfaitaires reliés à la révision du traitement ou à l'application du mécanisme de réajustement du traitement.

16. Le présent régime n'a pas pour objet de verser des prestations au moment de la retraite ni de différer de l'impôt. De plus, pendant son congé sabbatique, le hors cadre ne peut recevoir aucune autre rémunération de la commission scolaire, d'une personne ou d'une société avec qui la commission scolaire a un lien de dépendance au sens de la législation fiscale, que le montant qui correspond au pourcentage de son salaire pour la durée du contrat.

17. Aux fins des régimes d'assurance, le salaire assurable pendant la durée du contrat est celui que le hors cadre recevrait s'il ne s'était pas prévalu du congé sabbatique à traitement différé, et la prime du hors cadre est calculée en fonction de ce salaire.

18. Aux fins du calcul du crédit de vacances, chacune des années du contrat est considérée comme une année de service continu.

19. Les vacances réputées utilisées pendant le congé sabbatique sont proportionnelles à la durée du congé.

20. Chacune des années visées par le contrat est considérée comme une année de service aux fins du régime de retraite.

SECTION 4 INVALIDITÉ TOTALE

21. Les dispositions ci-dessous s'appliquent dans le cas d'une invalidité survenant au cours de la période de participation au contrat :

1^o si l'invalidité totale survient au cours du congé sabbatique :

L'invalidité totale est présumée ne pas avoir cours durant le congé sabbatique et elle est considérée comme débutant le jour du retour au travail du hors cadre.

Le hors cadre a droit, durant son congé sabbatique, au salaire déterminé selon l'article 8. À compter de la date de son retour au travail, s'il est encore invalide, la prestation d'assurance salaire s'applique en tenant compte du pourcentage précisé à l'article 8 tant que dure le contrat ;

2^o si l'invalidité totale survient après que le congé sabbatique a été pris :

La participation au contrat se poursuit et la prestation d'assurance salaire s'applique en tenant compte du pourcentage précisé à l'article 8 tant que dure le contrat ;

3^o si l'invalidité totale survient avant que le congé sabbatique n'ait été pris et qu'elle se termine avant le début du congé sabbatique :

La participation au contrat se poursuit et la prestation d'assurance salaire s'applique en tenant compte du pourcentage précisé à l'article 8 ;

4^o si l'invalidité totale survient avant que le congé sabbatique n'ait été pris et qu'elle se poursuit jusqu'au moment où le congé sabbatique a été planifié, le hors cadre peut se prévaloir de l'un des deux choix suivants :

a) il peut continuer sa participation au contrat de congé sabbatique et reporter le congé à la date de son retour au travail ou à l'année scolaire suivante, selon l'entente convenue entre la commission scolaire et le hors cadre ;

b) il peut mettre un terme à sa participation au contrat. Dans ce cas, la commission scolaire rembourse au hors cadre, au cours de la première année d'imposition suivant la fin du contrat, la totalité des montants de salaire différés, et ce, sans intérêt ;

5^o si l'invalidité totale dure plus de deux ans, la participation au contrat cesse et :

a) si le hors cadre a déjà pris son congé sabbatique, la commission scolaire n'effectue aucune réclamation d'argent pour le salaire versé ;

b) si le hors cadre n'a pas déjà pris son congé sabbatique, la commission scolaire rembourse au hors cadre, au cours de la première année d'imposition suivant la fin du contrat, la totalité des montants de salaire différés, et ce, sans intérêt.

SECTION 5 DÉMISSION, RETRAITE OU DÉSISTEMENT

22. Advenant la démission, la retraite ou le désistement du hors cadre pendant la durée du contrat, celui-ci prend fin à la date de l'événement et les dispositions ci-dessous s'appliquent :

1^o si le congé sabbatique a été pris, le hors cadre rembourse le montant qui correspond à la différence entre le salaire reçu au cours du congé sabbatique et le total des montants de salaire différés, et ce, sans intérêt. Dans ce cas, la commission scolaire et le hors cadre peuvent convenir des modalités de remboursement ;

2^o si le congé sabbatique n'a pas été pris, la commission scolaire rembourse au hors cadre, au cours de la première année d'imposition suivant la fin du contrat, la totalité des montants de salaire différés, et ce, sans intérêt ;

3^o si le congé sabbatique est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante :

On soustrait du montant reçu par le hors cadre durant le congé le total des montants de salaire différés ; si le solde est négatif, la commission scolaire rembourse ce solde au hors cadre au cours de la première année d'imposition suivant la fin du contrat ; si le solde est positif, le hors cadre rembourse ce solde à la commission scolaire. Dans ce dernier cas, la commission scolaire et le hors cadre peuvent convenir des modalités de remboursement.

