

Gouvernement du Québec

C.T. 202574, 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 cadres

CONCERNANT le Règlement déterminant certaines conditions de travail des 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 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 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 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 CLASSIFICATION ET CLASSEMENT DES POSTES DE CADRE	
SECTION I DÉTERMINATION DE LA CLASSIFICATION DES POSTES DE CADRE	10
SECTION II RÉVISION ANNUELLE DU CLASSEMENT DES POSTES DE CADRE	13
CHAPITRE IV RÉMUNÉRATION	15
SECTION I DÉTERMINATION DU TRAITEMENT	16
SECTION II PRIMES	20
SECTION III DÉSIGNATION TEMPORAIRE À LA FONCTION DE CADRE	24

SECTION IV RÉVISION DE LA RÉMUNÉRATION		SECTION VI DISPOSITIONS PARTICULIÈRES	94
<i>§IV.1 Ajustement du traitement conséquent à une révision annuelle du classement d'un poste</i>	26	CHAPITRE VIII DROITS PARENTAUX	
<i>§IV.2 Montants forfaitaires reliés à la détermination du traitement</i>	28	SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES	97
<i>§IV.3 Progression annuelle du traitement le 1^{er} avril</i>	30	SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ	103
<i>§IV.4 Critères applicables à certains cadres en invalidité</i>	34	<i>§II.1 Cas admissibles à l'assurance emploi</i>	114
SECTION V CUMUL TEMPORAIRE DE POSTES	36	<i>§II.2 Cas non admissibles à l'assurance emploi</i>	125
SECTION VI BONIS AU RENDEMENT	37	SECTION III CONGÉ DE PATERNITÉ	126
CHAPITRE V MESURES FACILITANT LA MOBILITÉ INTER-COLLÈGES	39	SECTION IV CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ SANS TRAITEMENT EN VUE D'UNE ADOPTION	127
SECTION I STABILITÉ D'EMPLOI	40	SECTION V CONGÉ SANS TRAITEMENT	134
SECTION II CAISSE DE CONGÉS DE MALADIE	41	SECTION VI AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX ET RETRAIT PRÉVENTIF	139
SECTION III VACANCES ANNUELLES	43	SECTION VII AUTRES DISPOSITIONS	143
CHAPITRE VI VACANCES ANNUELLES	44	CHAPITRE IX LES CAISSES DE CONGÉS DE MALADIE	147
CHAPITRE VII RÉGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE		SECTION I REMBOURSEMENT DES JOURS MONNAYABLES	149
SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES	46	SECTION II UTILISATION DES JOURS DE CONGÉS DE MALADIE	152
SECTION II RÉGIME ASSURÉ PAR LE COLLÈGE	56	CHAPITRE X RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ OU ANTICIPÉ	157
SECTION III RÉGIMES ASSURÉS PAR LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC		CHAPITRE XI LA RETRAITE PROGRESSIVE	178
<i>§III.1 Régime uniforme d'assurance vie</i>	68	CHAPITRE XII LA PRÉRETRAITE GRADUELLE	194
<i>§III.2 Régime de rentes de survivants</i>	70		
SECTION IV RÉGIMES ASSURÉS AUPRÈS DE L'ASSUREUR	71		
SECTION V RÉADAPTATION	83		

CHAPITRE XIII		CHAPITRE I	
CONGÉS POUR ACTIVITÉS AU SEIN DE L'ASSOCIATION	197	DÉFINITIONS	
CHAPITRE XIV		I. Dans le présent règlement, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :	
STABILITÉ D'EMPLOI		« association » : l'Association des cadres des collègues du Québec ;	
DISPOSITIONS GÉNÉRALES	198	« cadre » : le cadre ou le cadre de gérance engagé par le collègue et visé par le présent règlement, ainsi que le hors cadre désigné cadre excédentaire conformément au Règlement déterminant certaines conditions de travail des hors cadres des collègues d'enseignement général et professionnel ;	
SECTION I		« campus » : une entité administrative désignée comme telle par un collègue et qui regroupe à la fois des services d'enseignement, des services aux étudiants et d'autres services ;	
MÉCANISMES CONCERNANT LA STABILITÉ D'EMPLOI	202	« collègue » : un collègue d'enseignement général et professionnel et un collègue régional au sens de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (L.R.Q., c. C-29) ;	
SECTION II		« collègue constituant » : un collègue constituant d'un collègue régional au sens de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel ;	
CADRE EXCÉDENTAIRE	207	« comité local » : l'ensemble des cadres d'un collègue membres de l'association ;	
SECTION III		« congédiement » : la rupture du lien d'emploi du cadre par le collègue, en tout temps, notamment pour cause d'incapacité, de négligence, d'insubordination, d'inconduite, d'immoralité ou d'incompétence ;	
MESURES DE FIN D'EMPLOI	215	« engagement » : l'établissement d'un lien d'emploi entre le cadre et le collègue ;	
<i>§III.1 Indemnité de départ</i>	216	« ministère » : le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ;	
<i>§III.2 Prérétraite</i>	219	« ministre » : le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport ;	
CHAPITRE XV		« nomination » : le mandat confié par le collègue au cadre ;	
LES COMITÉS DE RECOURS ET D'APPEL		« non rengagement » : la rupture du lien d'emploi du cadre par le collègue au terme de son engagement lorsque le terme est défini ;	
DISPOSITIONS GÉNÉRALES	223	« résiliation d'engagement » : la rupture du lien d'emploi par le cadre ou par le collègue en cours de mandat ;	
SECTION I			
COMITÉ DE RECOURS	226		
SECTION II			
COMITÉ D'APPEL : RÈGLEMENT	230		
SECTION III			
COMITÉ D'APPEL : POLITIQUE DE GESTION	249		
CHAPITRE XVI			
POLITIQUE DE GESTION	261		
CHAPITRE XVII			
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES	263		
ANNEXE I			
CLASSIFICATION DES POSTES DE CADRE			
ANNEXE II			
ÉCHELLES DE TRAITEMENT SELON LES CLASSES DES POSTES DE CADRE			
ANNEXE III			
PRIME DE SOIR, PRIME DE NUIT ET PRIME DE FIN DE SEMAINE (cadres de gérance)			

«secteurs public et parapublic» :

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

2. 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 ;

3. 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 au sens de la Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire ;

4. 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 %.

« zone » : la zone à laquelle est rattaché le collège telle que déterminée aux conditions de travail du personnel professionnel des collèges.

CHAPITRE II DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET CHAMP D'APPLICATION

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

2. Le présent règlement détermine certaines conditions de travail du cadre à l'emploi du collège d'enseignement général et professionnel.

Toutefois, le collège peut déterminer des conditions de travail plus avantageuses 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 et, sous réserve de l'article 2, 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. Un comité d'échange et de consultation (CEC) est institué pour discuter des problèmes d'interprétation et d'application du présent règlement.

Ce comité est obligatoirement consulté préalablement à la détermination ou à la modification des conditions de travail établies par le ministre.

Ce comité est composé de représentants de l'association, de représentants du ministre et de représentants de la Fédération des cégeps.

SECTION II CHAMP D'APPLICATION

6. Le présent règlement s'applique au cadre régulier à l'emploi du collège ainsi qu'au hors cadre désigné cadre excédentaire conformément au Règlement déterminant certaines conditions de travail des hors cadres des collèges d'enseignement général et professionnel.

7. La personne qui est déjà à l'emploi du collège dans une autre catégorie de personnel et qui est désignée temporairement dans un poste de cadre voit ses conditions de travail maintenues, à l'exception de celles relatives à l'organisation du travail (horaire, vacances, temps supplémentaire) qui sont celles prévues au présent règlement.

Toutefois les dispositions de la section I du présent chapitre et de l'article 25 de la section III du chapitre IV s'appliquent à cette personne.

8. La personne qui n'est pas déjà à l'emploi du collège et qui est désignée temporairement dans un poste de cadre pour une période prévue de moins d'une année se voit appliquer les dispositions suivantes du présent règlement, et ce, pour la durée de l'emploi :

Chapitre I : Définitions (les définitions pertinentes)

Chapitre II : Dispositions générales et Champ d'application

Chapitre III : Classification et classement des postes de cadre

Chapitre IV : Rémunération – article 25

Chapitre VI : Vacances annuelles

Chapitre XV : Section I – Comité de recours

Chapitre XVI: Politique de gestion

9. La personne qui n'est pas déjà à l'emploi du collège et qui est désignée temporairement dans un poste de cadre pour une période prévue d'une année et plus se voit appliquer les dispositions suivantes du présent règlement, et ce, pour la durée de l'emploi :

Chapitre I	: Définitions
Chapitre II	: Dispositions générales et Champ d'application
Chapitre III	: Classification et classement des postes de cadre
Chapitre IV	: Rémunération
Chapitre VI	: Vacances annuelles
Chapitre VII	: Régime d'assurance collective
Chapitre VIII	: Droits parentaux
Chapitre XV	: Section I - Comité de recours
Chapitre XVI	: Politique de gestion

CHAPITRE III CLASSIFICATION ET CLASSEMENT DES POSTES DE CADRE

SECTION I DÉTERMINATION DE LA CLASSIFICATION DES POSTES DE CADRE

10. Le collège détermine la catégorie, le corps d'emploi et la classe des postes de cadre conformément à l'annexe I et au document du ministère intitulé « Plan de classification des emplois types et Guide de classement des postes de cadre pour le personnel d'encadrement des collèges d'enseignement général et professionnel ».

