

**10.** Le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 127 de règlement est modifié par la suppression de l'expression « ou à la date de son changement de choix ».

**11.** Le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 132 de ce règlement est remplacé par le suivant :

« Dans le cas d'une décision de non-renouvellement ou de résiliation d'engagement, l'avis doit être transmis au hors-cadre au moins 90 jours avant la date de la fin d'emploi. ».

**12.** L'article 136 de ce règlement est modifié par l'insertion après le 1<sup>er</sup> alinéa, de l'alinéa suivant :

« Malgré ce qui précède, l'indemnité de départ est réduite de la somme des montants forfaitaires reçus de l'allocation d'attraction et de rétention prévue aux articles 40.2 et 161. ».

**13.** L'article 141 de ce règlement est modifié par l'insertion après la 2<sup>e</sup> phrase, de la phrase suivante :

« Cependant, si le hors-cadre a reçu des montants forfaitaires de l'allocation d'attraction et de rétention prévue aux articles 40.2 et 161, la durée du congé avec solde sera réduite au prorata de la somme des montants forfaitaires reçus à ce titre. ».

**14.** Le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 157 de ce règlement est abrogé.

**15.** L'article 161 de ce règlement est modifié :

1<sup>o</sup> par l'insertion après le chiffre « 5 », des mots « ou des mesures de fin d'engagement prévues au chapitre 6 »;

2<sup>o</sup> par l'insertion après le dernier alinéa, de l'alinéa suivant :

« Ce présent article ne s'applique pas à un hors-cadre qui reçoit une rente de retraite d'un régime de retraite administré par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurance (CARRA), autre que le Régime de retraite des élus municipaux (RREM), le Régime de retraite des maires et des conseillers municipaux (RRMCM) ou le Régime de retraite des membres de l'Assemblée nationale (RRMAN). ».

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

56968

**A.M., 2011**

**Arrêté numéro 2011 019 du ministre de la Santé et des Services sociaux en date du 22 décembre 2011**

Loi sur les services de santé et des services sociaux (L.R.Q., c. S-4.2)

CONCERNANT le Règlement modifiant le Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux

VU l'édition, par le décret numéro 1218-96 du 25 septembre 1996, du Règlement sur l'accessibilité aux postes, la rémunération, les régimes collectifs d'assurance, les mesures de stabilité d'emploi applicables aux cadres des régies régionales et des établissements de santé et de services sociaux;

VU l'article 205 de la Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et modifiant diverses dispositions législatives (1998, c. 39) à l'effet que ce règlement est réputé avoir été pris par le ministre de la Santé et des Services sociaux en vertu de l'article 487.2 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., c. S-4.2);

VU le remplacement du titre de ce règlement par « Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des régies régionales et des établissements de santé et de services sociaux » approuvé par le C.T. 193821 du 21 septembre 1999;

VU le remplacement, dans le titre de ce règlement, des mots « régies régionales » par le mot « agences » et ce, en application du paragraphe 2<sup>o</sup> de l'article 309 du chapitre 32 des lois de 2005 entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2006;

VU la nécessité de modifier ce règlement;

VU le premier alinéa de l'article 487.2 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux;

VU l'autorisation obtenue du Conseil du trésor conformément au troisième alinéa de l'article 487.2 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux;

EN CONSÉQUENCE, le ministre de la Santé et des Services sociaux prend le Règlement modifiant le Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux.

*Le ministre de la Santé et des Services sociaux,*  
YVES BOLDOC

## Règlement modifiant le Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux\*

Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., c. S-4.2, a. 487.2)

**1.** Le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 1 du Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux est modifié par le remplacement des mots « sous-section » par le mot « section ».

**2.** L'article 3 de ce règlement est modifié :

1<sup>o</sup> par l'insertion, suivant l'ordre alphabétique, de la définition suivante :

« « réorientation professionnelle » : déplacement d'un cadre à un poste de classe d'évaluation inférieure, et ce, à la suite d'une demande du cadre; »;

2<sup>o</sup> par l'insertion, à la fin de la définition du mot « rétrogradation » et après les mots « d'évaluation inférieure », des mots suivants : « , et ce, à la suite d'une décision de l'employeur; »;

3<sup>o</sup> par l'insertion, à la définition de l'expression « service continu » et après le mot « hors-cadre », des mots « , comme syndiqué, comme syndicable non syndiqué ».

**3.** L'article 3.14 de ce règlement, est remplacé par le suivant :

« **3.14.** L'employeur verse à l'association de cadres intermédiaires concernée, dans les quinze (15) jours suivant la fin de chacune des treize (13) périodes comptables de l'année financière, les sommes qu'il a perçues au cours de cette période en lui indiquant, pour chaque cadre cotisé, ses nom, prénom et numéro d'assurance sociale, le poste qu'il occupe, la période couverte par la cotisation et le montant perçu. ».

**4.** Ce règlement est modifié par l'insertion, après l'article 3.14, des articles suivants :

\* La dernière modification au Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux édicté par le décret N<sup>o</sup> 1218-96 du 25 septembre 1996 (1996, G.O. 2, 5749) a été apportée par le règlement édicté par l'arrêté ministériel N<sup>o</sup> 2011-003 du 20 avril 2011 (2011, G.O. 2, 1504). Pour les modifications antérieures, voir le « Tableau des modifications et Index sommaire », Éditeur officiel du Québec, 2011, à jour au 1<sup>er</sup> avril 2011.

« **3.15.** Un cadre intermédiaire est exonéré du paiement de la cotisation prévue à l'article 3.12 pendant une période de trente (30) jours suivant la date de sa nomination.

Avant l'expiration du délai prévu au 1<sup>er</sup> alinéa, le cadre intermédiaire qui n'a pas l'intention de cotiser à l'association, en avise par écrit cette dernière. Le cadre transmet une copie de cet avis à son employeur.

