

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

54. Au retour du congé de maternité et les prolongations prévues à l'article 13, un congé de paternité et un congé pour adoption, la ou le cadre reprend l'emploi qu'elle ou qu'il aurait eu en étant au travail, en appliquant des dispositions concernant la stabilité d'emploi, s'il y a lieu.

55. Les conditions de travail relatives aux droits parentaux en vigueur le 31 décembre 2005 continuent de s'appliquer après le 1^{er} janvier 2006 à la cadre ou au cadre qui, le 31 décembre 2005, bénéficie du Régime d'assurance-emploi du gouvernement fédéral.»

13. L'annexe 15 de ce règlement est abrogée.

14. Le présent règlement entre en vigueur le 23 mai 2006.

46353

Gouvernement du Québec

C.T. 203752, 23 mai 2006

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

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

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

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

ATTENDU QUE le Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel a été approuvé par le Conseil du trésor, C.T. 202574 du 21 juin 2005;

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

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

ATTENDU QUE le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport a, le 18 mai 2006, arrêté le Règlement modifiant le Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel;

LE CONSEIL DU TRÉSOR DÉCIDE :

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

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

Le greffier adjoint du Conseil du trésor,
ROBERT CAVANAGH

Règlement modifiant le Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel¹

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

1. La Table des matières du Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel est modifiée en remplaçant le « Chapitre VIII – Droits parentaux » par le suivant :

« CHAPITRE VIII DROITS PARENTAUX

SECTION I
DISPOSITIONS GÉNÉRALES 97

SECTION II
CONGÉ DE MATERNITÉ 103

¹ Le Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel a été approuvé par le Conseil du trésor, C.T. 202574 du 21 juin 2005 (2005, G.O. 2, 3446).

SOUS-SECTION II.1		SECTION IV	
CAS ADMISSIBLES AU RÉGIME D'ASSURANCE PARENTALE	112	CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION	126
SOUS-SECTION II.2		SECTION V	
CAS NON ADMISSIBLES AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE, MAIS ADMISSIBLES AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI	121	CONGÉ SANS TRAITEMENT	134
SOUS-SECTION II.3		SECTION VI	
CAS NON ADMISSIBLES AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE ET AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI	122	AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX ET RETRAIT PRÉVENTIF	140
SECTION III		SECTION VII	
CONGÉ DE PATERNITÉ	124	AUTRES DISPOSITIONS	144 ».

2. Le deuxième alinéa de l'article 12 de ce règlement est modifié par le remplacement du tableau par le suivant :

«

Classe	Taux 2006 04 01 au 2007 03 31 \$		Taux 2007 04 01 au 2008 03 31 \$		Taux 2008 04 01 au 2009 03 31 \$		Taux à compter 2009 04 01 \$	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
17	112 604	150 139	114 856	153 142	117 153	156 205	119 496	159 329
16	106 375	141 833	108 503	144 670	110 673	147 563	112 886	150 514
15	100 489	133 986	102 499	136 666	104 549	139 399	106 640	142 187
14	94 930	126 574	96 829	129 105	98 766	131 687	100 741	134 321
13	89 678	119 572	91 472	121 963	93 301	124 402	95 167	126 890
12	84 718	112 957	86 412	115 216	88 140	117 520	89 903	119 870
11	80 031	106 708	81 632	108 842	83 265	111 019	84 930	113 239
10	75 604	100 806	77 116	102 822	78 658	104 878	80 231	106 976
9	71 422	95 229	72 850	97 134	74 307	99 077	75 793	101 059
8	67 471	89 961	68 820	91 760	70 196	93 595	71 600	95 467
7	62 837	83 783	64 094	85 459	65 376	87 168	66 684	88 911
6	58 523	78 030	59 693	79 591	60 887	81 183	62 105	82 807
5	54 504	72 671	55 594	74 124	56 706	75 606	57 840	77 118
4	50 761	67 681	51 776	69 035	52 812	70 416	53 868	71 824
3	45 300	60 400	46 206	61 608	47 130	62 840	48 073	64 097
2	40 428	53 903	41 237	54 981	42 062	56 081	42 903	57 203
1	36 078	48 104	36 800	49 066	37 536	50 047	38 287	51 048

».

3. Le chapitre VIII de ce règlement est remplacé par le suivant :

« 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 conjointe ou conjoint 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.