L'échelle de traitement résultant du classement d'un poste de cadre est prévu à l'annexe II du présent règlement.

11. Lorsque le collège ne peut déterminer la classification d'un poste de cadre parce que les attributions et responsabilités principales et habituelles ne correspondent à aucun corps d'emploi décrits au « Plan de classification des emplois types et Guide de classement des postes de cadre pour le personnel d'encadrement des collèges d'enseignement général et professionnel », le collège soumet le cas au ministre. Le dossier doit comprendre :

1- le questionnaire d'analyse des emplois d'encadrement retenu par le ministère pour l'évaluation selon le système Hay[®] ;

2- les critères d'admissibilité exigés.

12. Si le ministre est d'avis que les attributions et responsabilités principales et habituelles du poste visé ne correspondent à aucun des corps d'emploi contenus au « Plan de classification des emplois types et Guide de classement des postes de cadre pour le personnel d'encadrement des collèges d'enseignement général et professionnel », il détermine la classification et le classement dudit poste selon le système Hay[®].

Il détermine l'échelle de traitement du 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
12	83 057	110 742
11	78 462	104 616
10	74 122	98 829
09	70 022	93 362
08	66 148	88 197
07	61 605	82 140
06	57 375	76 500
05	53 435	71 246
04	49 766	66 354
03	44 412	59 216
02	39 635	52 846
01	35 371	47 161

SECTION II RÉVISION ANNUELLE DU CLASSEMENT DES POSTES DE CADRE

13. Le collège révisé annuellement, au 1^{er} juillet, la classe des postes de cadre dont le corps d'emploi demeure inchangé, en fonction des critères de classement applicables énoncés dans le « Plan de classification des emplois ».

types et Guide de classement des postes de cadre pour le personnel d'encadrement des collèges d'enseignement général et professionnel ».

14. Lorsque la révision annuelle du classement d'un poste, conformément à l'article 13, donne lieu à une modification de la classe attribuée à ce poste, l'ajustement du traitement est effectué conformément aux dispositions prévues à l'article 26 de la section IV du chapitre IV.

CHAPITRE IV RÉMUNÉRATION

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

SECTION I DÉTERMINATION DU TRAITEMENT

16. Le traitement est la rémunération à laquelle le cadre a droit conformément à la présente section et à la section IV du présent chapitre, à l'exclusion de toute prime, de tout montant forfaitaire et de tout montant prévu à la section IV du chapitre VII.

17. L'échelle de traitement du cadre est déterminée par le collège selon la classe attribuée à son poste en application du « Plan de classification des emplois types et Guide de classement des postes de cadre pour le personnel d'encadrement des collèges d'enseignement général et professionnel ».

Les échelles de traitement des différentes classes des postes de cadre est reproduite à l'annexe II du présent règlement.

18. Aux fins d'utilisation à titre de critère de classement, la clientèle étudiante est déterminée par le nombre d'élèves inscrit au devis pédagogique du collège, collège constituant, campus ou centre d'études collégiales et auquel est ajouté le nombre d'élèves en formation continue en divisant par 36 le nombre de périodes-élèves-semaine (PES) liées aux activités créditées en formation continue telles qu'enregistrées au système informatique utilisé par le ministère.

19. Le traitement de la personne nouvellement nommée dans un emploi de cadre ou affectée à un autre emploi à ce titre est déterminé selon la politique de gestion du collège.

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

SECTION II PRIMES

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

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

21. Lorsque la moitié ou plus de l'horaire régulier de travail du cadre de gérance est comprise entre 18 h et 24 h, ce dernier reçoit la prime de soir prévue à l'annexe III pour toutes les heures effectivement travaillées.

22. Lorsque la moitié ou plus de l'horaire régulier de travail du cadre de gérance est comprise entre 0 h et 7 h, ce dernier reçoit la prime de nuit prévue à l'annexe III pour toutes les heures effectivement travaillées.

23. Lorsque l'horaire régulier du cadre de gérance nécessite sa présence au travail lors d'une deuxième fin de semaine consécutive, il reçoit la prime de fin de semaine prévue à l'annexe III pour chaque heure effectivement travaillée lors de cette deuxième fin de semaine.

SECTION III DÉSIGNATION TEMPORAIRE À LA FONCTION DE CADRE

24. La rémunération de la personne à l'emploi du collège désignée temporairement à une fonction de cadre est celle qu'elle recevrait si elle était nommée cadre dans ce poste.

Toutefois, si elle est désignée temporairement dans un poste dont le taux maximal de rémunération est inférieur à celui qu'elle recevait, sa rémunération est maintenue.

25. La rémunération de la personne qui n'est pas déjà à l'emploi du collège, désignée temporairement dans un poste de cadre pour une période prévue de moins d'une année, est celle qu'elle recevrait si elle était nommée cadre dans ce poste.

Elle reçoit en sus un montant forfaitaire égal à 11,12 % afin de compenser l'absence d'avantages sociaux.

SECTION IV RÉVISION DE LA RÉMUNÉRATION

§IV.1 Ajustement du traitement consécutif à une révision annuelle du classement d'un poste

26. Lorsque la classe d'un poste de cadre est modifiée suite à l'application de l'article 14, le traitement du cadre est déterminé selon l'une ou l'autre des situations suivantes :

1- lorsque le taux maximum de l'échelle de traitement applicable est supérieur à celui de l'échelle qui lui était applicable, son traitement est ajusté en ajoutant à celui qu'il recevait un montant égal à la différence entre ces deux taux ;

2- lorsque le taux maximum de l'échelle de traitement applicable est égal ou inférieur à celui de l'échelle qui lui était applicable :

a) le traitement qu'il recevait est maintenu s'il est inférieur ou égal au taux maximum de l'échelle applicable.

b) le traitement est ajusté au taux maximum de la nouvelle échelle si le traitement qu'il recevait est supérieur au taux maximum de cette échelle.

En pareil cas, le cadre reçoit, pour une durée de deux ans, un montant forfaitaire égal à la différence entre le traitement qu'il recevait et le taux maximum de la nouvelle échelle. Ce montant forfaitaire est versé selon les mêmes modalités que celles relatives au versement du traitement.

27. La modification du traitement prévue à l'article 26 prend effet à la date de la révision annuelle.

§IV.2 Montants forfaitaires reliés à la détermination du traitement

28. Lorsque l'application des articles 10 et 12 a pour effet de réduire le traitement du cadre, celui-ci a droit à un montant forfaitaire.

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

Il est versé selon les mêmes modalités que celles relatives au versement du traitement.

29. Si la décision du collège prise en vertu de l'article 19 a pour effet de réduire le traitement du cadre, le collège lui verse un montant forfaitaire selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 28. Toutefois, si la décision résulte d'une demande expresse du cadre ou

d'une mesure disciplinaire, le collège peut lui verser un montant forfaitaire aux conditions déterminées dans la politique de gestion.

§IV.3 Progression annuelle dans les échelles de traitement le 1^{er} avril

30. Sous réserve de dispositions contraires prévues au présent règlement, le traitement du cadre qui, le 31 mars de l'année visée, n'a pas atteint le taux maximum du traitement applicable à la classe attribuée à son poste, est augmenté de 4,0 % le 1^{er} avril qui suit, sans toutefois dépasser le taux maximum applicable à cette classe.

31. Le cadre, nouvellement en poste à ce titre dans un collège depuis moins de quatre mois avant le 1^{er} avril de l'année visée, n'a pas droit à la progression salariale prévue à l'article 30.

32. Le collège n'est pas tenu de verser au cadre dont le rendement est jugé insatisfaisant toute la progression salariale prévue à l'article 30.

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

§IV.4 Critères applicables à certains cadres en invalidité

34. Le 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 de l'échelle de traitement prévue à l'article 30 s'il a été en fonction au moins 6 mois au cours de cette période.

35. Lors du retour d'un congé de maladie ayant débuté avant le 1^{er} avril 1994, le traitement du 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 V CUMUL TEMPORAIRE DE POSTES

36. Lorsqu'un poste de cadre est vacant pendant plus de deux mois, le collège accorde une prime au cadre qui cumule temporairement, en sus de sa tâche régulière, une partie ou toutes les responsabilités du poste vacant. Cette prime, versée sous forme forfaitaire, ne peut excéder 10 % du traitement rattaché à son poste.

