

Conseil du trésor

Gouvernement du Québec

C.T. 202573, 21 juin 2005

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

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

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

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

ATTENDU QUE le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport a, le 17 juin 2005, arrêté le Règlement déterminant certaines conditions de travail des hors cadres des collèges d'enseignement général et professionnel;

ATTENDU QU'il y a lieu d'approuver ce règlement;

LE CONSEIL DU TRÉSOR DÉCIDE :

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

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

Le greffier du Conseil du trésor,
SERGE MARTINEAU

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

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

TABLE DES MATIÈRES

	Article
CHAPITRE I DÉFINITIONS	1
CHAPITRE II DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET CHAMP D'APPLICATION	
SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES	2
SECTION II CHAMP D'APPLICATION	6
CHAPITRE III CLASSEMENT DES POSTES DE HORS CADRE ET RÉMUNÉRATION	
SECTION I CLASSEMENT DES POSTES DE HORS CADRE	9
SECTION II DÉTERMINATION DU TRAITEMENT	10
SECTION III PRIME DE RÉTENTION ET PRIME POUR DISPARITÉS RÉGIONALES	15
SECTION IV DÉSIGNATION TEMPORAIRE À LA FONCTION DE HORS CADRE	16
SECTION V RÉVISION DU TRAITEMENT	
§V.1 Progression dans les échelles de traitement le 1 ^{er} avril	18
§V.2 Critères applicables à certains hors cadres en invalidité	20

SECTION VI CUMUL TEMPORAIRE DE POSTES	22	CHAPITRE VII VACANCES	65
SECTION VII BONIS AU RENDEMENT	23	CHAPITRE VIII RÉGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE	66
SECTION VIII MONTANTS FORFAITAIRES RELIÉS À LA DÉTERMINATION DU TRAITEMENT	25	SECTION I ASSURANCE SALAIRE DE COURTE DURÉE	75
CHAPITRE IV NOMINATION, RENOUVELLEMENT DU MANDAT ET DESTITUTION DU HORS CADRE		SECTION II RÉGIME UNIFORME D'ASSURANCE VIE	89
SECTION I NOMINATION	27	SECTION III RÉGIME DE RENTES DE SURVIVANTS	91
SECTION II RENOUVELLEMENT DU MANDAT	30	SECTION IV RÉGIMES ASSURÉS AUPRÈS DE L'ASSUREUR	92
SECTION III DESTITUTION		SECTION V RÉADAPTATION	104
<i>§III.1 Résiliation du mandat</i>	37	SECTION VI DISPOSITIONS PARTICULIÈRES	115
<i>§III.2 Congédiement</i>	41	CHAPITRE IX DROITS PARENTAUX	
CHAPITRE V MESURES DE FIN D'EMPLOI		SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES	118
SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES	46	SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ OU POUR ADOPTION	120
SECTION II PRÉRETRAITE	48	SECTION III CONGÉ EN PROLONGATION D'UN CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ OU POUR ADOPTION	152
SECTION III INDEMNITÉ DE DÉPART	51	CHAPITRE X LES CAISSES DE CONGÉS DE MALADIE	
SECTION IV CONGÉ AVEC TRAITEMENT	54	SECTION I ÉTABLISSEMENT ET CERTIFICATION DES CAISSES	154
SECTION V CONSEILLER CADRE	58	SECTION II RÉMBOURSEMENT DES JOURS MONNAYABLES	158
CHAPITRE VI DÉMISSION		SECTION III UTILISATION DES JOURS DE CONGÉS DE MALADIE	161
SECTION I DISPOSITION GÉNÉRALE	61		
SECTION II INDEMNITÉ DE DÉPART PARTICULIÈRE APPLICABLE AUX DIRECTEURS GÉNÉRAUX	62		

CHAPITRE XI RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ OU ANTICIPÉ	166
CHAPITRE XII LA RETRAITE PROGRESSIVE	184
CHAPITRE XIII LA PRÉRÉTRAITE GRADUELLE	200
CHAPITRE XIV DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX DIRECTEURS GÉNÉRAUX	203
SECTION I CONGÉ AVEC TRAITEMENT	204
SECTION II CAISSE DE CONGÉS DE MALADIE	205
SECTION III TRAITEMENT	208
CHAPITRE XV COMITÉS DE RECOURS	209
CHAPITRE XVI DISPOSITIONS PARTICULIÈRES	216
ANNEXE I CLASSEMENT DES POSTES DE HORS CADRE DES COLLÈGES	
SECTION I CLASSES DE TRAITEMENT PAR GROUPES DE COLLÈGES POUR LES POSTES DE DIRECTION GÉNÉRALE DE COLLÈGE ET DE DIRECTION GÉNÉRALE DE COLLÈGE RÉGIONAL	
SECTION II CLASSES DE TRAITEMENT PAR GROUPES DE COLLÈGES POUR LES POSTES DE DIRECTION DES ÉTUDES ET DE DIRECTION DE COLLÈGE CONSTITUANT	
ANNEXE II ÉCHELLES DE TRAITEMENT SELON LE CLASSEMENT DES POSTES DE HORS CADRE	

CHAPITRE I **DÉFINITIONS**

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

« cadre excédentaire » : un hors cadre dont le mandat est résilié ou non renouvelé et qui conserve son lien d'emploi à titre de cadre excédentaire au sens du Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel ;

« collège » : un collège d'enseignement général et professionnel et un collège régional au sens de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (L.R.Q., c. C-29) ;

« conseiller cadre » : un hors cadre dont le mandat est résilié ou non renouvelé et qui conserve son lien d'emploi pour une période déterminée ;

« établissement du secteur de la santé et des services sociaux » : une agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux et un établissement public au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., c. S-4.2) et un conseil de la santé et des services sociaux et un établissement public au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris (L.R.Q., c. S-5) ;

« hors cadre » : un directeur des études, un directeur général de collège, un directeur général de collège régional, un directeur de collège constituant, au sens de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel ;

« ministère » : le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ;

« ministre » : le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport ;

« nomination » : le premier mandat accordé à titre de directeur des études ou à titre de directeur général ;

« organisme des secteurs public et parapublic » : un collège, une commission scolaire, un établissement du secteur de la santé et des services sociaux, un ministère du gouvernement du Québec ou un organisme dont les employés sont assujettis à la Loi sur la fonction publique ;

«résiliation de mandat»: l'annulation par le collège d'un mandat avant son terme;

«secteurs public et parapublic»:

— les ministères, personnes ou organismes dont le personnel est nommé ou rémunéré selon la Loi sur la fonction publique;

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

— les collèges, les commissions scolaires et les établissements au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, les organismes gouvernementaux visés par cette loi et les établissements d'enseignement de niveau universitaire;

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

CHAPITRE II DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET CHAMP D'APPLICATION

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

2. Le présent règlement détermine certaines conditions de travail des hors cadres des collèges d'enseignement général et professionnel.

Toutefois, un collège peut déterminer des conditions de travail plus avantageuses pour le hors cadre dans la mesure où le présent règlement le prévoit expressément.

3. Les conditions de travail non prévues au présent règlement sont déterminées par le collège après consultation du hors cadre.

Sous réserve de l'article 2, ces conditions de travail ne peuvent avoir pour effet de modifier l'une ou l'autre des conditions de travail énoncées au présent règlement.

4. Les conditions de travail comportant le versement d'un bénéfice monétaire sont celles prévues au présent règlement.

5. En cas de mésentente entre le collège et un hors cadre concernant l'application ou l'interprétation du présent règlement, le hors cadre peut soumettre sa mésentente au comité de recours institué par le présent règlement.

SECTION II CHAMP D'APPLICATION

6. Le présent règlement s'applique à la personne nommée hors cadre d'un collège ainsi qu'au conseiller cadre désigné conformément au présent règlement.

7. Les dispositions qui s'appliquent à la personne désignée temporairement à la fonction de hors cadre sont celles contenues à la section I du présent chapitre et à la section IV du chapitre III.

8. Le hors cadre qui est désigné cadre excédentaire conformément au présent règlement est régi par le Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel.

À cette fin, il est intégré cadre avec le classement correspondant au poste qui lui est attribué.

CHAPITRE III CLASSEMENT DES POSTES DE HORS CADRE ET RÉMUNÉRATION

SECTION I CLASSEMENT DES POSTES DE HORS CADRE

9. Le classement des postes de hors cadre est déterminé par le ministre selon le système Hay[®]. Le classement de ces postes apparaît à l'annexe I.

Lorsque les attributions et responsabilités principales et habituelles d'un poste de hors cadre sont modifiées, le collège soumet le cas au ministre en remplissant le questionnaire d'analyse des emplois d'encadrement retenu par le ministère pour l'évaluation des postes selon le système Hay[®].

Le ministre détermine le classement du poste selon le système Hay[®] et établit l'échelle de traitement du hors cadre conformément aux échelles de traitement suivantes:

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

Classes	Taux	
	Minimum	Maximum
12	83 057	110 742
11	78 462	104 616
10	74 122	98 829
09	70 022	93 362

SECTION II DÉTERMINATION DU TRAITEMENT

10. Le traitement est la rémunération à laquelle a droit un hors cadre conformément à la présente section et à la section V, à l'exclusion de toute prime et de tout montant forfaitaire.

11. La rémunération prévue au présent règlement est la seule qui peut être versée à un hors cadre.

12. Les échelles de traitement correspondant au classement des postes de hors cadre sont reproduites à l'annexe II.

13. Lorsqu'il y a coïncidence de dates entre la progression dans les échelles de traitement, la révision annuelle des traitements ou la détermination du traitement lors d'un mouvement de personnel, les règles s'appliquent dans cet ordre.