La dissolution du mariage par divorce ou par la nullité du mariage, la dissolution ou la nullité de l'union civile et la séparation de fait depuis plus de trois mois pour les personnes qui vivent maritalement fait perdre ce statut de conjointe ou de conjoint.

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 ou du congé d'adoption sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.

Les indemnités pour le congé de maternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la ou le cadre reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou des prestations du Régime d'assurance-emploi.

Dans le cas où la ou le cadre partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, l'indemnité n'est versée que si la ou le cadre reçoit effectivement une prestation d'un ou de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à l'article 103 ou le congé pour adoption prévu à l'article 126.

100. Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

101. Le collègue ne rembourse pas à une ou un cadre les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale.

De même, le collègue ne rembourse pas à la ou au cadre les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par Ressources humaines et Développement social (RHDS) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, lorsque le revenu de la cadre excède une fois et quart (1¹/₄) le maximum assurable.

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 québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ

103. La cadre enceinte visée par l'article 112 a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une semaines qui, sous réserve des articles 108 et 108.1, doivent être consécutives.

La cadre enceinte visée par l'article 121 ou 122 a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt semaines qui, sous réserve des articles 108 et 108.1, doivent être consécutives.

La cadre admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, mais qui n'a pas complété vingt semaines de service comme prévu aux articles 112 et 121, a également droit à un congé de vingt et une semaines ou vingt semaines, selon le cas.

La cadre visée par l'article 122 a droit à un congé de vingt semaines si elle n'a pas complété vingt semaines de service comme prévu à cet article.

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

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 un congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 112, 121 et 122.

105. La cadre a également droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

106. La ou la cadre dont la conjointe ou le conjoint décède se voit transférer le résiduel du 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. Toutefois, pour la cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

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. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.

En outre, lorsque la cadre est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, la cadre peut suspendre son congé de maternité, après entente avec le collègue, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

108.1 Sur demande de la cadre, le congé de maternité peut être fractionné en semaines et suspendu pour un nombre maximal de semaines variant pour chacun des cas suivants :

a) si son enfant est hospitalisé : le nombre de semaines de suspension équivaut au nombre de semaines que dure l'hospitalisation ;

b) si la cadre doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie non relié à la grossesse : le nombre de semaines de suspension correspond au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze semaines ;

c) si la cadre doit s'absenter pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) : le nombre de semaines de suspension correspond au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder six semaines.

Durant une telle suspension, la cadre est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du collègue ni indemnité, ni prestation. La cadre bénéficie des avantages prévus à l'article 138 durant cette suspension.

109. Si 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.

La cadre peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de la cadre l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la cadre.

Durant ces prolongations, la cadre est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du collègue ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, la cadre est visée par l'article 144 pendant les six premières semaines et par l'article 138 par la suite.

110. 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.

La cadre qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre semaines. Au terme de cette période, la cadre qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

111. Pour obtenir le congé de maternité, la cadre doit donner un préavis écrit au collègue au moins trois semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme 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.

SOUS-SECTION II.1

CAS ADMISSIBLES AU RÉGIME D'ASSURANCE PARENTALE

112. La cadre qui a accumulé vingt semaines de service et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a également droit de recevoir pendant les vingt et une semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre 93 % de son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une 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 de la Loi sur l'assurance parentale.

Cependant, lorsque la cadre travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre 93 % du traitement de base versé par le collègue et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la 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 qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

113. Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de l'article 108 ou 108.1, le collègue verse à la cadre l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des articles 112, 121 ou 122.

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

115. Aux fins du présent chapitre, on entend, par traitement hebdomadaire de base, le traitement de la ou du cadre et les montants forfaitaires des articles 28 et 29.

116. Le collègue ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la cadre en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

117. Malgré l'article 116, le collègue effectue cette compensation si la cadre démontre que le traitement gagné est un traitement habituel au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la cadre démontre qu'une partie seulement du traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

118. L'employeur qui verse le traitement habituel prévu par l'article 117 doit, à la demande de la cadre, lui produire cette lettre.

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

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

SOUS-SECTION II.2

CAS NON ADMISSIBLES AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE, MAIS ADMISSIBLES AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI

121. La cadre qui a accumulé vingt semaines de service et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir :

a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire de base ;

b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité égale à la différence entre 93 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du Régime

d'assurance-emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une 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.