SECTION VI BONIS AU RENDEMENT

37. Au 30 juin d'une année donnée, le collège peut verser des bonis forfaitaires afin de souligner le rendement de ses cadres au cours de l'année qui se termine.

À cette fin, il dispose d'une masse monétaire constituée de 2 % du traitement de l'ensemble de ses cadres à cette date. Les montants non utilisés une année donnée sont transférés au budget de l'année suivante pour servir aux mêmes fins.

38. Pour verser de tels bonis au rendement le collège doit avoir une politique d'évaluation de son personnel cadre et l'utiliser pour souligner l'apport de cadres dont la productivité est jugée plus que satisfaisante par rapport à des attentes significatives au préalable.

Cette politique peut prévoir qu'un tel boni, octroyé à même la masse monétaire prévue à l'article 37, peut être versé à un cadre sous forme de perfectionnement ou une autre forme non monétaire telle que l'octroi de vacances.

CHAPITRE V MESURES FACILITANT LA MOBILITÉ INTERCOLLÈGES

39. Le présent chapitre s'applique au cadre qui, à la date précédant celle de son engagement, était à l'emploi d'un collège.

SECTION I STABILITÉ D'EMPLOI

40. Malgré l'article 198, le chapitre XIV intitulé « Stabilité d'emploi » s'applique, dès son engagement, à la personne qui en bénéficiait déjà dans son collège d'origine.

SECTION II CAISSE DE CONGÉS DE MALADIE

41. Le cadre engagé par un autre collège peut opter pour l'une des mesures suivantes :

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

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

3^o le transfert de tous ses jours de congé de maladie monnayables ou non monnayables dans le nouveau collège. 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.

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

1^o pour les jours monnayables, un document attestant le nombre de jours de congé monnayables au crédit du 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^o pour les jours de congé de maladie non monnayables, un document attestant le nombre de jours de congé non monnayables.

SECTION III VACANCES ANNUELLES

43. Le cadre engagé par un autre collège transfère ses années de service aux fins de la détermination du nombre de jours de vacances annuelles.

CHAPITRE VI VACANCES ANNUELLES

44. Le collège établit le régime de vacances annuelles de son personnel cadre. Ce régime établit notamment les modalités relatives au report des vacances des cadres.

45. Les journées de vacances ne sont pas monnayables. Toutefois, lorsque le 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 VII RÉGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

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

« salaire » : le traitement du cadre au sens de l'article 16 auquel s'ajoutent :

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

2^o le montant forfaitaire qui résulte de l'application de la sous-section IV.2 du chapitre IV et des articles 208 et 212 du présent règlement ;

3^o la prime de rétention et la prime pour disparités régionales.

47. Sauf disposition contraire, le 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) Régime assuré par le collègue :

— un régime d'assurance salaire de courte durée, tel qu'établi à la section II ;

b) Régimes assurés par le gouvernement du Québec :

— un régime uniforme d'assurance vie, tel qu'établi à la sous-section III.1 de la section III ;

— un régime de rentes de survivants, tel qu'établi à la sous-section III.2 de la section III.

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

— des régimes obligatoires de base :

– un régime d'assurance vie ;

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

– un régime d'assurance salaire de longue durée.

— des régimes complémentaires :

– un régime facultatif d'assurance vie additionnelle ;

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

48. Sous réserve des dispositions spécifiques prévues à cet égard à la police maîtresse pour les régimes assurés auprès de l'assureur, le cadre qui, avant de devenir un 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 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.

49. Sous réserve de l'article 48, le cadre qui occupe un poste à temps complet ou un poste à 70 % ou plus d'un 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.

50. Sous réserve de l'article 48, le cadre qui occupe un poste de cadre à plus de 25 %, mais à moins de 70 % d'un 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.

51. Le cadre qui occupe un poste à 25 % et moins du temps complet n'est pas admissible aux régimes d'assurance.

52. S'il en fait la demande, un 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.

S'il en fait la demande, un 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.

53. Lors d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée inférieure à 30 jours, le 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 que partiel sans traitement) s'échelonne sur une période de 30 jours ou plus, ou lors de toute autre absence sans traitement, la participation du cadre au régime uniforme d'assurance vie est maintenue. De plus, le cadre doit maintenir sa participation au régime obligatoire de base d'assurance accident maladie en versant sa cotisation et la contribution de l'employeur 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 prévues à la police maîtresse.

Durant le congé partiel sans traitement supérieur à 30 jours, la participation du cadre aux régimes d'assurance est maintenue sur la base du temps travaillé. Toutefois, le cadre qui maintient sa participation à ces régimes sur la base du temps normalement travaillé avant le congé partiel sans traitement assume également sa cotisation ainsi que la contribution de l'employeur à ces régimes sur la base du temps non travaillé, à l'exclusion de la contribution de l'employeur au régime obligatoire de base d'assurance accident maladie qui continue d'être assumée par ce dernier.

Le 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 selon les dispositions prévues pour ce régime.

54. 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 débuter à la date de la fin du congé ou de l'absence.

55. Le collègue ne peut mettre fin au lien d'emploi d'un cadre dont l'invalidité a débuté après le 31 mars 1994 et qui reçoit des prestations d'assurance salaire de courte ou de longue durée, pour le seul motif qu'il est totalement invalide.

SECTION II RÉGIME ASSURÉ PAR LE COLLÈGE

Régime d'assurance salaire de courte durée

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

Prestations

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

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

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

Invalidité totale et période d'invalidité totale

60. Aux fins du régime d'assurance salaire de courte durée, une invalidité totale est un état d'incapacité qui résulte d'une maladie, d'un accident, de complications graves d'une grossesse ou d'une intervention chirurgicale reliée directement à la planification des naissances qui exige des soins médicaux et qui rend le 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.

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 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.

La période d'invalidité totale qui résulte d'une maladie ou d'une blessure qui a été causée volontairement par le 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 cadre reçoit des traitements ou des soins médicaux en vue de sa réhabilitation est reconnue comme une période d'invalidité totale.

Retour progressif

61. Lorsque le collègue l'autorise, le 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 reliées 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 6 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 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.

Exonération des cotisations

62. Le 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, le cadre qui reçoit une prestation d'assurance salaire, bénéficie de l'exonération de ses cotisations aux régimes complémentaires assurés tel que le prévoient les dispositions dans la police maîtresse 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, contenant la cotisation du cadre et la contribution du collègue, est à la charge du collègue.

Coordination des prestations d'invalidité

63. Le cadre qui bénéficie d'une prestation d'invalidité payable par un organisme public, en vertu d'une loi en vigueur au Québec, doit en aviser son collègue sans délai.

Dans ce cas, le salaire ou la prestation d'assurance salaire de courte durée à verser par l'application des articles 57, 58 et 59 est réduit de toutes les prestations d'invalidité payées en vertu d'une telle loi, sans égard aux augmentations ultérieures résultant des clauses d'indexation.

Versement des prestations et Expertise médicale

64. Le cadre reçoit le salaire ou la prestation d'assurance salaire de courte durée prévue à la présente section s'il fournit les informations et les pièces justificatives requises par le collègue ou son mandataire (l'assureur ou toute firme d'experts-conseils), aux fins de vérifier s'il satisfait à la définition d'invalidité totale pour en établir la cause et la durée, et s'il consent à se soumettre, aux frais du collègue, à toute expertise médicale auprès du médecin désigné par le collègue.

Le cadre autorise également le collègue ou son mandataire à divulguer ces informations et pièces justificatives aux fins d'évaluer les possibilités de lui offrir un emploi selon les dispositions prévues au présent chapitre.

65. À son retour au travail, le collègue peut exiger du cadre qu'il se soumette à un examen médical fait par un médecin choisi par le collègue, dans le but d'établir s'il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail. Cette expertise est aux frais du collègue.

Si l'avis du médecin choisi par le collègue est contraire à celui du médecin consulté par le cadre, ces deux médecins s'entendent sur le choix d'un troisième médecin dont la décision est sans appel.

Accident de travail

66. Le cadre, incapable de remplir sa tâche par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenue alors qu'il était au service du collègue, reçoit, pendant la période où lui est versée une indemnité de remplacement du revenu, un montant égal à la différence entre l'indemnité de remplacement du revenu prévue par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et son salaire net. Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est ramené à un brut imposable et ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le salaire net auquel le cadre aurait droit durant cette période.

Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est versé pendant une période continue maximale de deux ans, mais cesse d'être versé lorsque le cadre n'est plus admissible, selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, au versement de l'indemnité de remplacement du revenu.

Le salaire net s'entend de son salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial, de la cotisation de l'association représentative ainsi que des cotisations versées par le cadre au régime des rentes du Québec, à l'assurance emploi, au régime de retraite et aux régimes d'assurance.

Fin de participation

67. Sauf disposition contraire, la participation d'un 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° la date du début de son congé de préretraite totale prévu aux articles 152 et 219;

3° la date de 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;

4° la date de la prise de sa retraite.