À la première période complète de paie suivant le délai prévu au 1<sup>er</sup> alinéa, l'employeur commence à déduire la cotisation du salaire du cadre intermédiaire sauf si le cadre intermédiaire a manifesté son intention de ne pas cotiser, conformément au 2<sup>ème</sup> alinéa. [C.T. 196312, art. 5].

**3.16.** À la date d'entrée en vigueur de ce règlement, la situation de cotisant ou de non-cotisant du cadre intermédiaire en fonction est continuée.

**3.17.** Le cadre intermédiaire peut renoncer en tout temps à payer la cotisation au moyen d'un avis écrit transmis à l'association avec copie à son employeur.

Sous réserve de la réception de l'avis prévu au 1<sup>er</sup> alinéa, l'employeur cesse de déduire la cotisation du salaire du cadre intermédiaire à la première période complète de paie suivant le quatre-vingt-dixième (90<sup>e</sup>) jour de la réception de l'avis. [C.T. 196312, art. 5].

**3.18.** Le cadre intermédiaire qui ne paie pas la cotisation peut révoquer en tout temps sa décision en avisant l'association par écrit. Il transmet une copie de cet avis à son employeur.

L'employeur qui a reçu copie de l'avis mentionné au 1<sup>er</sup> alinéa commence à déduire la cotisation du salaire du cadre intermédiaire à la première période complète de paie qui suit la réception de la copie de l'avis. [C.T. 196312, art. 5].

**3.19.** L'employeur est déchargé de son obligation de déduire la cotisation du salaire d'un cadre intermédiaire dès qu'il cesse de lui verser ce salaire ou ce qui en tient lieu à la suite, notamment, de la rupture du lien d'emploi, d'une suspension sans solde ou d'un congé sans solde. L'employeur informe l'association concernée qu'il cesse de déduire la cotisation du salaire du cadre intermédiaire en même temps qu'il lui transmet les sommes perçues pour la période comptable au cours de laquelle cet arrêt est intervenu. [C.T. 196312, art. 5] ».

**5.** L'article 5 de ce règlement est modifié :

1<sup>o</sup> par l'addition, au paragraphe 9<sup>o</sup>, avant les mots « la compensation », des mots « la rémunération ou »;

2<sup>o</sup> par le remplacement du paragraphe 10<sup>o</sup>, par les paragraphes 10<sup>o</sup> à 13<sup>o</sup> suivants :

« 10<sup>o</sup> les frais de déplacement, et ce, en tenant compte des modalités établies par le ministre;

11<sup>o</sup> le boni forfaitaire au rendement prévu à l'article 23.1;

12<sup>o</sup> les modalités de récupération du salaire versé en trop;

13<sup>o</sup> un mécanisme de recours sur l'application de ces politiques de gestion. ».

**6.** Le paragraphe 1<sup>o</sup> de l'article 5.1 de ce règlement est remplacé par le suivant :

« 1<sup>o</sup> Aux fins du calcul des vacances annuelles, le service continu s'entend de celui précisé à l'article 3 de ce règlement; ».

**7.** L'article 5.2 de ce règlement est modifié par le remplacement des mots « violence et, pour y arriver, ils conviennent de collaborer en vue de l'éviter ou de la faire cesser par les moyens appropriés, entre autres par l'élaboration d'une politique. » par les mots « violence et harcèlement psychologique. Pour y arriver, ils conviennent de collaborer en vue de les éviter ou de les faire cesser par les moyens appropriés. ».

**8.** L'article 5.3 de ce règlement est remplacé par le suivant :

« L'employeur, après consultation des cadres et de leurs représentants, élabore une politique sur la violence et le harcèlement psychologique, laquelle peut viser l'ensemble des personnes en fonction chez l'employeur.

Outre les dispositions prévues dans la politique mentionnée à l'alinéa précédent, les dispositions et recours prévus à la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) s'appliquent en matière de harcèlement psychologique. ».

**9.** L'article 6 de ce règlement est modifié :

1<sup>o</sup> par le remplacement des mots « 5, 5.1 et 5.2 » par les mots « 5, 5.1 et 5.3 »;

2<sup>o</sup> par l'addition, après l'article 6.12, de ce qui suit :

#### « SECTION 7 RÉGIME DE RETRAITE

**6.13.** Le régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE) s'applique au cadre conformément aux dispositions prévues à la Loi sur le régime de retraite du personnel d'encadrement (L.R.Q., c. R-12.1). ».

**10.** L'article 8 de ce règlement est modifié par l'addition, après le 1<sup>er</sup> alinéa, des alinéas suivants :

« Toute période d'absence de plus de trente (30) jours suspend la période de probation.

Lorsqu'il désire mettre fin à la période de probation, l'employeur procède conformément aux articles 129 à 129.3. Un avis émis en application des articles 129 à 129.3 suspend la période de probation.

L'employeur qui ne donne pas l'avis prévu à l'article 129.1 ou à l'article 129.2 doit verser au cadre une indemnité compensatrice équivalente à trente (30) jours de salaire habituel sauf si le cadre demeure à l'emploi dans d'autres fonctions chez l'employeur. ».

**11.** L'article 8.1 de ce règlement est modifié par le remplacement des mots « et de coordonnateur médical à l'urgence, » par les mots « , de coordonnateur médical à l'urgence ou de toute autre poste de cadre médecin ainsi déterminé par le ministre, ».

**12.** L'article 10 de ce règlement est modifié par l'insertion de l'alinéa suivant entre les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> alinéas :

« Nonobstant ce qui précède, un cadre requis par son employeur de travailler le jour de Noël ou le jour de l'An, reçoit une rémunération ou compensation équivalente aux heures effectuées, majorée de cinquante (50) %. ».

