

Règlements et autres actes

A.M., 2012

Arrêté de la ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport en date du 11 juillet 2012

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

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

LA MINISTRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT,

VU l'article 18.1 de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (L.R.Q., c. C-29);

VU l'édition du Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel, par l'arrêté ministériel du 17 juin 2005 approuvé par le Conseil du trésor le 21 juin 2005 (C.T. 202574), et ses modifications;

CONSIDÉRANT qu'il y a lieu de modifier le règlement actuel et d'édicter le règlement ci-annexé;

VU l'autorisation obtenue du Conseil du trésor conformément à l'article 18.1 de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel;

VU l'inapplicabilité de la Loi sur les règlements (L.R.Q., c. R-18.1) à un tel règlement;

ARRÊTE CE QUI SUIT :

Le Règlement modifiant le Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel, annexé au présent arrêté, est édicté.

La ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport,
MICHELLE COURCHESNE

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

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

1. Le Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel est modifié par le remplacement du Chapitre VIII 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. qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
2. de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
3. de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.

* Le Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel pris par l'arrêté ministériel du 17 juin 2005 approuvé par le Conseil du trésor, C.T. 202574 du 21 juin 2005 (2005, *G.O.* 2, 3446), a été modifié par le règlement pris par l'arrêté ministériel du 18 mai 2006 approuvé par le Conseil du trésor, C.T. 203752 (2006, *G.O.* 2, 2318), le règlement pris par l'arrêté ministériel du 16 juin 2009 approuvé par le Conseil du trésor, C.T. 207978 (2009, *G.O.* 2, 3286) et le règlement édicté par l'arrêté ministériel du 6 juin 2011 (2011, *G.O.* 2, 2400).

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. À moins d'une disposition expresse à l'effet contraire, 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, du congé de paternité 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, 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.

Les indemnités pour le congé de maternité, de paternité 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 de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à l'article 103 ou 104, le congé de paternité prévu à l'article 123 ou le congé pour adoption prévu à l'article 124.1.

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 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 (RHDC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (Lois du Canada, 1996, c. 23).

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

SOUS-SECTION II.1 DROIT AU CONGÉ

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 119 ou 120 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 119, a également droit à un congé de vingt et une semaines ou vingt semaines, selon le cas.

La cadre visée par l'article 120 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 mentionné au présent chapitre a aussi droit à un congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 112, 119 et 120.

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 le cadre dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

SOUS-SECTION II.2 MODALITÉS DU CONGÉ

107. La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est établie par la cadre. Toutefois, pour la cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultané à la période de versement des prestations

accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

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 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 pour une telle situation.

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 136 durant cette suspension.

108.2 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. Le collègue verse l'indemnité pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu de l'article 112, 119 ou 120, selon le cas, sous réserve de l'article 99.

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 143 pendant les six premières semaines et par l'article 134 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 prévu au premier alinéa, 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.3 **DROIT À L'INDEMNITÉ POUR UNE CADRE** **ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS** **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 (L.R.Q., c. A-29.011).

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

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. 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.

114. 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.

115. 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.

116. Malgré l'article 115, 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.

117. L'employeur qui verse le traitement habituel prévu par l'article 116 doit, à la demande de la cadre, lui produire cette lettre.

118. Le total des montants reçus par la cadre durant son congé de maternité, en prestations du 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.

SOUS-SECTION II.4

DROIT À L'INDEMNITÉ POUR UNE CADRE ADMISSIBLE AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI

119. 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.

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

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 des prestations que lui verse la RHDCC.

De plus, si 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

par le premier alinéa du présent paragraphe *b* comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

Les articles 115 à 118 s'appliquent à la présente sous-section en faisant les adaptations nécessaires.

SOUS-SECTION II.5

DROIT À L'INDEMNITÉ POUR UNE CADRE NON ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE NI AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI

120. 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 119.

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.

SOUS-SECTION II.6

CALCUL ET VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ

121. Dans les cas prévus aux articles 112, 119 et 120 :

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 *b*, 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 RHDC 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).

De plus, l'exigence de vingt semaines de service requise en vertu des articles 112, 119 et 120 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la cadre a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné à l'alinéa précédent.

SECTION III

CONGÉ DE PATERNITÉ

SOUS-SECTION III.1

DROIT AU CONGÉ

122. 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.

Le cadre avise le collègue le plus tôt possible de son absence.

123. 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 semaines qui, sous réserve des articles 141 et 142, 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.

Pour le cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultané à la période de versement des

prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

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.

SOUS-SECTION III.2 **DROIT À L'INDEMNITÉ**

123.1 Pendant le congé de paternité prévu à l'article 123, le cadre reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement 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 du Régime d'assurance-emploi.

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas de l'article 112 ou 119 *b*, selon le cas, et les articles 115 à 118 s'appliquent au présent article en faisant les adaptations nécessaires.

123.2 Le cadre non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à l'article 123, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

123.3 Les paragraphes *a* et *b* de l'article 121 s'appliquent au cadre qui bénéficie des indemnités prévues à l'article 123.1 ou 123.2.

