

«3.1. Le coroner à temps partiel qui, à la suite de la réception d'un avis donné en application de l'article 43 de la Loi sur les coroners (chapitre C-68.01), délivre une autorisation en vertu de l'article 78 de cette loi, a droit à une rémunération horaire calculée conformément à l'article 1 pour une durée de 0,75 heure.»

5. L'article 4 de ce règlement est remplacé par le suivant :

«4. Le coroner à temps partiel a droit à une rémunération horaire calculée conformément à l'article 1 pour une durée de 0,75 heure lorsqu'à la suite de la réception d'un avis donné conformément au chapitre II de la Loi sur les coroners (chapitre C-68.01), il ne procède pas à une investigation parce que l'examen sommaire des faits permet d'établir les éléments mentionnés à l'article 2 de cette loi et que le décès ne semble pas être survenu par suite de négligence ou dans des circonstances obscures ou violentes, et qu'il transmet les conclusions écrites de cet examen au coroner en chef.

6. L'article 13 de ce règlement est remplacé par le suivant :

«13. Le coroner à temps partiel qui suit le programme de formation de base a droit à une rémunération horaire calculée conformément à l'article 1 pour une durée n'excédant pas 60 heures.

Le coroner à temps partiel qui suit des activités de formation continue déterminées par le coroner en chef en application de l'article 8 du Règlement sur la formation des coroners, édicté par le décret numéro 1474-2022 du 3 août 2022, a droit à une rémunération horaire calculée conformément à l'article 1 pour une durée n'excédant pas 30 heures par période de référence au sens de ce règlement.

Le coroner à temps partiel a en plus droit au remboursement de ses frais de transport et de séjour.»

7. Le coroner à temps partiel a droit à la rémunération horaire prévue à l'article 2 du Règlement sur la rémunération des coroners à temps partiel, édicté par le décret numéro 1687-87 du 4 novembre 1987 et modifié par les décrets numéros 1050-95 du 2 août 1995, 849-96 du 3 juillet 1996, 841-2002 du 26 juin 2002, 41-2008 du 31 janvier 2008, 686-2014 du 9 juillet 2014 et 963-2015 du 28 octobre 2015, pour toute investigation relative à un décès ayant fait l'objet d'un avis donné conformément au chapitre II de la Loi sur les coroners (chapitre C-68.01) avant le 13 avril 2024.

8. Le coroner à temps partiel qui, à la demande du coroner en chef, suit des activités de formation continue entre le 13 avril 2024 et le 31 mars 2025 a droit à une rémunération horaire calculée conformément à l'article 1 du Règlement sur la rémunération des coroners à temps partiel pour une durée n'excédant pas 15 heures.

9. Le présent règlement entre en vigueur le 13 avril 2024, à l'exception du deuxième alinéa de l'article 13 du Règlement sur la rémunération des coroners à temps partiel, remplacé par l'article 6 du présent règlement, qui entre en vigueur le 17 août 2024.

83071

A.M., 2024

Arrêté numéro 2024-007 du ministre de la Santé en date du 19 mars 2024

Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre 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

LE MINISTRE DE LA SANTÉ,

VU le premier alinéa de l'article 487.2 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2), lequel prévoit notamment que le ministre peut, par règlement, déterminer les normes et barèmes qui doivent être suivis par les agences, les établissements publics et les établissements privés conventionnés pour la sélection, la nomination, l'engagement, la rémunération et les autres conditions de travail applicables aux cadres supérieurs et intermédiaires;

VU que le Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux (chapitre S-4.2, r. 5.1) a été édicté;

VU qu'il y a lieu de modifier ce règlement;

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;

CONSIDÉRANT QU'il y a lieu d'édicter le Règlement modifiant le Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux;

ARRÊTE CE QUI SUIT :

Est édicté le «Règlement modifiant le Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux» dont le texte apparaît en annexe.

Le ministre de la Santé,
CHRISTIAN DUBÉ

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 (chapitre S-4.2, a. 487.2)

1. L'article 3 du Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux (chapitre S-4.2, r. 5.1) est modifié par l'insertion, selon l'ordre alphabétique, de la définition suivante :

«*«année financière»* : période de 12 mois débutant le 1^{er} avril de chaque année et se terminant le 31 mars de l'année suivante;».

2. L'article 4 de ce règlement est modifié par le remplacement de «par règlement» par «au présent règlement, notamment celles visées à la section 3.1 du présent chapitre».