14. Le traitement d'une personne nouvellement nommée dans un emploi de hors cadre ou affectée à un autre emploi de hors cadre, est déterminé selon les règles établies par le conseil d'administration du collègue.

Le traitement doit se situer entre le taux minimum et le taux maximum de l'échelle applicable.

SECTION III PRIME DE RÉTENTION ET PRIME POUR DISPARITÉS RÉGIONALES

15. Le hors cadre d'un collègue dont les employés salariés reçoivent, conformément à leur convention collective, une prime de rétention ou une prime pour disparités régionales a droit à une telle prime selon les mêmes conditions et modalités.

Ces primes sont versées selon les mêmes modalités que celles relatives au versement du traitement.

SECTION IV DÉSIGNATION TEMPORAIRE À LA FONCTION DE HORS CADRE

16. La rémunération d'une personne désignée temporairement à la fonction de hors cadre comprend le traitement, les montants forfaitaires et les allocations, s'il y a lieu, qu'elle recevrait si elle était nommée hors cadre.

17. Quant aux autres conditions de travail, cette personne a droit à celles qui lui étaient applicables avant sa désignation dans la fonction de hors cadre.

SECTION V RÉVISION DU TRAITEMENT

§V.1 *Progression dans les échelles de traitement le 1^{er} avril*

18. Sous réserve de dispositions contraires prévues au présent règlement, le traitement du hors cadre qui, le 31 mars de l'année visée, n'a pas atteint le maximum de son échelle de traitement, est augmenté, le 1^{er} avril qui suit, de 4 %, sans toutefois dépasser le maximum de son échelle de traitement.

19. Le collègue n'est pas tenu de verser au hors cadre dont le rendement est jugé insatisfaisant toute la progression salariale prévue à l'article 18.

§V.2 *Critères applicables à certains hors cadres en invalidité*

20. Le hors cadre qui a été en invalidité au cours des douze mois précédant le 1^{er} avril de l'année visée a droit à la progression salariale prévue à l'article 18 s'il a été en fonction au moins six mois au cours de cette période.

21. Lors du retour d'un congé de maladie ayant débuté avant le 1^{er} avril 1994, le traitement du hors cadre est déterminé en maintenant la même position relative que celle de son traitement au terme des 104 premières semaines d'invalidité par rapport à l'échelle de traitement qui lui était alors applicable.

SECTION VI CUMUL TEMPORAIRE DE POSTES

22. Un collègue peut accorder une prime à un hors cadre qui occupe, de façon temporaire et en plus de son poste habituel, un autre poste de hors cadre pour une période supérieure à deux mois. Cette prime, versée sous forme forfaitaire, ne peut excéder 5 % du traitement auquel il a droit pendant ce cumul.

SECTION VII BONIS AU RENDEMENT

23. Au 30 juin d'une année donnée, le collège peut verser un montant forfaitaire aux hors cadres afin de souligner leur rendement au cours de l'année qui se termine.

Un tel boni peut aussi être versé sous forme de perfectionnement ou autre forme non monétaire.

La personne désignée hors cadre par intérim peut aussi se voir accorder un montant forfaitaire si elle ne bénéficie d'aucun autre boni au rendement pour la même année visée.

24. Les paramètres d'attribution d'un boni au rendement sont les suivants :

1^o rendement dépassant de beaucoup les attentes significatives :

- entre 4 % et 6 % du traitement au 30 juin, pour le directeur général et le directeur général d'un collège régional ;

- entre 4 % et 5 % du traitement au 30 juin, pour le directeur des études et le directeur d'un collège constituant.

2^o rendement dépassant les attentes significatives :

- entre 2 % et 4 % du traitement au 30 juin.

3^o rendement satisfaisant les attentes significatives :

- égal ou inférieur à 2 % du traitement au 30 juin.

SECTION VIII MONTANTS FORFAITAIRES RELIÉS À LA DÉTERMINATION DU TRAITEMENT

25. Lorsque l'application de l'article 9 a pour effet de réduire le traitement du hors cadre, celui-ci a droit à un montant forfaitaire.

Ce montant est variable et représente la différence entre le traitement qu'il recevait et le traitement qu'il reçoit.

Ce montant forfaitaire est versé selon les mêmes modalités que celles relatives au versement du traitement.

26. Si la décision du collège, prise en vertu de l'article 14, a pour effet de réduire le traitement du hors cadre, le collège peut lui verser un montant forfaitaire aux conditions qu'il détermine.

CHAPITRE IV NOMINATION, RENOUVELLEMENT DU MANDAT ET DESTITUTION DU HORS CADRE

SECTION I NOMINATION

27. Le collège procède à la sélection du hors cadre en tenant compte des critères d'éligibilité qu'il détermine.

28. La durée du mandat confié au hors cadre doit apparaître dans la résolution de nomination.

29. Le collège peut rembourser les frais de déménagement à une personne qu'il engage comme hors cadre.

Toutefois, le collège doit rembourser ces frais lorsqu'il engage un cadre ou un hors cadre dont le lieu de travail ou de résidence est situé à plus de 50 km du collège, dans les cas suivants :

1^o s'il est un directeur général désigné cadre excédentaire ou conseiller cadre et qu'il provient d'un collège ;

2^o s'il est un directeur général désigné conseiller cadre ou bénéficiant des mesures de stabilité d'emploi et qu'il provient d'une commission scolaire ;

3^o s'il est un directeur général bénéficiant des mesures de stabilité d'emploi et qu'il provient d'un établissement du secteur de la santé et des services sociaux.

Les modalités de remboursement des frais de déménagement sont celles en vigueur pour le personnel professionnel du collège.

SECTION II RENOUVELLEMENT DU MANDAT

30. Le collège doit donner au hors cadre un avis écrit d'au moins 30 jours avant d'entreprendre les procédures de renouvellement de son mandat.

31. Le collège doit fournir l'occasion au hors cadre de se faire entendre.

À cet effet, le hors cadre est avisé de la date, de l'heure et du lieu où sera prise la décision en rapport avec le renouvellement de son mandat.

32. Lorsque le collège décide de renouveler ou de ne pas renouveler le mandat du hors cadre, un avis écrit d'au moins 90 jours précédant la date d'expiration de son mandat doit lui être donné.

33. Lorsque le collège renouvelle le mandat du hors cadre, la durée du mandat doit apparaître dans la résolution.

34. Lorsque le collège décide de ne pas renouveler le mandat du hors cadre, il communique à ce dernier, au moins 45 jours précédant la date d'expiration de son mandat, sa décision de maintenir ou de mettre fin à son lien d'emploi en lui indiquant :

1° s'il est réaffecté dans un poste disponible ;

2° s'il est désigné cadre excédentaire ;

3° s'il peut se prévaloir de l'une ou l'autre des mesures de fin d'emploi prévues au chapitre V.

35. Malgré l'article 34, le hors cadre dont le mandat n'est pas renouvelé peut, dans tous les cas, se prévaloir de l'une ou l'autre des mesures de fin d'emploi prévues au chapitre V.

36. Le collège peut établir une procédure plus avantageuse pour le hors cadre que celle prévue à la présente section.

SECTION III DESTITUTION

§III.1 Résiliation du mandat

37. Le collège doit donner au hors cadre un avis écrit d'au moins 30 jours avant d'entreprendre les procédures de résiliation de son mandat.

38. Le collège doit fournir l'occasion au hors cadre de se faire entendre.

À cet effet, le hors cadre est avisé de la date, de l'heure et du lieu où sera prise la décision en rapport avec la résiliation de son mandat.

39. Lorsque le collège décide de résilier le mandat du hors cadre, le collège lui fait part de sa décision de maintenir ou de mettre fin à son lien d'emploi en lui indiquant :

1° s'il est réaffecté dans un poste disponible ;

2° s'il est désigné cadre excédentaire ;

3° s'il peut se prévaloir de l'une ou l'autre des mesures de fin d'emploi contenues au chapitre V.

40. Malgré l'article 39, le hors cadre dont le mandat est résilié, peut dans tous les cas, se prévaloir de l'une ou l'autre des mesures de fin d'emploi prévues au chapitre V.

§III.2 Congédiement

41. Le collège peut congédier en tout temps son hors cadre pour une cause juste et suffisante.

42. Avant de décider du congédiement, le collège peut suspendre le hors cadre avec ou sans traitement, pendant la période nécessaire à son enquête.

43. Le collège doit fournir l'occasion au hors cadre de se faire entendre.

À cet effet, le hors cadre est avisé de la date, de l'heure et du lieu où sera prise la décision en rapport avec le congédiement.

44. L'avis de suspension et, s'il y a lieu, l'avis de congédiement doivent être communiqués par écrit au hors cadre.

45. Dans les dix jours de la demande à cet effet par le hors cadre, le collège lui transmet par écrit les principaux motifs de la suspension ou du congédiement, le cas échéant.

CHAPITRE V MESURES DE FIN D'EMPLOI

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

46. Pour avoir droit à une mesure de fin d'emploi, le hors cadre doit satisfaire aux conditions suivantes :

1° il est visé par une disposition du présent règlement permettant son octroi ;

2° il n'est pas admissible à une rente de retraite égale à 70 % ou plus de son traitement moyen admissible calculé selon le régime de retraite applicable ;

3° il a complété trois années de service continu à titre de hors cadre ou de cadre dans un collège ;

4° il n'occupe pas immédiatement, à compter de la date qui suit son départ du collège, un autre emploi dans un organisme des secteurs public et parapublic ;

5° il a renoncé à tout recours.

De plus, l'application d'une mesure de fin d'emploi cesse lorsque le hors cadre devient admissible à une rente de retraite égale à 70 % ou plus de son traitement moyen admissible calculé selon le régime de retraite applicable ou lorsqu'il bénéficie d'un autre emploi dans un organisme des secteurs public et parapublic.