SOUS-SECTION III.3 **MODALITÉS DU CONGÉ**

123.4 Le congé visé à l'article 123 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au collègue au moins trois semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci. La demande doit aussi indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

123.5 Le cadre doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 123 à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la section V.

Le cadre qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre semaines. Au terme de cette période, le cadre qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

123.6 Le cadre qui fait parvenir à son collègue, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 123, 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 134 s'applique. Il ne reçoit du collègue ni indemnité, ni prestation.

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

SOUS-SECTION IV.1 **DROIT AU CONGÉ**

124. La ou le cadre a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq 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 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.

Un des cinq jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La ou le cadre avise le collègue le plus tôt possible de son absence.

124.1 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 cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 141 et 142, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour la ou le cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

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 son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec le collègue.

124.2 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 discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze jours suivants le dépôt de la demande d'adoption.

SOUS-SECTION IV.2 DROIT À L'INDEMNITÉ

124.3. Pendant le congé pour adoption prévu à l'article 124.1, 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, 3^e et 4^e alinéas de l'article 112 ou 119*b*, selon le cas, et les articles 115 à 118 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

124.4 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 124.1 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

SOUS-SECTION IV.3 MODALITÉS DU CONGÉ

125. Le congé visé à l'article 124.1 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au collège au moins trois semaines à l'avance. La demande doit également préciser la date prévue de l'expiration dudit congé.

126. La ou le cadre doit se présenter au travail à l'expiration de son congé d'adoption prévu à l'article 124.1 à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la section V.

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

127. La ou le cadre qui fait parvenir à son collège, avant la date d'expiration de son congé d'adoption prévu à l'article 124.1, 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 134 s'applique. Elle ou il ne reçoit du collège ni indemnité, ni prestation.

128. Les paragraphes *a* et *b* de l'article 121 s'appliquent à la ou le cadre qui bénéficie des indemnités prévues à l'article 124.3 ou 124.4 en faisant les adaptations nécessaires.

129. La ou le cadre bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant, sauf s'il s'agit 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 collège, 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 124.1 s'appliquent.

Durant ce congé, la ou le cadre bénéficie des avantages prévus à l'article 134.

SECTION V CONGÉ SANS TRAITEMENT

130. La cadre qui désire prolonger son congé de maternité prévu à l'article 103, 104 ou 106 le cadre qui désire prolonger son congé de paternité prévu à l'article 123 et la ou le cadre qui désire prolonger le congé pour adoption de l'article 124.1 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. Toutefois, la durée de ce congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance de l'enfant dans le cas du congé de paternité ou la 125^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison dans le cas du 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, mais après la naissance ou l'adoption de l'enfant, 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. Ce dernier congé s'applique aussi en prolongation du congé pour adoption de l'enfant de son conjoint prévu à l'article 124.2.

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

131. Le congé sans traitement visé à l'article 130 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au collègue au moins trois semaines à l'avance. La demande doit également préciser la date du retour.

132. 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.

133. 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.

134. 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 obligatoire 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 maintenir sa participation aux autres régimes d'assurances collectives qu'elle ou il détenait avant le congé en faisant la demande au début du congé. Si la ou le cadre verse sa quote-part des primes pour ces régimes d'assurances, l'employeur verse aussi la sienne, s'il y a lieu, jusqu'à concurrence de 52 semaines. Par la suite, le cadre paye la totalité des primes.

135. La ou le cadre peut prendre sa période de vacances annuelles reportées, prévue à l'article 143, immédiatement avant son congé sans traitement pourvu qu'il n'y ait pas discontinuité avec son congé de paternité, de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

136. 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 sur la stabilité d'emploi, s'il y a lieu.

SECTION VI AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX ET RETRAIT PRÉVENTIF

137. 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.

138. Dans le cas des visites visées au paragraphe 3° de l'article 137, la cadre bénéficie d'un congé spécial avec traitement jusqu'à concurrence de quatre jours qui peuvent être pris par demi-journée.

139. Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la cadre bénéficie des avantages mentionnés aux articles 143 et 144.

La cadre visée par l'article 137 peut également se prévaloir des bénéfices du régime d'assurance salaire. Cependant, dans le cas du paragraphe 3° de l'article 137, la cadre doit d'abord avoir épuisé les quatre jours précisés à l'article 138.

140. 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 SUSPENSION, FRACTIONNEMENT ET AUTRES MODALITÉS

141. Lorsque son enfant est hospitalisé, la ou le cadre peut suspendre son congé de paternité prévu à l'article 123, ou son congé pour adoption prévu à l'article 124.1, après entente avec le collègue, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

142. Sur demande de la ou du cadre, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu à l'article 123, le congé pour adoption prévu à l'article 124.1 ou le congé sans traitement prévu à l'article 130 avant l'expiration des 52 premières semaines.

Le congé peut être fractionné si l'enfant de la ou du cadre 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 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 pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la ou le cadre est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du collègue ni indemnité, ni prestation. La ou le cadre est visé par l'article 134 durant cette période.

142.1. Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des articles 141 ou 142, 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. Le collègue verse l'indemnité pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu de l'article 123 ou 124.1, selon le cas, sous réserve de l'article 99.