3. Ce règlement est modifié par l'insertion, après l'article 4, du suivant :

«**4.1.** Les politiques de gestion doivent faire l'objet d'une analyse de modification selon une fréquence à déterminer par l'employeur, en tenant compte des demandes d'une association.».

4. L'article 5 de ce règlement est modifié par le remplacement du paragraphe 2^o par le suivant :

«2^o l'appréciation de la contribution;».

5. L'article 5.1 de ce règlement est remplacé par le suivant :

«**5.1.** La politique de gestion concernant les congés sans solde doit prévoir des mesures concernant la participation au régime de retraite similaires à celles prévues dans les conventions collectives en vigueur chez l'employeur si les congés s'appartiennent à ceux prévus aux conventions collectives du secteur de la santé et des services sociaux.».

6. Ce règlement est modifié par l'insertion, après l'article 6, de la section suivante :

«SECTION 3.1

«VACANCES ANNUELLES, CONGÉS FÉRIÉS, CONGÉS SOCIAUX, CONGÉS POUR VIE ASSOCIATIVE ET AFFAIRES PROFESSIONNELLES, CONGÉS POUR FORMATION ET PERFECTIONNEMENT, TEMPS SUPPLÉMENTAIRE EN SITUATION EXCEPTIONNELLE ET AUTRES DISPOSITIONS À INCIDENCE MONÉTAIRE

«§1. Vacances annuelles

«**6.0.1.** Le cadre à temps complet acquiert progressivement le droit à des vacances annuelles durant la période qui s'étend du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année subséquente.

Le cadre ne peut accumuler, durant cette période, plus de 30 jours de vacances annuelles.

«**6.0.2.** Selon le nombre d'années de service continu acquis dans le réseau de la santé et des services sociaux au 31 mars d'une année, le cadre à temps complet a droit, au cours de la période qui s'étend du 1^{er} avril de cette année au 31 mars de l'année subséquente, à des vacances annuelles correspondant au nombre de jours qui suit :

1^o moins d'un an de service continu : 2,5 jours pour chaque mois de service continu, jusqu'à un maximum de 30 jours;

2^o un an ou plus de service continu : 30 jours.

Pour l'application du présent article, un cadre se voit reconnaître un mois de service continu dans la mesure où il a travaillé au moins 15 jours dans ce mois. De plus, un cadre accumule son service continu, sans que cela contribue à l'accumulation de vacances annuelles, dans les cas suivants : congés sans solde, absence sans solde, absence sans solde et congé sans solde avec un régime à traitement différé.

«**6.0.3.** Le cadre à temps complet ne peut reporter, après le 31 mars d'une année, plus de 30 jours de vacances annuelles.

L'excédent des jours de vacances annuelles accumulés doit être payé au cadre.

«**6.0.4.** Aux fins des vacances annuelles, le cadre à temps complet reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il aurait reçue s'il avait été au travail.

«**6.0.5.** Le cadre à temps complet peut scinder des semaines de vacances annuelles en jours séparés, sous réserve que ces derniers soient pris avant la fin de l'année financière en cours.

«**6.0.6.** Après entente avec son employeur, le cadre à temps complet peut déplacer ses jours de vacances annuelles déjà convenues avec celui-ci, sous réserve que ces jours soient pris avant la fin de l'année financière en cours.

«**6.0.7.** Les vacances annuelles du cadre à temps complet dont l'invalidité débute avant la période de vacances annuelles prévues peuvent être déplacées au cours de la même année financière ou reportées à l'année financière suivante, sous réserve de ce que prévoit l'article 6.0.3. Les dates des jours de vacances déplacés ou reportés sont déterminées après entente avec l'employeur.

«**6.0.8.** Le cadre à temps complet appelé, pendant sa période de vacances annuelles, à agir comme juré ou à comparaître à titre de témoin dans une cause où il n'est pas une des parties intéressées peut déplacer les jours de vacances non utilisés au cours de la même année financière ou les reporter à l'année financière suivante, sous réserve de ce que prévoit l'article 6.0.3. Les dates des jours de vacances déplacés ou reportés sont déterminées après entente avec l'employeur.

«**6.0.9.** Aux fins des vacances annuelles, le cadre à temps partiel reçoit une indemnité compensatoire qui s'ajoute au salaire qui lui est versé à chaque paie.

Cette indemnité correspond à 13,76% des quanta prévus pour le cadre à temps complet.