47. Le hors cadre qui se prévaut de l'une ou l'autre des mesures de fin d'emploi prévues aux sections III, IV, et V du présent chapitre a droit aux dispositions suivantes :

1^o il peut retenir les services d'un bureau spécialisé de placement conformément aux modalités établies par le collège;

2^o à compter de la date où il a un emploi, il reçoit un montant forfaitaire égal à la différence entre le traitement qu'il recevait à la date d'expiration ou de résiliation de son mandat et le traitement qu'il reçoit chez son nouvel employeur.

Le droit à ce montant forfaitaire cesse deux ans après la date d'expiration ou de résiliation de son mandat. Toutefois, cette limite de deux ans ne s'applique pas au directeur général qui occupe un emploi dans un organisme des secteurs public et parapublic.

SECTION II PRÉRETRAITE

48. La préretraite est un congé avec traitement d'une durée maximale d'une année.

Toutefois, ce congé peut être d'une durée plus longue lorsque le hors cadre a à son crédit une caisse de congés de maladie utilisable à cette fin. Le nombre de jours de congé additionnels est calculé selon le chapitre X.

Pendant sa préretraite, il reçoit le traitement évolutif qu'il aurait reçu s'il avait été au travail. Durant cette période il a droit aux avantages prévus au règlement à l'exception des dispositions relatives à l'assurance salaire, à la prime de rétention, aux droits parentaux et aux vacances.

49. Le hors cadre qui veut prendre un congé de préretraite doit faire une demande par écrit à cet effet et être admissible à la retraite à la date d'expiration du congé.

50. Le hors cadre est réputé avoir démissionné à la date d'expiration de son congé et il doit prendre sa retraite à cette date.

SECTION III INDEMNITÉ DE DÉPART

51. L'indemnité de départ est égale à deux mois de traitement par année de service continu dans un collège ou collège régional à titre de directeur général de collège, de directeur général de collège régional, de directeur des études, de directeur de collège constituant et, au Champlain Regional College, de directeur de campus et de directeur adjoint à l'enseignement du campus.

Le bénéficiaire qui a déjà reçu une indemnité de départ dans les secteurs public, parapublic et péripublic ne peut toutefois recevoir que l'excédent entre le montant de l'indemnité déjà reçue et le montant de la nouvelle indemnité calculé selon le dernier traitement annuel. Une fois calculé, cet excédent est par la suite converti en termes de mois d'indemnité sur la base du dernier traitement annuel.

52. Cette indemnité ne peut être supérieure à douze mois ni inférieure à trois mois de traitement.

Les trois premiers mois d'indemnité sont versés au départ du bénéficiaire. À compter du quatrième mois, le bénéficiaire a droit au versement d'un mois d'indemnité par mois jusqu'à épuisement des mois d'indemnité à son crédit.

Toutefois, le versement de l'indemnité cesse dès que le bénéficiaire a un emploi.

53. L'acceptation d'une telle indemnité équivaut à une démission.

SECTION IV CONGÉ AVEC TRAITEMENT

54. Le hors cadre qui a droit à une indemnité de départ peut, à son choix, remplacer cette indemnité par un congé avec traitement.

55. La durée de ce congé est égale au nombre de mois obtenus par l'application des articles 51 et 52.

56. Le hors cadre est réputé avoir démissionné à la date d'expiration de son congé.

57. Durant ce congé, les régimes collectifs d'assurance à l'exclusion de l'assurance salaire s'appliquent comme s'il était cadre excédentaire. En outre, la durée de ce congé compte aux fins d'application du régime de retraite.

SECTION V CONSEILLER CADRE

58. Le hors cadre qui a complété, à la date d'expiration ou de résiliation de son mandat, entre six et huit années de service selon l'article 51, a droit d'être désigné conseiller cadre pour une période d'une année.

59. Le hors cadre qui a complété, à la date d'expiration ou de résiliation de son mandat, plus de huit années de service selon l'article 51, a droit d'être désigné conseiller cadre pour une période de deux ans.

60. Tant qu'il est désigné conseiller cadre, il exécute les fonctions qui lui sont demandées par le collège et il reçoit le traitement auquel il avait droit à la date d'expiration ou de résiliation de son mandat.

À la date où il cesse d'être désigné conseiller cadre, et s'il n'occupe pas un emploi dans un organisme des secteurs public et parapublic, il reçoit la différence, le cas échéant, entre l'indemnité de départ à laquelle il aurait eu droit à la date d'expiration ou de résiliation de son mandat et le traitement qu'il a reçu à titre de conseiller cadre. Le conseiller cadre est réputé avoir démissionné à cette date.

CHAPITRE VI DÉMISSION

SECTION I DISPOSITION GÉNÉRALE

61. Le hors cadre peut en tout temps, avec un avis écrit d'au moins 60 jours précédant la date effective de son départ, démissionner du collège. Il a alors droit à l'une ou l'autre des mesures de fin d'emploi prévues au chapitre V du présent règlement.

SECTION II INDEMNITÉ DE DÉPART PARTICULIÈRE APPLICABLE AUX DIRECTEURS GÉNÉRAUX

62. La présente section s'applique au directeur général qui, suite à une démission, renonce à l'application de l'article 61 et satisfait aux conditions suivantes :

1° il a au moins 55 ans ;

2° il a complété 25 années de service continu dans les organismes des secteurs public et parapublic ;

3° il est à plus d'un an de la fin de son mandat ;

4° il est admissible à une rente réduite actuariellement selon le régime de retraite applicable ;

5° il n'occupe pas immédiatement, à compter de la date qui suit son départ du collège, un autre emploi dans un organisme des secteurs public et parapublic.

63. Le directeur général a droit à une indemnité de départ égale au plus petit des deux montants suivants :

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

2° douze mois de traitement du directeur général.

64. Le directeur général reçoit, sur une base mensuelle, un montant correspondant à un mois de traitement jusqu'à épuisement de l'indemnité de départ établie selon l'article 63. Toutefois, le versement de l'indemnité cesse dès que le bénéficiaire a un emploi.

À compter de la date où il a un emploi, il reçoit un montant forfaitaire égal à la différence entre le traitement qu'il recevait à la date de sa démission et le traitement qu'il reçoit chez son nouvel employeur.

Le droit à ce montant forfaitaire cesse deux ans après la date de sa démission. Toutefois, cette limite de deux ans ne s'applique pas au directeur général qui occupe un emploi dans un organisme des secteurs public et parapublic.

CHAPITRE VII VACANCES

65. Le collège établit le régime de vacances annuelles du hors cadre et informe le ministre de son contenu.

Les journées de vacances ne sont pas monnayables. Toutefois, lorsque le hors cadre quitte définitivement le collège, celui-ci lui verse une indemnité égale à 1/260^e de son traitement annuel de base pour chaque journée de vacances non prise.

CHAPITRE VIII RÉGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE

66. Le hors cadre est protégé par les régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic, sous réserve de leurs règles d'admissibilité.

Ces régimes sont les suivants :

a) Régimes auto-assurés par le gouvernement du Québec :

1^o un régime d'assurance salaire de courte durée, tel qu'établi à la section I;

2^o un régime uniforme d'assurance vie, tel qu'établi à la section II;

3^o un régime de rentes de survivants.

b) Régimes assurés auprès d'une compagnie d'assurance :

1^o des 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 le collègue, conformément au contrat d'assurance;

iii. un régime d'assurance salaire de longue durée.

2^o des régimes complémentaires :

i. un régime facultatif d'assurance vie additionnelle;

ii. un régime obligatoire d'assurance salaire de longue durée.

Les garanties offertes par ces régimes assurés, ainsi que les dispositions qui les régissent, sont contenues dans la « police maîtresse du régime d'assurance collective du personnel d'encadrement ».

67. Le hors cadre qui, avant de devenir un hors cadre régi par le présent règlement, était à l'emploi d'un employeur des secteurs public et parapublic et était admissible à un régime d'assurance collective applicable aux employés de ces secteurs, est admis aux régimes d'assurance prévus au présent chapitre à la date de son entrée en fonction à titre de hors cadre visé par le présent règlement, 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.

68. Sous réserve de l'article 67, un hors cadre qui occupe un poste de hors cadre à 70 % ou plus du temps complet est admis aux régimes d'assurance prévus au présent chapitre, 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.

69. Sous réserve de l'article 67, un hors cadre qui occupe un poste de hors cadre à plus de 25 % mais à moins de 70 % du temps complet est admis aux régimes

d'assurance prévus au présent chapitre, à l'expiration d'un délai de trois 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.

70. Un hors cadre réaffecté dans un poste syndicable non syndiqué conserve, à la date de sa réaffectation et à la condition qu'il ait occupé un poste de cadre ou de hors cadre pendant au moins deux ans, les régimes d'assurance collective prévus au présent chapitre.

Un hors cadre réaffecté dans un poste visé par une unité d'accréditation conserve, à la date de sa réaffectation et à la condition qu'il ait occupé un poste de cadre ou de hors cadre pendant au moins deux ans, les régimes d'assurance collective prévus au présent chapitre dans la mesure où la convention collective le permet.

71. Le traitement du hors cadre aux fins des régimes d'assurance collective est celui déterminé conformément à l'article 82.

72. Le collègue 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.

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

74. 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 du collègue à ce régime et il peut, s'il en fait la demande au collègue 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 du collègue à ces régimes sur la base du temps non travaillé, à l'exclusion de la contribution du collègue au régime obligatoire de base d'assurance accident maladie qui continue d'être assumée par ce dernier.

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.

SECTION I ASSURANCE SALAIRE DE COURTE DURÉE

75. Le régime d'assurance salaire de courte durée s'applique durant les 104 premières semaines d'invalidité.

76. Pendant la première semaine d'invalidité totale, le hors cadre reçoit le traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail.