SECTION III RÉGIMES ASSURÉS PAR LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

§III.1 Régime uniforme d'assurance vie

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

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

69. La participation d'un cadre au Régime uniforme d'assurance vie prend fin à la première des dates suivantes :

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

2° la date de la prise de sa retraite.

§III.2 Régime de rentes de survivants

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

1° les mots « fonctionnaire » et « traitement » sont remplacés respectivement par les mots « cadre » et « salaire »;

2° l'article 25 de la directive est remplacé par l'article 248 du présent règlement.

3° 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 46 du présent règlement ainsi que, le cas échéant, de la presta-

tion du régime complémentaire obligatoire d'assurance salaire de longue durée;

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

SECTION IV RÉGIMES ASSURÉS AUPRÈS DE L'ASSUREUR

71. Les dispositions de la présente section, à l'exclusion de l'article 73, s'appliquent au cadre qui devient en invalidité totale après le 31 mars 1994.

72. Dans les sections IV et V, on entend par :

« emploi » ou « emploi de réadaptation » : un emploi que le cadre est considéré raisonnablement apte à occuper compte tenu de son éducation, de son entraînement et de son expérience ; cet emploi peut être un emploi de cadre ou un emploi équivalant à celui occupé avant sa nomination à titre de 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 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 de base

73. 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

74. 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 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 cadre ou son déménagement. Ce comité est composé d'un représentant de chacun des organismes suivants : la Fédération des cégeps, l'association et le ministre. Le comité peut s'adjoindre des personnes-ressources, s'il y a lieu.

Tribunal d'arbitrage médical

75. Lorsque le collège reçoit un avis de l'assureur à l'effet que le 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 cadre satisfait à cette définition, et ce, conformément à la convention d'arbitrage médical convenue avec l'assureur et à la condition que le 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 collège a fait subir, à ses frais, un examen médical au cadre.

Le 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 collège n'assume aucuns frais.

76. Le collège verse au 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° le cadre a adhéré à la convention d'arbitrage médical conclue avec l'assureur ;

2° le désaccord entre le collège et l'assureur ou entre le cadre et l'assureur a été soumis au tribunal pour décision finale, conformément à la convention d'arbitrage médical convenue avec l'assureur.

77. Lorsque le Tribunal d'arbitrage médical confirme que le 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 collège 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 cadre, ce dernier doit rembourser au collège 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 cadre, le collège 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 collège

les montants qu'il a versés au cadre. Le collège rembourse au cadre, le cas échéant, les frais d'arbitrage et d'examen médical qu'il a assumés.

Offre d'un emploi

78. Lorsque le collège est d'accord avec la décision de l'assureur à l'effet que le cadre ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale, il lui offre par écrit un emploi. Si le 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 cadre ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale.

79. Le cadre qui accepte l'emploi offert par le collège en vertu des dispositions prévues à la présente section bénéficie du classement attribué au poste correspondant à cet emploi. Le traitement correspondant à ce poste attribué pour cause d'invalidité ne peut excéder le taux maximum établi par la classe de celui-ci et les dispositions prévues à la sous-section IV.2 du chapitre IV 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

80. Lorsque le collège et le 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 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 collège peut utiliser temporairement les services du cadre pendant cette période.

81. Le versement au 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

82. Le cadre qui ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale après les 104 premières semaines du début de l'invalidité ne peut refuser, sous peine de congédiement, un emploi qui lui est offert dans un collège 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 cadre au début de l'invalidité totale. Avant de procéder au congédiement, le collègue fait parvenir un avis écrit de quinze jours ouvrables au cadre avec copie au comité sectoriel.

Pendant ce délai, le comité sectoriel peut intervenir conformément à l'article 74.

SECTION V RÉADAPTATION

Admissibilité

83. Le 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 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 réduction 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.

84. Le 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 cadre n'est pas apte à la réadaptation.

Offre d'emploi de réadaptation

85. Le 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 cadre au début de l'invalidité totale.

86. La période pendant laquelle le 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

87. Le 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 II.

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

88. Malgré qu'il soit déjà considéré en invalidité totale, le 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 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 87 s'applique.

89. Lorsqu'une nouvelle invalidité totale débute avant la fin des 104 premières semaines de la première invalidité mais après avoir réussi la réadaptation, le cadre est considéré totalement invalide sur l'emploi qu'il occupe au début de cette nouvelle invalidité. Toutefois, le 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 87 s'applique.

À la fin des 104 premières semaines de la première invalidité totale, le cadre dont la réadaptation s'est effectuée dans un emploi de réadaptation se voit attribuer un nouveau classement, conformément à l'article 93.

À compter de la date d'attribution de ce nouveau classement, les dispositions prévues à la section II s'appliquent, jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de cette nouvelle invalidité, sur le traitement déterminé au moment de l'attribution du nouveau classement.

Réadaptation répartie avant et après la 104^e semaine

90. Le cadre dont la réadaptation s'effectue partiellement après la 104^e semaine d'invalidité totale bénéficie des dispositions prévues à l'article 87, 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 cadre reçoit, pour le temps travaillé, le traitement de l'emploi de réadaptation qu'il aurait reçu s'il avait été classé dans cet emploi, 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 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

91. Le cadre dont la réadaptation s'effectue totalement après la 104^e semaine d'invalidité totale reçoit, pour le temps travaillé, le traitement de l'emploi de réadaptation qu'il aurait reçu s'il avait été classé dans cet emploi, 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

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

93. Le cadre se voit attribuer le classement et le traitement de l'emploi de réadaptation à la fin de la 104^e semaine d'invalidité ou, le cas échéant, à la fin de la réadaptation si celle-ci se termine après la 104^e semaine, et les dispositions prévues à la sous-section IV.2 du chapitre IV 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

94. Le 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.

95. Le 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 152, sans toutefois que cette préretraite totale n'excède la date de terminaison de la prestation de ce régime qui lui aurait été autrement applicable.

96. 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 cadre en invalidité le 31 mars 1994, continuent de s'appliquer à ce cadre.

CHAPITRE VIII DROITS PARENTAUX

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

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

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

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

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

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

99. 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.

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

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

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

SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ

103. Le congé de maternité est d'une durée maximale de vingt semaines qui, sous réserve de l'article 108, doivent être consécutives et inclure le jour de l'accouchement.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Durant ces prolongations du congé de maternité, la cadre ne reçoit ni indemnité, ni traitement. Toutefois, elle a droit aux avantages précisés à l'article 143 pourvu qu'elle y ait droit.

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

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

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

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

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

§II.1 Cas admissibles à l'assurance emploi

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

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

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

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

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

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

produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations que lui verse DRHC.

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

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

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

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

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

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

119. Malgré l'article 118, le collègue effectue cette compensation si la cadre démontre que le traitement gagné chez un autre employeur est un traitement habituel, et ce, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la cadre démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

120. L'employeur qui verse le traitement habituel prévu par l'article 119 doit, à la demande de la cadre, lui produire cette lettre.

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

122. L'indemnité due pour les deux premières semaines est versée par le collègue dans les deux semaines qui suivent le début du congé. L'indemnité due après cette

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

123. Les semaines de service se calculent auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des 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 apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt semaines de service requises en vertu des articles 114 et 125 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la cadre a satisfait cette exigence auprès de l'un des employeurs mentionnés à l'alinéa précédent.

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

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

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

SECTION III CONGÉ DE PATERNITÉ

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

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

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

128. Pour chaque semaine de congé précisé à l'article 127, la ou le cadre reçoit une indemnité égale à la rémunération qu'elle ou il aurait reçue si elle ou il avait été au travail.

129. Le congé, lors de l'adoption légale d'un enfant, pour la ou le cadre qui ne bénéficie pas d'un congé pour adoption mentionné à l'article 127, est d'une durée maximale de cinq jours ouvrables dont les deux premiers sont payés.

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

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

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

131. La ou le cadre qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin, sur demande écrite adressée au collègue, si possible quatre semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix semaines, conformément à l'article 130. Durant ce congé, la ou le cadre bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans traitement prévus au présent chapitre.

132. Les articles 127 et 131 ne s'appliquent pas à la ou au cadre qui adopte l'enfant de sa conjointe ou son conjoint.

133. Le congé pour adoption mentionné à l'article 127 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 cadre en décide ainsi lors de sa demande prévue à l'article 130.

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

Toutefois, si à la suite de ce congé en vue d'une adoption, pour lequel la ou le cadre a reçu l'indemnité versée en vertu de l'article 128, il n'en résulte pas une adoption, la ou le cadre est alors réputé avoir été en congé sans traitement et elle ou il rembourse cette indemnité au collègue selon les modalités à convenir entre le collègue et la ou le cadre concerné. Toutefois, la période de remboursement ne peut excéder un an.