143. Durant le congé de maternité et les prolongations prévues à l'article 109, le congé de paternité prévu aux articles 122 et 123 et le congé pour adoption prévu aux articles 124, 124.1 et 124.2, la ou le cadre bénéficie, pourvu qu'elle ou qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

1. régimes d'assurance sauf les bénéfiques 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.

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

144. Au retour du congé de maternité et des prolongations prévues à l'article 109, du congé de paternité ou 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 sur la stabilité d'emploi, s'il y a lieu.

145. 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. ».

2. Ce règlement est modifié par l'insertion, après le Chapitre VIII, du chapitre suivant :

« CHAPITRE VIII.1 CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES

146. La ou le cadre peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix jours 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 sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. Les six premières journées ainsi utilisées sont considérées comme des jours de congés de maladie de la ou du cadre. Pour les autres journées, ces absences sont sans traitement.

146.1 Lorsqu'une ou un cadre s'absente sans traitement pour les motifs et aux conditions prévus aux articles 79.8 à 79.16 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1), elle ou il doit informer le collègue du motif de l'absence le plus tôt possible et fournir une preuve justifiant cette absence. Pendant cette absence sans traitement, la ou le cadre accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence du maximum de la durée du congé prévue à la Loi sur les normes du travail pour le congé et son service n'est pas interrompu. Elle ou il continue de participer au régime obligatoire d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes. De plus, elle ou il peut maintenir sa participation aux autres régimes d'assurances collectives qu'elle ou il détenait avant le congé en faisant la demande au début du congé. Si la ou le cadre verse sa quote-part des primes pour ces régimes d'assurances, le collègue verse aussi la sienne, s'il y a lieu, jusqu'à concurrence du maximum de la durée du congé prévue à la Loi sur les normes du travail.

Au retour du congé, la ou le cadre reprend un emploi tel que prévu à l'article 136. ».

3. L'article 176 de ce règlement est remplacé par le suivant :

« **176.** Advenant un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé pour adoption qui débute avant ou après la période de congé, la participation au régime est suspendue pour la durée du congé et le régime est alors prolongé de la même période.

Toutefois, si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant la période de congé, la ou le cadre peut mettre fin au régime. Elle ou il reçoit alors le traitement non versé, sans intérêt, ainsi que la prestation prévue pour ledit congé, tel que prévu au chapitre VIII sur les droits parentaux. Les montants ainsi remboursés sont sujets à cotisation au régime de retraite. ».

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

58121

A.M., 2012

Arrêté de la ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport en date du 11 juillet 2012

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

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

LA MINISTRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT,

VU l'article 18.1 de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (L.R.Q., c. C-29);

VU l'édition du Règlement déterminant certaines conditions de travail des hors-cadre des collèges d'enseignement général et professionnel, par l'arrêté ministériel du 17 juin 2005 approuvé par le Conseil du trésor le 21 juin 2005 (C.T. 202573), et ses modifications;

CONSIDÉRANT qu'il y a lieu de modifier le règlement actuel et d'édicter le règlement ci-annexé;

VU l'autorisation obtenue du Conseil du trésor conformément à l'article 18.1 de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel;

VU l'inapplicabilité de la Loi sur les règlements (L.R.Q., c. R-18.1) à un tel règlement;

ARRÊTE CE QUI SUIT :

Le Règlement modifiant le Règlement déterminant certaines conditions de travail des hors-cadre des collèges d'enseignement général et professionnel, annexé au présent arrêté, est édicté.

La ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport,
MICHELLE COURCHESNE

Règlement modifiant le Règlement déterminant certaines conditions de travail des hors-cadre des collèges d'enseignement général et professionnel*

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

1. Le Règlement déterminant certaines conditions de travail des hors-cadre des collèges d'enseignement général et professionnel est modifié par le remplacement du Chapitre IX par le suivant :

« **CHAPITRE IX**
DROITS PARENTAUX

SECTION I
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

118. À moins d'une disposition expresse à l'effet contraire, le présent chapitre ne peut avoir pour effet de conférer à une ou un hors-cadre un avantage monétaire ou non monétaire dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté au travail.

Aux fins du présent chapitre, on entend par conjointe ou conjoint les personnes :

* Le Règlement déterminant certaines conditions de travail des hors-cadre des collèges d'enseignement général et professionnel pris par l'arrêté ministériel du 17 juin 2005 approuvé par le Conseil du trésor, C.T. 202573 le 21 juin 2005 (2005, *G.O.* 2, 3419), a été modifié par le règlement pris par l'arrêté ministériel du 18 mai 2006 approuvé par le Conseil du trésor, C.T. 203754 (2006, *G.O.* 2, 2338), le règlement pris par l'arrêté ministériel du 18 novembre 2008 approuvé par le Conseil du trésor, C.T. 207141 (2008, *G.O.* 2, 6519), le règlement pris par l'arrêté ministériel du 18 juin 2009 approuvé par le Conseil du trésor, C.T. 207980 (2009, *G.O.* 2, 3289) et le règlement édicté par l'arrêté ministériel du 6 juin 2011 (2011, *G.O.* 2, 2402).