À compter de la deuxième semaine d'invalidité totale, et jusqu'à concurrence de 26 semaines du début de l'invalidité, le hors cadre reçoit une prestation d'assurance salaire de courte durée égale à 80 % du traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail.

À compter de la 27^e semaine d'invalidité totale, et jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de l'invalidité, le hors cadre reçoit une prestation d'assurance salaire de courte durée égale à 70 % du traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail.

77. Lorsque le collègue l'autorise, le hors cadre qui reçoit des prestations d'assurance salaire peut bénéficier d'une période de retour progressif pourvu que, pendant cette période, il accomplisse les fonctions liées à l'emploi qu'il occupait avant son invalidité totale ou à tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offerte par le collègue.

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

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

non travaillé. Il est réputé en invalidité totale pendant cette période, continuant d'être assujéti à son régime d'assurance salaire.

78. 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 liée 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 le collègue.

79. 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 complet ou, le cas échéant, à temps partiel conformément au poste régulier du hors cadre. Le calcul de la période de quinze jours ouvrables ne comprend pas les vacances, les jours fériés, les congés sans solde, les congés dans le cadre des droits parentaux ou toute autre absence, qu'elle soit rémunérée ou non.

L'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 réadaptation est reconnue comme une période d'invalidité totale.

80. Le hors cadre incapable de remplir sa tâche à la suite d'un accident de travail subi alors qu'il était au service du collègue reçoit, pour la période de la 1^{re} à la 104^e semaine de son incapacité totale permanente ou temporaire, son traitement comme s'il était en fonction.

Dans ce cas, le hors cadre reçoit un montant égal à la différence entre son traitement net et l'indemnité prévue par la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles. Ce montant est ramené à un traitement brut à partir duquel le collègue 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 des rentes du Québec, au régime d'assurance emploi, au régime de retraite et aux régimes assurés.

81. Dans le cas particulier d'une invalidité donnant droit à des indemnités versées en vertu du régime d'assurance automobile du Québec (RAAQ), le traitement ou la prestation payable par le collège est la suivante :

Le collège détermine le traitement net ou la prestation nette en déduisant du traitement brut ou de la prestation brute prévue à l'article 76, toutes les déductions requises par la loi (impôt, RRQ, assurance emploi). Le traitement net ou la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation versée en vertu du RAAQ; ce solde est ramené à un revenu brut imposable à partir duquel le collège effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la Loi et le présent règlement.

82. Le salaire de la personne pour la période de la 1^{re} à la 104^e semaine d'invalidité comprend :

1^o son traitement;

2^o le montant forfaitaire qui résulte de l'application de la section VIII du chapitre III du présent règlement, le cas échéant;

3^o la prime de rétention et la prime pour disparités régionales selon les conditions applicables pour l'octroi de cette allocation prévue à l'article 15 du présent règlement, le cas échéant.

83. Le hors cadre invalide maintient sa participation aux régimes d'assurance et au régime de retraite auquel il est assujéti.

Toutefois, à compter de la deuxième semaine d'invalidité totale, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations aux régimes complémentaires et au régime de retraite auquel il est assujéti lorsque ce dernier le prévoit.

Pendant cette période, la prime, pour les régimes obligatoires de base assurés, comprenant la cotisation du hors cadre et la contribution du collège, est à la charge du collège.

84. Le traitement et les prestations versés en application de l'article 76 sont réduits de toutes prestations d'invalidité payées en vertu d'une loi fédérale ou provinciale, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base payées en vertu d'une loi fédérale ou provinciale qui résultent de l'indexation.

85. Une personne qui bénéficie d'une prestation d'invalidité en vertu d'une loi fédérale ou provinciale doit en aviser sans délai le collège.

86. Le versement des prestations d'assurance salaire est effectué directement par le collège sur présentation de pièces justificatives exigibles en vertu de l'article 87.

87. En tout temps, le collège peut exiger de la personne absente pour cause d'invalidité un certificat médical qui atteste la nature et la durée de l'invalidité.

À son retour au travail, le collège peut exiger de la personne qu'elle soit soumise à un examen médical dans le but d'établir si elle est suffisamment rétablie pour reprendre son travail. Si, dans ce cas, l'avis du médecin choisi par le collège est contraire à celui du médecin consulté par la personne, ces deux médecins s'entendent sur le choix d'un troisième médecin dont la décision est sans appel.

88. La participation d'un hors cadre au régime d'assurance salaire de courte durée et le droit aux prestations prennent fin à la première des dates suivantes :

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

2^o la date du début de son congé de préretraite totale prévu aux articles 48 et 161;

3^o la date de la prise de sa retraite;

4^o la date du début de l'utilisation des congés de maladie servant à compenser entièrement les prestations de travail prévues à l'entente de retraite progressive qui précède immédiatement la prise de retraite.

SECTION II RÉGIME UNIFORME D'ASSURANCE VIE

89. Un hors cadre bénéficie d'un montant d'assurance vie de 6 400 \$ payable à sa succession. Ce montant est réduit à 3 200 \$ pour le hors cadre qui occupe un poste de hors cadre à moins de 70 % du temps complet.

Lorsqu'un hors cadre occupe plus d'un poste de hors cadre chez plus d'un employeur et que ces postes équivalent à 70 % ou plus du temps complet, il est considéré comme un hors cadre qui occupe un poste de hors cadre à temps complet.

90. Le régime uniforme d'assurance vie prend fin à la première des dates suivantes :

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

2^o la date de la prise de sa retraite.

SECTION III RÉGIME DE RENTES DE SURVIVANTS

91. Les dispositions de la Directive concernant le régime de rentes de survivants 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 la directive, est remplacée par la définition suivante :

« salaire » :

— pour une invalidité qui a débuté après le 31 décembre 1981, il s'agit du salaire qui est précisé à l'article 82 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.

SECTION IV RÉGIMES ASSURÉS AUPRÈS DE L'ASSUREUR

92. Les dispositions de la présente section, à l'exclusion de l'article 94, s'appliquent au hors cadre qui devient en invalidité totale après le 31 mars 1994.

93. Dans les sections IV, V et VI 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 hors cadre ou un emploi équivalant à celui occupé avant sa nomination à titre de hors cadre, un emploi d'enseignant, de professionnel ou, pour le personnel de gérance, d'employé de soutien ;

« 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.

Partage du coût des régimes obligatoires

94. 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.

Comité sectoriel

95. Un comité sectoriel est formé afin d'analyser, à la demande de l'une des parties, tout problème particulier de retour au travail et pour intervenir auprès du collègue, du hors cadre et de l'assureur en proposant 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 de chacun des organismes suivants : la Fédération des cégeps, l'Association des directeurs généraux des cégeps, l'Association des directrices et des directeurs des études des cégeps du Québec et le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Le comité peut s'adjoindre des personnes-ressources, s'il y a lieu.

Tribunal d'arbitrage médical

96. Lorsque le collègue reçoit un avis de l'assureur à l'effet que le hors cadre ne satisfait plus ou pas à la définition d'invalidité totale et que le versement d'une prestation sera interrompu ou refusé, il 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 le collègue ait fait subir, à ses frais, un examen médical au hors cadre.

Le hors cadre peut, aux conditions prévues à la convention d'arbitrage médical, soumettre lui-même, 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 ce cas, le collègue n'assume aucuns frais.

97. Le collègue verse au hors cadre un traitement égal à la prestation, 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 remplies :

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

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

98. Lorsque le Tribunal d'arbitrage médical confirme que le hors cadre ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale, le versement des contributions et cotisations 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 par l'assureur et le collègue continue de lui verser un traitement égal à la prestation, jusqu'à ce qu'il lui offre un emploi. Si le différend a été soumis au Tribunal par le hors cadre, ce dernier doit rembourser au collègue le traitement qui lui a été versé entre la date d'interruption ou de prise d'effet du refus du versement de la prestation par l'assureur et la décision du Tribunal.

Lorsque le Tribunal confirme l'invalidité totale du hors cadre, le collègue poursuit le versement du traitement égal à la prestation jusqu'à la date du versement de la prestation par l'assureur. L'assureur rembourse au collègue les montants qu'il a versés au hors cadre. Le collègue rembourse au hors cadre, le cas échéant, les frais d'arbitrage et d'examen médical qu'il a assumés.

Offre d'un emploi

99. Lorsque le collègue est d'accord avec la décision de l'assureur à l'effet que le hors cadre ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale, il lui offre par écrit un emploi. Si le hors cadre est également d'accord avec cette décision, les dispositions prévues durant la période d'attente d'un emploi ou lors de l'acceptation d'un emploi deviennent applicables. Il en est de même lorsque le Tribunal d'arbitrage médical confirme que le hors cadre ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale.

100. Le hors cadre qui accepte l'emploi offert par le collègue, en vertu des dispositions prévues à la présente section bénéficie du classement du poste correspondant à cet emploi. Le traitement correspondant à ce poste attribué pour cause d'invalidité, ne peut excéder le taux maximum de l'échelle de traitement applicable et les dispositions prévues à la section VIII du chapitre III ne s'appliquent pas.

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

Période d'attente d'un emploi

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

102. Le versement au hors cadre du traitement égal à la prestation, selon les dispositions prévues à la présente section, ne peut dépasser la date de terminaison de la prestation prévue à la police maîtresse.

Fin d'emploi

103. Le hors cadre qui ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale après les 104 premières semaines au début de l'invalidité ne peut refuser, sous peine de congédiement, un emploi qui lui est offert dans un collègue de sa zone, sauf pendant la période où il a soumis au Tribunal d'arbitrage médical son désaccord avec l'assureur. 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. Avant de procéder au congédiement, le collègue fait parvenir un avis écrit de quinze jours ouvrables au hors cadre avec copie au comité sectoriel.