«§2. Congés fériés

«**6.0.10.** Pour l'application de la présente sous-section, sont des congés fériés :

- 1^o le 1^{er} janvier;
- 2^o le 2 janvier;
- 3^o le Vendredi saint;
- 4^o le Lundi de Pâques;
- 5^o le lundi qui précède le 25 mai;
- 6^o le 24 juin;
- 7^o le 1^{er} juillet;
- 8^o le premier lundi de septembre;
- 9^o le deuxième lundi d'octobre;
- 10^o le 25 décembre;
- 11^o le 26 décembre.

Après entente avec ses cadres, l'employeur détermine 2 congés fériés mobiles qui s'ajoutent à ceux prévus au premier alinéa. L'employeur ne peut refuser l'octroi de ces congés fériés mobiles sans motif valable.

«**6.0.11.** Sous réserve du troisième alinéa de l'article 10 et aux fins des congés fériés, le cadre à temps complet reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il aurait reçu s'il avait été au travail.

Toutefois, le cadre à temps partiel reçoit une indemnité compensatoire qui s'ajoute au salaire qui lui est versé à chaque paie. Cette indemnité correspond à 5,7% des quanta prévus pour le cadre à temps complet.

«**6.0.12.** Lorsque l'un des congés fériés dont bénéficie le cadre coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, un samedi, un dimanche ou un jour de vacances annuelles, le cadre peut demander à son employeur l'autorisation de déplacer ce congé.

«**6.0.13.** Le cadre peut accumuler des congés fériés si ces derniers n'ont pu être octroyés. Ils doivent être pris dans l'année financière en cours et après entente avec l'employeur. S'ils ne peuvent être pris dans l'année financière en cours, ils sont payés.

L'employeur ne peut refuser d'octroyer un congé férié sans motif valable.

«**6.0.14.** Un employeur peut demander à un cadre de travailler lors d'un congé férié. Les demandes de l'employeur à cet égard doivent être effectuées équitablement auprès des cadres d'un même service, notamment en s'efforçant de permettre aux cadres de bénéficier des fins de semaines qui précèdent ou suivent directement un congé férié.

L'employeur s'assure également que chaque cadre bénéficie de 2 congés fériés consécutifs ou non, à son choix, entre les 25 et 26 décembre et les 1^{er} et 2 janvier.

Lorsque le cadre doit, à la demande de son employeur, travailler lors d'un congé férié, il peut déplacer la date de prise du congé férié, et ce, suivant entente avec son employeur et sous réserve que ce congé soit déplacé dans l'année financière en cours. À défaut de pouvoir être déplacé dans l'année financière en cours, le congé est payé.

«**6.0.15.** Pour la première année d'invalidité, le cadre bénéficiant de prestations d'assurance salaire de courte durée reçoit, pour les congés fériés qui coïncident avec cette période, la différence entre le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail et la prestation d'assurance salaire qui lui est versée.

Après la période prévue au premier alinéa, les congés fériés ne peuvent être repris ou payés.

«§3. *Congés sociaux*

«6.0.16. Selon les modalités prévues à la présente sous-section, le cadre a droit à un ou plusieurs congés sociaux à l'occasion de l'une des situations suivantes :

- 1^o le mariage ou l'union civile du cadre;
- 2^o le décès d'un membre de la famille du cadre ou de la famille de son conjoint;
- 3^o l'implication du cadre à titre de juré ou de témoin dans une cause où il n'est pas une partie intéressée;
- 4^o le déménagement du cadre;
- 5^o toute autre raison jugée sérieuse.

Le cadre qui souhaite se prévaloir d'un congé social doit en faire la demande à son employeur.

Les congés sociaux sont ni cumulables ni monnayables.

«6.0.17. À l'occasion de son mariage ou de son union civile, un cadre à temps complet a droit, s'il en fait la demande à son employeur au moins 4 semaines à l'avance, à 5 jours de congé avec solde et à 5 jours de congé sans solde.

Le cadre à temps partiel a quant à lui droit à un congé établi au prorata du temps travaillé au cours des 12 semaines précédant l'événement.

«6.0.18. À l'occasion du décès d'un membre de la famille du cadre ou de la famille de son conjoint, le cadre a droit, selon le cas, à :

- 1^o 5 jours de congé avec solde lorsqu'il s'agit du décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint;
- 2^o 3 jours de congé avec solde lorsqu'il s'agit du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de son beau-père, de sa belle-mère, de l'un des parents de son conjoint, d'une bru, d'un gendre ou de l'un de ses petits-enfants;
- 3^o un jour de congé avec solde lorsqu'il s'agit du décès de sa belle-sœur, de son beau-frère ou de l'un de ses grands-parents.