**13.** Les articles 11 à 12 de la section 2 du chapitre 3 de ce règlement et les différents titres de chapitre s'y rapportant sont remplacés par ce qui suit :

#### « SECTION 2 CLASSES D'ÉVALUATION ET CLASSES SALARIALES

##### §1. Dispositions générales

**11.** Les événements suivants peuvent conduire à la détermination ou à la révision du classement des postes d'encadrement :

1<sup>o</sup> un changement apporté par le ministre au système ou aux modalités de classification et d'évaluation des postes de hors-cadres et de cadres;

2<sup>o</sup> la nomination du cadre, si la modification des responsabilités résulte d'une réorganisation administrative;

3<sup>o</sup> un changement introduit par l'employeur aux responsabilités du poste;

4<sup>o</sup> l'évolution des responsabilités du poste.

## §2. Classe d'évaluation d'un poste de cadre supérieur

**11.1.** La classe d'évaluation d'un poste de cadre supérieur qui s'apparie à une fonction type est déterminée par le directeur général de l'établissement, conformément au système d'évaluation et aux modalités de classification et d'évaluation des postes de cadres et de hors-cadres établis par le ministre.

Dans les dix (10) jours suivant la réception de la classe d'évaluation de son poste, le cadre supérieur, s'il juge que les modalités visées au 1<sup>er</sup> alinéa n'ont pas été respectées, demande au ministre de statuer. Le ministre détermine alors la classe d'évaluation du poste ou il mandate une tierce partie pour ce faire. La décision du ministre ou de la tierce partie ne peut pas faire l'objet d'un recours.

**11.2.** La classe d'évaluation d'un poste de cadre supérieur qui ne s'apparie pas à une fonction type, fait l'objet d'un projet d'évaluation transmis par le directeur général de l'établissement au cadre supérieur en même temps que les données relatives à l'application des facteurs et sous-facteurs utilisés pour la détermination de la classe d'évaluation.

Dans les trente (30) jours qui suivent la transmission du projet d'évaluation, le cadre supérieur peut faire des représentations auprès du directeur général. Il peut se faire accompagner par un représentant. À la fin de ce délai ou avant, le projet d'évaluation et les représentations du cadre supérieur, le cas échéant, sont présentés au ministre par le directeur général. Le ministre décide alors de la classe d'évaluation du poste. Cette décision lie le cadre supérieur et le directeur général et ne peut pas faire l'objet d'un recours.

## §3. Classe d'évaluation d'un poste de cadre intermédiaire

**11.3.** La classe d'évaluation d'un poste de cadre intermédiaire qui s'apparie à une fonction type est déterminée par un représentant de l'employeur, soit le directeur général de l'établissement ou le président-directeur général de l'agence, si l'employeur est une agence. Cette classe d'évaluation est déterminée conformément au système d'évaluation et aux modalités de classification des postes de cadres et de hors-cadres établis par le ministre.

Le résultat de l'application des modalités prévues par le ministre est transmis au cadre intermédiaire par l'employeur.

Si le résultat est agréé par le cadre intermédiaire, l'employeur met en vigueur cette classe d'évaluation pour ce poste selon les modalités prévues à l'article 17.1.

Si le résultat n'est pas agréé par le cadre intermédiaire, celui-ci peut faire des représentations auprès de son employeur, et ce, dans les trente (30) jours qui suivent la transmission de ce résultat. Il peut se faire accompagner par un représentant. À la fin du délai de trente (30) jours, s'il n'y a pas d'entente entre l'employeur et le cadre intermédiaire et que celui-ci juge que les modalités visées au 1<sup>er</sup> alinéa n'ont pas été correctement appliquées, le cadre intermédiaire demande au ministre de statuer. Le ministre détermine alors la classe d'évaluation du poste ou il mandate une tierce partie pour ce faire. La décision du ministre ou de la tierce partie ne peut faire l'objet d'un recours.

**11.4.** La classe d'évaluation d'un poste de cadre intermédiaire qui ne s'apparie pas à une fonction type fait l'objet d'un projet d'évaluation. Ce projet est transmis au cadre intermédiaire par un représentant de l'employeur, soit le directeur général de l'établissement ou le président-directeur général de l'agence, si l'employeur est une agence. Ce projet d'évaluation est élaboré conformément au système d'évaluation et aux modalités de classification des postes de cadres et de hors-cadres établis par le ministre. Ce projet contient, notamment, les données relatives à l'application des facteurs et sous-facteurs utilisés pour la détermination de la classe d'évaluation.

Si le projet d'évaluation est agréé par le cadre intermédiaire, l'employeur met en vigueur cette classe d'évaluation pour ce poste selon les modalités de l'article 17.1.

Si le projet d'évaluation n'est pas agréé par le cadre intermédiaire, celui-ci peut faire des représentations auprès de son employeur, et ce, dans les trente (30) jours qui suivent la transmission du projet d'évaluation. Il peut se faire accompagner par un représentant.

À la fin du délai de trente (30) jours, s'il n'y a pas d'entente entre l'employeur et le cadre intermédiaire, le projet d'évaluation et les représentations du cadre intermédiaire, le cas échéant, sont présentés au ministre par l'employeur. Le ministre décide alors de la classe d'évaluation du poste. Cette décision lie le cadre intermédiaire et son employeur, et ne peut pas faire l'objet d'un recours.

## §4. Dispositions particulières

**11.5.** La classe d'évaluation d'un poste de cadre médecin visé à l'article 8.1 et la classe d'évaluation d'un poste de cadre supérieur dans une agence sont déterminées par le ministre.

**11.6.** La classe d'évaluation d'un poste de cadre supérieur dans un établissement qui s'apparie à une fonction type doit être confirmée par le ministre lorsque le résultat de l'évaluation du poste déterminée conformément au

1<sup>er</sup> alinéa de l'article 11.1 est une classe vingt-trois (23) et plus ou une classe C et plus s'il s'agit de l'évaluation d'un poste de cadre visé à l'article 8.1.

**11.7.** Malgré les articles 11.1, 11.2 et 11.6, la détermination de la classe d'évaluation d'un poste de cadre supérieur dans un établissement demeure la responsabilité du ministre jusqu'à ce que celui-ci transmette aux établissements le système d'évaluation ainsi que les modalités de classification et d'évaluation des postes de cadres supérieurs. ».