SECTION V CONGÉ SANS TRAITEMENT

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

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

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

135. La ou le cadre qui ne se prévaut pas du congé précisé à l'article 134 peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement

d'au plus 52 semaines continues qui commence au moment décidé par la ou le cadre et se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié. Toutefois, cet alinéa ne s'applique pas à la ou au cadre qui adopte l'enfant de sa conjointe ou son conjoint.

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

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

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

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

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

SECTION VI AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX ET RETRAIT PRÉVENTIF

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

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

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

3^o pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

140. Dans le cas des visites visées au paragraphe 3^o de l'article 139, la cadre bénéficie d'un congé spécial avec traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre jours qui peuvent être pris par demi-journée.

141. Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la cadre bénéficie des avantages mentionnés aux articles 143 et 145.

Malgré le paragraphe 1^o de l'article 143, la cadre visée par l'article 139 peut également se prévaloir des bénéfices du régime d'assurance salaire. Cependant, dans le cas du paragraphe 3^o de l'article 139, la cadre doit d'abord avoir épuisé les quatre jours précisés à l'article 140 avant de bénéficier du régime de base d'assurance salaire.

142. La cadre qui bénéficie d'un retrait préventif en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles bénéficie des avantages mentionnés aux articles 124 et 143 dans la mesure où elle y a normalement droit et elle peut subséquemment se prévaloir de la disposition précisée à l'article 145.

SECTION VII AUTRES DISPOSITIONS

143. Durant un congé de maternité et les prolongations prévues à l'article 110 ou un congé pour adoption de dix semaines, la ou le cadre bénéficie, en autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

1^o régimes d'assurance sauf les bénéfiques reliés au régime d'assurance salaire. Toutefois, dans le cas d'un congé de maternité, la ou le cadre est exonéré du paiement des cotisations à ses régimes d'assurance telles que le prévoient les dispositions de la police maîtresse ;

2^o accumulation de vacances ;

3^o accumulation de l'expérience et du service continu aux fins de la stabilité d'emploi.

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

144. Au cours d'un congé sans traitement conformément au présent chapitre, les régimes d'assurance s'appliquent à la ou au cadre selon les dispositions précisées à l'article 53.

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

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

CHAPITRE IX LES CAISSES DE CONGÉS DE MALADIE

147. Les régimes d'assurance collective décrits au chapitre VII ont 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 cadre du collègue.

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

SECTION I REMBOURSEMENT DES JOURS MONNAYABLES

149. Le cadre qui a à son crédit une caisse de congés de maladie monnayables conserve son droit au remboursement de ces jours.

150. Pour le cadre en fonction à titre de cadre le 1^{er} janvier 1974, les conditions et les modalités du remboursement des jours monnayables sont celles établies par le collègue, par résolution ou règlement adopté avant le 25 janvier 1972. Pour le cadre entré en fonction à ce titre 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.

151. Lorsque la résolution ou le règlement du collègue 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 II UTILISATION DES JOURS DE CONGÉS DE MALADIE

152. Les jours de congés de maladie monnayables et non monnayables, au crédit du cadre, peuvent être utilisés aux fins suivantes :

1^o pour 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 pour prendre une préretraite;

3^o pour tout motif d'utilisation, tel qu'arrêté par règlement ou résolution du collègue 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 le cadre a complété 30 années de service à l'emploi du collègue ou lorsqu'il 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 185;

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

153. Dans les cas prévus aux paragraphes 4^o et 5^o de l'article 152, les jours de congés de maladie monnayables doivent être utilisés en premier lieu.

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

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

156. 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 X RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ OU ANTICIPÉ

157. 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 cadre, qui n'est pas désigné cadre excédentaire, d'étaler son traitement de

façon à pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant une période de congé. Cependant, le régime n'a pas pour objectif de permettre à un cadre de différer de l'impôt ou de bénéficier de prestations au moment de la retraite.

158. 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.

159. 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 172, 175 et 176. Néanmoins, le congé doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six ans suivant la date à laquelle des montants commencent à être différés.

160. La durée de la période de congé peut être de six à douze mois. Malgré toute disposition à l'effet contraire, le congé ne peut être interrompu pour quelque raison que ce soit.

161. Le cadre qui désire se prévaloir du régime doit en faire la demande écrite au collègue.

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.

162. Le collègue ne peut accepter la demande de participation au régime du cadre invalide, en congé sans solde ou désigné cadre excédentaire.

163. Au terme de la période de congé ou au terme d'un congé prévu au présent règlement suivant la période de congé, le cadre revient au travail à temps complet sous réserve des dispositions du règlement relatives à l'engagement et à la stabilité d'emploi. Le cadre doit demeurer à l'emploi du collègue pour une durée au moins équivalente à la durée de sa période de congé.

164. Pendant chacune des années de participation au régime, le 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 cadre recevrait s'il ne participait pas au régime.

Au cours de la période de congé, le cadre ne peut recevoir aucune rémunération du collègue ou d'une autre personne ou société avec qui le collègue a un lien de dépendance au sens de la législation fiscale, autre que le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du régime.

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

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

167. Sous réserve des dispositions concernant le régime d'assurance salaire de courte durée, le cadre maintient, pendant la durée du régime, les protections des régimes d'assurance sur la base du temps normalement travaillé avant le début du régime.

La contribution du collègue et la cotisation du cadre sont maintenues sur la base du temps normalement travaillé avant le début du régime.

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

1° le cadre qui devient totalement invalide pendant le congé à traitement différé ou anticipé ne peut, au cours de ce congé, bénéficier du régime d'assurance salaire de courte durée.

S'il est encore totalement invalide à la fin du congé, il bénéficie du régime d'assurance salaire de courte durée à compter de la date prévue de retour au travail sur la base du pourcentage de traitement du régime pour la période restante du régime. L'invalidité est alors présumée débiter à la date prévue de retour au travail du cadre ;

2° le cadre qui devient totalement invalide pendant la durée du régime, mais après avoir pris son congé à traitement différé ou anticipé, bénéficie du régime d'assurance salaire de courte durée sur la base du pourcentage de traitement du régime.

3° le cadre qui devient totalement invalide avant le congé à traitement différé ou anticipé, et dont l'invalidité se poursuit jusqu'à la date où le congé à traitement différé ou anticipé a été planifié, peut choisir l'une ou l'autre des possibilités suivantes :

a) soit, maintenir sa participation au régime et reporter le congé à traitement différé ou anticipé à un moment où il ne sera plus totalement invalide.

Si l'invalidité totale se poursuit au cours de la dernière année du régime, celui-ci peut alors être suspendu à compter du début planifié du congé à traitement différé ou anticipé jusqu'à la fin de l'invalidité totale. Durant cette période, le cadre bénéficie du régime d'assurance salaire de courte durée et le congé à traitement différé peut débiter le jour où cesse l'invalidité totale ;

b) soit, annuler le régime et recevoir le traitement qu'il n'a pas reçu pour la période écoulée du régime mais sans intérêt.

169. Lorsque l'invalidité totale se poursuit après 104 semaines, le régime prend fin et les dispositions suivantes s'appliquent :

1° si le cadre a déjà pris le congé à traitement différé ou anticipé, le traitement reçu en trop n'est pas exigible ;

2° si le cadre n'a pas déjà pris le congé à traitement différé ou anticipé, il reçoit le traitement qu'il n'a pas reçu pour la période écoulée du régime, sans intérêt.

Le cadre bénéficie alors du régime obligatoire de base d'assurance salaire de longue durée.

170. Pour le calcul d'une pension aux fins d'un régime de retraite, le 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 cadre à un régime de retraite pendant les années de participation au régime est établie par la loi sur les régimes de retraite applicable.

171. Advenant que le 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^o si le 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 164 ;

2^o si le 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^o si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû par le cadre ou le collègue s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par le cadre durant la période de congé moins les montants déjà déduits du traitement du cadre pendant la période de travail en application de l'article 164. Si le solde est négatif, le collègue rembourse ce solde au cadre. S'il est positif, le cadre rembourse ce solde au collègue ;

4^o aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si le cadre n'avait jamais adhéré au régime. Ainsi, 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 cadre pourra cependant racheter la ou les années de service perdues selon les dispositions des régimes de retraite 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 cadre.

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

172. Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement du 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 171 s'appliquent alors en y faisant les adaptations nécessaires.

Dans le cas où le total des absences sans traitement du 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.

173. Dans le cas où le cadre est désigné cadre excédentaire pendant la durée du régime, ce dernier demeure en vigueur jusqu'à ce que le cadre soit remplacé. Au moment du remplacement, si le régime n'est pas terminé, le cadre peut, par entente avec le collègue où il est remplacé, compléter le régime. À défaut d'entente, le régime prend fin et les dispositions des paragraphes 1^o, 2^o et 3^o de l'article 171 s'appliquent, sans perte de droits en regard des régimes de retraite.

Si, pendant la durée du régime, le 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 171 s'appliquent.