Cependant, lorsque la cadre travaille pour plus d'un employeur, elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité. Dans ce cas, l'indemnité est égale à la différence entre 93 % du 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 de son taux de prestations que lui verse la RHDS.

De plus, si RHDS réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la cadre aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la cadre continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par RHDS, l'indemnité prévue par le premier alinéa du paragraphe *b* comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

Les articles 116 à 119 s'appliquent à la présente sous-section en faisant les adaptations nécessaires.

SOUS-SECTION II.3

CAS NON ADMISSIBLES AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE ET AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI

122. La cadre non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance-emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux articles 112 et 121.

Toutefois, la cadre à temps complet qui a accumulé vingt semaines de service a droit à une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant douze semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

123. Dans les cas prévus aux articles 112, 121 et 122 :

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

b) Dans le cas de la cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale, à moins que le régime de paiement du traitement applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze jours après l'obtention par le collègue d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de ce régime.

Dans le cas de la cadre admissible au Régime d'assurance-emploi, l'indemnité due pour les deux premières semaines est versée par le collègue dans les deux semaines du début du congé. À moins que le régime de paiement du traitement applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze jours après l'obtention par le collègue d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de ce régime.

Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par RHDS au moyen d'un relevé officiel.

c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies 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).

SECTION III

CONGÉ DE PATERNITÉ

124. 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 en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et 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.

La cadre dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

125. À l'occasion de la naissance de son enfant, le cadre a aussi droit à un congé de paternité sans solde d'au plus cinq semaines qui, sous réserve des articles 125.1 et 125.2, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

La cadre dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

125.1 Lorsque son enfant est hospitalisé, le cadre peut suspendre son congé de paternité, après entente avec le collègue, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

125.2 Sur demande du cadre, le congé de paternité peut être fractionné en semaines et suspendu pour un nombre maximal de semaines variant pour chacun des cas suivants :

a) si son enfant est hospitalisé : le nombre de semaines de suspension équivaut au nombre de semaines que dure l'hospitalisation ;

b) si le cadre doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie : le nombre de semaines de suspension correspond au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze semaines ;

c) si le cadre doit s'absenter pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) : le nombre de semaines de suspension correspond au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder six semaines.

Durant une telle suspension, le cadre est considéré en congé sans traitement et l'article 138 s'applique. Il ne reçoit du collègue ni indemnité, ni prestation.

125.3 Le cadre qui fait parvenir à son collègue, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, le cadre est considéré en congé sans traitement et l'article 138 s'applique. Il ne reçoit du collègue ni indemnité, ni prestation.

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

126. La ou le cadre qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de dix semaines qui, sous réserve des articles 126.1 et 126.2, doivent être consécutives.

Pour la ou le cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

Pour la ou le cadre non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec le collègue.

126.1 Lorsque son enfant est hospitalisé, la ou le cadre peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec le collègue, en retournant au travail pendant la durée de son hospitalisation.

126.2 Sur demande de la ou du cadre, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines et suspendu pour un nombre maximal de semaines variant pour chacun des cas suivants :

a) si son enfant est hospitalisé : le nombre de semaines de suspension équivaut au nombre de semaines que dure l'hospitalisation ;

b) si la ou le cadre doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie : le nombre de semaines de suspension correspond au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze semaines ;

c) si la ou le cadre doit s'absenter pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) : le nombre de semaines de suspension correspond au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder six semaines.

Durant une telle suspension, la ou le cadre est considéré en congé sans traitement et l'article 138 s'applique. Elle ou il ne reçoit du collègue ni indemnité, ni prestation.

126.3 La ou le cadre qui fait parvenir à son collègue, avant la date d'expiration de son congé d'adoption, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la ou le cadre est considéré en congé sans traitement et l'article 138 s'applique. Elle ou il ne reçoit du collègue ni indemnité, ni prestation.

127. Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de l'article 126.1 ou 126.2, le collègue verse à la ou au cadre l'indemnité à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de l'article 126.

128. Pendant le congé pour adoption prévu à l'article 126, la ou le cadre reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle ou qu'il reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Les 2^e et 3^e alinéas de l'article 112 ou 121, selon le cas, et les articles 116 à 119 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

129. La ou le cadre non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi, qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint, reçoit pendant le congé pour adoption prévu à l'article 126 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

130. La ou le cadre qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de cinq jours ouvrables dont seuls les deux premiers sont avec traitement.