#### *§5. Classes salariales et redressement annuel*

**12.** Aux classes d'évaluation déterminées selon les dispositions des sous-sections 2, 3 et 4 de la section 2 du présent chapitre correspondant des classes salariales qui sont redressées de deux (2) % le 1<sup>er</sup> avril de chacune des années 2006, 2007, 2008 et 2009. Ces classes salariales redressées apparaissent à l'annexe 1.

Pour le cadre à temps partiel, le salaire déterminé au 1<sup>er</sup> alinéa est réduit au prorata des heures de son poste. ».

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

1<sup>o</sup> par la suppression, au 1<sup>er</sup> alinéa, de l'adverbe « ne » après l'expression « 31 mars »;

2<sup>o</sup> par le remplacement, au 6<sup>ième</sup> alinéa, du mot « retraite » par le mot « préretraite ».

**15.** Ce règlement est modifié par le remplacement du mot « Rétrogradation » qui sert de titre à l'article 20 par « Rétrogradation et réorientation professionnelle ».

**16.** L'article 20 de ce règlement est modifié par l'addition du 3<sup>ième</sup> alinéa suivant :

« Les règles salariales prévues aux 1<sup>er</sup> et 2<sup>ième</sup> alinéas s'appliquent également lors d'une réorientation professionnelle, en faisant les adaptations nécessaires. ».

**17.** L'article 22 de ce règlement est modifié

1<sup>o</sup> par le remplacement, au 1<sup>er</sup> alinéa, des mots « cinq (5) % et quinze (15) % du salaire du cadre concerné. » par les mots « dix (10) % et quinze (15) % du salaire du cadre qui assume le cumul. »;

2<sup>o</sup> par le remplacement du 3<sup>ième</sup> alinéa par le suivant :

« Le cumul peut être exercé simultanément par plus d'un cadre. Dans un tel cas, malgré le 1<sup>er</sup> alinéa, le pourcentage de la rémunération forfaitaire versée à chaque cadre peut être inférieur au pourcentage de dix (10) %

prévu au 1<sup>er</sup> alinéa afin de ne pas dépasser, pour l'ensemble des cadres exerçant le cumul, le total de la rémunération forfaitaire équivalant à quinze (15) % du maximum de la classe salariale du poste qui fait l'objet du cumul. ».

**18.** Le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 27 de ce règlement est modifié par le remplacement des mots « lui verse » par les mots « doit lui verser ».

**19.** L'article 30 de ce règlement est modifié par l'ajout, dans la définition d'une invalidité, après le mot « accident » des mots « d'un don d'organes ou de moelle osseuse sans rétribution, ».

**20.** L'article 44 de ce règlement est modifié :

1<sup>o</sup> par la suppression, au 1<sup>er</sup> et au 2<sup>ième</sup> alinéa, de l'expression « ou de retraite » après le mot « invalidité »;

2<sup>o</sup> par l'addition, après le 2<sup>e</sup> alinéa, de l'alinéa suivant :

« Nonobstant ce qui précède, le cadre qui bénéficie de la coordination des prestations d'assurance salaire de courte durée avec celles mentionnées au 1<sup>er</sup> alinéa continue d'être considéré en invalidité au sens de l'article 30 et bénéficie des modalités prévues au régime d'assurance salaire de courte durée. ».

**21.** L'article 49 de ce règlement est modifié :

1<sup>o</sup> par le remplacement, au paragraphe 2<sup>o</sup>, des mots « retraite progressive » par les mots « préretraite progressive »;

2<sup>o</sup> par le remplacement, au paragraphe 3<sup>o</sup>, du point-virgule apparaissant après le chiffre 121 par un point et l'addition des phrases suivantes :

« Conformément à l'article 94, le cadre dont le poste est aboli pendant une période d'invalidité continue de bénéficier de son assurance-salaire tant qu'il est invalide. Le choix d'opter pour le congé de préretraite et la retraite s'effectue et prend effet à la date de l'expiration de la période d'invalidité. Par ailleurs, si un cadre devient invalide durant les douze (12) mois précédant le congé de préretraite prévu à l'article 121, les dispositions prévues à l'article 128.1 s'appliquent et celui-ci reçoit le salaire auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail; ».

**22.** Le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 68 est modifié en remplaçant les mots « si ce poste ne comporte pas une prestation hebdomadaire de travail » par les mots « si ce poste comporte une prestation hebdomadaire de travail ».

**23.** Le chapitre 4.1 de ce règlement comprenant les articles 76.1 à 76.61 est remplacé par les articles 76.1 à 76.61 suivants :

## « CHAPTITRE 4.1 RÉGIME DE DROITS PARENTAUX

### SECTION 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

**76.1.** Dans le présent chapitre, on entend par :

« conjointe ou conjoint » : les personnes

a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;

b) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

La dissolution du mariage par divorce ou la nullité du mariage, la dissolution de l'union civile par jugement du tribunal, déclaration commune notariée ou la nullité de l'union civile fait perdre ce statut de conjointe ou de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait.

« salaire hebdomadaire » : salaire d'un cadre incluant les montants forfaitaires versés en application des articles 17, 20, 21 et des articles 104.1 à 104.3, sans aucune rémunération additionnelle.

**76.2.** À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, aucune disposition du présent chapitre ne peut avoir pour effet de conférer à un cadre un avantage monétaire ou non monétaire dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

**76.3.** Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas, ou 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.

Sous réserve du paragraphe 1° de l'article 76.16 et de l'article 76.17, les indemnités pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où le cadre reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Dans le cas où le cadre partage avec son 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 le cadre reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à l'article 76.7, le congé de paternité prévu à l'article 76.30 ou le congé pour adoption prévu à l'article 76.41.