174. Advenant le décès du 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 171 s'appliquent. Cependant, le traitement versé en trop ne devient pas exigible et le traitement non versé est remboursé.

175. Advenant que le cadre devenait invalide au sens de l'article 60 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 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 alors une prestation d'assurance salaire basée sur le salaire tel qu'il est déterminé à l'article 62;

2° l'invalidité survient après la période de congé :

la participation du 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 cadre encore invalide reçoit une prestation d'assurance salaire basée sur le salaire tel qu'il est déterminé à l'article 62;

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

la participation du 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° 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 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 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 cadre a droit à la prestation d'assurance salaire basé sur le salaire tel qu'il est déterminé à l'article 62 ;

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

a) si le 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 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.

176. Advenant un congé de maternité (vingt semaines) qui débute avant 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 salaire 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 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.

177. Dans tous les cas où le 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 XI LA RETRAITE PROGRESSIVE

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

179. Ce programme permet à un cadre de réduire son temps travaillé, pour une période d'une à cinq 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 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 la retraite progressive d'un cadre ainsi que celle où elle se termine.

180. Pour se prévaloir du programme de retraite progressive, un 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 181. 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 cadre lors de la demande de participation ou de modification au programme de retraite progressive.

181. 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 la 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 prévues à l'article 185.

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.

182. La prise de la retraite est obligatoire à la fin de l'entente, sous réserve des articles 190 et 191.

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

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

184. Le traitement d'un 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.

185. Pendant la durée de la retraite progressive, le 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 154 et 155 s'appliquent.

186. 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 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.

187. Pendant la durée de l'entente, le 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 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 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 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.

188. Le cadre a droit, pendant la durée de l'entente, aux protections des régimes d'assurance sur la base du temps normalement travaillé avant le début de l'entente.

Malgré le premier alinéa, le cadre bénéficie d'une prestation 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. Les bénéfices du régime d'assurance salaire de courte durée sont versés pendant toute la durée de l'invalidité totale sans dépasser la fin de l'entente.

Lorsque la durée de l'entente est supérieure à 104 semaines, la participation du cadre aux régimes obligatoires d'assurance salaire de longue durée est maintenue sous réserve des dispositions prévues à la police maîtresse.

189. Pendant la retraite progressive, la contribution de l'employeur et la cotisation du cadre aux régimes d'assurance sont maintenues sur la base du temps normalement travaillé par le cadre avant le début de l'entente.

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

190. Lorsqu'un 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.

191. 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 I du Règlement d'application de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (L.R.Q., c. R-10, a. 134, par. 11.2^o), 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^o) 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^o), le traitement admissible, le service crédité et les cotisations aux fins du régime de retraite sont déterminés, pour chacune des circonstances, de la manière prévue par ces règlements.

192. Sauf pour les dispositions qui précèdent, le 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.

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

CHAPITRE XII LA PRÉRETRAITE GRADUELLE

194. Le programme de préretraite graduelle s'adresse au 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 cadre à temps plein.

195. 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.

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

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

CHAPITRE XIII CONGÉS POUR ACTIVITÉS AU SEIN DE L'ASSOCIATION

197. Le collègue libère, sous réserve des nécessités du service, le cadre qui assiste à titre de représentant officiel de l'association aux assemblées générales de l'association, aux réunions du bureau de direction de l'association s'il en est membre, aux réunions du comité d'échanges et de consultation ou qui siège sur un comité de recours ou d'appel.

Le cadre doit s'entendre au préalable avec le collègue sur les modalités d'une telle libération.

CHAPITRE XIV STABILITÉ D'EMPLOI

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

198. Le présent chapitre ne s'applique qu'au cadre qui occupe un emploi régulier à temps complet au collège depuis au moins deux années continues.

199. Dans cette partie, on entend par réorganisation administrative, une réorganisation résultant :

1^o de l'application d'une loi, d'un règlement du ministre ou d'une politique administrative approuvée par le ministre ;

2^o d'une diminution de la clientèle étudiante ;

3^o d'un commun accord entre le collègue et le cadre concerné.

200. Si le collège décide de ne pas renouveler ou de résilier la nomination d'un cadre, ce dernier conserve son lien d'emploi, et le collège applique une des mesures suivantes :

- 1^o il l'affecte dans un autre poste de cadre ;
- 2^o il l'affecte dans un poste d'une autre catégorie de personnel ;
- 3^o il le désigne cadre excédentaire.

Le cadre visé par le présent article a droit à l'application des dispositions des articles 211 et 212 en y faisant les adaptations nécessaires.

201. La personne qui est congédiée, non rengagée ou dont l'engagement est résilié par le collège peut se prévaloir des dispositions concernant les comités de recours et d'appel prévus au chapitre XV.

SECTION I MÉCANISMES CONCERNANT LA STABILITÉ D'EMPLOI

202. Avant de déclarer un surplus de personnel, le collège doit respecter les mécanismes de consultation prévus à sa politique de gestion.

203. Lorsque, à la suite d'une réorganisation administrative, il y a un surplus de personnel, le collège désigne cadre excédentaire le cadre concerné par le surplus.

204. Le cadre excédentaire peut, en tout temps, se prévaloir de l'une ou l'autre des mesures de fin d'emploi prévues à la section III.

Au Collège régional Champlain, malgré le premier alinéa, le directeur de campus ou le directeur adjoint à l'enseignement désigné cadre excédentaire peut se prévaloir, en y faisant les adaptations nécessaires, de l'indemnité de départ ou du congé avec traitement prévu au chapitre V du Règlement déterminant certaines conditions de travail des hors cadres des collèges d'enseignement général et professionnel s'il satisfait aux dispositions prévues à l'article 46 de ce règlement.

205. Un cadre peut être substitué à un cadre excédentaire si le collège accepte une telle substitution.

206. Le collège qui veut combler un poste régulier de cadre à temps complet avise le Bureau de placement du secteur collégial en lui indiquant les critères d'éligibilité. Le Bureau de placement en informe alors tous les collèges qui doivent afficher cette information à l'intention de tout le personnel de cadre.

SECTION II CADRE EXCÉDENTAIRE

207. Le traitement du cadre à la date où il est désigné cadre excédentaire est maintenu pour la période pendant laquelle il est ainsi désigné.

208. Le hors cadre désigné cadre excédentaire est intégré cadre avec le classement correspondant au poste qui lui est attribué. Il a droit à un montant forfaitaire égal à la différence entre son nouveau traitement et celui qu'il recevait.

209. Le cadre désigné cadre excédentaire exécute les tâches compatibles avec ses compétences.

210. Le cadre excédentaire est tenu d'accepter dans son collège ou dans un collège de sa zone, tout emploi disponible qui lui est offert s'il est compatible avec sa formation professionnelle ; il en est de même dans un collège hors zone après une période d'une année à titre excédentaire. Le refus d'accepter un tel emploi équivaut à une démission.

211. Le cadre excédentaire qui accepte l'offre de son collège d'occuper un emploi assujéti aux dispositions d'une convention collective a le droit de reprendre son statut de cadre excédentaire s'il redevient en surplus sans avoir acquis la sécurité d'emploi au sens de cette convention collective.

212. Le cadre excédentaire qui accepte un emploi dans un collège, à titre de cadre ou dans une autre catégorie de personnel et dont le traitement applicable à son nouvel emploi est inférieur à celui qu'il recevait, a droit à un montant forfaitaire égal à la différence entre le traitement qu'il reçoit et celui qu'il recevait. Le montant forfaitaire est variable et cesse lorsqu'il n'y a plus de différence.

213. Les frais de séjour et de déplacement encourus par le cadre excédentaire qui se présente à une entrevue de sélection dans un organisme des secteurs public ou parapublic sont remboursables par son collège.

214. Le cadre excédentaire qui accepte un emploi dans un organisme des secteurs public ou parapublic situé à plus de 50 km de son lieu de travail ou de son domicile a droit au remboursement de ses frais de déménagement selon les mêmes dispositions que celles en vigueur pour le personnel professionnel du collège.

SECTION III MESURES DE FIN D'EMPLOI

215. Pour avoir droit à une mesure de fin d'emploi, le cadre doit être cadre excédentaire.

Les mesures de fin d'emploi ne s'appliquent pas au cadre admissible à une rente de retraite égale à 70 % ou plus de son traitement moyen admissible calculé selon le régime de retraite applicable.

§III.1 Indemnité de départ

216. L'indemnité de départ est égale à un mois de traitement par année de service continu au collègue à titre de cadre.

217. Cette indemnité ne peut être supérieure à six mois, ni inférieure à deux mois de traitement.

L'indemnité des deux premiers mois est versée au départ du bénéficiaire. À compter du troisième mois, il a droit au versement d'une tranche d'indemnité à chaque mois jusqu'à épuisement des mois à son crédit. Toutefois, l'indemnité cesse dès que le bénéficiaire a un emploi.

Le cadre qui a déjà reçu une indemnité de départ dans les secteurs public, parapublic et péripublic ne peut 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.