Pendant ce délai, le comité sectoriel peut intervenir conformément à l'article 95.

SECTION V RÉADAPTATION

Admissibilité

104. Le hors cadre est admissible à la réadaptation prévue à la police maîtresse 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 a débuté plus de deux 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 déduction actuarielle calculée avec 35 années de service créditées à son régime de retraite; ou

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.

105. Le hors cadre n'est toutefois 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.

Offre d'emploi de réadaptation

106. Le hors cadre, à qui le collègue offre par écrit un emploi de réadaptation, doit aviser le collègue 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.

107. 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 au-delà des 104 semaines du régime d'assurance salaire de courte durée.

Réadaptation au cours des 104 premières semaines

108. Le hors cadre dont la réadaptation s'effectue au cours des 104 premières semaines d'invalidité est considéré en invalidité totale pendant 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 traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail dans son emploi et, pour le temps non travaillé ou la période d'attente d'un emploi de réadaptation, le cas échéant, une prestation égale à 70 % de ce traitement.

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 à la section I.

Toutefois, le hors cadre dont la réadaptation s'effectue dans son emploi reçoit son traitement pour le temps travaillé.

109. 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 subir 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 et la disposition prévue au deuxième alinéa de l'article 108 s'applique.

110. 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 totalement invalide sur 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, et la disposition prévue au deuxième alinéa de l'article 108 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 le traitement correspondant au classement de cet emploi, conformément à l'article 114.

À compter de la date d'attribution de ce nouveau traitement, les dispositions prévues à la section I s'appliquent, jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de cette nouvelle invalidité.

Réadaptation réparti avant et après la 104^e semaine

111. Le hors cadre dont la réadaptation s'effectue partiellement après la 104^e semaine d'invalidité totale bénéficie des dispositions prévues à l'article 108, et ce, 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 correspondant au classement 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.

Réadaptation après la 104^e semaine

112. Le hors cadre dont la réadaptation s'effectue totalement après la 104^e semaine d'invalidité totale reçoit, pour le temps travaillé, le traitement correspondant au classement 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.

Formation et classement de l'emploi

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

114. Le hors cadre se voit attribuer le traitement correspondant au classement 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 celle-ci se termine après la 104^e semaine, et les dispositions prévues à la section VIII du chapitre III ne s'appliquent pas.

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

SECTION VI DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

115. Le hors cadre dont l'invalidité totale a débuté après le 31 mars 1994 et qui effectue un retour au travail peut se prévaloir des dispositions du régime complémentaire obligatoire d'assurance salaire de longue durée s'il satisfait aux conditions prévues à la police maîtresse. Ce régime prévoit une prestation complémentaire au traitement.

116. Le hors cadre qui reçoit une prestation du régime obligatoire de base d'assurance salaire de longue durée peut, en lieu et place de cette prestation, choisir de prendre un congé de préretraite totale par l'application de l'article 160, sans toutefois que cette préretraite totale n'excède la date de terminaison de la prestation de ce régime qui lui aurait été autrement applicable.

117. Les dispositions ayant trait à la définition d'invalidité totale, à la définition d'une période d'invalidité totale et au niveau des prestations, applicables au hors cadre en invalidité le 31 mars 1994, continuent de s'appliquer à ce hors cadre.

CHAPITRE IX DROITS PARENTAUX

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

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

2° de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant ;

3° de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.

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

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

SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ OU POUR ADOPTION

120. Le congé de maternité est d'une durée maximale de vingt semaines consécutives, incluant le jour de l'accouchement.

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

122. Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, une hors cadre peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

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

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

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

126. Une hors cadre en congé de maternité qui a accumulé vingt semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui est déclarée admissible à des prestations de maternité, en vertu du régime d'assurance emploi, reçoit l'indemnité prévue aux articles 128 à 138 pour la durée de son congé.

127. Une hors cadre exclue du bénéfice des prestations d'assurance emploi ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois, une hors cadre à temps plein qui a accumulé vingt semaines de service avant le début de son congé de maternité reçoit l'indemnité prévue aux articles 128 à 138 durant une période de douze semaines, si elle n'est pas admissible aux 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.

128. Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des agences de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom 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).

129. L'indemnité qui est versée, lors d'un congé de maternité, comprend le traitement, déduction faite des montants suivants :

1° sept pour cent de ce montant pour la hors cadre exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance emploi ou cinq pour cent de ce montant pour une hors cadre qui n'est pas exonérée des cotisations au régime de retraite ;

2° les prestations d'assurance emploi qu'une hors cadre reçoit ou pourrait recevoir ;

3° l'allocation de congé de maternité versée par le gouvernement du Québec.

130. L'indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance emploi auxquelles la hors cadre a droit sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance emploi.

131. Dans le cas où le nombre de semaines de prestations d'assurance emploi d'une hors cadre est réduit par Développement des ressources humaines Canada (DRHC), l'indemnité est calculée, le cas échéant, sans tenir compte d'une telle réduction par DRHC comme si la hors cadre concernée avait reçu des prestations d'assurance emploi au cours de ces semaines.

132. Le collègue ne rembourse pas à une hors cadre les montants qui pourraient être exigées d'elle par DRHC en vertu du régime d'assurance emploi, lorsque le revenu d'une hors cadre excède une fois et quart le maximum assurable.

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

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

135. Malgré l'article 134, le collègue effectue cette compensation si la hors cadre démontre que le traitement gagné 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 de ce traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

136. L'employeur qui verse le traitement habituel prévu par l'article 135 doit, à la demande de la hors cadre, lui produire cette lettre.

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

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

139. 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 vingtième 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 quinzième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Un des cinq jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

140. Le congé lors de l'adoption légale d'un enfant autre que celui de sa conjointe ou son conjoint pourvu que la conjointe ou le conjoint de la ou du hors cadre, employé des secteurs public ou parapublic, n'en bénéficie pas également, est d'une durée maximale de dix semaines consécutives et une ou un hors cadre reçoit, pour la durée de son congé, une indemnité égale au traitement qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou il était au travail. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de la procédure équivalente lors d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption.

141. Le congé, lors de l'adoption légale d'un enfant autre que celui de sa conjointe ou son conjoint, pour la ou le hors cadre qui ne bénéficie pas du congé pour adoption prévue à l'article 140, est d'une durée maximale de deux jours ouvrables payés.

142. Une ou un hors cadre bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que celui de sa conjointe ou son conjoint, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

143. Une ou un hors cadre qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'un enfant autre que celui de sa conjointe ou son conjoint obtient à cette fin, sur demande écrite adressée au collègue, 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 142. Durant ce congé, la ou le hors cadre bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans traitement prévus au présent chapitre.

144. Le congé pour adoption prévu à l'article 140 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 la ou le hors cadre en décide ainsi lors de sa demande prévue à l'article 142.

145. Toutefois, si à la suite de ce congé en vue d'une adoption, pour lequel la ou le hors cadre a reçu l'indemnité versée en vertu de l'article 140, il n'en résulte pas une adoption, la ou le hors cadre est alors réputé avoir été en congé sans traitement et elle ou il rembourse cette indemnité au collègue.

146. Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement, une ou un hors cadre bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.

147. Durant un congé de maternité, un congé pour adoption ou un congé sans traitement en vue de l'adoption d'un enfant, la ou le hors cadre continue d'accumuler de l'expérience et du service continu pour les fins de l'application des dispositions relatives à la stabilité d'emploi.

Durant un congé prévu au présent chapitre qui donne droit à une indemnité ou à un traitement, la ou le hors cadre continue de participer aux régimes d'assurance collective, à l'exception des prestations d'assurance salaire, de recevoir la prime de rétention et la prime pour disparités régionales, s'il y a droit, et d'accumuler du temps de service aux fins d'acquisition de vacances.

Les régimes complémentaires obligatoires assurés d'une participante en congé de maternité visé à l'alinéa précédent sont maintenus en vigueur sans paiement de cotisation de sa part. L'employeur défraie la totalité de

la prime (part employée et part employeur) pendant la durée de ce congé. De plus, la participante est exonérée du paiement des cotisations aux régimes facultatifs d'assurance durant le même congé.

Au cours du congé sans traitement, la ou le hors cadre continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable et verse la totalité des primes et des contributions exigibles y compris la quote-part du collègue. De plus, les régimes d'assurance collective, à l'exception des prestations d'assurance salaire, continuent de s'appliquer à la condition que la ou le hors cadre en fasse la demande au collègue au début du congé et qu'elle ou qu'il verse la totalité des primes.

148. Malgré l'article 147, lorsqu'une ou un hors cadre en congé de maternité reçoit une prime de rétention ou la prime pour disparités régionales, le total des montants reçus en prestations d'assurance emploi, en indemnité, en prime de rétention ou en prime pour disparités régionales ne peut excéder 95 % de la somme constituée par son traitement, la prime de rétention et la prime pour disparités régionales.

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

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

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

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

SECTION III CONGÉ EN PROLONGATION D'UN CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ OU POUR ADOPTION

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

153. Une ou un hors cadre qui s'absente sans traitement pour prolonger un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé pour adoption doit s'entendre au préalable avec le collègue sur les modalités de ces congés ou de son retour éventuel au collègue, sous réserve de l'application des dispositions du chapitre IV.

CHAPITRE X LES CAISSES DE CONGÉS DE MALADIE

SECTION I ÉTABLISSEMENT ET CERTIFICATION DES CAISSES

154. Le régime d'assurance collective a mis fin, le 1^{er} janvier 1974, à l'accumulation de jours de congé monnayables ou non monnayables dans la caisse de congés de maladie du personnel.

155. Le hors cadre, entré en fonction après le 1^{er} janvier 1974, conserve le crédit de ses congés de maladie accumulés au collègue ou dans un collègue auquel ce collègue a succédé.