**76.4.** Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux (2) mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

**76.5.** L'employeur ne rembourse pas au cadre les sommes qui pourraient être exigées de lui soit par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (L.R.Q., c. A-29.011), soit par Ressources humaines et développement des compétences Canada (RHDCC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C., 1996, ch. 23).

**76.6.** Le salaire hebdomadaire, le salaire hebdomadaire 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 2 CONGÉ DE MATERNITÉ

**76.7.** La cadre enceinte admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt-et-une (21) semaines qui, sous réserve des articles 76.10 ou 76.11, doivent être consécutives.

La cadre enceinte non admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 76.10 ou 76.11, doivent être consécutives.

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue aux deux alinéas précédents. Si la cadre revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

La cadre qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 76.14, 76.16 et 76.17, selon le cas.

Le cadre dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

**76.8.** 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 (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

**76.9.** La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est établie par la cadre. Ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

Pour la cadre admissible à des prestations en vertu du Régime d'assurance-emploi, le congé de maternité doit comprendre le jour de l'accouchement.

**76.10.** Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la cadre peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence. La cadre dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.

En outre, lorsque la cadre est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé depuis plus de quinze (15) jours, la cadre peut suspendre son congé de maternité, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

**76.11.** Sur demande de la cadre, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la cadre est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; elle bénéficie toutefois des avantages prévus à l'article 76.56.

**76.12.** Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de l'article 76.10 ou 76.11, l'employeur 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 qu'il reste à courir en vertu des articles 76.14, 76.16 ou 76.17, selon le cas, sous réserve de l'article 76.3.

**76.13.** Pour obtenir le congé de maternité, la cadre doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) 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 à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

#### *§1. Cadre admissible au régime québécois d'assurance parentale*

**76.14.** La cadre qui a accumulé vingt (20) 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 (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize (93) % de son salaire hebdomadaire 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.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale suite à une modification des informations fournies par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la cadre travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize (93) % du salaire hebdomadaire versé par l'employeur et le montant des prestations du Régime

québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la cadre produit à chacun des employeurs un état des salaires 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.

**76.15.** L'employeur 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 salaire gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, l'employeur effectue cette compensation si la cadre démontre que le salaire gagné est un salaire habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la cadre démontre qu'une partie seulement de ce salaire est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le salaire habituel prévu par l'alinéa précédent doit, à la demande de la cadre, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la cadre durant son congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et salaire ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize (93) % du salaire hebdomadaire versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

## *§2. Cadre admissible au régime d'assurance-emploi*

**76.16.** La cadre qui a accumulé vingt (20) 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 :

1<sup>o</sup> pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize (93) % de son salaire hebdomadaire;

2<sup>o</sup> pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe 1<sup>o</sup>, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize (93) % de son salaire hebdomadaire 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 (20<sup>e</sup>) 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 pres-

tations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation d'assurance-emploi à la suite d'une modification des informations fournies par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

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 quatre-vingt-treize (93) % de son salaire hebdomadaire versé par l'employeur et le pourcentage de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la cadre produit à chacun des employeurs un état des salaires 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-emploi.

De plus, si Ressources humaines et développement des compétences Canada (RHDCC) 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 RHDCC, l'indemnité prévue au présent paragraphe comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

L'article 76.15 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

## *§3. Cadre non admissible au régime québécois d'assurance parentale, ni au régime d'assurance-emploi*

**76.17.** La cadre non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance-emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux articles 76.14 et 76.16.

Toutefois, la cadre à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service, tel que défini au paragraphe 3<sup>o</sup> de l'article 76.18, a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize (93) % de son salaire hebdomadaire, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

La cadre à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze (95) % de son salaire hebdomadaire, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

Si la cadre à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et au Régime québécois d'assurance parentale, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize (93) % de son salaire hebdomadaire.

#### *§4. Dispositions particulières*

**76.18.** Dans les cas prévus par les articles 76.14, 76.16 et 76.17 :

1° aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la cadre est rémunérée;

2° à moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. 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 Ressources humaines et développement des compétences Canada (RHDC) au moyen d'un relevé officiel;

3° 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).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requise en vertu des articles 76.14, 76.16 et 76.17 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la cadre a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe;

4° le salaire hebdomadaire de la cadre à temps partiel est le salaire hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.

Si, pendant cette période, la cadre a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son salaire durant son congé de maternité, on réfère au salaire à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la cadre en congé spécial prévu à l'article 76.25 ne reçoit aucune indemnité de la Commission de la santé et sécurité du travail (CSST), les semaines pendant lesquelles la cadre était en congé annuel ou bénéficiait d'une absence sans solde prévue au règlement sont exclues aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la cadre à temps partiel comprend la date d'ajustement des salaires, le calcul du salaire hebdomadaire est fait à partir du salaire en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend la date d'ajustement des salaires, le salaire hebdomadaire évolue à cette date selon la formule de redressement de la classe qui lui est applicable.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par l'article 76.2.

**76.19.** Durant son congé de maternité et les prolongations prévues à l'article 76.21, la cadre bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- accumulation de jours de vacances;
- accumulation du service continu;
- augmentation à la suite du redressement des classes salariales;
- progression pour rendement satisfaisant.

**76.20.** La cadre peut reporter ses vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité, à la condition d'aviser par écrit son employeur de la date du report, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de son congé.

**76.21.** 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 (2) 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 son état de santé 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 solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La cadre bénéficie des avantages prévus à l'article 76.19 pendant les six (6) premières semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnés à l'article 76.56, en autant qu'elle y ait normalement droit.

**76.22.** Pendant la durée du congé de maternité, la cadre maintient sa participation aux régimes obligatoires prévus à l'article 51 mais l'employeur défraie à la fois sa contribution et la contribution de la cadre pour ces régimes. De plus, la cadre est exonérée du paiement de ses cotisations pour les régimes facultatifs d'assurances selon les dispositions de la police maîtresse.

**76.23.** La cadre qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu du présent règlement reçoit cette prime durant son congé de maternité.