Après entente avec l'employeur, le cadre a droit à une semaine additionnelle de congé sans solde qui s'ajoute à l'un des congés prévus au premier alinéa.

Le cadre a droit à une journée additionnelle de congé avec solde aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à 240 kilomètres ou plus de son lieu de résidence.

Les jours de congé doivent correspondre à des journées ouvrables et ils se prennent au choix du cadre entre la date du décès et celle des funérailles. Le cadre peut toutefois utiliser l'un des jours de congé avec solde pour assister à l'enterrement ou à la crémation, et ce, même si l'un de ces événements n'a pas lieu entre la date du décès et celle des funérailles.

Le cadre qui souhaite se prévaloir d'un congé prévu au premier alinéa doit, lorsqu'il en avise son employeur, produire, à la demande de ce dernier, la preuve du décès du défunt.

Pour tout autre décès affectant le cadre, l'employeur ne peut refuser sans raison valable la prise d'un congé sans solde approprié.

Pour les jours de congé avec solde, le cadre reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.

Pour l'application du présent article, la définition des termes «conjointe» et «conjoint» correspond à la définition de «conjointe ou conjoint» prévue à l'article 76.1.

«6.0.19. Le cadre appelé à agir comme juré ou à comparaître à titre de témoin dans une cause où il n'est pas une des parties intéressées reçoit, pendant la période visée, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité à laquelle il a droit pour agir comme juré ou comparaître à ce titre.

«6.0.20. Lorsqu'un cadre est poursuivi en justice pour un acte accompli dans l'exercice de ses fonctions et qu'il est, pour cette raison, empêché d'accomplir celles-ci, il est rémunéré comme s'il était au travail.

«6.0.21. À l'occasion du déménagement du cadre, ce dernier peut, après entente avec son employeur, bénéficier d'un congé avec solde correspondant à un jour ouvrable par année financière.

«6.0.22. Pour toute autre raison jugée sérieuse, le cadre peut, après entente avec son employeur, bénéficier d'un congé avec ou sans solde. Le congé avec solde correspond à un jour ouvrable.

«§4. *Congés pour vie associative et affaires professionnelles*

«6.0.23. Après entente avec son employeur et sous réserve de la nécessité des besoins de la direction, un cadre occupant une fonction ou une charge dans les instances locales, régionales ou provinciales de son association de cadres ou au sein de son ordre professionnel peut s'absenter de son travail pour participer aux activités officielles de cette association ou de cet ordre.

Le cadre qui s'absente ainsi est rémunéré comme s'il était au travail.

«§5. *Congés pour formation et perfectionnement*

«6.0.24. Un cadre peut soumettre par écrit à son employeur une demande de congé afin de participer à une activité de formation et de perfectionnement. L'employeur informe le cadre de sa décision dans les plus brefs délais.

Le cadre qui s'absente ainsi est rémunéré comme s'il était au travail.

«§6. *Temps supplémentaire en situation exceptionnelle*

«6.0.25. Un employeur peut requérir d'un cadre qu'il effectue des heures supplémentaires de travail lors d'une situation exceptionnelle.

Une situation exceptionnelle s'entend d'une situation qui remplit les conditions suivantes :

1^o affecte de manière importante les services et l'organisation du travail;

2^o mobilise plusieurs cadres en dehors de leurs heures habituelles de travail, dans leurs propres fonctions ou dans d'autres fonctions;

3^o génère une surcharge de travail dans plusieurs secteurs d'activités d'un établissement;

4^o est susceptible de générer un bris de service auprès des usagers d'un établissement.

«6.0.26. Dans une situation exceptionnelle, les heures supplémentaires de travail effectuées par un cadre dans une même semaine de travail sont rémunérées ou compensées.

Le paiement des heures effectuées, au-delà de la 40^e heure de travail dans une même semaine, est majoré de 50 %.

Lorsque ces heures sont compensées, la compensation ne peut dépasser l'équivalent de deux semaines de travail. Au-delà de deux semaines, les heures excédentaires sont rémunérées.

«6.0.27. Le choix de la rémunération ou de la compensation des heures supplémentaires visées à l'article 6.0.26 doit faire l'objet d'une entente entre le cadre et l'employeur. À défaut d'une telle entente, le cadre est présumé avoir choisi le paiement de ces heures.