156. Le hors cadre engagé par un autre collègue peut opter pour l'une des mesures suivantes :

1° le remboursement de tous ses jours de congé de maladie monnayables à son crédit ;

2° le remboursement d'une partie de ses jours de congé de maladie monnayables à son crédit et le transfert du résidu dans le nouveau collègue ;

3° le transfert de tous ses jours de congé de maladie monnayables ou non monnayables dans le nouveau collègue. Dans ce cas, les conditions et les modalités de remboursement de ses jours de congé de maladie monnayables ainsi que les modalités d'utilisation de ses jours de congé de maladie monnayables ou non monnayables sont maintenues lors d'un transfert de ces jours.

157. Lors d'un transfert des jours de congé de maladie, le collègue d'origine transmet au nouveau collègue :

1° pour les jours monnayables, un document, attestant le nombre de jours de congé monnayables au crédit du hors cadre, le montant transféré correspondant à la valeur des jours de congé de maladie monnayables au moment du transfert, les conditions et les modalités de remboursement ;

2° pour les jours de congé de maladie non monnayables, un document attestant le nombre de jours de congé non monnayables.

SECTION II REMBOURSEMENT DES JOURS MONNAYABLES

158. Les personnes qui ont à leur crédit une caisse de congés de maladie monnayables conservent leur droit au remboursement de ces jours.

159. Pour les personnes en fonction comme cadre ou hors cadre le 1^{er} janvier 1974, les conditions et les modalités du remboursement des jours monnayables sont celles établies par le collège, par résolution ou règlement adopté avant le 25 janvier 1972. Pour les hors cadres entrés en fonction comme cadre ou hors cadre après le 1^{er} janvier 1974, le remboursement se fait selon les conditions et les modalités applicables au moment où ces jours ont été crédités.

160. Lorsque la résolution ou le règlement du collège prévoit que le pourcentage de monnayabilité des jours de congés de maladie est fonction du nombre d'années de service, les années après le 1^{er} janvier 1974 servent aussi au calcul de ce pourcentage.

SECTION III UTILISATION DES JOURS DE CONGÉS DE MALADIE

161. Les jours de congés de maladie monnayables et non monnayables, au crédit d'une personne, peuvent être utilisés aux fins suivantes :

1^o acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures tel qu'il est prévu dans les dispositions relatives aux régimes de retraite ;

2^o prendre une préretraite ;

3^o pour tout motif d'utilisation, tel qu'arrêté par règlement ou résolution du collège avant le 25 janvier 1972 ;

4^o pour tout congé relatif aux droits parentaux pour la période pendant laquelle la personne obtient un congé sans traitement ;

5^o comme jours additionnels de vacances, jusqu'à concurrence de dix jours par année, lorsque la personne a complété 30 années de service à l'emploi du collège, ou lorsqu'elle a au moins 60 ans d'âge ;

6^o pour se dispenser, en tout ou en partie, de sa prestation de travail prévue à une entente de retraite progressive, conformément à l'article 191 ;

7^o pour prendre une préretraite graduelle conformément au chapitre XIII.

162. Dans les cas prévus aux paragraphes 4^o et 5^o de l'article 161, les jours de congés de maladie monnayables doivent être utilisés en premier lieu.

163. 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 de la personne au moment de l'utilisation.

164. 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 de la personne au moment de l'utilisation.

165. Sauf disposition contraire, lors d'une réaffectation dans un poste d'une autre catégorie de personnel, les conditions et les modalités d'utilisation ou de remboursement des congés de maladie sont celles prévues par les règles applicables pour cette catégorie de personnel.

CHAPITRE XI RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ OU ANTICIPÉ

166. Le régime de congé à traitement différé ou anticipé ci-après appelé « le régime » aux fins du présent chapitre, a pour but de permettre au hors cadre d'étaler son traitement de façon à pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant une période de congé.

167. Le régime comporte une période de travail et une période de congé.

Le congé à traitement différé est celui dont la période de congé se situe après toute la période de travail.

Le congé à traitement anticipé est celui dont la période de congé se situe avant une partie ou la totalité de la période de travail.

168. La durée du régime peut être de deux, trois, quatre ou cinq ans.

La durée prévue du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévus aux articles 178, 181 et 182.

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

170. Le hors cadre qui désire se prévaloir du régime doit en faire la demande écrite au collège.

Cette demande indique la durée prévue du régime et de la période de congé, de même que les dates projetées de début et de fin de la période de congé et du régime.

L'obtention d'un congé à traitement différé ou anticipé nécessite l'accord écrit du collègue.

171. Le collègue ne peut accepter la demande de participation au régime du hors cadre invalide ou en congé sans solde.

172. Au terme de la période de congé, le hors cadre réintègre son poste à temps complet sous réserve des dispositions du règlement relatives à la nomination, au renouvellement du mandat et à la destitution. Il doit demeurer à l'emploi du collègue pour une durée au moins équivalente à la durée de sa période de congé.

173. Pendant chacune des années de participation au régime, le hors cadre reçoit le pourcentage de son traitement prévu au tableau ci-dessous en regard de la durée du régime et de la durée du congé :

Durée de participation au régime				
Durée du congé	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
Pourcentage du traitement				
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

Le traitement sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que le hors cadre recevrait s'il ne participait pas au régime.

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

175. Pendant la durée de participation au régime, le hors cadre continue de bénéficier des régimes d'assurance collective prévus au chapitre VIII. Sa contribution

aux régimes d'assurance collective se calcule toutefois sur le salaire annuel auquel il aurait droit s'il ne participait pas au régime et tel qu'il est déterminé à l'article 82. Le collègue maintient sa contribution sur la même base.

Sous réserve de l'alinéa précédent et des autres dispositions du présent chapitre, pendant la période de congé, le hors cadre est considéré en congé sans traitement aux fins de l'application des conditions de travail.

176. Pour le calcul d'une pension aux fins d'un régime de retraite, le hors cadre se voit reconnaître une année de service pour chacune des années de participation au régime de même qu'un traitement moyen établi sur la base du traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime.

La contribution du hors cadre à un régime de retraite pendant les années de participation au régime est établie par la loi sur les régimes de retraite applicable.

177. Advenant que le hors cadre cesse d'être à l'emploi du collègue, prenne sa retraite ou se désiste du régime, ce dernier prend fin immédiatement et les modalités suivantes s'appliquent :

1° si le hors cadre a déjà bénéficié de la période de congé, il doit rembourser, sans intérêt, le montant qu'il a reçu durant la période de congé moins les montants déjà déduits de son traitement pendant la période de travail en application de l'article 173 ;

2° si le hors cadre n'a pas encore bénéficié de la période de congé, le collègue lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime et le traitement qu'il a effectivement reçu depuis le début du régime ;

3° si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû par le hors cadre du collègue s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par le hors cadre durant la période de congé moins les montants déjà déduits du traitement du hors cadre pendant la période de travail en application de l'article 173. Si le solde est négatif, le collègue rembourse ce solde au hors cadre. S'il est positif, le hors cadre rembourse ce solde au collègue ;

4° aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si le hors cadre n'avait jamais adhéré au régime. Ainsi, si la période de congé a été prise, les cotisations versées au cours de cette période sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus ; le hors cadre pourra cependant racheter l'année (ou les années) de service perdue(s) selon les dispositions des régimes de

retraite des secteurs public et parapublic applicables au rachat d'une absence sans traitement. Par ailleurs, si la période de congé n'a pas été prise, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui sera effectué au hors cadre.

Lorsque le hors cadre a l'obligation de rembourser le collègue, il peut s'entendre avec le collègue sur les modalités de remboursement.

178. Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement du hors cadre pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze mois. Si le total des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est supérieur à douze mois, le régime prend fin à la date où une telle durée atteint douze mois et les modalités prévues aux paragraphes 1^o, 2^o, 3^o et 4^o de l'article 177 s'appliquent alors en y faisant les adaptations nécessaires.

Dans le cas où le total des absences sans traitement du hors cadre pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou inférieur à douze mois, la durée du régime est prolongée d'une durée égale au total des absences.

179. Dans le cas où le hors cadre est désigné cadre excédentaire pendant la durée du régime, les dispositions du Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel s'appliquent.

Si, pendant la durée du régime, le hors cadre devient à l'emploi d'un autre employeur des secteurs public et parapublic offrant un régime comparable, il peut, par entente avec son nouvel employeur, compléter le régime. À défaut d'entente, le régime prend fin et les dispositions prévues à l'article 177 s'appliquent.

180. Advenant le décès du hors cadre pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date du décès et les modalités prévues aux paragraphes 1^o, 2^o et 3^o de l'article 177 s'appliquent. Cependant, le traitement versé en trop ne devient pas exigible et le traitement non versé est remboursé.

181. Advenant que le directeur devienne invalide au sens de l'article 78 pendant la durée du régime, les modalités suivantes s'appliquent :

1^o l'invalidité survient au cours de la période de congé :

l'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant la période de congé et elle est considérée comme débutant le jour prévu par le régime pour le retour au travail du hors cadre au terme de la période de congé.