**76.24.** L'employeur doit faire parvenir à la cadre, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La cadre à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci en la manière prévue à la section 7 du présent chapitre.

La cadre qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la cadre qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

**76.25.** Durant son congé de maternité et les congés spéciaux prévus à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement, la cadre conserve son lien d'emploi avec son employeur. Elle ne peut faire l'objet d'un non-engagement. Son engagement ne peut être résilié. Elle ne peut être congédiée, sauf en cas de faute lourde.

À la fin de son congé de maternité, la cadre reprend son poste chez son employeur, sous réserve des dispositions relatives à la stabilité d'emploi prévues au chapitre 5. Ses conditions de travail, y compris son salaire, sont celles auxquelles elle aurait eu droit si elle était restée au travail.

Durant le congé de maternité et les congés spéciaux prévus à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement, la personne qui exerce temporairement une fonction de cadre ne peut faire l'objet d'une résiliation d'engagement ou d'un congédiement pendant la durée prévue de son emploi, sauf en cas de faute lourde. Dans un tel cas, la personne temporaire bénéficie de la procédure de recours prévue aux sections 2 et 3 du chapitre 6.

### SECTION 3 CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

#### *§1. Affectation provisoire et congé spécial*

**76.26.** La cadre peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste ou à d'autres tâches correspondant à sa formation ou à son expérience dans les cas suivants :

1° elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;

2° ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

La cadre doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la cadre a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la cadre enceinte, à la date de son accouchement et pour la cadre qui allaite à la fin de la période de l'allaitement.

Toutefois, pour la cadre admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu au présent article, la cadre est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c. S-.2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à la cadre une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CSST verse l'indemnité anticipée, le remboursement de l'avance se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de dix (10) % du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

## §2. Autres congés spéciaux

**76.27.** La cadre a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

1<sup>o</sup> lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

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

3<sup>o</sup> pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

**76.28.** Dans le cas des visites visées au paragraphe 3<sup>o</sup> de l'article 76.27, la cadre bénéficie d'un congé spécial avec maintien du salaire jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, en autant qu'elle y ait droit, la cadre bénéficie des avantages prévus à l'article 76.19.

## SECTION 4 CONGÉ À L'OCCASION DE LA NAISSANCE

**76.29.** Le cadre a droit, après en avoir avisé l'employeur le plus tôt possible, à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) 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 (20<sup>e</sup>) 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 (15<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un (1) des cinq (5) 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.

## SECTION 5 CONGÉ DE PATERNITÉ

**76.30.** À l'occasion de la naissance de son enfant, le cadre a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 76.34 et 76.35, doivent être consécutives.

Le congé de paternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'employeur indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour le 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 d'assurance parentale.

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.

**76.31.** Pendant le congé de paternité prévu à l'article 76.30, le cadre reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu Régime d'assurance emploi.

Les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas de l'article 76.14 ou les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas du paragraphe 2<sup>o</sup> de l'article 76.16, selon le cas, et l'article 76.15 s'appliquent au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

**76.32.** Le cadre non admissible aux prestations de paternité du Régime d'assurance parentale ni aux prestations du Régime d'assurance emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à l'article 76.30 une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

**76.33.** Les paragraphes 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup> et 4<sup>o</sup> de l'article 76.18 s'appliquent au cadre qui bénéficie des indemnités prévues aux articles 76.31 et 76.32 en faisant les adaptations nécessaires.

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

**76.35.** Sur demande du cadre, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, le cadre est considéré en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; il bénéficie toutefois des avantages prévus à l'article 76.56.

**76.36.** Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en application de l'article 76.34 ou 76.35, l'employeur verse au cadre l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu de l'article 76.30.

**76.37.** Le cadre qui fait parvenir à son employeur, 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 solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; il bénéficie toutefois des avantages prévus à l'article 76.56.

**76.38.** Le cadre qui prend le congé de paternité prévu à l'article 76.30 bénéficie des avantages prévus aux articles 76.19, 76.20, 76.23 et 76.25.

Le cadre en congé de paternité maintient en vigueur la participation à tous les régimes d'assurance collective auxquels il participe. L'employeur et le cadre versent leurs primes respectives basées sur le salaire que le cadre recevrait s'il était au travail et les pleines dispositions des régimes d'assurance collective s'appliquent.

**76.39.** Le cadre doit se présenter au travail à l'expiration du congé de paternité prévu à l'article 76.30, à moins que celui-ci ne soit prolongé en la manière prévue à la section 7 du présent chapitre.

Le cadre qui ne se conforme pas au 1<sup>er</sup> alinéa est réputé en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le cadre qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

## **SECTION 6**

### **CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION**

**76.40.** Le cadre a droit, après en avoir avisé l'employeur le plus tôt possible, à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.

Un (1) de ces cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

**76.41.** 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 cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 76.42 et 76.43, doivent être consécutives.

Le congé pour adoption peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'employeur indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour le 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 (L.R.Q., c. A-29.011) et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations.

Pour 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 l'employeur.

**76.42.** Lorsque son enfant est hospitalisé, le cadre peut suspendre le congé pour adoption prévu à l'article 76.41, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

**76.43.** Sur demande du cadre, le congé pour adoption prévu à l'article 76.41 peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé pour adoption peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, le cadre est considéré en congé sans solde et il ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; il bénéficie toutefois des avantages prévus à l'article 76.56.

**76.44.** Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en application de l'article 76.42 ou 76.43, l'employeur verse au cadre l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu de l'article 76.41.

**76.45.** Le cadre qui fait parvenir à son employeur, 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 du congé d'adoption prévu à l'article 76.41. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, le cadre est considéré en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; il bénéficie toutefois des avantages prévus à l'article 76.56.

**76.46.** Pendant le congé pour adoption prévu à l'article 76.41, le cadre reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit, ou recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas de l'article 76.14 ou les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas du paragraphe 2<sup>o</sup> de l'article 76.16, selon le cas, et l'article 76.15 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

**76.47.** Le cadre non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi et qui adopte un enfant autre que l'enfant de son

conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à l'article 76.41, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire.