«§7. *Autres dispositions à incidence monétaire*

I. – Frais de déplacement et de déménagement

«6.0.28. Les frais de déplacement et les autres frais inhérents d'un cadre sont les mêmes que ceux prévus à la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents (C.T. 194603, 2000-03-30) et ses modifications, compte tenu des adaptations nécessaires.

«6.0.29. Les frais de déménagement et d'aménagement temporaire d'un cadre sont les mêmes que ceux prévus à la Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des cadres (C.T. 208914, 2010-04-20) et ses modifications pour le secteur public, compte tenu des adaptations nécessaires.

II. – Modalités de récupération du salaire versé en trop

«6.0.30. L'employeur qui constate avoir versé du salaire en trop à un cadre doit l'aviser de l'erreur. Il ne peut récupérer que le salaire versé en trop au cours des 6 mois précédant cet avis.

L'employeur doit prendre entente avec le cadre afin de déterminer les modalités de récupération du salaire versé en trop.

S'il n'y a pas entente, l'employeur retient alors le salaire versé en trop sur chaque paie à raison de 10 % de ce salaire, et ce, jusqu'à sa récupération complète.

L'employeur doit remettre au cadre un tableau explicatif du salaire versé en trop préalablement à sa récupération. ».

7. L'article 24 de ce règlement est modifié :

1^o par le remplacement du deuxième alinéa par les suivants :

«Pour l'application du premier alinéa, les conditions suivantes doivent être remplies simultanément :

1^o le cadre a atteint le maximum de sa classe salariale au 1^{er} avril;

2^o la profession et l'emploi repère, identifiés et déterminés par l'employeur, sont requis pour le poste occupé; lorsqu'une profession ne contient qu'un seul titre de l'emploi syndiqué ou syndicable non syndiqué, ce titre devient l'emploi repère utilisé par l'employeur;

3^o le maximum de l'échelle de salaire de la profession et de l'emploi repère, majoré de 10 %, dépasse le maximum de la classe salariale du poste occupé par le cadre;

4^o le cadre détient le niveau de formation académique requis par le titre de l'emploi repère syndiqué ou syndicable non syndiqué correspondant à la profession requise.

À compter du 7 novembre 2021, lorsqu'un cadre supervise directement plus de 50% d'un groupe de personnes salariées qui ont choisi un horaire de travail régulier rehaussé dans une unité ou un service donné, autorisé par l'employeur et prévu au document intitulé «Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux» déposé le 15 décembre 2005 devant l'Assemblée nationale par le ministre de la Santé et des Services sociaux comme document n^o 2575-20051215, l'échelle de salaire de référence utilisée aux fins de l'application du premier alinéa est celle de la profession et de l'emploi repère reliés à cet horaire de travail régulier rehaussé.»;

2^o dans le troisième alinéa :

a) par l'insertion, avant «aux dates», de «au 1^{er} avril ou»;

b) par l'insertion, après «profession», de «et son emploi repère», partout où cela se trouve;

3^o par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :

«Lorsque la règle prévue au premier alinéa ne s'applique plus, les règles salariales prévues au deuxième alinéa de l'article 20 s'appliquent, avec les adaptations nécessaires.».

8. L'article 29.0.1 de ce règlement est modifié par le remplacement des premier, deuxième et troisième alinéas par les suivants :

«À compter du 7 novembre 2021, un cadre reçoit une allocation de soins critiques de 14% de son salaire lorsqu'il supervise directement l'un des centres d'activités suivants :

1^o unité coronarienne;

2^o urgence;

3^o unité de soins intensifs;

4^o unité néonatale;

5^o unité des grands brûlés;

6^o services d'évacuations aéromédicales du Québec.

À compter de cette même date, le cadre qui occupe une fonction de conseiller-cadre en soins infirmiers ayant pour mandat de superviser la qualité de la pratique et dont les attributions habituelles de sa fonction sont exercées à plus de 50% dans un centre d'activités visé au premier alinéa reçoit une allocation de soins critiques de 14% de son salaire. Le cadre qui coordonne les activités de soir, de nuit, de fin de semaine ou de congé férié d'un tel centre d'activités reçoit 25% de cette allocation.».

9. L'article 29.0.1.1 de ce règlement est modifié :

1^o par le remplacement du premier alinéa par le suivant :

«À compter du 10 octobre 2021, un cadre reçoit une allocation de soins critiques de 7% de son salaire lorsqu'il supervise directement l'un des centres d'activités suivants :

1^o bloc opératoire, incluant la salle de réveil;

2^o bloc obstétrical, mais uniquement en ce qui concerne les activités effectuées dans une salle d'opération aménagée pour effectuer les césariennes;

3^o unité de soins obstétricaux (mère-enfant);

4^o service d'hémodynamie.»;

2^o par le remplacement, dans le deuxième alinéa, de «À compter du 1^{er} avril 2017, le» et de «d'activité» par, respectivement, «Le» et «d'activités».