Le présent paragraphe ne s'applique pas au cas de désistement, lequel n'est pas permis pendant le congé sabbatique.

Malgré les dispositions du présent article, le hors cadre qui, à la suite de sa démission, est engagé comme hors cadre dans une autre commission scolaire continue sa participation au présent contrat, à la condition qu'il en fasse la demande et qu'elle soit acceptée par la commission scolaire qui l'engage.

SECTION 6 DÉCÈS

23. Advenant le décès du hors cadre pendant la durée du contrat, celui-ci prend fin à la date de l'événement et les dispositions mentionnées à l'article 22 s'appliquent. Toutefois, la commission scolaire n'effectue aucune réclamation d'argent, si le hors cadre doit rembourser la commission scolaire, en application des paragraphes 1^o ou 3^o dudit article.

SECTION 7 CONGÉ SANS TRAITEMENT

24. Pendant la période de participation au contrat, le hors cadre a droit aux congés sans traitement selon la politique en vigueur à la commission scolaire. Dans ce cas, la durée du contrat est prolongée selon la durée du congé.

La durée totale d'une ou des absences sans traitement ne peut excéder douze mois.

Lorsque la durée totale d'une ou des absences sans traitement est supérieure à douze mois, le contrat prend fin à la date qui excède la période permise et les dispositions précisées à l'article 22 s'appliquent.

SECTION 8 CONGÉ DE MATERNITÉ OU CONGÉ POUR ADOPTION

25. Lorsque le hors cadre obtient un congé de maternité (vingt semaines) ou lorsque la ou le hors cadre obtient un congé pour adoption (dix semaines) pendant la période de participation au contrat, cette participation est suspendue pour la durée du congé et la période du contrat est alors prolongée d'autant.

Toutefois, lorsque le congé de maternité ou le congé pour adoption survient avant le congé sabbatique, le ou la hors cadre peut mettre fin au contrat et les dispositions mentionnées au paragraphe 2^o de l'article 22 s'appliquent.

SECTION 9 CONGÉDIEMENT

26. Advenant le congédiement du hors cadre, le contrat prend fin. Les dispositions mentionnées à l'article 22 s'appliquent.

ANNEXE 7 PRÉRETRAITE GRADUELLE

1. La préretraite graduelle s'adresse au hors cadre qui, pour une période précédant immédiatement sa retraite, désire que sa semaine de travail soit réduite par l'utilisation des jours de congé de maladie à son crédit, conformément aux articles 108 à 112 de ce règlement.

Dans un tel cas, la semaine de travail réduite ne peut être inférieure à 40 % de la durée de la semaine normale du hors cadre régulier à temps plein.

2. L'octroi d'une préretraite graduelle est sujet à une entente écrite préalable entre le hors cadre et sa commission scolaire, qui tient compte des besoins de la commission scolaire. Cette entente précise les modalités de la préretraite graduelle, dont sa durée, le pourcentage du temps travaillé et son aménagement.

3. Le hors cadre qui opte pour une préretraite graduelle bénéficie du régime d'assurance salaire de courte durée sur la base du temps effectivement travaillé précisé à l'entente.

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

ANNEXE 8 PLAN DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE HORS CADRES DE LA COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL

PLAN DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE HORS CADRES

EMPLOIS	CLASSIFICATION	CLASSES
Directeur général	HC0	Spéciale
Directeur général adjoint	HC1	Spéciale

ANNEXE 9

RÉGIONS ADMINISTRATIVES ¹

Région administrative du Bas-Saint-Laurent (01)
 Région administrative du Saguenay–Lac-Saint-Jean (02)
 Région administrative de la Capitale-Nationale (03)
 Région administrative de la Mauricie (04)
 Région administrative de l'Estrie (05)
 Région administrative de Montréal (06)
 Région administrative de l'Outaouais (07)
 Région administrative de l'Abitibi-Témiscamingue (08)
 Région administrative de la Côte-Nord (09)
 Région administrative du Nord-du-Québec (10)
 Région administrative de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine (11)
 Région administrative de la Chaudière-Appalaches (12)
 Région administrative de Laval (13)
 Région administrative de Lanaudière (14)
 Région administrative des Laurentides (15)
 Région administrative de la Montérégie (16)
 Région administrative du Centre-du-Québec (17)

ANNEXE 10

PLAN DE CLASSIFICATION ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1^{er} JUILLET 2005

1. Le plan de classification du tableau A prend effet le 1^{er} juillet 2005.

2. L'échelle salariale du tableau B prend effet le 1^{er} juillet 2005.

3. Les règles d'intégration suivantes s'appliquent au 1^{er} juillet 2005 :

a) le hors cadre intègre sa nouvelle échelle de traitement le 1^{er} juillet 2005 ;

b) le traitement du hors cadre ne peut être inférieur au taux minimum de sa nouvelle classe d'emploi ;

c) le traitement du hors cadre est augmenté de 2 % sans toutefois excéder le taux maximum de sa nouvelle classe d'emploi ;

d) le traitement du hors cadre qui, au 30 juin 2005, est supérieur au taux maximum de l'échelle de sa nouvelle classe d'emploi est protégé.