**76.48.** Les paragraphes 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup> et 4<sup>o</sup> du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 76.18 s'appliquent au cadre bénéficiant de l'indemnité prévue à l'article 76.46 ou 76.47 en faisant les adaptations nécessaires.

**76.49.** Le cadre qui prend un congé pour adoption prévu à l'article 76.40 ou 76.41 bénéficie des avantages prévus aux articles 76.19, 76.20, 76.23 et 76.25.

Le cadre en congé pour adoption maintient en vigueur la participation à tous les régimes d'assurance collective auxquels il participe. L'employeur et le cadre versent leurs primes respectives basées sur le salaire que le cadre recevrait s'il était au travail et les pleines dispositions des régimes d'assurance collective s'appliquent.

**76.50.** Le cadre doit se présenter au travail à l'expiration du congé pour adoption prévu à l'article 76.41, à moins que celui-ci ne soit prolongé en la manière prévue à la section 7 du présent chapitre.

Le cadre qui ne se conforme pas au 1<sup>er</sup> alinéa est réputé en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le cadre qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

**76.51.** Le cadre qui adopte l'enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire.

Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.

**76.52.** Le cadre bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans solde d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint.

Le cadre qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement.

Malgré les dispositions des alinéas qui précèdent, le congé sans solde 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, moment à compter duquel les dispositions de l'article 76.41 s'appliquent.

Durant le congé sans solde, le cadre bénéficie des avantages prévus à l'article 76.56.

## SECTION 7 CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

**76.53.** Le cadre a droit à l'un des congés suivants :

1<sup>o</sup> un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu à l'article 76.7;

2<sup>o</sup> un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à l'article 76.30. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la cent-vingt-cinquième (125<sup>e</sup>) semaine suivant la naissance;

3<sup>o</sup> un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu à l'article 76.41. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la cent-vingt-cinquième (125<sup>e</sup>) semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Le cadre à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans solde peut obtenir, après entente avec son employeur, un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de deux (2) ans. La durée du congé ne doit pas excéder la cent-vingt-cinquième (125<sup>e</sup>) semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison. Pendant le congé partiel sans solde, le cadre peut être affecté à son poste ou à toute autre fonction convenue entre le cadre et l'employeur.

Pendant la durée d'un congé prévu au présent article, le cadre peut, après entente avec son employeur, se prévaloir une fois d'un des changements suivants :

1<sup>o</sup> d'un congé sans solde à un congé partiel sans solde ou l'inverse, selon le cas;

2<sup>o</sup> d'un congé partiel sans solde à un congé partiel sans solde différent.

Le cadre qui ne se prévaut pas de son congé sans solde ou partiel sans solde peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans solde ou partiel sans solde en suivant les formalités prévues.

Lorsque le conjoint ou la conjointe du cadre n'est pas à l'emploi d'un employeur visé par le paragraphe 3<sup>o</sup> de l'article 76.18, le cadre peut se prévaloir d'un congé sans solde au moment qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois

dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption. Le cadre peut également, après entente avec son employeur, se prévaloir d'un congé partiel sans solde aux mêmes conditions.

**76.54.** Le cadre qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'article 76.53 peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par le cadre et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

**76.55.** Le cadre qui désire se prévaloir d'un congé prévu à l'article 76.53 ou à l'article 76.54 doit présenter une demande écrite à cet effet au moins trois (3) semaines à l'avance.

**76.56.** Au cours du congé sans solde ou partiel sans solde, le service continu du cadre n'est pas interrompu.

La participation du cadre au régime uniforme d'assurance vie est maintenue pour la durée du congé prévu à l'article 76.53.

De plus, le cadre doit maintenir sa participation au régime obligatoire de base d'assurance accident maladie, selon les conditions suivantes :

a) verser sa cotisation à ce régime;

b) verser la contribution de l'employeur à ce régime, pour la période qui excède les cinquante-deux (52) premières semaines du congé sans solde ou du congé partiel sans solde, prévu à l'article 76.53.

Le cadre peut, s'il en fait la demande à son employeur avant la date du début du congé, maintenir sa participation à tous les régimes assurés qu'il détenait avant le congé, selon les dispositions prévues à sa police maîtresse.

Les dispositions relatives au maintien de la participation au régime de rente des survivants sont celles prévues à l'article 50.

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

Les dispositions relatives au maintien de son régime de retraite s'applique selon les modalités prévues à cet effet.

Pour les autres conditions de travail, le cadre qui bénéficie d'un congé partiel sans solde est régi, durant sa prestation de travail, par les règles applicables au cadre à temps partiel.

**76.57.** Un cadre peut prendre ses vacances annuelles reportées immédiatement avant un congé sans solde ou partiel sans solde pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé pour adoption, selon le cas.

Aux fins du présent article, les congés fériés ou mobiles accumulés avant le début du congé de maternité, de paternité ou pour adoption sont assimilés aux vacances annuelles reportées.

**76.58.** Le cadre à qui l'employeur a fait parvenir quatre semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde ou partiel sans solde doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, à défaut de quoi, il est présumé avoir démissionné.

Le cadre peut mettre fin à son congé sans solde ou partiel sans solde avant la date prévue après entente avec son employeur.

**76.59.** À l'expiration du congé sans solde ou partiel sans solde, le cadre reprend son poste chez son employeur, sous réserve des dispositions relatives à la stabilité d'emploi prévues au chapitre 5. Ses conditions de travail y compris son salaire sont celles auxquelles il aurait eu droit s'il était resté au travail.

## SECTION 8 CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS PARENTALES

**76.60.** Un cadre qui s'absente du travail en application des articles 79.8 à 79.15 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) doit informer son employeur des motifs de son absence le plus tôt possible et lui fournir la preuve justifiant son absence.