10. L'article 29.0.1.2 de ce règlement est modifié par la suppression, dans le premier alinéa, de «unités ou».

11. L'intitulé de la sous-section 5 de la section 8 du chapitre 3 de ce règlement est modifié par le remplacement de «visant un cadre infirmier ou inhalothérapeute supervisant une unité où ne s'applique pas un horaire majoré lié au chevauchement interquarts» par «relative au chevauchement interquarts visant certains cadres infirmiers ou inhalothérapeutes».

12. L'article 29.0.2 de ce règlement est modifié :

1^o par le remplacement des premier et deuxième alinéas par le suivant :

«À compter du 24 octobre 2021, un cadre de la profession infirmier ou inhalothérapeute qui supervise directement et de façon régulière des personnes salariées des titres d'emploi d'infirmier ou d'infirmier clinicien à l'Institut Philippe-Pinel de Montréal reçoit une allocation de 2% de son salaire, sauf s'il supervise également une unité ou un service où des personnes salariées bénéficiant d'un horaire de travail régulier rehaussé comme prévu au premier alinéa de l'article 24.»;

2^o par le remplacement, dans le troisième alinéa, de «Ces allocations sont versées» par «Cette allocation est versée».

13. L'intitulé de la sous-section 12 de la section 8 du chapitre 3 de ce règlement est modifié par l'ajout, à la fin, de «et de disponibilité accrue».

14. L'article 29.0.9 de ce règlement est modifié :

1^o par le remplacement, dans le premier alinéa, de «2018» par «2022»;

2^o par le remplacement, dans le deuxième alinéa, de «directeur et 3 % du salaire du directeur adjoint» par «cadre supérieur».

15. Ce règlement est modifié par l'insertion, après l'article 29.0.9, du suivant :

«**29.0.9.1.** À compter du 1^{er} avril 2022, un cadre supérieur a droit, sous réserve du quatrième alinéa, à l'allocation de disponibilité accrue visée au cinquième alinéa, lorsque sa fonction exige qu'il soit en disponibilité accrue en dehors de son horaire habituel de travail à une fréquence qui excède une durée de 28 jours, consécutifs ou non, dans une même année financière, et ce, afin d'assurer la continuité dans la dispensation de services de santé ou de services sociaux et d'éviter toute rupture de ceux-ci.

Pour l'application du premier alinéa, un cadre supérieur peut être considéré en disponibilité accrue lorsque l'un des critères suivants est rempli :

1^o certaines fonctions ou responsabilités du cadre supérieur ne peuvent être déléguées, notamment en vertu d'une loi;

2^o le nombre d'effectifs disponibles est limité ou insuffisant au sein de la direction ou du secteur duquel relève le cadre supérieur;

3^o un événement est susceptible de mettre une région ou un établissement de santé et de services sociaux de la région en situation de vulnérabilité.

En tout temps lorsqu'il est en disponibilité accrue, le cadre supérieur doit être joignable par son employeur et il doit être en mesure de se rendre sur les lieux de travail rapidement, le cas échéant.

Lorsque plusieurs cadres supérieurs travaillent au sein d'une même direction, l'allocation de disponibilité accrue ne peut être octroyée qu'à un seul cadre supérieur, et ce, pour une même période. De plus, le droit à cette allocation est conditionnel au financement accordé à l'employeur par le ministre à cette fin.

L'allocation de disponibilité accrue correspond à 10 % du salaire du cadre supérieur, pour une période n'excédant pas 8 semaines dans une même année financière, mais qui dépasse la durée de 28 jours prévue au premier alinéa.

Cette allocation est versée au cadre supérieur sous la forme d'un montant forfaitaire au prorata du temps travaillé et selon les modalités du système de paie de l'employeur. Un congé férié, un congé mobile, un congé annuel et un congé social sont considérés comme du temps travaillé.

Cette allocation est cumulable à l'allocation de disponibilité prévue à l'article 29.0.9.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à un cadre médecin visé à l'article 8.1.».