Il a droit, durant sa période de congé, au traitement prévu au régime. À compter de la date prévue de retour au travail, s'il est encore invalide, il a droit à la prestation d'assurance salaire prévue au présent règlement tant et aussi longtemps qu'il est couvert par le régime. La prestation d'assurance salaire est basée sur le traitement déterminé dans le régime. S'il est encore invalide à l'expiration du régime, il reçoit une prestation d'assurance salaire basée sur le salaire tel qu'il est déterminé à l'article 82 ;

2^o l'invalidité survient après la période de congé :

la participation du hors cadre au régime se poursuit et la prestation d'assurance salaire est basée sur le traitement déterminé au régime tant que dure l'invalidité. À compter de l'expiration du régime, le hors cadre encore invalide reçoit une prestation d'assurance salaire basée sur le salaire tel qu'il est déterminé à l'article 82 ;

3^o l'invalidité survient avant et se termine avant la période de congé :

la participation du hors cadre au régime se poursuit et la prestation d'assurance salaire est basée sur le traitement déterminé au régime tant que dure l'invalidité ;

4^o l'invalidité survient avant la période de congé et perdure à la date prévue au régime pour le début de la période de congé :

dans ce cas, le hors cadre peut choisir l'une des options suivantes :

a) continuer sa participation au régime et reporter la période de congé à un moment où il ne sera plus invalide. Le hors cadre a droit à sa prestation d'assurance salaire basée sur le traitement prévu au régime. Si l'invalidité persiste durant la dernière année du régime, celui-ci peut alors être interrompu à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, le hors cadre a droit à la prestation d'assurance salaire basée sur le salaire tel qu'il est déterminé à l'article 82 ;

b) mettre fin au régime et ainsi recevoir les montants non versés ainsi que sa prestation d'assurance salaire basée sur le salaire tel qu'il est déterminé à l'article 82. Ces montants non versés sont sujets à cotisation au régime de retraite ;

5° la période d'interruption prévue au sous-paragraphe *a* du paragraphe 4° est exclue de la durée du régime;

6° l'invalidité dure plus de deux ans:

durant les deux premières années, le hors cadre est traité tel qu'il est prévu précédemment. À la fin de ces deux années, le régime cesse et:

a) si le hors cadre a déjà pris sa période de congé, le traitement versé en trop n'est pas exigible et il n'y a pas de perte de droits relativement au régime de retraite (une pleine année de service est alors créditée pour chaque pleine année de participation au régime);

b) si le hors cadre n'a pas déjà pris sa période de congé, le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans être sujet à une cotisation aux fins du régime de retraite et toute pension d'invalidité à laquelle il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

182. Advenant un congé de maternité (vingt semaines) qui débute avant, pendant ou après la période de congé, la participation au régime est suspendue pour une période maximale de vingt semaines (l'assurance emploi est alors premier payeur et le collègue comble la différence pour totaliser les 93 % du traitement régulier) et le régime est alors prolongé d'au plus vingt semaines.

Toutefois, si le congé de maternité survient avant la période de congé, le hors cadre peut mettre fin au régime. Il reçoit alors le traitement non versé, sans intérêt, ainsi que la prestation prévue pour les congés de maternité. Les montants ainsi remboursés sont sujets à cotisation au régime de retraite.

183. Dans tous les cas où le hors cadre ne prend pas sa période de congé pendant la durée du régime, le collègue doit lui verser, dès la première année d'imposition suivant la fin du régime, la totalité des montants du traitement différé.

CHAPITRE XII LA RETRAITE PROGRESSIVE

184. Le programme de retraite progressive s'adresse exclusivement à un participant au RREGOP, au RRE, au RRF ou au RRPE qui est un hors cadre régulier à temps plein ou régulier à temps partiel dont le temps travaillé annuellement est supérieur à 40 % du temps travaillé d'un hors cadre régulier à temps plein.

185. Ce programme a pour effet de permettre à un hors cadre de réduire son temps travaillé, pour une période d'une à trois années, dans une proportion telle que le temps travaillé pour chacune des années ou parties d'années

civiles visées par la retraite progressive ne puisse être inférieur à 40 % ni supérieur à 80 % du temps travaillé d'un hors cadre régulier à temps plein.

Aux fins du présent chapitre, par partie d'année civile, il faut comprendre la portion de l'année civile où débute le retraite progressive d'un hors cadre ainsi que celle où elle se termine.

186. Pour se prévaloir du programme de retraite progressive, un hors cadre doit au préalable s'assurer auprès de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) qu'il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente visée à l'article 187. Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par la CARRA. L'attestation à cet effet de la CARRA doit être fournie au collègue par le hors cadre lors de la demande de participation ou de modification au programme de retraite progressive.

187. L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec le collègue qui tient compte des besoins du service. Cette entente doit préciser les modalités de la retraite progressive dont sa durée, le pourcentage de temps travaillé pour chaque année civile ou partie d'année civile visée par celle-ci, l'aménagement du temps travaillé et, le cas échéant, les modalités d'utilisation des congés de maladie prévus à l'article 191.

Après entente avec le collègue, la durée de la retraite progressive, le pourcentage de temps travaillé pour chaque année civile ou partie d'année civile visée par celle-ci et l'aménagement du temps travaillé peuvent varier durant la retraite progressive, mais doivent en tout temps respecter les autres modalités d'application du programme de retraite progressive.

188. La prise de la retraite est obligatoire à la fin de l'entente, sous réserve des articles 196 et 197.

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

Dans le cas où le hors cadre n'aurait pas droit à sa retraite à la fin de l'entente, l'entente est prolongée jusqu'à la date où le cadre a droit à sa retraite.

190. Le traitement d'un hors cadre en retraite progressive est versé pendant toute l'année ou partie d'année civile au prorata du temps travaillé prévu pour chacune des années ou parties d'années visées par l'entente.

191. 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 prévue à l'entente. Cette utilisation, convenue par entente avec le collègue, doit être continue et précéder immédiatement la prise de la retraite totale et définitive. De plus, les modalités d'utilisation des jours de congé de maladie prévues aux articles 163 et 164 s'appliquent.

192. Pendant la durée de l'entente, le traitement admissible des années ou parties d'années visées par l'entente, pour les fins des régimes de retraite RREGOP, RRE, RRF ou RRPE, est celui que le hors cadre aurait reçu ou, pour une 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. Le service crédité est celui qui lui aurait été crédité s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive.

193. Pendant la durée de l'entente, le hors cadre doit verser des cotisations à son régime de retraite égales à celles qu'il aurait versées s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive.

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

Si le hors cadre est admissible au régime d'assurance salaire de longue durée, l'assureur verse les cotisations au régime de retraite qui auraient été versées par le hors cadre s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive. L'assureur verse ces cotisations jusqu'à la date de la fin de l'entente.

194. Le hors cadre a droit, pendant la durée de l'entente, aux protections des régimes d'assurance collective auto-assurés par le gouvernement du Québec et assurés sur la base du temps travaillé avant le début de l'entente et aux protections des régimes assurés d'accident maladie sur la base du temps normalement travaillé d'un hors cadre régulier à temps plein.

Malgré l'alinéa précédent, le hors cadre bénéficie du régime d'assurance salaire de courte durée sur la base du temps travaillé prévu pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par l'entente excluant les jours de congé de maladie utilisés dans le cadre de l'article 191. Les bénéfices monétaires de ce régime sont versés pendant toute la durée de l'invalidité sans dépasser la fin de l'entente.

195. Pendant la durée de l'entente de retraite progressive, le collègue paie sa quote-part de la prime aux régimes complémentaires assurés sur la base du temps travaillé par le hors cadre avant le début de l'entente et au régime de base d'assurance accident maladie sur la base du temps normalement travaillé du hors cadre régulier à temps plein, pour autant que ce hors cadre paie sa quote-part de la prime aux mêmes régimes.

196. Lorsqu'un hors cadre occupe un nouvel emploi chez un autre employeur dont le personnel participe au RREGOP, au RRE, au RRF ou au RRPE, l'entente prend fin à moins que ce nouvel employeur accepte la continuation de l'entente et à la condition que cette continuation reçoive l'approbation de la CARRA.

197. Lorsque l'entente devient nulle ou prend fin en raison d'une circonstance prévue à l'article précédent ou en raison d'autres circonstances prévues à la section IX.1, chapitre 1 du Règlement d'application de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (L.R.Q., c. R-10, a. 134, par. 11.2°), au chapitre V.1 du Règlement d'application de la Loi sur le régime de retraite des enseignants (L.R.Q., c. R-11, a. 73, par. 4.3°) ou au chapitre VIII.1 du Règlement d'application de la Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires (L.R.Q., c. R-12, a. 109, par. 8.1.2°), le traitement admissible, le service crédité et les cotisations aux fins du régime de retraite sont déterminés, pour chacune des circonstances, de la manière prévue par ces règlements.

198. Sauf pour les dispositions qui précèdent, le hors cadre qui se prévaut du programme de retraite progressive conserve les conditions de travail applicables avant le début de l'entente, ajustées, le cas échéant, au prorata du temps travaillé prévu pour chacune des années ou parties d'années visées par l'entente. Ces ajustements sont adaptés selon les modalités prévues pour le temps partiel.

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

CHAPITRE XIII LA PRÉRETRAITE GRADUELLE

200. Le programme de préretraite graduelle s'adresse au hors cadre qui, pour une période précédant immédiatement sa retraite totale et définitive, désire que sa semaine de travail soit réduite par l'utilisation des jours de congé de maladie à son crédit.

Dans un tel cas, la semaine de travail effective ne peut être inférieure à 40 % de la durée de la semaine normale d'un hors cadre à temps plein.

201. L'octroi d'une préretraite graduelle est sujet à une entente préalable avec le collègue qui tient compte des besoins du service. Cette entente précise les modalités de la préretraite graduelle dont sa durée, le pourcentage du temps travaillé et son aménagement.

202. Le hors cadre en préretraite graduelle bénéficie du régime d'assurance salaire de courte durée sur la base du temps effectivement travaillé prévu à l'entente.

CHAPITRE XIV DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX DIRECTEURS GÉNÉRAUX

203. Les dispositions du présent chapitre prévalent sur les autres dispositions du règlement en cas d'incompatibilité.

MESURES FACILITANT LE RESSOURCEMENT ET LA MOBILITÉ DES DIRECTEURS GÉNÉRAUX DES RÉSEAUX DE L'ÉDUCATION ET DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX.