Les modalités prévues aux articles 76.56 et 76.59 s'appliquent lors de cette absence, sous réserve des dispositions prévues à l'article 79.16 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1).

**76.61.** Le cadre peut, après en avoir avisé l'employeur le plus tôt possible, s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours sans solde par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint.

Les journées ainsi utilisées sont déduites, lorsque possible, de la banque annuelle de vacances du cadre ou prises sans solde, au choix du cadre.

Ce congé peut être fractionné en demi-journées si l'employeur y consent. ».

**24.** L'article 93 de ce règlement est modifié :

1<sup>o</sup> par l'ajout, au 1<sup>er</sup> alinéa, de l'expression « la réorientation professionnelle, » après le mot « rétrogradation, »;

2<sup>o</sup> par l'addition, au 5<sup>ème</sup> alinéa et après les mots « du congé. », de la phrase : « Malgré que le remplacement d'un cadre en invalidité n'entre en vigueur qu'à l'expiration de la période d'invalidité, le retour progressif au travail d'un tel cadre peut s'effectuer sur le poste où il est remplacé. ».

**25.** Le paragraphe 3<sup>o</sup> du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 103 est remplacé par ce qui suit :

« 3<sup>o</sup> de fournir les services requis par son employeur tel que prévu au 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article 95; ».

**26.** L'article 106 de ce règlement est remplacé par le suivant :

« **106.** Le cadre remplacé à plus de cinquante (50) kilomètres par voie routière, de son port d'attache et de sa résidence, a droit au remboursement, par son employeur d'origine de ses frais de déménagement et d'aménagement temporaire; ces frais sont les mêmes que ceux prévus à la Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des cadres adoptée par la décision du Conseil du trésor du 20 avril 2010 (C.T. 208914) et ses modifications pour le secteur public, en faisant les adaptations nécessaires. ».

**27.** Ce règlement est modifié par l'insertion, après l'article 119, de l'article 119.1 suivant :

« **119.1.** Nonobstant l'article 119, si un cadre est nommé à plus d'un poste de cadre chez un même employeur ou chez des employeurs différents, il peut continuer à occuper ses autres postes tout en bénéficiant de l'indemnité de fin d'emploi reliée au poste qui fait l'objet du départ.

Dans ce cas, l'indemnité est versée mensuellement par l'employeur ou selon les modalités du système de paie à compter de la date de l'abolition du poste.

Durant la période où le cadre bénéficie de l'indemnité, l'employeur chez qui le poste a été aboli modifié, sur présentation des pièces justificatives, le montant de l'indemnité de fin d'emploi si l'une des circonstances suivantes survient :

— le cadre occupe un nouvel emploi dans le secteur public ou parapublic dont le nombre d'heures correspond en partie ou en totalité au nombre d'heures du poste qui fait l'objet de l'indemnité;

— le nombre d'heures des autres postes qu'il occupait au moment de l'abolition de son poste est augmenté.

Le montant modifié de l'indemnité de départ est égal à la différence entre le nouveau salaire du cadre et le salaire dont il bénéficiait au moment de l'abolition de son poste, et ce, jusqu'à concurrence du total de l'indemnité ou jusqu'à ce que le nouveau salaire ait rejoint ou dépassé celui que le cadre recevait à la date de son départ. ».

Le versement de l'indemnité cesse si le cadre refuse une majoration de l'horaire habituel de travail de l'un des autres postes qu'il occupait au moment de l'abolition de son poste. ».

**28.** L'article 122 de ce règlement est modifié par l'addition, après le 1<sup>er</sup> alinéa, de l'alinéa suivant :

« Nonobstant ce qui précède, si un cadre occupe plus d'un poste de cadre, il peut continuer à occuper ses autres postes tout en bénéficiant d'un congé de préretraite dont la durée est établie proportionnellement aux heures normalement travaillées en vertu du poste aboli. Si tel est le cas, les articles 123 à 128 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires. ».

**29.** L'article 128.1 de ce règlement est remplacé par le suivant :

« **128.1.** Le cadre visé par la présente sous-section ne participe pas au régime d'assurance-salaire de courte durée, au régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée et au régime complémentaire obligatoire d'assurance-salaire de longue durée.

Si, durant les douze (12) mois précédant le congé de préretraite, le cadre devient invalide, il reçoit le salaire auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail. Dans un tel cas, l'invalidité du cadre n'a pas pour effet de retarder la date du début de la préretraite établie conformément à l'article 121. ».

**30.** Le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 129.6 de ce règlement est remplacé par le suivant :

« Lorsque l'employeur verse une indemnité de départ en vertu de l'article 129.5, celle-ci doit être égale à un (1) mois de salaire par année de service continu à titre de hors-cadre, de cadre, de syndiqué ou de syndicable non-syndiqué chez un ou plusieurs employeurs des secteurs public et parapublic, dans une association de hors-cadres, de cadres ou d'établissements. Cette indemnité est versée selon les modalités du système de paie de l'employeur ou mensuellement. Elle ne peut excéder douze (12) mois de salaire. ».

**31.** Ce règlement est modifié par l'addition, après l'article 129.9, de l'article suivant :

« **129.10.** À la demande du cadre, l'employeur peut donner accès à des services de transition de carrière au cadre qui bénéficie d'une indemnité de départ conformément à l'article 129.5. Ces services de transition de carrière, dont la durée est déterminée par l'employeur, sont d'une durée minimale de trois (3) mois et maximale de six (6) mois. ».

**32.** L'article 130 de ce règlement est modifié par l'addition, après le 1<sup>er</sup> alinéa, de l'alinéa suivant :

« Nonobstant le 1<sup>er</sup> alinéa, le cadre qui quitte le service de l'employeur sans avoir perçu la totalité des sommes qui lui sont dues, incluant, le cas échéant, l'indemnité de départ prévue à la section 2 du chapitre 5.1, peut réclamer ces sommes en utilisant la procédure prévue à la présente section. ».

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

56969