Son congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des quinze jours suivants l'arrivée de l'enfant à la maison.

131. Les paragraphes *a* et *b* de l'article 123 s'appliquent à la ou le cadre qui bénéficie des indemnités prévues à l'article 128 ou 129 en faisant les adaptations nécessaires.

132. La ou le cadre bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix semaines à compter de la prise en charge effective de cette enfant ou cet enfant, sauf s'il s'agit d'une enfant ou d'un enfant de la conjointe ou du conjoint.

La ou le cadre qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée au collègue, si possible deux semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi et les dispositions de l'article 126 s'appliquent.

Durant ce congé, la ou le cadre bénéficie des avantages prévus à l'article 138.

133. Si, à la suite d'un congé pour lequel la ou le cadre a reçu l'indemnité versée en vertu de l'article 128 ou 129, 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 ou le traitement reçu à raison de 30 % du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette, sauf si les parties en conviennent autrement.

SECTION V CONGÉ SANS TRAITEMENT

134. La cadre qui désire prolonger son congé de maternité, le cadre qui désire prolonger son congé de paternité prévu à l'article 124 et la ou le cadre qui désire prolonger le congé pour adoption de l'article 126 a droit à l'un des congés suivants :

a) un congé sans traitement, d'une durée maximale de deux ans, qui suit immédiatement le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé pour adoption ;

ou

b) 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.

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

135. La ou le cadre qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins 21 jours avant la date de son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant 52 semaines, le préavis est d'au moins 30 jours.

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 problèmes socioaffectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la ou du cadre.

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 jours de congés de maladie de la ou du cadre et, à défaut, ces absences sont sans traitement.

138. Au cours du congé sans traitement, la ou le cadre accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des 52 premières semaines de son congé et son service continu n'est pas interrompu. Elle ou il continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les 52 premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle ou il peut continuer à participer aux régimes complémentaires d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

139. Au retour d'un congé sans traitement, la ou le cadre reprend l'emploi qu'elle ou qu'il aurait eu en étant au travail, en appliquant les dispositions du chapitre XIV, s'il y a lieu.

SECTION VI AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX ET RETRAIT PRÉVENTIF

140. 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 quatrième 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° pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

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

142. Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la cadre bénéficie des avantages mentionnés aux articles 144 et 145.

La cadre visée par l'article 140 peut également se prévaloir des bénéfices du régime d'assurance salaire. Cependant, dans le cas du paragraphe 3° de l'article 140, la cadre doit d'abord avoir épuisé les quatre jours précisés à l'article 141.

143. La cadre bénéficie du retrait préventif en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c. S-2.1) dans la mesure où elle y a normalement droit.

SECTION VII AUTRES DISPOSITIONS

144. Durant le congé de maternité et les prolongations prévues à l'article 109, le congé de paternité prévu à l'article 124 et le congé pour adoption prévu à l'article 126 ou 130, la ou le cadre bénéficie, en autant qu'elle ou qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

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

2° accumulation de vacances ;

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

145. Au retour du congé de maternité et des prolongations prévues à l'article 109, du congé de paternité et du congé pour adoption, la ou le cadre reprend le poste qu'elle ou qu'il aurait eu en étant au travail, en appliquant les dispositions du chapitre XIV, s'il y a lieu.

146. Les modalités d'un congé de maternité, d'un congé de paternité, d'un congé pour adoption, d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement font l'objet d'une entente préalable entre le collègue et la ou le cadre.

146.1 Les conditions de travail relatives aux droits parentaux en vigueur le 31 décembre 2005 continuent de s'appliquer après le 1^{er} janvier 2006 à la cadre ou au cadre qui, le 31 décembre 2005, bénéficie du Régime d'assurance-emploi du gouvernement fédéral.»

4. Le premier alinéa de l'article 246 de ce règlement est remplacé par le suivant :

«Les honoraires et les frais du président sont à la charge de la partie qui perd, qui se désiste ou qui demande une remise d'audition.

Cependant :

dans le cas d'une plainte concernant un congédiement, les honoraires et les frais du président sont à la charge du ministre ;

dans le cas d'une décision mitigée, le président détermine le partage des honoraires et des frais ;

dans les cas de règlement de la plainte avant l'audition ou d'une demande conjointe de remise, les honoraires et les frais du président sont assumés à parts égales par les parties.»