16. Ce règlement est modifié par l'insertion, après l'article 29.0.10, de la sous-section suivante :

«**§14.** Allocation visant un cadre œuvrant en centre jeunesse ou en mission centre jeunesse

«**29.0.11.** À compter du 7 novembre 2021, un cadre reçoit une allocation correspondant à 4 % de son salaire lorsque qu'il supervise directement des salariés affectés à la surveillance ou à la réadaptation de la clientèle en centre jeunesse ou des salariés œuvrant en mission centre jeunesse.

Le cadre qui occupe une fonction de conseiller-cadre en centre jeunesse ou en mission centre jeunesse et ayant pour mandat de superviser la qualité de la pratique et dont les attributions habituelles de sa fonction sont exercées à plus de 50 % en centre jeunesse ou en mission centre jeunesse reçoit, à compter de la même date, l'allocation visée au premier alinéa. Il en est de même du cadre qui coordonne les activités de soir, de nuit, de fin de semaine ou de congé férié en centre jeunesse ou en mission centre jeunesse.

Cette allocation est versée au cadre sous la forme d'un montant forfaitaire au prorata du temps travaillé et selon les modalités du système de paie de l'employeur. Un congé férié, un congé mobile, un congé annuel et un congé social sont considérés comme du temps travaillé.

«**29.0.12.** À compter du 7 novembre 2021 et selon les mêmes termes et conditions que ceux prévus aux conventions collectives en vigueur dans le secteur de la santé et des services sociaux, un cadre reçoit une allocation correspondant à 3 % de son salaire lorsqu'il supervise directement l'un des secteurs suivants :

1^o accueil à la jeunesse;

2^o évaluation;

3^o orientation;

4^o assistance et support aux jeunes et à la famille;

5^o révision des mesures.

Le cadre qui occupe une fonction de conseiller-cadre ayant pour mandat de superviser la qualité de la pratique et dont les attributions habituelles de sa fonction sont exercées à plus de 50 % dans l'un des secteurs visés au premier alinéa reçoit, à compter de la même date, l'allocation visée à cet alinéa. Il en est de même du cadre qui coordonne les activités de soir, de nuit, de fin de semaine ou de congé férié dans un tel secteur.

Cette allocation est versée au cadre sous la forme d'un montant forfaitaire au prorata du temps travaillé et selon les modalités du système de paie de l'employeur. Un congé férié, un congé mobile, un congé annuel et un congé social sont considérés comme du temps travaillé.»

17. L'article 29.1 de ce règlement est modifié :

1^o dans le premier alinéa :

a) par le remplacement de «un groupe important de salariés» par «des salariés»;

b) par la suppression de «Les termes et conditions prévues dans les conventions collectives du secteur de la santé et des services sociaux pour ces congés et ces primes s'appliquent au cadre, compte tenu des adaptations nécessaires.»;

2^o par l'insertion, après le premier alinéa, des suivants :

«À compter du 7 novembre 2021, le cadre qui supervise directement et de façon régulière des salariés affectés à la réadaptation, aux soins et à la surveillance des personnes bénéficiaires et qui œuvre dans les centres ou les sous-centres d'activités suivants reçoit les mêmes primes que ces salariés :

1^o soutien dans la communauté aux personnes souffrant d'un trouble mental grave;

2^o suivi intensif dans la communauté (SIM);

3^o soutien d'intensité variable dans la communauté (SIV);

4^o hôpital de jour en santé mentale;

5^o hôpital de jour en pédopsychiatrie;

6^o hôpital de jour en santé mentale adulte;

7^o services d'évaluation et de traitement de 2^e et 3^e ligne en santé mentale;

8^o services d'évaluation et de traitement de 2^e et 3^e ligne en santé mentale — jeunes;

9^o services d'évaluation et de traitement de 2^e et 3^e ligne en santé mentale — adultes;

10^o ressources résidentielles — assistance résidentielle continue (santé mentale).

Les termes et conditions prévus dans les conventions collectives du secteur de la santé et des services sociaux pour ces congés et ces primes s'appliquent au cadre, avec les adaptations nécessaires.»;

3^o par le remplacement, dans le deuxième alinéa, de «À compter du 1^{er} avril 2017, un» par «Un».

18. Ce règlement est modifié par l'insertion, après l'article 29.1, du suivant :

«**29.1.1.** À compter du 29 mai 2021, le cadre qui supervise directement et de façon régulière des salariés travaillant en centre d'hébergement et de soins de longue durée reçoit les mêmes primes que ces salariés. Les termes et conditions prévus dans les conventions collectives du secteur de la santé et des services sociaux pour ces primes s'appliquent au cadre, avec les adaptations nécessaires.