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

§III.2 Prérétraite

219. La prérétraite est un congé avec traitement d'une durée maximale d'une année.

Toutefois, ce congé peut être d'une durée plus longue lorsque le 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 la section II du chapitre IX.

220. Pendant sa prérétraite, il reçoit le traitement évolutif qu'il aurait reçu s'il avait été au travail. Durant cette période, à l'exception de l'assurance salaire, de la prime de rétention et de la prime pour disparités régionales, des droits parentaux et des vacances, le cadre a droit aux avantages prévus à ce règlement pourvu qu'ils soient compatibles avec la nature du congé.

221. Pour avoir droit à ce congé, le cadre doit être admissible à la retraite à la date d'expiration de son congé.

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

CHAPITRE XV

LES COMITÉS DE RECOURS ET D'APPEL

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

223. Lorsque la plainte concerne le lien d'emploi, le présent chapitre ne s'applique pas au cadre qui, selon la politique de gestion du collègue, est en probation.

224. Le cadre qui n'est pas membre du comité local de l'association exerce en lieu et place de ce dernier les droits et obligations qui lui sont conférés par le présent chapitre.

225. La section I, en y faisant les adaptations nécessaires, et la section III de ce chapitre s'appliquent lorsque la politique de gestion du collègue ne détermine pas de mécanisme de recours spécifique pour traiter les plaintes relatives à l'application et à l'interprétation de la politique de gestion.

SECTION I COMITÉ DE RECOURS

226. Lorsqu'une plainte est logée au collègue relativement à une décision concernant l'interprétation et l'application du présent règlement, le comité local de l'association peut demander au collègue, dans les 60 jours suivant le fait ou la connaissance du fait donnant ouverture à la plainte, la formation d'un comité de recours local.

227. Ce comité est composé d'une personne désignée par le comité local de l'association et d'une personne désignée par le collègue.

228. Le comité étudie la plainte et transmet sa recommandation aux parties dans les quinze jours de sa réception.

229. Dans les vingt jours suivant la réception de la recommandation du comité de recours, le collègue fait connaître par écrit au cadre sa décision motivée avec copie adressée au comité de recours et au comité local de l'association.

SECTION II COMITÉ D'APPEL : RÈGLEMENT

230. Lorsque le cadre n'est pas satisfait de la décision du collègue ou si le collègue ne fait pas connaître sa décision dans le délai prescrit à l'article 229, l'association peut, dans les vingt jours suivant la date de la décision du collègue ou de l'expiration du délai prescrit à l'article 229, demander la formation d'un comité d'appel.

Toutefois, malgré l'article 226, dans le cas d'une plainte concernant la rupture du lien d'emploi du cadre, l'association peut, dans les 60 jours suivant le fait donnant ouverture à la plainte, demander directement la formation d'un comité d'appel.

231. La demande est adressée au premier président du comité d'appel à l'adresse suivante :

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

232. La demande doit contenir un exposé des faits à l'origine de la plainte, le ou les correctifs recherchés et le nom du représentant de l'association.

Une copie de cette demande est adressée au collège et à la Fédération des cégéps.

233. Le comité d'appel est composé d'un représentant désigné par l'association, d'un représentant désigné par le collège et d'un président désigné conjointement par les deux représentants à partir d'une liste de présidents agréés par l'association et la Fédération des cégéps.

À défaut d'entente sur le choix du président, le premier président désigne le président.

234. Dans les quinze jours suivant la réception de l'avis d'appel, le collège indique par écrit au premier président le nom de son représentant.

235. Le président convoque les parties dans les meilleurs délais et le comité procède en la manière qu'il détermine.

236. Lorsque le comité d'appel détermine que l'interprétation ou l'application faite par le collège du règlement n'est pas conforme aux dispositions du présent règlement, il peut rendre une décision exécutoire dans les cas prévus à l'article 238 ou faire une recommandation dans les autres cas.

237. La recommandation ou la décision du comité d'appel ne peut avoir pour effet de modifier, ajouter ou soustraire aux dispositions du présent règlement.

238. La décision du comité d'appel est finale et exécutoire et lie les parties lorsqu'elle porte sur les dispositions suivantes :

1^o le chapitre I;

2^o le chapitre II à l'exception de l'article 5;

3^o le chapitre III à l'exception des articles 11 et 12 et le chapitre IV;

4^o le chapitre V;

5^o le chapitre VI;

6^o le chapitre VII;

7^o le chapitre VIII

8^o le chapitre IX;

9^o les chapitres X, XI et XII;

10^o le chapitre XIV à l'exception des articles 199, 200, 205 et 206;

11^o le chapitre XV.

239. Le comité d'appel a aussi juridiction pour décider de toute plainte concernant la rupture du lien d'emploi du cadre.

240. Si le comité d'appel juge que les raisons qui motivent la décision du collège ne sont pas justes et suffisantes, il peut :

1^o ordonner au collège de rescinder sa décision et de réintégrer le cadre dans son poste ou dans un poste équivalent (de même classe); ou,

2^o ordonner au collège de modifier sa décision en transformant la rupture du lien d'emploi en suspension et en réintégrant le cadre dans son poste ou dans un poste équivalent (de même classe); ou,

3^o ordonner au collège de modifier sa décision et de réintégrer le cadre dans un poste de cadre ou dans un poste d'une autre catégorie de personnel. Dans ce cas, les articles 211 et 212 s'appliquent en y faisant les adaptations nécessaires; ou,

4^o ordonner au collège de verser au cadre une indemnité de dédommagement égale à l'équivalent de deux mois de traitement par année de service à titre de cadre. L'indemnité ne peut toutefois être inférieure à l'équivalent de trois mois de traitement, ni supérieure à l'équivalent de douze mois de traitement.

Dans tous les cas, le comité détermine, s'il y a lieu, le montant de la compensation pour la perte réelle de traitement.

241. En tout temps, dans le cas des plaintes visées par l'article 239, le collègue et le cadre peuvent convenir d'une entente pour régler leur litige. Cette entente peut prévoir le versement d'une indemnité de dédommagement qui peut être égale à l'équivalent de deux mois de traitement par année de service à titre de cadre. Toutefois, l'indemnité ne peut être supérieure à l'équivalent de douze mois de traitement.

Malgré ce qui précède, le ministre peut, exceptionnellement, aux conditions qu'il détermine, autoriser le collègue à verser une indemnité supérieure.

242. La décision ou la recommandation du comité d'appel est unanime ou majoritaire et doit être motivée; tout membre dissident peut faire un rapport distinct.

243. La décision ou la recommandation du comité d'appel est transmise aux parties dans les 45 jours suivant le délibéré.

Toutefois, la décision ou la recommandation du comité d'appel n'est pas nulle du fait qu'elle est transmise après le délai prévu ci-haut.

244. Si le cadre ne veut pas accepter la décision rendue selon l'article 240, il est réputé avoir remis sa démission et peut alors bénéficier d'une indemnité de dédommagement dont le montant et les conditions sont les mêmes que ceux fixés au paragraphe 4^o de l'article 240.

245. Le collègue doit exécuter une décision dans les trente jours de sa réception, sauf dans le cas prévu à l'article 244.

246. Les frais d'honoraires du président sont à la charge du ministre.

Les frais et honoraires des deux autres membres sont à la charge des parties qui les ont désignés.

247. Les délais prévus à la présente section peuvent être modifiés par entente écrite entre le collègue et l'association.

248. Le cadre, qui a soumis une plainte au comité d'appel concernant la rupture de son lien d'emploi par le collègue, maintient sa participation au régime uniforme d'assurance vie. De plus, il doit maintenir sa participation au régime obligatoire de base d'accident maladie en versant sa cotisation et la contribution de l'employeur à ce régime et il peut, s'il le désire, maintenir sa participation aux régimes assurés, jusqu'à la date de la décision du comité d'appel ou d'un règlement intervenu entre les parties, pour autant qu'une demande écrite en ce sens

soit transmise à l'assureur selon les dispositions prévues à la police maîtresse. Le cadre qui maintient sa participation aux régimes assurés maintient également sa participation au régime de rentes de survivants selon les dispositions prévues pour ce régime.

S'il y a réintégration du cadre, à la suite d'une décision favorable du comité d'appel ou d'un règlement intervenu entre les parties, il a droit au remboursement de la contribution normalement versée par le collègue pour les régimes auxquels il a maintenu sa participation et, le cas échéant, au remboursement de la prime versée pour le maintien de sa participation au régime de rentes de survivants, rétroactivement à la date de la rupture de son lien d'emploi, et toute invalidité totale ayant débuté depuis cette date est alors reconnue.

SECTION III COMITÉ D'APPEL : POLITIQUE DE GESTION

249. La présente section ne s'applique que pour les plaintes visées par l'article 225.

250. Lorsque le cadre n'est pas satisfait de la décision du collègue ou si le collègue ne fait pas connaître sa décision dans le délai prescrit à l'article 229, l'association peut, dans les vingt jours suivant la date de la décision du collègue ou de l'expiration du délai prescrit à l'article 229, demander la formation d'un comité d'appel.