SECTION I CONGÉ AVEC TRAITEMENT

204. Le collègue peut octroyer un congé avec traitement d'une durée maximale d'une année. Avant de décider de son octroi, le collègue doit s'assurer que les conditions suivantes ont été satisfaites :

1° Le directeur général a complété, au total à titre de directeur général d'un établissement du secteur de la santé et des services sociaux, d'une commission scolaire ou d'un collègue, un minimum de huit années de service, dont au moins quatre comme directeur général du collègue.

2° Le directeur général a convenu avec le collègue d'un projet de ressourcement pertinent à son cheminement de carrière, notamment pour faciliter la fin d'un programme d'études universitaires ou pour faciliter la prise de contact avec un nouveau milieu de travail. L'entente doit prévoir les modalités de son retour à l'expiration du congé.

Le cas échéant, la durée pendant laquelle le directeur général peut être désigné conseiller cadre est réduite du nombre de mois de congé octroyé en vertu du présent article.

SECTION II CAISSE DE CONGÉS DE MALADIE

205. Le directeur général, qui est engagé par un collègue, un établissement du secteur de la santé et des services sociaux ou une commission scolaire peut opter pour l'une des mesures suivantes :

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

2° le remboursement d'une partie de ses jours de congé de maladie monnayables à son crédit et le transfert du résidu dans l'organisme concerné ;

3° le transfert de tous ses jours de congé de maladie monnayables ou non monnayables dans l'organisme concerné.

206. Le directeur général nouvellement engagé au collègue à titre de cadre ou de hors cadre, et qui provient d'un autre collègue, d'un établissement du secteur de la santé et des services sociaux ou d'une commission scolaire, peut transférer au collègue les jours de congé de maladie à son crédit. Les conditions et les modalités de remboursement de ses jours de congé de maladie monnayables ainsi que les modalités d'utilisation de ses jours de congé de maladie monnayables ou non monnayables sont maintenues lors d'un transfert de ces jours.

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

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

2° pour les jours de congé de maladie non monnayables, un document attestant le nombre de jours de congé non monnayables et les modalités d'utilisation de ces jours est préparé par le collègue et transmis à l'organisme concerné.

SECTION III TRAITEMENT

208. Le directeur général qui a complété trois années de mandat à ce titre dans le collègue, et qui, à sa demande, est réaffecté dans un poste de cadre disponible, a droit à un montant forfaitaire si le traitement applicable au

nouvel emploi est inférieur à ce qu'il recevait. Ce montant est variable et représente la différence entre le traitement qu'il recevait et le traitement qu'il reçoit. Il est versé selon les mêmes modalités que celles relatives au versement du traitement.

La même disposition s'applique au directeur général engagé à titre de cadre du collège et qui provient d'un autre collège, d'un établissement du secteur de la santé et des services sociaux ou d'une commission scolaire, s'il a complété trois années de mandat à titre de directeur général dans cet organisme.

CHAPITRE XV COMITÉS DE RECOURS

209. Lorsqu'il y a une mésentente, un comité de recours est constitué.

Ce comité est composé d'un représentant désigné par le hors cadre, d'un représentant désigné par le collège et d'un troisième membre qui fait office de président.

210. Les représentants désignés choisissent le président ou à défaut d'entente, le premier président des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation agit comme président ou le désigne.

211. Toute mésentente est soumise au moyen d'un avis écrit transmis au ministre avec copie au collège.

212. Aucune mésentente ne peut être soumise relativement à la décision du collège de ne pas désigner le hors cadre à titre de cadre excédentaire ou de ne pas le réaffecter dans un poste disponible.

De plus, les motifs au soutien d'un non-renouvellement ou d'une résiliation du mandat ne peuvent constituer une mésentente.

213. Le comité procède à son enquête en la manière qu'il juge appropriée et transmet sa recommandation au collège dans les meilleurs délais.

214. Dans le cas où une mésentente est soumise relativement au congédiement du hors cadre, le comité ne peut recommander sa réintégration à titre de hors cadre.

215. Les frais et honoraires du président sont à la charge du ministre.

CHAPITRE XVI DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

216. RÈGLES D'INTÉGRATION AU NOUVEAU CLASSEMENT DES POSTES DE HORS CADRE S'APPLIQUANT AU 1^{er} JUILLET 2005

1° Au 1^{er} juillet 2005, le hors cadre qui occupait, au 30 juin 2005, un emploi régulier de hors cadre, est intégré conformément à la classe déterminée selon le tableau de la section appropriée de l'annexe I du présent règlement.

2° Au 1^{er} juillet 2005, l'échelle de traitement du hors cadre, correspondant à la classe établie au paragraphe 1, est déterminée conformément à l'annexe II.

3° Le traitement du hors cadre ne peut être inférieur au taux minimum de sa nouvelle échelle de traitement.

4° Le traitement du hors cadre est augmenté de 2 % sans toutefois excéder le taux maximum de sa nouvelle échelle de traitement.

5° Le traitement du hors cadre qui, au 30 juin 2005, est supérieur au taux maximum de sa nouvelle échelle de traitement, est protégé tant que le hors cadre n'est pas réaffecté et l'article 25 s'applique alors en faisant les adaptations nécessaires.

DEMANDE D'ÉVALUATION DU 1^{er} JUILLET AU 31 OCTOBRE 2005

6° Le hors cadre, dont l'emploi n'a pas fait l'objet d'évaluation ou qui a fait l'objet d'un classement temporaire au moment de l'entrée en vigueur du nouveau classement des postes de hors cadre, peut soumettre, avant le 31 octobre 2005, une demande d'évaluation au ministre.

7° Le ministre évalue la demande conformément à l'article 9 du règlement.

8° La décision du ministre, relativement à une demande soumise avant le 31 octobre 2005, a un effet rétroactif au 1^{er} juillet 2005.

9° Le collège intègre le hors cadre visé par cette décision en lui attribuant le classement établi au paragraphe 7°, et l'échelle de traitement correspondante à l'annexe II et aux paragraphes 3°, 4° et 5° précédents s'appliquent.

217. DISPOSITIONS FINALES

1° Le présent règlement remplace le Règlement déterminant certaines conditions de travail des hors cadres des collèges d'enseignement général et professionnel édicté par l'arrêté ministériel du 7 décembre 1989 et ses amendements.

2° Le présent règlement entre en vigueur à la date de sa publication à la *Gazette officielle du Québec* avec effet au 1^{er} juillet 2005.

ANNEXE I**CLASSEMENT DES POSTES DE HORS CADRE DES COLLÈGES****SECTION I****CLASSES DE TRAITEMENT PAR GROUPES DE COLLÈGES POUR LES POSTES DE DIRECTION GÉNÉRALE DE COLLÈGE ET DE DIRECTION GÉNÉRALE DE COLLÈGE RÉGIONAL**

Collèges	Classe
Ahuntsic, Champlain, Chicoutimi, Dawson, Édouard-Montpetit, François-Xavier-Garneau, Jonquière, Lévis-Lauzon, Limoilou, Maisonneuve, Marie-Victorin, Rimouski, Sainte-Foy, Sherbrooke, Trois-Rivières, Vieux-Montréal.	15
Abitibi-Témiscamingue, Bois-de-Boulogne, Gaspésie et des Îles, John Abbott, Lionel-Groulx, Montmorency, Outaouais, Rosemont, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Laurent, Saint-Hyacinthe, Vanier, Victoriaville.	13
Alma, André-Laurendeau, Baie-Comeau, Beauce-Appalaches, Drummondville, Gérald-Godin, Granby-Haute-Yamaska, Héritage, La Pocatière, régional de Lanaudière, Matane, Région de l'Amiante, Rivière-du-Loup, Sept-Îles, Shawinigan, Sorel-Tracy, Saint-Félicien, Valleyfield.	12

SECTION II**CLASSES DE TRAITEMENT PAR GROUPES DE COLLÈGES POUR LES POSTES DE DIRECTION DES ÉTUDES ET DE DIRECTION DE COLLÈGE CONSTITUANT**

Collèges	Classe
Ahuntsic, Dawson, Édouard-Montpetit, François-Xavier-Garneau, Jonquière, Limoilou, Maisonneuve, Marie-Victorin, Montmorency, Rimouski, Sainte-Foy, Sherbrooke, Trois-Rivières, Vanier, Vieux-Montréal.	12

Collèges	Classe
Abitibi-Témiscamingue, André-Laurendeau, Champlain, Chicoutimi, Gaspésie et des Îles, John Abbott, Collège constituant du Cégep régional de Lanaudière à Joliette, Lévis-Lauzon, Lionel-Groulx, Outaouais, Rosemont, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Laurent, Saint-Hyacinthe, Victoriaville.	11
Alma, Collège constituant du Cégep régional de Lanaudière à l'Assomption, Baie-Comeau, Beauce-Appalaches, Bois-de-Boulogne, Drummondville, Gérald-Godin, Granby-Haute-Yamaska, Héritage, La Pocatière, Matane, Région de l'Amiante, Rivière-du-Loup, Saint-Félicien, Sept-Îles, Shawinigan, Sorel-Tracy, Valleyfield.	10
Collège constituant du Cégep régional de Lanaudière à Terrebonne.	9

ANNEXE II**ÉCHELLES DE TRAITEMENT SELON LE CLASSEMENT DES POSTES DE HORS CADRE¹**

Classes	Taux	
	Minimum	Maximum
17	110 396	147 195
16	104 289	139 052
13	87 920	117 227
12	83 057	110 742
11	78 462	104 616
10	74 122	98 829
9	70 022	93 362

44546

¹ Échelle de traitement déterminée selon les taux en vigueur au 1^{er} avril 2003.