Un cadre qui occupe une fonction de conseiller-cadre ayant pour mandat de superviser la qualité de la pratique et dont les attributions habituelles de sa fonction sont exercées à plus de 50 % dans un centre visé au premier alinéa reçoit, à compter de la même date, les primes prévues à cet alinéa. Il en est de même du cadre qui coordonne les activités de soir, de nuit, de fin de semaine ou de congé férié dans un tel centre.»

19. Ce règlement est modifié par l'insertion, après l'article 29.2, de la section suivante :

«SECTION 11

«GESTION DE PROXIMITÉ

«**29.3.** À compter du 1^{er} avril 2022, un cadre a droit à une allocation de 5 % de son salaire lorsqu'il se voit confier par son employeur le rôle d'améliorer et d'assurer la fluidité des soins et des services dans le cadre de la gestion de proximité découlant du Plan pour mettre en œuvre les changements nécessaires en santé du gouvernement du Québec du 29 mars 2022, notamment par la coordination des séjours, la gestion des lits, la coordination des soins et des services sur le territoire, les liens avec les acteurs territoriaux ou les services dans la communauté.

L'octroi de cette allocation doit avoir fait l'objet d'une autorisation du ministre.

La durée maximale de l'allocation est de 12 mois et, avec l'autorisation du ministre, peut être renouvelée pour des périodes successives de 12 mois.

Cette allocation est versée au cadre sous la forme d'un montant forfaitaire au prorata du temps travaillé et selon les modalités du système de paie de l'employeur. Un congé férié, un congé mobile, un congé annuel et un congé social sont considérés comme du temps travaillé.»

20. L'article 30 de ce règlement est modifié par l'insertion, dans la définition de «période d'invalidité» et avant «correspond à la définition», de «totale».

21. L'article 33 de ce règlement est modifié :

1^o par le remplacement, dans le premier alinéa, de « inférieure à 30 jours » par « de 30 jours ou moins »;

2^o par le remplacement, dans les deuxième et troisième alinéas, de « de 30 jours ou plus » par « de plus de 30 jours ».

22. L'annexe 1 de ce règlement est modifiée par le remplacement du premier alinéa par le suivant :

« Les classes salariales des cadres sont les suivantes :

Classe	Échelles salariales					
	2020-04-01		2021-04-01		2022-04-01	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
30	52 305 \$	67 996 \$	53 351 \$	69 356 \$	54 418 \$	70 743 \$
31	55 114 \$	71 648 \$	56 216 \$	73 081 \$	57 340 \$	74 543 \$
32	58 074 \$	75 496 \$	59 235 \$	77 006 \$	60 420 \$	78 546 \$
33	61 193 \$	79 551 \$	62 417 \$	81 142 \$	63 665 \$	82 765 \$
34	64 479 \$	83 823 \$	65 769 \$	85 499 \$	67 084 \$	87 209 \$
35	67 940 \$	88 323 \$	69 299 \$	90 089 \$	70 685 \$	91 891 \$
36	71 589 \$	93 066 \$	73 021 \$	94 927 \$	74 481 \$	96 826 \$
37	75 434 \$	98 064 \$	76 943 \$	100 025 \$	80 052 \$	104 067 \$
38	79 485 \$	103 330 \$	81 075 \$	105 397 \$	84 351 \$	109 655 \$
39	83 753 \$	108 879 \$	85 428 \$	111 057 \$	88 880 \$	115 544 \$
40	88 250 \$	114 726 \$	90 015 \$	117 021 \$	91 815 \$	119 361 \$
41	93 353 \$	121 360 \$	95 220 \$	123 787 \$	97 124 \$	126 263 \$
42	98 752 \$	128 378 \$	100 727 \$	130 946 \$	102 742 \$	133 565 \$
43	104 463 \$	135 803 \$	106 552 \$	138 519 \$	108 683 \$	141 289 \$
44	110 505 \$	143 656 \$	112 715 \$	146 529 \$	114 969 \$	149 460 \$
45	116 894 \$	151 963 \$	119 232 \$	155 002 \$	121 617 \$	158 102 \$
46	123 655 \$	160 751 \$	126 128 \$	163 966 \$	128 651 \$	167 245 \$
47	130 805 \$	170 046 \$	133 421 \$	173 447 \$	136 089 \$	176 916 \$
48	138 369 \$	179 880 \$	141 136 \$	183 478 \$	143 959 \$	187 148 \$

».

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

83067