251. La demande est adressée au premier président du comité d'appel à l'adresse suivante :

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

252. La demande doit contenir un exposé des faits à l'origine de la plainte, le ou les correctifs recherchés et le nom du représentant de l'association.

Une copie de cette demande est adressée au collègue et à la Fédération des cégeps.

253. La composition du comité d'appel est la même que celle définie à l'article 233.

254. Dans les quinze jours suivant la réception de l'avis d'appel, le collègue indique par écrit au premier président le nom de son représentant.

255. Le président convoque les parties dans les meilleurs délais et le comité procède en la manière qu'il détermine.

256. Lorsque le comité d'appel détermine que l'interprétation ou l'application faite par le collège de la politique de gestion n'est pas conforme aux dispositions de cette politique, il transmet sa recommandation aux parties.

257. La recommandation du comité d'appel est unanime ou majoritaire et doit être motivée; tout membre dissident peut faire un rapport distinct.

258. La recommandation du comité d'appel est transmise aux parties dans les 45 jours suivant le délibéré.

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

Les frais et honoraires des deux autres membres sont à la charge des parties qui les ont désignés.

260. Les délais prévus à la présente section peuvent être modifiés par entente écrite entre le collège et l'association.

CHAPITRE XVI POLITIQUE DE GESTION

261. Après consultation du comité local de l'association, le collège adopte par résolution une politique de gestion.

Le collège consulte également les cadres qui ne sont pas membres du comité local.

262. La politique de gestion porte notamment sur :

1^o les mécanismes et les objets de consultation et de participation;

2^o l'organisation administrative;

3^o l'emploi comprenant :

— l'engagement et la nomination;

— la rupture du lien d'emploi et la résiliation de la nomination;

— la sélection;

— l'évaluation;

— le dossier professionnel;

— les critères d'admissibilité;

— les règles de détermination du traitement lors d'un mouvement de personnel (nomination, promotion ou rétrogradation) et de détermination des montants forfaitaires reliés à la détermination du traitement, et ce, en application des articles 19 et 29.

4^o les bénéficiaires de l'emploi, comprenant :

— les vacances annuelles, sous réserve du chapitre VI;

— les congés fériés et sociaux;

— les congés pour charge publique;

— les absences pour activités professionnelles;

— les congés avec ou sans traitement;

5^o le versement du traitement;

6^o les frais de déplacement et de représentation;

7^o la responsabilité civile;

8^o le perfectionnement, en tenant compte que :

— les montants alloués par le ministre doivent être utilisés exclusivement au perfectionnement des cadres;

— les montants non utilisés une année donnée sont transférés au budget de perfectionnement de l'année suivante;

9^o le programme d'accès à l'égalité à l'emploi;

10^o Un mécanisme de recours relatif à tout problème relié à l'application et à l'interprétation de la politique de gestion.

Malgré l'article 261, ce mécanisme doit être convenu par entente entre le collège et le comité local de l'association; à défaut d'entente, l'article 225 du chapitre XV s'applique. La même procédure doit être suivie pour les cadres non-membres du comité local, le cas échéant.

Si le mécanisme convenu prévoit l'intervention d'une tierce personne pour présider un comité de recours, les frais et honoraires de cette personne sont à la charge du ministre, si elle est choisie à même la liste prévue à l'article 233.

CHAPITRE XVII DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

263. Malgré l'article 4 du présent règlement, un cadre peut bénéficier d'un programme de départs assistés autorisé par le ministre.

264. Les règles contenues aux articles 20, 21 et 23 à 30, celles apparaissant à l'annexe I et les qualifications minimales requises prévues dans les descriptions des emplois, applicables le jour précédant le 7 octobre 1998, continuent d'avoir effet jusqu'à l'entrée en vigueur des règles édictées par le collège dans la politique de gestion, et ce, concernant les critères d'admissibilité des emplois ou en application des articles 20 et 23.

265. RÈGLES D'INTÉGRATION AU NOUVEAU PLAN DE CLASSIFICATION S'APPLIQUANT AU 1^{er} JUILLET 2005

1^o Au 1^{er} juillet 2005, conformément à l'annexe I et au document ministériel intitulé « Plan de classification des emplois types et Guide de classement des postes de cadre pour le personnel d'encadrement des collèges d'enseignement général et professionnel », le collège intègre au nouveau plan de classification le cadre qui, au 30 juin 2005, occupait un emploi régulier de cadre.

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

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

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

5^o Le traitement du cadre qui, au 30 juin 2005, est supérieur au taux maximum de sa nouvelle échelle de traitement, est protégé tant que le cadre n'est pas réaffecté et l'article 29 du Règlement s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

PROCÉDURE EXCLUSIVE AU PROCESSUS D'INTÉGRATION DES EMPLOIS DE CADRE AU NOUVEAU PLAN DE CLASSIFICATION

6^o Le cadre qui, à la date d'entrée en vigueur du nouveau plan de classification, considère que ses attributions et responsabilités principales et habituelles ne correspondent à aucun des emplois décrits au « Plan de

classification des emplois types et Guide de classement des postes de cadre pour le personnel d'encadrement des collèges d'enseignement général et professionnel » soumet une demande de classification au collège.

7^o Le collège soumet, avant le 31 octobre 2005, le dossier au comité d'intégration désigné pour la détermination du classement.

8^o Le Comité d'intégration est formé, en nombre égal, de représentants du ministère, de la Fédération des cégeps et de l'Association des cadres des collèges du Québec (ACCQ).

9^o Le Comité d'intégration analyse le dossier et soumet, le cas échéant, sa recommandation unanime à la Direction générale des relations du travail du ministère. La Direction générale des relations du travail du ministère informe le collège du classement ainsi établi.

Lorsque les parties au Comité d'intégration ne s'entendent pas sur le classement à attribuer au cadre, ils soumettent un rapport motivé ainsi que leurs recommandations respectives à la Direction générale des relations du travail.

10^o Pour tous les dossiers soumis, la décision de la Direction générale des relations du travail du ministère est finale, exécutoire et rétroactive au 1^{er} juillet 2005.

11^o Le collège intègre le cadre en lui attribuant le classement établi au paragraphe 9^o et l'échelle de traitement correspondante de l'annexe II rétroactivement au 1^{er} juillet 2005, et les paragraphes 3^o, 4^o et 5^o précédents s'appliquent.

266. DISPOSITIONS FINALES

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

b) 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 CLASSIFICATION DES POSTES DE CADRE¹

Corps d'emploi	Classe ²
Cadres de direction	
Direction de campus	9 ou 10
Direction de la formation continue	8 ou 9
Direction de services	7, 8 ou 9
Directeur des affaires corporatives et des communications	7 ou 8
Directeur de centre	7 ou 8
Cadres de coordination	
Coordonnateur à la formation continue	7 ou 8
Adjoint à la direction des études	6, 7 ou 8
Coordonnateur aux services informatiques	6 ou 7
Coordonnateur de services	6
Cadres de gérance	
Adjoint administratif	4
Régisseur général	4
Régisseur	3
Contremaître d'entretien spécialisé	2
Agent d'administration	2
Contremaître d'entretien général	1

1. Lorsque les attributions et responsabilités principales et habituelles d'un poste de cadre ne correspondent à aucun des corps d'emploi apparaissant dans le « Plan de classification des emplois types et Guide de classement des postes de cadre pour le personnel d'encadrement des collèges d'enseignement général et professionnel », les dispositions prévues aux articles 11 et 12 du Règlement s'appliquent.

2. Lorsque plus d'une classe apparaît possible pour un même poste, le classement de celui-ci est déterminé par l'application des critères de classement énoncés dans le « Plan de classification des emplois types et Guide de classement des postes de cadre pour le personnel d'encadrement des collèges d'enseignement général et professionnel ».

ANNEXE II ÉCHELLES DE TRAITEMENT¹ SELON LES CLASSES DES POSTES DE CADRE

CLASSES	TAUX	
	MINIMUM	MAXIMUM
10	74 122	98 829
9	70 022	93 362
8	66 148	88 197
7	61 605	82 140
6	57 375	76 500
5	53 435	71 246
4	49 766	66 354
3	44 412	59 216
2	39 635	52 846
1	35 371	47 161

ANNEXE III PRIME DE SOIR, PRIME DE NUIT ET PRIME DE FIN DE SEMAINE (cadres de gérance)

Prime de soir (à compter du 1 ^{er} janvier 2002)	Prime de nuit (à compter du 1 ^{er} avril 2000)	Prime de fin de semaine (à compter du 1 ^{er} janvier 2002)
	% du traitement	
	Ancienneté	
	0 à 5 ans	11 %
0,68 \$/heure	5 à 10 ans	12 %
	10 ans et plus	14 %

44547

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