4. Les autres règles et modalités d'intégration seront établies d'ici l'entrée en vigueur du plan de classification.

TABLEAU A
PLAN DE CLASSIFICATION AU 1^{er} JUILLET 2005

TITRE DE L'EMPLOI	CLASSES avril 2003	CSDM	> 24 000 élèves	12 000 - 24 000 élèves	6 000 - 12 000 élèves	< 6000 élèves
DG de commissions scolaires	HC0	17	16	15	13	12
DGA de commissions scolaires	HC1	14	13	12	11	10

¹ Aux fins de l'application de la présente annexe, sont considérées comme une même région administrative :

1^o les régions administratives 01 et 11
 2^o les régions administratives 03 et 12
 3^o les régions administratives 04 et 17
 4^o les régions administratives 08 et 10
 5^o les régions administratives 13, 14 et 15

TABLEAU B
ÉCHELLE DE TRAITEMENT AU 1^{er} JUILLET 2005

CLASSES	TAUX	
	MINIMUM	MAXIMUM
17	110 396	147 195
16	104 289	139 052
15	98 519	131 359
14	93 069	124 092
13	87 920	117 227
12	83 057	110 742
11	78 462	104 616
10	74 122	98 829

43495

Gouvernement du Québec

C.T. 201770, 30 novembre 2004Loi sur l'instruction publique
(L.R.Q., c. I-13.3)

Commissions scolaires
— **Conditions d'emploi des gestionnaires**
— **Modifications**

CONCERNANT le Règlement modifiant le Règlement sur les conditions d'emploi des gestionnaires des commissions scolaires

ATTENDU QUE, en vertu de l'article 451 de la Loi sur l'instruction publique (L.R.Q., c. I-13.3), le ministre de l'Éducation peut avec l'autorisation du Conseil du trésor établir, par règlement dans toutes ou certaines commissions scolaires, la classification des emplois, le nombre maximum de postes pour chaque classe d'emploi, les conditions de travail, la rémunération, les recours et les droits d'appel des membres du personnel qui ne sont pas membres d'une association accréditée au sens du Code du travail (L.R.Q., c. C-27);

ATTENDU QUE le Règlement sur les conditions d'emploi des gestionnaires des commissions scolaires a été adopté par l'arrêté ministériel du 23 septembre 1998;

ATTENDU QUE la Loi sur les règlements (L.R.Q., c. R-18.1) ne s'applique pas au présent règlement;

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 18 novembre 2004, arrêté le Règlement modifiant le Règlement sur les conditions d'emploi des gestionnaires des commissions scolaires;

LE CONSEIL DU TRÉSOR DÉCIDE :

1. D'approuver le Règlement modifiant le Règlement sur les conditions d'emploi des gestionnaires des commissions scolaires, ci-joint;

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

Le greffier du Conseil du trésor,
SERGE MARTINEAU

Règlement modifiant le Règlement sur les conditions d'emploi des gestionnaires des commissions scolaires¹

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

1. L'article 1 du Règlement sur les conditions d'emploi des gestionnaires des commissions scolaires est modifié :

1° Par la suppression de la définition « association de hors cadres »;

2° Par le remplacement de la définition de « cadre » par la suivante : « cadre » : un gestionnaire;

3° Par la suppression dans la définition de « gestionnaire » de « un hors cadre, »;

4° Par la suppression de la définition de « hors cadre ».

2. L'article 4 de ce règlement est modifié :

1° Par la suppression dans le premier alinéa de « des hors cadres, »;

2° Par la suppression au deuxième alinéa de : « le Comité des directeurs généraux pour le groupe des hors cadres; ».

¹ Les dernières modifications au Règlement sur les conditions d'emploi des gestionnaires des commissions scolaires, édicté par l'arrêté ministériel du 23 septembre 1998 (1998, *G.O.* 2, 5498), ont été apportées par l'arrêté ministériel du 14 mai 2004 (2004, *G.O.* 2, 2683). Pour les modifications antérieures, voir le « Tableau des modifications et Index sommaire », Publications du Québec, 2004, à jour au 1^{er} mars 2004.