5. Le premier alinéa de l'article 259 de ce règlement est remplacé par le suivant :

«Les honoraires et les frais du président sont à la charge de la partie qui perd, qui se désiste ou qui demande une remise d'audition.

Cependant :

dans le cas d'une plainte concernant un congédiement, les honoraires et les frais du président sont à la charge du ministre ;

dans le cas d'une décision mitigée, le président détermine le partage des frais ;

dans les cas de règlement de la plainte avant l'audition ou d'une demande conjointe de remise, les honoraires et les frais du président sont assumés à parts égales par les parties.»

6. Le troisième alinéa de l'article 262 de ce règlement est modifié par le remplacement du texte après «cette personne» par le suivant :

«si elle est nommée à même la liste prévue à l'article 233, sont acquittés de la façon suivante :

Les honoraires et les frais du président sont à la charge de la partie qui perd, qui se désiste ou qui demande une remise d'audition.

Cependant :

dans le cas d'une plainte concernant un congédiement, les honoraires et les frais du président sont à la charge du ministre ;

dans le cas d'une décision mitigée, le président détermine le partage des frais ;

dans les cas de règlement de la plainte avant l'audition ou d'une demande conjointe de remise, les honoraires et les frais du président sont assumés à parts égales par les parties.»

7. L'annexe II de ce règlement est modifiée par :

1^o L'ajout du titre suivant au tableau : «**Échelles de traitement du 1^{er} juillet 2005 au 31 mars 2006**».

2^o La suppression au tableau de la ligne suivante :

«			
	5	53 435	71 246
			».

3° L'ajout du tableau suivant:

«Échelles de traitement à compter du 1^{er} avril 2006

Classe	Taux 2006 04 01 au 2007 03 31 \$		Taux 2007 04 01 au 2008 03 31 \$		Taux 2008 04 01 au 2009 03 31 \$		Taux à compter 2009 04 01 \$	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
10	75 604	100 806	77 116	102 822	78 658	104 878	80 231	106 976
9	71 422	95 229	72 850	97 134	74 307	99 077	75 793	101 059
8	67 471	89 961	68 820	91 760	70 196	93 595	71 600	95 467
7	62 837	83 783	64 094	85 459	65 376	87 168	66 684	88 911
6	58 523	78 030	59 693	79 591	60 887	81 183	62 105	82 807
4	50 761	67 681	51 776	69 035	52 812	70 416	53 868	71 824
3	45 300	60 400	46 206	61 608	47 130	62 840	48 073	64 097
2	40 428	53 903	41 237	54 981	42 062	56 081	42 903	57 203
1	36 078	48 104	36 800	49 066	37 536	50 047	38 287	51 048

».

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

46354

Gouvernement du Québec

C.T. 203753, 23 mai 2006

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

**Commissions scolaires et Comité de gestion
de la taxe scolaire de l'île de Montréal
— Certaines conditions de travail des hors cadres
— Modifications**

CONCERNANT le Règlement modifiant le Règlement déterminant certaines conditions de travail des hors cadres des commissions scolaires et du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal

ATTENDU QUE, en vertu de l'article 451 de la Loi sur l'instruction publique (L.R.Q., c. I-13.3), le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport peut, avec l'autorisation du Conseil du trésor, établir par règlement dans toutes ou certaines commissions scolaires ainsi que pour

le Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal, la classification des emplois, le nombre maximum de postes pour chaque classe d'emploi, des conditions de travail, la rémunération, les recours et les droits d'appel des membres du personnel qui ne sont pas membres d'une association accréditée au sens du Code du travail (L.R.Q., c. C-27);

ATTENDU QUE le Règlement déterminant certaines conditions de travail des hors cadres des commissions scolaires et du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal a été approuvé par le Conseil du trésor, C.T. 201768 du 30 novembre 2004, et modifié par les C.T. 202576 du 21 juin 2005, C.T. 202857 du 11 octobre 2005, C.T. 203161 et C.T. 203163 du 13 décembre 2005;

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

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

ATTENDU QUE le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport a, le 18 mai 2006, arrêté le Règlement modifiant le Règlement déterminant certaines conditions de travail des hors cadres des commissions scolaires et du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal;