

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
7	1	3	8
Page:		Émise le:	
1		2018-09-07	

Recueil des politiques de gestion

Pour information, consultez la liste téléphonique pour le volume 7 à la pièce 7 0 0 1.

TABLE DES MATIÈRES

	<u>ARTICLES</u>
<u>CHAPITRE I - APPLICATION</u>	1
<u>CHAPITRE II - INTERPRÉTATION</u>	2
<u>CHAPITRE III - ASSISTANCE JUDICIAIRE</u>	3
<u>CHAPITRE IV - CONGÉS SANS TRAITEMENT</u>	4
<u>CHAPITRE V - CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ</u>	9
<u>CHAPITRE V.I - RETRAITE PROGRESSIVE</u>	25.1
Section 1 : Description et conditions d'obtention	25.1
Section 2 : Régimes d'assurance	25.7
Section 3 : Régimes de retraite	25.9
Section 4 : Autres dispositions	25.11
<u>CHAPITRE VI - HEURES DE TRAVAIL</u>	26
<u>CHAPITRE VII - CHARGES PUBLIQUES</u>	28
<u>CHAPITRE VIII - CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES</u>	31
<u>CHAPITRE IX - RÉMUNÉRATION</u>	35
Section 1 : Échelle de traitement	35
Section 2 : Normes de détermination du traitement	36
Sous-section 1 : Dispositions générales	36

	<u>ARTICLES</u>
Sous-section 2 : Détermination du traitement lors du recrutement ou de la promotion	38
Sous-section 3 : Détermination du traitement lors des autres circonstances nécessitant l'attribution d'un classement ou d'un traitement	42
Section 3 : Majoration et révision des traitements	45
Section 3.1 : Modalités de majoration des échelles de traitement pour la période du 1 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2020	46.0.1
Section 4 : Indemnité de réorientation de carrière	46.1
Section 5 : Dispositions diverses	46.2
<u>CHAPITRE X - RÉMUNÉRATIONS ADDITIONNELLES, PRIMES ET ALLOCATIONS</u>	47
Section 1 : Rémunérations additionnelles	47
Sous-section 1 Dispositions générales	47
Sous-section 2 Rémunérations additionnelles prévues à l'entente à l'égard d'éléments de rémunération globale de certaines catégories de personnel des collèges, des commissions scolaires, de la fonction publique et de la santé et des services sociaux du 19 décembre 2016	47.5
Section 2 : Les conditions et allocations d'isolement	48
Sous-section 1 : Niveau de l'allocation d'isolement	49
Sous-section 2 : Sorties	54
Sous-section 3 : Divers	55
Section 3 : Allocation de rétention	60
Section 4 : Allocations de disponibilité	61
Section 5 : Allocations spéciales	62
<u>CHAPITRE XI - LES FRAIS REMBOURSABLES</u>	63
Section 1 : Frais à l'occasion d'un déménagement	63
Sous-section 1 : Absences rémunérées et frais de déplacement	66
Sous-section 2 : Frais de déménagement	73

	<u>ARTICLES</u>
- Transport des meubles	73
- Transport du véhicule personnel et d'une embarcation	74
- Frais d'entreposage	75
Sous-section 3 : Dépenses connexes de déménagement	76
Sous-section 4 : Frais de rupture de bail et d'annonce	77
Sous-section 5 : Frais reliés à la vente et à l'achat d'une demeure	78
Sous-section 6 : Frais reliés à la demeure invendue	79
Sous-section 7 : Autres dispositions	80
Section 2 : Les autres frais remboursables	83
<u>CHAPITRE XII - RÉGIMES D'ASSURANCE</u>	84
Section 1 : Dispositions générales	84
Section 2 : Régimes assurés par le Gouvernement du Québec	90
Sous-section 1 : Régime uniforme d'assurance-vie	90
Sous-section 2 : Régime d'assurance-salaire de courte durée	92
Sous-section 3 : Régime de rentes de survivants	96.7
Section 3 : Régimes assurés auprès d'une compagnie d'assurance	96.8
Section 4 : Réadaptation	96.20
Section 5 : Autre régime d'assurance	96.30
Section 6 : Réserve de congés de maladie du cadre régi par les dispositions du régime de retraite des agents de la paix en services correctionnels (RRAPSC)	96.31
Section 7 : Dispositions particulières	96.37
<u>CHAPITRE XII.I - RÉGIMES DE RETRAITE</u>	97

		<u>ARTICLES</u>
Section 1 :	Disposition générale - Régime de retraite des agents de la paix en services correctionnels (RRAPSC)	97
Section 2 :	Dispositions transitoires - Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) et Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP)	97.1
Sous-section 1 :	Champ d'application	97.1
Sous-section 2 :	Banque de congés de préretraite	97.2
Sous-section 3 :	Mouvements de personnel	97.14
<u>CHAPITRE XIII - VACANCES ANNUELLES</u>		98
<u>CHAPITRE XIV - JOURS FÉRIÉS</u>		111
<u>CHAPITRE XV - ABSENCES RÉMUNÉRÉES</u>		112
<u>CHAPITRE XVI - DROITS PARENTAUX</u>		114
Section 1 :	Dispositions générales	114
Section 2 :	Congé de maternité	121
Sous-section 1 :	Principe	121
Sous-section 2 :	Avis de départ	127
Sous-section 3 :	Indemnités prévues pour la cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale	128
Sous-section 4 :	Indemnités prévues pour la cadre admissible au Régime d'assurance-emploi	130
Sous-section 5 :	Indemnités prévues pour la cadre non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi	131
Sous-section 6 :	Dispositions particulières	132
Section 3 :	Dispositions particulières à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement	134

	<u>ARTICLES</u>
Sous-section 1 : Affectation provisoire et congé spécial	134
Sous-section 2 : Autres congés spéciaux	136
Section 4 : Congé à l'occasion de la naissance	137
Section 5 : Congé de paternité	138
Sous-section 1 : Indemnités prévues pour le cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi	140
Sous-section 2 : Indemnités prévues pour le cadre non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi	141
Sous-section 3 : Disposition particulière	142
Section 6 : Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption	143
Sous-section 1 : Indemnités prévues pour le cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi	147
Sous-section 2 : Indemnités prévues pour le cadre non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi	148
Sous-section 2.1 : Disposition particulière	149
Sous-section 3 : Congé sans traitement en vue d'une adoption	150
Section 7 : Congé sans traitement	151
Section 8 : Congé pour responsabilités parentales	152
Section 9 : Autres dispositions	153
Sous-section 1 : Suspension ou fractionnement du congé	153
Sous-section 2 : Avantages	156
Sous-section 3 : Retour au travail	158

	<u>ARTICLES</u>
<u>CHAPITRE XVII - COSTUMES ET UNIFORMES</u>	159
<u>CHAPITRE XVIII - ÉVALUATION DU RENDEMENT</u>	160
Section 1 : Procédure relative à l'évaluation du rendement	160
Section 2 : Évaluation du rendement	167
<u>CHAPITRE XIX - ACTIVITÉS AUPRÈS DE L'ALLIANCE</u>	169
<u>CHAPITRE XX - ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES</u>	171
<u>CHAPITRE XXI - Supprimé</u>	175
<u>CHAPITRE XXII - Supprimé</u>	178
<u>CHAPITRE XXIII - CODIFICATION ADMINISTRATIVE DES CONDITIONS DE TRAVAIL</u>	179
<u>CHAPITRE XXIII.1 - DOSSIER PERSONNEL</u>	179.1
<u>CHAPITRE XXIII.2 - COTISATIONS ET TRANSMISSION D'INFORMATIONS</u>	179.4
<u>CHAPITRE XXIV - DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES</u> (en vigueur le 2018-04-10)	180.0.1
ANNEXE 1 : Échelle de traitement de chaque classe d'emplois	
ANNEXE 2 : Détermination du traitement avant recrutement	
ANNEXE 3 : Liste des jours fériés et chômés	
ANNEXE 4 : Révision des traitements des cadres oeuvrant en établissement de détention à titre de directeurs des établissements de détention au 2 avril de chaque année	
ANNEXE 5 : Mise en place d'une nouvelle structure salariale (en vigueur le 2018-04-10)	

C.T. 170452 du 11 avril 1989 modifié par	C.T. 193522 du 16 juin 1999
C.T. 170513 du 18 avril 1989	C.T. 194822 du 16 mai 2000
C.T. 175121 du 9 octobre 1990	C.T. 194850 du 23 mai 2000
C.T. 176778 du 9 avril 1991	C.T. 195394 du 10 octobre 2000
C.T. 177234 du 22 mai 1991	C.T. 195447 du 31 octobre 2000
C.T. 179092 du 21 janvier 1992	C.T. 196469 du 15 mai 2001
C.T. 179260 du 4 février 1992	C.T. 196638 du 19 juin 2001
C.T. 179517 du 3 mars 1992	C.T. 196994 du 29 août 2001
C.T. 179953 du 31 mars 1992	C.T. 197286 du 13 novembre 2001
C.T. 180569 du 9 juin 1992	C.T. 198108 du 16 avril 2002
C.T. 180611 du 16 juin 1992	C.T. 198201 du 30 avril 2002
C.T. 180660 du 23 juin 1992	C.T. 198741 du 27 août 2002
C.T. 180801 du 30 juin 1992	C.T. 199071 du 19 novembre 2002
C.T. 181860 du 24 novembre 1992	C.T. 199473 du 18 février 2003
C.T. 182450 du 3 mars 1993	C.T. 199642 du 10 mars 2003
C.T. 182664 du 23 mars 1993	C.T. 201075 du 11 mai 2004
C.T. 182812 du 6 avril 1993	C.T. 202435 du 24 mai 2005
C.T. 183337 du 22 juin 1993	C.T. 203287 du 6 février 2006
C.T. 183422 du 30 juin 1993	C.T. 203654 du 1 ^{er} mai 2006
C.T. 184815 du 22 mars 1994	C.T. 203885 du 13 juin 2006
C.T. 185387 du 7 juin 1994	C.T. 207245 du 27 janvier 2009
C.T. 187201 du 16 mai 1995	C.T. 207598 du 21 avril 2009
C.T. 188107 du 5 décembre 1995	L.Q., 2010, ch. 20
C.T. 189034 du 3 juillet 1996	C.T. 209554 du 23 novembre 2010
C.T. 189724 du 17 décembre 1996	L.Q., 2011, ch. 18
C.T. 190402 du 27 mai 1997	C.T. 211451 du 15 mai 2012
C.T. 190611 du 2 juillet 1997	C.T. 211493 du 29 mai 2012
C.T. 191231 du 9 décembre 1997	C.T. 212450 du 26 mars 2013
C.T. 191625 du 24 mars 1998	C.T. 215315 du 6 juillet 2015
C.T. 192066 du 16 juin 1998	C.T. 217490 du 21 mars 2017
	C.T. 217960 du 3 juillet 2017
	C.T. 219138 du 10 avril 2018

**DIRECTIVE CONCERNANT L'ENSEMBLE DES CONDITIONS DE TRAVAIL
DES CADRES OEUVRANT EN ÉTABLISSEMENT DE DÉTENTION
À TITRE DE DIRECTEURS DES ÉTABLISSEMENTS DE DÉTENTION**

CHAPITRE I - APPLICATION

1. La présente directive s'applique aux fonctionnaires classés à l'une des classes d'emplois de la classification des cadres (630) et oeuvrant en établissement de détention à titre :
 - d'administrateur d'établissement de détention, ou

- de directeur des services à la clientèle ou de directeur des services administratifs et dont les fonctions d'encadrement sont effectuées dans les établissements de détention

CHAPITRE II - INTERPRÉTATION

2. Dans la présente directive, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

« **alliance** » : l'Alliance des cadres de l'État;

« **cadre** » : un fonctionnaire visé par l'article 1 de la présente directive;

« **conjoint** » : celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage ou d'une union civile reconnu par les lois du Québec ou par le fait pour une personne de résider en permanence depuis plus de 3 ans ou depuis un an si un enfant est issu de leur union, avec une personne qu'elle présente publiquement comme son conjoint. La dissolution du mariage par divorce ou la nullité du mariage ou la dissolution ou la nullité de l'union civile fait perdre ce statut de conjoint, de même que la séparation de fait depuis plus de 3 mois dans le cas d'une union de fait.

Lors du décès du cadre, la définition de conjoint ne s'applique pas si le cadre ou la personne qu'il présentait publiquement comme son conjoint est lié par un mariage ou une union civile à une autre personne;

« **employeur** » : le gouvernement du Québec en sa qualité d'employeur des cadres oeuvrant en établissement de détention qui, au sens de la Loi sur la fonction publique, font partie de la fonction publique du Québec;

« **enfant à charge** » : un enfant du cadre, de son conjoint ou des deux, non lié par un mariage ou une union civile et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend du cadre pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes : est âgé de moins de 18 ans; ou est âgé de moins de 25 ans et fréquente à temps plein, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu; ou quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date;

« **ministère** » : le ministère de la Sécurité publique;

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
7	1	3	8
Page:		Émise le:	
9		2018-09-07	

« **période d'emploi à titre temporaire** » : la période d'emploi durant laquelle un cadre n'a pas acquis le statut de permanent;

« **promotion** » : la promotion au sens de la Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires (630);

« **réorientation de carrière** » : la réorientation de carrière au sens la Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires (630);

« **rétrogradation** » : la rétrogradation au sens de la Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires (630). Elle doit être effectuée selon les orientations du Secrétariat du Conseil du trésor;

(en vigueur le 2018-04-10)

« **service continu** » : la période d'emploi ininterrompue du fonctionnaire temporaire ou permanent depuis sa dernière nomination à titre temporaire; cette période se calcule en années et en jours;

« **sous-ministre** » : le sous-ministre de la Sécurité publique;

« **stage probatoire** » : le stage probatoire prévu à la Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires (630);

(en vigueur le 2018-04-10)

« **supérieur hiérarchique** » : le fonctionnaire qui exerce une autorité immédiate sur le supérieur immédiat du cadre évalué ou qui est désigné comme tel par l'autorité compétente;

« **supérieur immédiat** » : le fonctionnaire qui exerce une autorité immédiate sur le cadre évalué ou qui est désigné comme tel par l'autorité compétente;

« **traitement** » : le traitement régulier à l'exclusion notamment des primes, des allocations, des indemnités, de la rémunération additionnelle, du montant forfaitaire et d'une majoration de traitement aux fins de compenser l'absence d'avantages sociaux.

(suppression en vigueur le 2017-03-21)

« **transition de carrière** » : la transition de carrière au sens du chapitre VI de la Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires (630).

(en vigueur le 2018-04-10)

- 2.1 Dans la présente directive, à moins que le contexte n'indique un sens différent, l'expression « régime de base d'assurance-salaire » ou « assurance-salaire de base » signifie « régime d'assurance-salaire de courte durée », l'expression « invalidité » signifie « invalidité totale » et l'expression « assurance-salaire de longue durée » signifie « régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée ».

CHAPITRE III - ASSISTANCE JUDICIAIRE

3. Dans les cas où un cadre régi par la présente directive est poursuivi en justice par suite d'actes ou de gestes posés par le fait ou à l'occasion du travail qu'il accomplit comme agent de la paix, sauf le cas de faute lourde, l'employeur assigne un procureur pour assurer une défense pleine et entière au cadre, et ce, aux frais de l'employeur.

Le procureur assigné par le gouvernement est choisi, après consultation auprès du cadre, parmi les procureurs que l'employeur a à sa disposition.

Si de telles poursuites entraînent pour le cadre une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est défrayée par l'employeur, sauf dans le cas de faute lourde.

Le cadre a droit d'adjoindre, à ses frais, au procureur choisi par l'employeur, son propre procureur.

CHAPITRE IV - CONGÉS SANS TRAITEMENT

4. Un cadre peut, pour un motif jugé valable par le sous-ministre ou son représentant qui tient compte des nécessités du service, obtenir un permis d'absence sans traitement pour une période n'excédant pas 12 mois; ce permis d'absence peut être renouvelé.

Ce permis d'absence ou son renouvellement doit être constaté par un écrit signé par le sous-ministre ou son représentant.

5. Malgré l'article 4, après 7 années de service continu, le cadre a droit, après entente avec le sous-ministre ou son représentant sur les conditions entourant l'exercice de ce droit et une fois par période d'au moins 7 ans, à un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder 52 semaines.

Le cadre peut reporter après ce congé un maximum de jours égal au nombre de jours de vacances qui lui sont crédités annuellement s'il en avise le sous-ministre au plus tard 2 semaines avant le début du congé. La date du report doit se situer immédiatement après le congé ou à un autre moment convenu avec le sous-ministre.

6. S'il advenait qu'un cadre obtienne sous de fausses représentations un congé sans traitement, le permis accordé sera automatiquement annulé et le cadre devra réintégrer immédiatement son travail et pourra être sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la révocation ou la destitution.

7. Le sous-ministre ou son représentant peut accorder un permis d'absence sans traitement pour permettre à un cadre de donner des cours ou des conférences ou pour participer à des travaux qui ont trait à son activité professionnelle.
8. À son retour au travail, le cadre qui a obtenu un congé sans traitement se voit attribuer, suivant les postes disponibles, des tâches correspondant à son corps d'emploi et si le cadre le désire, il peut retourner dans la même unité administrative pourvu que les circonstances le permettent.

CHAPITRE V - CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

9. Le congé à traitement différé constitue un congé d'une durée déterminée pris à l'intérieur d'une période d'étalement du traitement du cadre. Sous réserve d'autres dispositions spécifiques au présent chapitre, ce congé est considéré comme un congé sans traitement aux fins d'application des conditions de travail.
10. Le sous-ministre peut, à sa discrétion, octroyer un congé à traitement différé au cadre permanent qui lui en fait la demande par écrit.

Le cadre en congé sans traitement, en absence pour charges publiques, en assurance-salaire de courte durée, absent en raison d'une lésion professionnelle ou en congé parental peut adresser une telle demande, mais la date d'entrée en vigueur de l'entente ne peut être antérieure à la date effective de son retour au travail.

Cette demande doit indiquer les dates du début et de la fin de la période d'étalement du traitement, de même que celles de la prise du congé à traitement différé. Il appartient au sous-ministre d'accepter l'une ou l'autre de ces dates, ces dernières pouvant différer selon les circonstances et les modalités prévues au présent chapitre. Le congé à traitement différé peut se situer à tout moment au cours de la durée de l'entente mais ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit. Il doit se prendre en mois entiers et consécutifs, et ce, sans exception.

11. L'entente de congé à traitement différé doit être écrite et peut être conclue pour une durée de 2, 3, 4 ou 5 ans. Le tableau suivant détermine le pourcentage de traitement à verser au cadre selon la période d'étalement du traitement prévue à l'entente et la durée du congé qui peut varier de 6 à 12 mois, en mois entiers et consécutifs.

POURCENTAGE DE TRAITEMENT À VERSER AU COURS DE L'ENTENTE

DURÉE DU CONGÉ	PÉRIODE D'ÉTALEMENT DU TRAITEMENT			
	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

L'entente écrite qui doit intervenir entre le sous-ministre et le cadre doit contenir un engagement du cadre à revenir au service de l'employeur pour une durée au moins égale à celle de son congé. De plus, elle doit indiquer que le régime de congé à traitement différé ne vise pas à fournir des prestations au moment de la retraite ou à différer de l'impôt.

12. La durée de l'entente peut être prolongée par suite de l'application des dispositions prévues aux articles 13, 18, 21 et 22. Toutefois, le congé à traitement différé doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de 6 ans suivant la date du début de l'entente.

Au cours du congé à traitement différé, le cadre ne peut recevoir aucun autre traitement ou rémunération que le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée de l'entente, et ce, de la part de l'employeur, d'un employeur des secteurs public et parapublic, d'une autre personne ou société avec qui l'employeur a un lien de dépendance.

13. Le cadre peut bénéficier d'absences sans traitement pendant la durée de l'entente. Lorsque la durée totale d'une ou des absences sans traitement, pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, prises au cours de l'entente n'atteint pas une année, la durée de l'entente est prolongée d'autant. Toutefois, si la durée totale d'une ou des absences sans traitement, pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égale ou supérieure à une année, l'entente devient nulle à la date où telle durée atteint une année et les dispositions de l'article 24 s'appliquent.

14. Aux fins d'application des chapitres VIII, XIV et XV, les congés pour affaires judiciaires, les jours fériés et chômés et les absences rémunérées sont rémunérés selon le pourcentage du traitement prévu à l'entente, y compris pendant le congé à traitement différé.
15. Aux fins d'application du chapitre IX, le traitement à considérer aux fins de calcul est le traitement que le cadre aurait reçu s'il n'avait pas adhéré à l'entente.
(suppression en vigueur le 2017-03-21)
16. Malgré les dispositions des chapitres X et XI, le cadre n'a droit à aucune rémunération additionnelle, prime, allocation d'isolement ou de rétention, allocation de disponibilité ou allocation de dépenses connexes de déménagement pendant le congé à traitement différé. Pendant le reste de l'entente, il a droit à l'entier de ses primes et allocations ainsi que de sa rémunération additionnelle, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement effectuée en vertu de l'entente.
17. Sous réserve des dispositions concernant le régime d'assurance-salaire de courte durée prévues à l'article 18, le cadre maintient, pendant la durée de l'entente, les protections des régimes d'assurance sur la base du temps normalement travaillé avant le début de l'entente.

La contribution de l'employeur et la cotisation du cadre sont maintenues sur la base du temps normalement travaillé par le cadre avant le début de l'entente.

18. Aux fins du régime d'assurance-salaire de courte durée, les dispositions suivantes s'appliquent :
 - 1° si le cadre devient totalement invalide pendant le congé à traitement différé, le congé se poursuit et le cadre ne peut bénéficier du régime d'assurance-salaire de courte durée.

S'il est encore totalement invalide à la date prévue de retour au travail, l'invalidité est présumée débuter à cette date et le cadre bénéficie du régime d'assurance-salaire de courte durée sur la base du pourcentage de traitement prévu à l'entente pour la période restante de l'entente;

- 2° si le cadre devient totalement invalide pendant la durée de l'entente, mais après avoir pris son congé à traitement différé, il bénéficie du régime d'assurance-salaire de courte durée sur la base du pourcentage de traitement de l'entente;
- 3° si le cadre devient totalement invalide avant le congé à traitement différé et que l'invalidité totale se poursuit jusqu'à la date où le congé à traitement différé a été planifié, il peut choisir l'une ou l'autre des options suivantes :
 - a) soit maintenir sa participation à l'entente et reporter le congé à traitement différé à un moment où il ne sera plus totalement invalide.

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

- b) soit annuler l'entente et recevoir le traitement qu'il n'a pas reçu pour la période écoulée de l'entente mais sans intérêt.

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

- 1° si le cadre a déjà pris le congé à traitement différé, le traitement reçu en trop n'est pas exigible;
- 2° si le cadre n'a pas déjà pris le congé à traitement différé, il reçoit le traitement qu'il n'a pas reçu pour la période écoulée de l'entente, sans intérêt.

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

20. Malgré les dispositions du chapitre XIII, le cadre n'accumule pas de crédits de vacances pendant le congé à traitement différé mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à l'année de congé, à l'année budgétaire suivant le congé.
21. Aux fins d'application du chapitre XVI, si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant ou après la prise du congé à traitement différé, la participation du cadre à l'entente est suspendue pour la période du congé et prolongée d'une durée équivalente. Le Régime d'assurance-emploi ou le Régime québécois d'assurance parentale est alors premier payeur et, le cas échéant, l'employeur comble la différence.

Toutefois, si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant la prise du congé à traitement différé, le cadre peut annuler l'entente; il reçoit alors le traitement non versé pour la période écoulée de l'entente mais sans intérêt.

Si l'accouchement ou l'adoption survient pendant la prise du congé à traitement différé, le congé de maternité, de paternité ou d'adoption est présumé ne pas avoir cours durant le congé à traitement différé. Toutefois, à la date déterminée de retour au travail, le cadre bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle de ce congé de maternité, **de** paternité ou d'adoption comme si ce dernier avait eu autrement cours, et ce, pour autant que le cadre satisfasse aux conditions prévues au chapitre XVI.

Sous réserve de l'article 13, le cadre peut se prévaloir d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement à la fin d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement et poursuivre sa participation à l'entente. Toutefois, pour l'un ou l'autre de ces congés, la durée de l'entente est prolongée d'autant, sauf si le congé à traitement différé est en cours.

La somme que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'entente, occasionnée par le congé partiel sans traitement, est égale au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite de ce congé partiel sans traitement.

22. Aux fins d'application du chapitre XX, les dispositions suivantes s'appliquent :
- 1° si, après avoir pris son congé à traitement différé, le cadre est incapable de remplir ses fonctions en raison d'une lésion professionnelle, la participation à l'entente se poursuit. Le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est établi en fonction du pourcentage du traitement prévu à l'entente tant que dure l'entente;

2° si, avant la prise d'effet de son congé à traitement différé, le cadre est incapable de remplir ses fonctions en raison d'une lésion professionnelle et que son incapacité se poursuit jusqu'à la date où le congé à traitement différé a été planifié, le cadre peut :

- a) continuer sa participation à l'entente et reporter le congé à traitement différé à un moment où il n'y aura plus d'incapacité.

Si l'incapacité se poursuit au cours de la dernière année de l'option, l'entente est suspendue à compter du début planifié du congé à traitement différé jusqu'à la fin de l'incapacité. Durant cette période de suspension, le cadre bénéficie des dispositions du chapitre XX et le congé à traitement différé débute le jour où cesse l'incapacité;

- b) annuler l'entente et recevoir le traitement non versé pour la période écoulée de l'entente mais sans intérêt;

3° si l'incapacité du cadre résultant d'une lésion professionnelle se poursuit au-delà d'une période de 2 ans, la participation à l'entente prend fin et les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) si le cadre a déjà pris le congé à traitement différé, le traitement versé en trop n'est pas exigible;
- b) si le cadre n'a pas déjà pris le congé à traitement différé, il reçoit le traitement non versé pour la période écoulée de l'entente mais sans intérêt;

4° l'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant le congé à traitement différé s'il y a rechute à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle pendant le congé à traitement différé. Dans ce cas, le cadre a droit, durant son congé à traitement différé, au pourcentage du traitement prévu à l'entente.

À compter de la date de retour au travail, l'entente continue de s'appliquer si le cadre est encore incapable et les dispositions prévues au paragraphe 1° s'appliquent.

23. Aux fins du régime de retraite, la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (L.R.Q., c. R-10) et le Règlement sur certaines mesures d'application temporaire prévues par le titre IV de la Loi sur les régimes de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (R-10, r. 1.2) prévoient les dispositions applicables au congé à traitement différé.

24. Lorsque l'entente de congé à traitement différé du cadre est annulée à la suite de son désistement de l'entente, de sa démission, de sa préretraite, de sa retraite ou de son congédiement, les dispositions suivantes s'appliquent :
- 1° si le congé à traitement différé a été pris, le cadre doit rembourser, sans intérêt, le traitement reçu en trop au cours du congé. Le calcul du montant à rembourser s'effectue de la façon suivante : le traitement reçu par le cadre durant le congé à traitement différé moins, pendant les autres périodes de l'entente, la différence entre le plein traitement que le cadre aurait reçu si ce n'était de l'entente et celui qu'il a effectivement reçu;
 - 2° si le congé à traitement différé n'a pas été pris, le cadre est remboursé d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de traitement effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'entente, mais sans intérêt;
 - 3° si le congé à traitement différé est en cours, le calcul du montant dû par l'employeur ou par le cadre s'effectue de la façon suivante : montant versé au cadre durant le congé à traitement différé moins les montants déjà déduits sur le traitement du cadre en application de l'entente. Si le solde est négatif, l'employeur rembourse, sans intérêt, ce solde au cadre; si le solde est positif, le cadre rembourse, sans intérêt, ce solde à l'employeur.
- 24.1 Lors de l'affectation, de la mutation, de la réorientation de carrière, de la promotion, de l'identification en transition de carrière ou de la rétrogradation du cadre, l'entente est maintenue à moins que le ministère ou l'organisme ne puisse maintenir la participation du cadre à l'entente. Dans le cas de cessation de l'entente, celle-ci prend fin et les dispositions de l'article 24 s'appliquent. Toutefois, aux fins d'application du présent article, le cadre identifié en transition de carrière ne rembourse pas le traitement versé en trop lorsque le congé à traitement différé a été pris.
- 24.2 Lorsque l'entente de congé à traitement différé du cadre prend fin à la suite de son décès, les dispositions de l'article 24 s'appliquent sauf qu'aucun remboursement de traitement versé en trop n'est exigé.
25. Le cadre et l'employeur peuvent s'entendre sur un mode de remboursement des montants versés en trop. Lorsque aucune entente n'est possible, l'employeur récupère la totalité des montants versés en trop au rythme initialement prévu à l'entente de congé à traitement différé.

Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur le chèque de paie du cadre.

En cas de cessation définitive d'emploi, sauf dispositions contraires, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

CHAPITRE V.I - RETRAITE PROGRESSIVE

S.1 - Description et conditions d'obtention

25.1 Le présent chapitre s'applique au cadre participant au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE), au Régime de retraite des enseignants (RRE) ou au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF).

25.2 La retraite progressive permet au cadre de réduire son temps travaillé, pour une période d'une à cinq années précédant immédiatement la prise de retraite. Le temps travaillé, pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par la retraite progressive, ne peut être inférieur à 40 % ni supérieur à 80 % du temps travaillé d'un cadre à temps plein.

Aux fins du présent chapitre, par parties d'années civiles, il faut comprendre la portion de l'année civile qui débute une retraite progressive ainsi que celle qui la termine.

25.3 Pour se prévaloir d'une retraite progressive, un cadre doit au préalable s'assurer auprès de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) qu'il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente visée à l'article 25.4. Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par la CARRA.

L'attestation à cet effet de la CARRA doit être fournie au sous-ministre ou à son représentant par le cadre lors de la demande de participation ou de modification à la retraite progressive.

25.4 L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente avec le sous-ministre ou son représentant qui tient compte des besoins du service. Cette entente doit être écrite et préciser les modalités de la retraite progressive dont notamment sa durée, le pourcentage de temps travaillé pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par la retraite progressive et l'aménagement du temps travaillé. L'entente est assujettie aux dispositions du présent chapitre.

Après entente écrite avec le sous-ministre ou son représentant, la durée de la retraite progressive, le pourcentage de temps travaillé pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par la retraite progressive et l'aménagement du temps travaillé peuvent varier durant la retraite progressive, mais doivent en tout temps respecter les autres modalités d'application du présent chapitre.

25.5 Le cadre doit prendre sa retraite à la fin de l'entente, sous réserve de l'article 25.14.

Malgré les dispositions de l'article 25.2, lorsque les années ou parties d'années de service créditées au cadre à la fin de l'entente sont inférieures à celles estimées par la CARRA, l'entente est prolongée jusqu'à la date où les années ou parties d'années de service créditées au cadre correspondent à l'estimation faite par la CARRA.

De même, lorsqu'un cadre n'a pas droit à sa pension à la fin de l'entente, celle-ci est prolongée jusqu'à la date où le cadre aura droit à sa pension.

25.6 Un cadre ne peut se prévaloir qu'une seule fois de la retraite progressive.

S.2 - Régimes d'assurance

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

Malgré le premier alinéa, le cadre bénéficie d'une prestation du régime d'assurance-salaire de courte durée sur la base du temps travaillé prévu pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par l'entente. Les bénéfices de ce régime sont versés sans dépasser la fin de l'entente.

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

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

Toutefois, lorsque la durée de l'entente est supérieure à 104 semaines, l'employeur et le cadre versent leur part respective des primes aux régimes obligatoires d'assurance-salaire de longue durée, sous réserve des dispositions de la police maîtresse.

S.3 - Régimes de retraite

25.9 Pendant la retraite progressive, aux fins du régime de retraite, le traitement admissible des années ou parties d'années visées par l'entente est celui que le cadre aurait reçu ou, pour une période au cours de laquelle il reçoit des prestations du régime d'assurance-salaire de courte durée ou des régimes d'assurance-salaire de longue durée, aurait eu le droit de recevoir s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive. Le service crédité est celui qui lui aurait été crédité s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive.

25.10 Un cadre doit verser des cotisations à son régime de retraite égales à celles qu'il aurait versées s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive.

Si le cadre reçoit des prestations d'assurance-salaire de courte durée, l'exonération des cotisations au régime de retraite est celle à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive. Cette exonération ne peut excéder la fin de l'entente.

Si le cadre reçoit des prestations d'assurance-salaire de longue durée, l'assureur verse les cotisations au régime de retraite qui auraient été versées par le cadre s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive. L'assureur verse ces cotisations jusqu'à la fin de l'entente.

S.4- Autres dispositions

25.11 Le traitement d'un cadre en retraite progressive est versé pendant toute l'année ou partie d'année civile au prorata du temps travaillé prévu pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par l'entente.

25.12 Durant la retraite progressive, un cadre accumule son expérience et son service continu comme s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive.

25.13 Un cadre peut utiliser sa banque de congés de préretraite pour se dispenser en tout ou en partie de sa prestation de travail prévue à l'entente, conformément aux modalités prévues à la section 2 du chapitre XII.I.

25.14 Lorsque le cadre occupe un nouvel emploi dans un autre ministère ou organisme ou chez un autre employeur du secteur de l'Éducation ou de la Santé et des Services sociaux, l'entente prend fin à moins que cet autre ministère ou organisme ou cet autre employeur accepte la continuation de l'entente et que la CARRA ait approuvé cette continuation.

Une entente de retraite progressive prend également fin ou devient nulle en raison d'autres circonstances déterminées par les règlements pris en vertu de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics, de la Loi sur le régime de retraite des enseignants ou de la Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires.

Le règlement visé au deuxième alinéa, édicté en vertu de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics, s'applique jusqu'à ce qu'il soit remplacé par le règlement correspondant édicté en vertu de la Loi sur le régime de retraite du personnel d'encadrement (L.Q., 2001, c. 31).

- 25.15 Lorsqu'une entente de retraite progressive prend fin ou devient nulle en raison des circonstances prévues à l'article 25.14, le traitement admissible, le service crédité et les cotisations aux fins du régime de retraite sont déterminées, pour chacune de ces circonstances, de la manière prévue par les règlements mentionnés à l'article précédent.
- 25.16 Sous réserve des dispositions du présent chapitre, un cadre en retraite progressive bénéficie des conditions de travail prévues à la présente directive qui sont compatibles avec la retraite progressive, ajustées le cas échéant au prorata du temps travaillé prévu pour chacune des années ou parties d'années visées par l'entente, à la condition que la nature de ces conditions de travail permettent un ajustement sur cette base.

CHAPITRE VI - HEURES DE TRAVAIL

26. La semaine régulière de travail et la journée régulière de travail d'un cadre sont celles que le sous-ministre juge nécessaire pour qu'il s'acquitte des devoirs de sa charge.

Aux fins de calcul, une année correspond à 52,18 semaines.

27. Aucune rémunération ou compensation sous forme de congé n'est versée au cadre pour du travail effectué en plus de sa journée régulière de travail ou de sa semaine régulière de travail.

Malgré le premier alinéa, dans le cas d'une situation urgente qui exige la présence du cadre en raison d'absences massives des agents des services correctionnels dans le cadre de moyens de pression, les dispositions suivantes s'appliquent :

- 1° le cadre requis de travailler à l'occasion d'un congé hebdomadaire ou d'un jour férié est rémunéré à raison de 250 % de son traitement horaire régulier pour chaque heure effectivement travaillée;

- 2° le cadre requis de travailler durant un nombre d'heures plus grand que celui prévu à son horaire régulier est rémunéré à raison de 150 % de son traitement horaire régulier pour chaque heure ainsi travaillée en plus de celles prévues à son horaire régulier.

Les dispositions prévues au deuxième alinéa peuvent également s'appliquer dans des circonstances jugées exceptionnelles par le sous-ministre, après autorisation écrite de ce dernier. Le sous-ministre doit informer annuellement le Secrétariat du Conseil du trésor de toute application de cette disposition.

CHAPITRE VII - CHARGES PUBLIQUES

28. Sous réserve de l'article 29, un cadre qui est candidat à la fonction de maire, échevin, commissaire d'école, membre d'un conseil d'administration, d'un centre de services communautaires, ou d'un centre hospitalier, ou d'un centre d'accueil, ou qui occupe l'une de ces fonctions, a le droit, après en avoir informé son supérieur immédiat dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans rémunération si son absence est nécessaire pour les fins de sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction.

29. Un cadre qui se présente comme candidat à une fonction à temps complet de maire, échevin ou commissaire d'école, a droit, après en avoir informé son supérieur immédiat dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans traitement pour la durée de la campagne qui prend fin le lendemain de l'élection.

Le cadre élu est considéré comme étant en congé sans solde pour la durée de son premier mandat, et lorsqu'il est réélu, il doit donner sa démission sans délai, laquelle prend effet le lendemain de sa réélection.

30. Nonobstant l'article 28, un cadre ne peut occuper une fonction de maire, échevin ou commissaire d'école si l'exercice de cette fonction vient en conflit d'intérêt avec les devoirs de sa fonction professionnelle pour l'employeur.

CHAPITRE VIII - CONGES POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

31. Le cadre a droit, pour la période pendant laquelle sa présence est requise, de recevoir son traitement et, le cas échéant, les primes, les allocations, les indemnités, la rémunération additionnelle et les montants forfaitaires lorsqu'il est appelé :

- 1° à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas une des parties;
- 2° à comparaître devant un tribunal dans une cause où il est une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions;

- 3° à comparaître devant le coroner, le commissaire aux incendies ou toute commission d'enquête comme témoin et que par la suite il n'est pas incriminé;
- 4° à comparaître comme témoin ou agir comme appelant ou représentant à l'occasion d'un appel devant la Commission de la fonction publique;
- 5° à comparaître devant un arbitre relativement à son régime de retraite dans une cause où il est l'une des parties.

Dans les cas prévus aux paragraphes 2° et 4°, le cadre est assujéti à la « Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents ».

32. Toutefois, le cadre qui, à la suite d'une sommation, agit comme témoin expert dans un procès ne reçoit que la différence entre son traitement régulier et l'indemnité à laquelle il a droit pour la période où il agit comme tel, si cette indemnité est inférieure à son traitement.
33. Supprimé par le C.T. 197286 du 2001-11-13.
34. et 34.1 Supprimés.

CHAPITRE IX - RÉMUNÉRATION

S.1 - Échelle de traitement

35. L'échelle de traitement de chaque classe d'emplois est celle apparaissant à l'annexe 1.
Toutefois, le traitement du cadre peut atteindre 102 % du maximum de l'échelle de traitement qui lui est applicable s'il appartient à la classe 6 ou à la classe 7.

S.2 - Normes de détermination du traitement

s.-s.1 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

36. Le sous-ministre est responsable de l'application des normes de détermination du traitement et doit informer le cadre du traitement qui lui est attribuable.
37. Aux fins de la présente section, sous réserve d'une disposition à l'effet contraire, le traitement attribué au cadre ne peut être inférieur au minimum ni supérieur au maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois à laquelle il accède.

s.-s.2 - DÉTERMINATION DU TRAITEMENT LORS DU RECRUTEMENT OU DE LA PROMOTION

38. Lors du recrutement, le traitement attribué au cadre correspond à son traitement avant le recrutement, augmenté d'un montant pouvant représenter jusqu'à 10 % du maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois à laquelle il accède.

La détermination du traitement avant le recrutement s'effectue selon les règles prévues à l'annexe 2.

39. Lors de la promotion à un premier emploi d'encadrement, le traitement attribué à un fonctionnaire correspond à son traitement avant la promotion augmenté d'un montant représentant 10 % du maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois à laquelle il accède. Lorsqu'il s'agit d'une promotion ultérieure à un autre emploi d'encadrement, ce montant représente 5 % du maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois à laquelle il accède.

Le traitement avant la promotion s'entend du traitement du fonctionnaire, auquel s'ajoute le supplément versé pour les heures de travail régulièrement majorées des fonctionnaires autres que professionnels et excluant notamment les primes, les allocations, les indemnités, la rémunération additionnelle, le boni au rendement et le montant forfaitaire.

Dans le cas du fonctionnaire rémunéré avant la promotion sur la base d'un taux horaire, le traitement avant la promotion s'obtient en multipliant le taux de traitement horaire par le nombre d'heures correspondant à la semaine régulière de travail et par 52,18.

40. Le fonctionnaire qui se prévaut du maintien de sa déclaration d'aptitudes ou de sa qualification prévu au Chapitre VI de la « Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires (630) », lors d'une promotion ultérieure à un emploi d'encadrement, ne bénéficie pas des taux d'augmentation prévus au premier alinéa de l'article 39. Dans ce cas, le traitement attribué au fonctionnaire correspond à son traitement avant la promotion, et ce, même s'il est supérieur au maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois à laquelle il accède.

41. L'article 39 ne s'applique pas au fonctionnaire qui bénéficie d'un maintien de traitement ou d'une indemnité de réorientation de carrière lorsque le mouvement vers la classe d'emplois à laquelle il accède ne représente pas une promotion par rapport à la classe d'emplois à laquelle il appartenait avant la réorientation de carrière, avant l'intégration à une classe d'emplois nouvelle ou modifiée, avant l'attribution d'un nouveau classement à la suite d'une identification en transition de carrière ou avant le reclassement à la classification des cadres juridiques.

Dans les circonstances prévues au premier alinéa, le traitement du cadre correspond au traitement qu'il recevait avant d'accéder à la nouvelle classe d'emplois, sauf pour le fonctionnaire bénéficiant d'une indemnité de réorientation de carrière. Dans ce dernier cas, le traitement du fonctionnaire correspond au traitement avant la réorientation de carrière.

Malgré l'article 37, le traitement déterminé au deuxième alinéa peut être supérieur au maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois à laquelle le fonctionnaire accède.

s.-s.3 - DÉTERMINATION DU TRAITEMENT LORS DES AUTRES CIRCONSTANCES NECESSITANT L'ATTRIBUTION D'UN CLASSEMENT OU D'UN TRAITEMENT

42. Le fonctionnaire continue de recevoir le traitement qui lui était attribué avant l'une ou l'autre des circonstances suivantes, et ce, sans qu'il ne soit supérieur au maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois à laquelle il accède :

- 1^o une réorientation de carrière dans un emploi d'encadrement, alors qu'il est régi depuis moins de 3 ans par l'une des classifications du personnel d'encadrement;
- 2^o une rétrogradation à un emploi d'encadrement;
- 3^o l'exercice d'un droit de retour dans un emploi d'encadrement, alors qu'un tel droit a été accordé en vertu de l'article 30 de la Loi sur la fonction publique ou accordé pour avoir occupé, à la demande du gouvernement, des fonctions dans un organisme public.

43. Malgré l'article 37, le fonctionnaire continue de recevoir le traitement qui lui était attribué avant l'une ou l'autre des circonstances suivantes, et ce, même s'il est supérieur au maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois à laquelle il accède :

- 1^o ***une réorientation de carrière dans un emploi d'encadrement, alors qu'il est régi depuis au moins 3 ans par l'une des classifications du personnel d'encadrement.***

Cette protection de traitement s'établit comme suit :

- a) ***durant les 3 premières années, le traitement du cadre est le maximum de l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emploi additionné de la différence entre le traitement qu'il recevait le jour précédant sa réorientation de carrière et le maximum de l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emploi;***
- b) ***à compter de la 4^e année, le traitement du cadre est le maximum de l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emploi additionné du montant représentant 66 2/3 % de la différence entre le traitement qu'il recevait le jour précédant sa réorientation de carrière et le maximum de l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emploi;***
- c) ***à compter de la 5^e année, le traitement du cadre est le maximum de l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emploi additionné du montant représentant 33 1/3 % de la différence entre le traitement qu'il recevait le jour précédant sa réorientation de carrière et le maximum de l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emploi;***

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
7	1	3	8
Page:		Émise le:	
26		2018-09-07	

d) à compter de la 6^e année, le traitement du cadre est le maximum de l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emploi.

Cette protection de traitement est réajustée lors de modifications de traitement ultérieures, dans sa nouvelle classe d'emplois et prendra fin dès que le nouveau traitement du cadre atteint le maximum de l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emploi.

(en vigueur le 2018-09-04)

- 2^o l'attribution d'un nouveau classement à la suite d'une identification en transition de carrière;
- 3^o le reclassement d'un cadre juridique à la classification des cadres.
44. Le traitement du cadre qui effectue un retour au travail après une absence pour invalidité de longue durée correspond à son traitement à la fin des 104 premières semaines d'invalidité ajusté au 1^{er} janvier de chaque année, jusqu'à la date de son retour au travail, selon les mêmes modalités que la rente de retraite payable en vertu du Régime de rentes du Québec, jusqu'à concurrence de 4 %.

Aux fins de cet article, l'invalidité totale doit avoir débuté avant le 1^{er} avril 1994.

S.3 - Majoration et révision des traitements

45. Le traitement du cadre est majoré conformément aux dispositions de la présente section et révisé conformément aux dispositions de l'annexe 4.
46. Le traitement du cadre est majoré, à la date de prise d'effet des échelles de traitement prévues à l'annexe 1, d'un pourcentage égal au pourcentage de majoration de l'échelle de traitement de la classe d'emplois correspondant à son classement par rapport à l'échelle en vigueur le jour précédant la date de prise d'effet de la nouvelle échelle de traitement, sans toutefois que ce traitement n'excède le maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois correspondant à son classement. Le cas échéant, le cadre bénéficie de la portion de la majoration de son échelle de traitement suffisante pour le maintenir au maximum de cette nouvelle échelle de traitement.

Aux fins du premier alinéa, pour le cadre visé par le deuxième alinéa de l'article 35, le « maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois correspondant à son classement » correspond au traitement accessible prévu à cet article.

Malgré le premier et le deuxième alinéas, le cadre dont le traitement, le jour précédant la date de prise d'effet d'une nouvelle échelle de traitement, est supérieur :

- au maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois correspondant à son classement;
- ou au traitement accessible selon les dispositions prévues au deuxième alinéa du présent article,

et ce, à la suite de son intégration en vertu de la « Directive concernant l'intégration de certains fonctionnaires classés à la catégorie du personnel de maîtrise ou de direction à la classification des cadres intermédiaires » ou de la « Directive concernant l'intégration de certains fonctionnaires classés à la catégorie du personnel professionnel à la classification des cadres intermédiaires », voit son traitement être majoré de la moitié du pourcentage de majoration de l'échelle de traitement de la classe d'emplois correspondant à son classement. L'autre moitié du pourcentage de majoration de l'échelle de traitement de la classe d'emplois correspondant à son classement lui est accordée et versée sous la forme d'un montant forfaitaire. Ce montant forfaitaire ainsi établi est divisé par 26,09 et ensuite versé à chaque période de paie à compter de la date de prise d'effet de la nouvelle échelle de traitement jusqu'à la date de la prochaine majoration des échelles de traitement.

S.3.1- Modalités de majoration des échelles de traitement pour la période du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2020 (en vigueur le 2017-03-21)

- 46.0.1 Pour la période allant du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016, les échelles de traitement prévues à l'annexe 1 en vigueur au 31 mars 2015 sont maintenues sans majoration.
- 46.0.2 Pour la période allant du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017, les échelles de traitement prévues à l'annexe 1 en vigueur le 31 mars 2016 sont majorées de 1,5 % avec effet le 1^{er} avril 2016.
- 46.0.3 Pour la période allant du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018, les échelles de traitement prévues à l'annexe 1 en vigueur le 31 mars 2017 sont majorées de 1,75 % avec effet le 1^{er} avril 2017.
- 46.0.4 Pour la période allant du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019, les échelles de traitement prévues à l'annexe 1 en vigueur le 31 mars 2018 sont majorées de 2,0 % avec effet le 1^{er} avril 2018.
- 46.0.5 Pour la période allant du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020, les échelles de traitement prévues à l'annexe 1 en vigueur au 31 mars 2019 sont maintenues sans majoration.

S.4 - Indemnité de réorientation de carrière

- 46.1 Lors de la réorientation de carrière à un emploi autre qu'un emploi d'encadrement, le cadre classé dans un emploi d'encadrement depuis au moins 3 ans reçoit une indemnité, versée à chaque période de paie, afin de compenser la diminution de traitement qui en pourrait résulter.

L'indemnité prévue s'établit comme suit :

- 1^o durant les 3 années, le cadre reçoit 100 % de la différence entre le traitement qu'il recevait le jour précédant sa réorientation de carrière et le maximum de l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emploi, et ce, sous forme de montant forfaitaire;***
- 2^o à compter de la 4^e année, le cadre reçoit 66 2/3 % de la différence entre le traitement qu'il recevait le jour précédant sa réorientation de carrière et le maximum de l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emploi, et ce, sous forme de montant forfaitaire;***
- 3^o à compter de la 5^e année, le cadre reçoit 33 1/3 % de la différence entre le traitement qu'il recevait le jour précédant sa réorientation de carrière et le maximum de l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emploi, et ce, sous forme de montant forfaitaire.***
- 4^o à compter de la 6^e année, l'indemnité prend fin.***

Cette indemnité est réajustée lors de modifications de traitement ultérieures dans sa nouvelle classe d'emplois ou dans toute autre classe d'emplois de niveau de mobilité égal ou supérieur à laquelle le fonctionnaire peut accéder par la suite. Celle-ci prendra fin dès que le nouveau traitement atteint le traitement avant la réorientation de carrière.

(en vigueur le 2018-09-04)

De plus, cette indemnité doit être réduite, le cas échéant, des primes de fonction ou de chef d'équipe versées pour les fonctionnaires professionnels, du supplément de traitement versé à toute personne dont les heures de travail sont régulièrement majorées ainsi que des primes de désignation à titre provisoire, de remplacement temporaire et de modifications temporaires des attributions, et ce, pour le temps où ces primes et suppléments sont versés.

(en vigueur le 2018-09-04)

S.5 - Dispositions diverses

46.2 Le traitement du cadre ayant fait l'objet d'une nomination, d'une promotion, d'un reclassement, d'une réorientation de carrière, d'une rétrogradation ou de l'attribution d'un nouveau classement à la suite d'une identification en transition de carrière, entre la prise d'effet et l'entrée en vigueur d'une nouvelle échelle de traitement pour les cadres, est ajusté dans cette échelle, à la date de cet événement.

(en vigueur le 2018-04-10)

46.3 À compter du 30 mars 2010, l'employeur pourra verser la paie du cadre exclusivement par virement automatique dans un compte unique d'une institution financière au Québec, au choix du cadre.

46.4 Ayant de réclamer du cadre des montants qui lui ont été versés en trop, le sous-ministre lui transmet un état détaillé de ces montants et le consulte sur le mode de remboursement.

S'il n'y a pas d'entente entre le sous-ministre et le cadre sur le mode de remboursement, la retenue se fait pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué. Toutefois, la retenue ne doit pas excéder 30 % du traitement brut par période de paie.

CHAPITRE X - RÉMUNÉRATIONS ADDITIONNELLES, PRIMES ET ALLOCATIONS

S.1 - Rémunérations additionnelles

s-s.1- DISPOSITIONS GÉNÉRALES

47. Le cadre qui fait l'objet d'une désignation à titre provisoire ou d'une désignation comme remplaçant temporaire dans un emploi d'encadrement dont le niveau est supérieur à son classement, pour une période minimale de 45 jours consécutifs reçu, pendant la durée de la désignation, une rémunération additionnelle calculée sur une base annuelle de 5 % du maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois pour laquelle il fait l'objet d'une telle désignation. Toutefois, la période minimale est de 21 jours si la désignation est effectuée dans un emploi visé par la présente directive ou la « Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des cadres oeuvrant en établissement de détention à titre d'agents de la paix à l'exclusion des directeurs des établissements de détention ».

Aux fins du présent article, les notions de « désignation à titre provisoire » et de « désignation comme remplaçant temporaire » ont le sens prévu à la « Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires (630) ». Aux fins également du présent article, le classement d'un emploi d'encadrement est supérieur à l'emploi occupé lorsque le mouvement qui permettrait de combler cet emploi correspond à la promotion telle que définie à cette directive.

47.1 Le cadre qui fait l'objet d'une désignation temporaire comme cadre à mandat stratégique, conformément au chapitre III de la directive mentionnée au deuxième alinéa de l'article 47, a droit à une rémunération additionnelle dont le pourcentage est établi par le sous-ministre.

Cette rémunération additionnelle, calculée sur une base annuelle, ne peut être inférieure à 5 % ni supérieure à 10 % du traitement du cadre.

- 47.2 Le cadre qui occupe par intérim l'emploi d'un administrateur d'État, d'un dirigeant ou d'un vice-président d'organisme reçoit une rémunération additionnelle calculée sur une base annuelle de 5 700 \$ pendant qu'il occupe cet emploi.
- 47.3 Le cadre qui participe au programme Formacadres ou à un autre programme similaire approuvé par le Conseil du trésor et qui occupe, pour une période minimale de 45 jours consécutifs, un emploi d'encadrement situé à l'extérieur de la fonction publique du Québec dont le niveau, selon le Président du Conseil du trésor, est au moins équivalent à celui des cadres de la classe 6 tout en étant supérieur au classement du cadre visé par le programme reçoit, pour la durée où il occupe cet emploi, une rémunération additionnelle calculée sur une base annuelle de 5 % de son traitement.
- 47.4 Le cadre ne peut avoir droit simultanément à plus d'une des rémunérations additionnelles prévues à la présente sous-section.
- s-s.2- RÉMUNÉRATIONS ADDITIONNELLES PRÉVUES À L'ENTENTE À L'ÉGARD D'ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION GLOBALE DE CERTAINES CATÉGORIES DE PERSONNEL DES COLLÈGES, DES COMMISSIONS SCOLAIRES, DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DU 19 DÉCEMBRE 2016
- 47.5 Aux fins de la présente sous-section, le traitement inclut le temps supplémentaire, les prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, les indemnités prévues aux congés parentaux, les prestations d'assurance-salaire incluant celles versées par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), par l'Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC) et par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) ainsi que celles versées par l'employeur dans le cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.
- 47.6 Pour la période allant du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016, le cadre a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 1,0 % du traitement reçu pendant cette période.
- 47.7 Pour la période allant du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020, le cadre a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,5 % du traitement reçu pendant cette période.
- 47.8 Les rémunérations additionnelles prévues aux articles 47.6 et 47.7 ne sont pas considérées comme du traitement dans l'établissement de la somme dégagée aux fins de l'ajustement variable des traitements et ne font pas partie du traitement admissible aux fins du régime de retraite.

S.2 - Les conditions et allocations d'isolement

48. Aux fins de la présente section, on entend par :

« **dépendant** » : le conjoint, l'enfant à charge ou tout autre dépendant au sens de la Loi sur les impôts, à condition que celui-ci réside avec le cadre. Cependant, aux fins du présent article, les revenus tirés d'un emploi par le conjoint du cadre n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de dépendant. Le fait pour un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence du cadre, ne lui enlève pas son statut de dépendant, lorsque aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside ce cadre. De même, le fait pour un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence du cadre, ne lui enlève pas son statut de dépendant lorsque aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside le cadre;

L'enfant de 25 ans ou moins est réputé détenir le statut de dépendant lorsque les trois conditions suivantes sont rencontrées :

- 1^o l'enfant fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence du cadre travaillant dans une localité située dans les secteurs III, IV, et V à l'exclusion des localités de Parent, Sanmaur et Clova ou travaillant dans la localité de Fermont;
- 2^o l'enfant détenait, durant les 12 mois précédant le début de son programme d'études postsecondaires, le statut de dépendant conformément à la définition de dépendant prévue en matière de disparités régionales;
- 3^o le cadre a fourni les pièces justificatives attestant que l'enfant poursuit à temps plein un programme d'études postsecondaires soit une preuve d'inscription au début de la session et une preuve de fréquentation à la fin de la session.

La reconnaissance du statut de dépendant tel que défini dans le présent article permet au cadre de conserver son niveau d'allocation d'isolement et à l'enfant à charge de bénéficier des dispositions relatives aux sorties.

Toutefois, les frais de transport alloués à l'enfant à charge et issus d'autres programmes, sont déduits des bénéfices relatifs aux sorties pour cet enfant à charge.

De plus, l'enfant de 25 ans ou moins qui n'est plus considéré comme dépendant pour l'application du présent article et qui fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public pourra détenir à nouveau le statut de dépendant s'il se conforme aux conditions 1^o et 3^o du deuxième alinéa.

« **point de départ** » : le domicile au sens légal du terme au moment du recrutement dans la mesure où le domicile est situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec. Ce point de départ peut être modifié par entente entre l'employeur et le cadre sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec;

« **secteurs** » : les secteurs suivants sont considérés comme isolés aux fins d'une allocation pour isolement :

secteur V: les localités de Tasiujaq (Baie-aux-Feuilles), Ivujivik, Kangiqsualujuaq (Port Nouveau-Québec), Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik, Kangiqsujuaq (Maricourt), Kangirsuk (Bellin), Salluit;

secteur IV: les localités de Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemaska, Inukjuak, Puvirnituq, Kuujuaq, Kuujuarapik, Whapmagoostui;

secteur III : le territoire situé au nord du 51^e degré de latitude incluant Mistassini, Umiujaq, Chisasibi, Radisson, Schefferville, Kawawachikamach et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V, les localités de Parent, Sanmaur, Clova, Casey et Lac Cooper, le territoire de la Côte Nord, s'étendant à l'est de Hâvre St-Pierre jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'île d'Anticosti;
 (suppression en vigueur le 2017-07-03)

secteur II : les municipalités de Gagnon et de Fermont, le territoire de la Côte Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Hâvre St-Pierre inclusivement et les îles-de-la-Madeleine;

secteur I : les localités Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Témiscaming et Ville-Marie.

s.-s.1 - NIVEAU DE L'ALLOCATION D'ISOLEMENT

49. Le cadre qui exerce ses attributions dans l'un ou l'autre des secteurs décrits à l'article 48 reçoit l'allocation suivante sur une base annuelle :

Secteurs	Périodes				
	du 2015-04-01 au 2016-03-31	du 2016-04-01 au 2017-03-31	du 2017-04-01 au 2018-03-31	du 2018-04-01 au 2019-04-01	À compter du 2019-04-02
AVEC DÉPENDANT					
Secteur V	19 382 \$	19 673 \$	20 017 \$	20 417 \$	20 825 \$
Secteur IV	16 429 \$	16 675 \$	16 967 \$	17 306 \$	17 652 \$
Secteur III	12 633 \$	12 822 \$	13 046 \$	13 307 \$	13 573 \$
Secteur II	10 041 \$	10 192 \$	10 370 \$	10 577 \$	10 789 \$
Secteur I	8 119 \$	8 241 \$	8 385 \$	8 553 \$	8 724 \$
SANS DÉPENDANT					
Secteur V	10 994 \$	11 159 \$	11 354 \$	11 581 \$	11 813 \$
Secteur IV	9 320 \$	9 460 \$	9 626 \$	9 819 \$	10 015 \$
Secteur III	7 897 \$	8 015 \$	8 155 \$	8 318 \$	8 484 \$
Secteur II	6 692 \$	6 792 \$	6 911 \$	7 049 \$	7 190 \$
Secteur I	5 676 \$	5 761 \$	5 862 \$	5 979 \$	6 099 \$

50. Dans le cas où les 2 conjoints travaillent pour le même employeur ou que l'un et l'autre travaillent pour 2 employeurs différents des secteurs public et parapublic, un seul des 2 peut se prévaloir de l'allocation applicable au cadre avec dépendants, s'il y a un ou des dépendants autres que le conjoint. S'il n'y a pas d'autre dépendant que le conjoint, chacun a droit à l'allocation sans dépendant, et ce, nonobstant la définition du terme « dépendant » de l'article 48.
 (suppression en vigueur le 2017-03-21)

51. L'allocation pour isolement est payée au moins mensuellement ou au prorata de la durée du séjour dans chaque secteur donné.

Cette allocation est réduite en fonction de toute période d'absence pour laquelle un cadre ne reçoit pas de traitement, ni de prestation, ni d'indemnité.

L'allocation pour isolement cesse d'être versée lorsque le cadre et ses dépendants quittent de leur propre initiative le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de 30 jours, sauf s'il s'agit de vacances annuelles, de jour férié et chômé, de congé de maladie, de congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Cette coupure est effective la première journée qui succède à la période de 30 jours.

Le versement de l'allocation pour isolement cesse également pour toute période où le cadre reçoit le montant complémentaire à l'indemnité de remplacement de revenu prévu à l'article 171 puisque cette allocation est comprise dans le calcul du traitement net déterminé au même article.

52. Un cadre qui exerce temporairement ses attributions dans l'un ou l'autre des secteurs décrits à l'article 48, reçoit pour chaque jour complet (24 heures) l'allocation d'isolement prévue pour le secteur où il séjourne. Cependant, l'allocation ne lui est versée qu'après 10 couchers consécutifs dans l'un ou l'autre des secteurs.

Aux fins de la détermination de l'allocation à être versée quotidiennement conformément à l'alinéa précédent, on divise le montant de l'allocation annuelle « sans dépendant » correspondant au secteur par 365,25. Lorsque au cours d'une journée, il y a séjour dans plus d'un secteur, le montant de l'allocation à être versée est déterminé par le lieu du coucher.

53. Un cadre bénéficiant déjà d'une allocation pour isolement reçoit, lorsqu'il doit travailler temporairement dans un autre secteur d'isolement, l'allocation correspondant à ce secteur à la place de son allocation habituelle, ce qui ne doit jamais avoir pour effet de diminuer le montant de l'allocation habituelle.

s.-s.2 - SORTIES

54. L'employeur assume directement ou rembourse au cadre dont le point de départ au moment du recrutement est situé à plus de 50 kilomètres de la localité où il exerce ses attributions ou au cadre dont l'ancien port d'attache était situé à plus de 50 kilomètres de la localité où il exerce ses attributions les frais inhérents aux sorties suivantes pour lui et ses dépendants.

1° 4 sorties par année, approximativement à tous les 3 mois, au cadre sans dépendant et 3 sorties par année, approximativement à tous les 4 mois, au cadre avec dépendants lorsqu'il exerce ses attributions dans les localités des secteurs IV et V, celles de Gagnon, Fermont et Schefferville ainsi que dans celles du secteur III à l'exclusion de celles énumérées au paragraphe 2°;

2° une sortie par année lorsqu'il exerce ses attributions dans les localités de Hâvre St-Pierre, de Parent, de Clova, de Sanmaur ainsi que dans celles des Iles-de-la-Madeleine.

Ces frais sont remboursés sur production de pièces justificatives pour le cadre et ses dépendants jusqu'à concurrence, pour chacun, de l'équivalent du prix par avion d'un passage aller-retour de la localité où il exerce ses attributions jusqu'au point de départ ou jusqu'à Montréal dans le cas de l'employé recruté hors du Québec.

Le fait que le conjoint du cadre travaille pour l'employeur ou un employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier le cadre d'un nombre de sorties supérieur à celui prévu au présent article;

- 3° sur le nombre de sorties autorisées, une sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non-résident pour rendre visite au cadre habitant une des régions mentionnées aux paragraphes 1° et 2°.

Lorsqu'un cadre ou l'un de ses dépendants doit être évacué d'urgence de son lieu de travail situé dans l'une ou l'autre des localités prévues aux paragraphes 1° et 2° du présent article pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, l'employeur défraie le coût de transport par avion aller-retour. Le cadre doit prouver la nécessité de cette évacuation.

L'employeur défraie également le transport par avion aller-retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

s.-s.3 - DIVERS

55. Un cadre recruté pour exercer ses attributions dans une des localités visées à l'article 48, et dont le point de départ au moment du recrutement est situé au Québec à plus de 50 kilomètres de cette localité, a droit, sur présentation de pièces justificatives et conformément à la réglementation en vigueur, au remboursement des frais suivants :

- 1° le coût de son transport et celui de ses dépendants;
- 2° le coût du transport de ses effets personnels et ceux de ses dépendants jusqu'à concurrence de :
 - 228 kilogrammes pour chaque adulte ou enfant de 12 ans et plus;
 - 137 kilogrammes pour chaque enfant de moins de 12 ans;
- 3° le coût du transport de ses meubles meublants, y compris les ustensiles courants, s'il y a lieu;
- 4° le coût d'entreposage de ses meubles meublants s'il y a lieu;
- 5° le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, bateau ou train.

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
7	1	3	8
Page:		Émise le:	
34		2018-09-07	

Dans le cas du cadre recruté à l'extérieur du Québec, le montant total des frais remboursables ne doit pas excéder ce qu'il en aurait coûté pour un déplacement entre Montréal et le lieu où le cadre exerce ses attributions.

Le poids de deux cent vingt-huit (228) Kg prévu au paragraphe 2^o du présent article est augmenté de quarante-cinq (45) Kg par année de service passé sur le territoire à l'emploi de l'employeur, et ce, jusqu'à un maximum de quatre-vingt-dix (90) Kg. Cette disposition couvre exclusivement le cadre.

56. Si un cadre admissible aux dispositions des paragraphes 2^o, 3^o et 5^o de l'article 55 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, il y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son entrée en fonction.
57. Les frais prévus à l'article 55 sont payables au cadre à la condition qu'ils ne soient pas remboursés par un autre régime ou que son conjoint n'ait pas reçu un bénéfice équivalent de la part de son employeur ou d'une autre source et uniquement dans les cas suivants :
- a) lors de la première affectation du cadre : du point de départ au lieu d'affectation;
 - b) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande du sous-ministre ou du cadre : du lieu d'affectation à un autre;
 - c) lors de la démission ou du décès du cadre : du lieu d'affectation au point de départ; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un an, sauf dans le cas de décès;
 - d) lors de la fin d'emploi ou du retour définitif;
 - e) lors de la résiliation ou du renouvellement de son engagement par l'employeur.
58. Dans le cas du décès d'un cadre ou de l'un de ses dépendants, l'employeur paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, l'employeur rembourse aux dépendants les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec.
59. Lors du recrutement et de toute sortie prévue à la sous-section 2 de la présente section, un cadre a droit, sur présentation de pièces justificatives et conformément à la réglementation en vigueur, au remboursement des dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu) pour lui-même et ses dépendants, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

S.3 - Allocation de rétention

60. Le cadre dont le port d'attache est situé à Sept-Iles (dont Clarke City), Port-cartier, Gallix ou Rivière-Pentecôte reçoit une allocation de rétention équivalant à 8 % de son traitement.

S.4 - Allocations de disponibilité

61. Le cadre a droit à une allocation qui est fonction de la disponibilité que l'employeur exige de lui selon l'une des situations suivantes :
- 1° le cadre qui est requis par l'employeur de demeurer en disponibilité continue en raison de responsabilités découlant des fonctions d'administrateur d'établissement de détention reçoit une allocation équivalant à 33,33 % de son traitement horaire au taux simple pour chaque période de 8 heures de disponibilité continue assumée à compter du 1^{er} juillet 2001;
 - 2° le directeur des services à la clientèle ou le directeur des services administratifs qui assume les pouvoirs et les responsabilités de direction d'établissement de détention en vertu d'une délégation prévue au Règlement sur les établissements de détention (R.R.Q., 1981, c. P-26, r.1), et ses modifications, reçoit l'allocation prévue au paragraphe 1°, à compter de la même date ;
 - 3° le cadre qui est requis par l'employeur de demeurer en disponibilité, lors de toute autre situation que celles décrites aux paragraphes 1° et 2°, reçoit une allocation équivalant à la rémunération d'une heure au taux simple pour chaque période de 8 heures de disponibilité.

Le cadre n'a droit qu'à l'une des allocations de disponibilité découlant des situations décrites aux paragraphes 1°, 2° et 3° pour une même période de disponibilité. De plus, il ne peut être accordé, pour une même période donnée et pour un même établissement de détention, qu'une allocation de disponibilité découlant des situations décrites aux paragraphes 1° et 2°.

S.5 - Allocations spéciales

62. Supprimé par le C.T. 196994 du 29 août 2001.

CHAPITRE XI - LES FRAIS REMBOURSABLES

S.1 - Frais à l'occasion d'un déménagement

63. La présente section vise le cadre qui, à la demande du sous-ministre ou de son représentant, fait l'objet d'un changement de lieu de travail impliquant un changement de lieu de résidence ou de domicile.

Par lieu de résidence, il faut entendre l'endroit où habite le cadre sans pour autant y établir son domicile.

Le changement de lieu de résidence constitue un changement de domicile lorsque le cadre habite réellement dans un autre lieu que l'actuel domicile et qu'il en fait son principal établissement, sa demeure légale et officielle.

Le cadre qui répond à une offre d'affectation, de mutation ou de promotion est réputé agir à la demande de l'employeur.

Malgré ce qui précède, les articles 65 à 82.1 ne s'appliquent pas au cadre qui, selon le paragraphe c) de l'article 9 de la « Directive sur les déménagements des fonctionnaires », a conclu avec le sous-ministre ou son représentant une entente à l'effet de renoncer à son droit au remboursement de frais de déménagement en contrepartie d'une indemnité compensatoire.

64. Le cadre doit être avisé de son nouveau lieu de travail au moins 3 mois à l'avance.

Cependant, le sous-ministre ou son représentant ne peut pas exiger que le cadre déménage au cours de l'année scolaire, sauf si celui-ci y consent, lorsque le cadre a un enfant à charge résidant chez lui qui fréquente une maison d'enseignement et qu'il prévoit être accompagné par celui-ci lors de son changement de lieu de résidence ou de domicile.

65. Le cadre peut, après avoir obtenu l'autorisation du sous-ministre ou de son représentant, bénéficier du remboursement des frais et du versement des allocations et indemnités prévues à la présente section. Toute réclamation doit être faite dans un délai de 12 mois à compter de la date du changement de port d'attache impliquant le changement de lieu de résidence ou de domicile ou de la fin d'un stage probatoire.

Le sous-ministre ou son représentant peut toutefois prolonger ce délai dans certaines circonstances qu'il juge exceptionnelles.

- 65.1 Le cadre qui a changé de lieu de résidence par suite d'un changement de lieu de travail, et qui désire convertir ce changement de lieu de résidence en un changement de domicile, conformément à l'article 63, peut bénéficier des allocations et indemnités prévues à la présente section selon les modalités et dans les délais initiaux prévus à l'article 65 lors de son changement de lieu de résidence. Ces allocations et indemnités sont toutefois réduites de celles qui ont été versées lors de son changement de lieu de résidence.

Le présent article ne peut avoir pour effet d'accorder au cadre un avantage qu'il n'aurait pas eu s'il s'était prévalu, lors du changement de lieu de travail, des dispositions relatives au changement de domicile.

s.-s.1 - ABSENCES RÉMUNÉRÉES ET FRAIS DE DÉPLACEMENT

66. Le cadre bénéficie de jours d'absences rémunérées pour se chercher un nouveau domicile ou un nouveau lieu de résidence, pour son déménagement et pour passer un acte de vente, et ce, conformément aux dispositions de l'article 112.
67. Lors de la recherche d'un domicile ou d'un lieu de résidence au nouveau lieu de travail ainsi que lors de la passation d'un acte de vente, l'employeur rembourse les frais de transport et de séjour du cadre, de son conjoint et de son enfant à charge pour la durée de la période d'absences rémunérées accordée à cette fin. Après entente avec le sous-ministre ou son représentant, ces frais peuvent également être remboursés durant les fins de semaine et les jours fériés et chômés, le cas échéant.

Si l'enfant à charge du cadre ne l'accompagne pas, l'employeur rembourse au cadre ses frais de garde. Le remboursement ne peut cependant excéder l'équivalent du maximum des frais de repas auxquels aurait eu droit le cadre pour l'enfant à charge s'il l'avait accompagné.

68. Lors du déménagement, l'employeur rembourse les frais de transport et de séjour du cadre, de son conjoint et de son enfant à charge pour la durée de la période d'absences rémunérées accordée à cette fin. Après entente avec le sous-ministre ou son représentant, ces frais peuvent également être remboursés durant les fins de semaine et les jours fériés et chômés, le cas échéant.

Lorsque le déménagement ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur rembourse les frais de séjour du cadre, de son conjoint et de son enfant à charge, et ce, pour une période ne dépassant pas normalement 2 mois.

69. Lorsqu'il est nécessaire que le cadre se rende à son nouveau lieu de travail avant l'expiration de l'avis prévu à l'article 64, l'employeur rembourse les frais de transport et de séjour engagés par le cadre pour une durée maximale de 3 mois à compter du début de la période prévue à cet avis.
70. Lorsqu'un déménagement est retardé à la demande du sous-ministre ou de son représentant, l'employeur assume les frais de transport du cadre qui rend visite à sa famille.
71. Le sous-ministre ou son représentant peut autoriser une prolongation des périodes prévues au deuxième alinéa de l'article 68 et à l'article 69. Dans ces cas, le cadre doit assumer une partie des dépenses occasionnées par cette prolongation et sa contribution est alors basée sur son coût de vie normal.
72. Le remboursement des frais mentionnés aux articles 67 à 70 s'effectue conformément à la « Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents ».

s.-s.2 - FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

Transport des meubles

73. L'employeur rembourse, sur production de pièces justificatives et conformément à l'annexe 1 de la « Directive sur les déménagements des fonctionnaires », les frais occasionnés par le transport des meubles meublants et effets personnels du cadre, de son conjoint et de ses personnes à charge, y compris l'emballage, le déballage et la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile, à la condition qu'il utilise les services d'une firme de déménagement apparaissant au Guide d'achats du Directeur des achats ou, en l'absence de firme désignée au guide, qu'il fournisse à l'avance au moins 2 estimations détaillées des frais à prévoir.

Toutefois, le présent article ne s'applique pas au cadre qui, selon le paragraphe a) de l'article 9 de la « Directive sur les déménagements des fonctionnaires », a conclu avec le sous-ministre ou son représentant une entente à l'effet de procéder lui-même à son déménagement.

Transport du véhicule personnel et d'une embarcation

74. L'employeur paie le coût de transport du véhicule personnel du cadre et de celui de son conjoint lorsque l'endroit de sa nouvelle demeure est inaccessible par la route. Cependant, l'employeur ne rembourse pas les frais de transport d'une embarcation.

Frais d'entreposage

75. Lorsqu'un déménagement ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur rembourse les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels du cadre, de son conjoint et de ses personnes à charge pour une période ne dépassant pas 3 mois.

Toutefois, dans des circonstances jugées exceptionnelles, le sous-ministre ou son représentant peut prolonger ce délai.

s.-s.3 - DÉPENSES CONNEXES DE DÉMÉNAGEMENT

76. Le cadre déplacé a droit, en compensation des dépenses connexes à son déménagement, à une allocation équivalant à 4 semaines de traitement à moins que l'employeur ne lui fournisse une demeure munie d'installations complètes à son nouveau lieu de travail.

s.-s.4 - FRAIS DE RUPTURE DE BAIL ET D'ANNONCE

77. À la suite de la rupture d'un bail à durée indéterminée, l'employeur paie, s'il y a lieu, au cadre, une compensation égale à la valeur d'un mois de loyer. Si le cadre ou son conjoint doit résilier un bail à durée fixe, l'employeur lui rembourse jusqu'à 3 mois de loyer.

Dans tous les cas, le montant à verser doit avoir été exigé par le propriétaire et le cadre doit produire les pièces justificatives.

Toutefois, dans des circonstances jugées exceptionnelles et sur production de pièces justificatives, le sous-ministre ou son représentant peut, dans le cas d'un bail à durée fixe, prolonger le délai de 3 mois prévu au premier alinéa sans excéder le terme fixé par le bail.

77.1 Les frais raisonnables d'annonce et les honoraires d'un agent immobilier pour la sous-location ou la location, selon le cas, sont à la charge de l'employeur si le cadre choisit de sous-louer ou de louer son lieu de résidence ou domicile d'origine. Le montant d'honoraires d'un agent immobilier ne peut cependant excéder la valeur d'un mois de loyer.

s.-s.5 - FRAIS RELIÉS À LA VENTE ET À L'ACHAT D'UNE DEMEURE

78. Lors de la vente de la demeure au lieu de résidence ou domicile d'origine du cadre dont celui-ci ou son conjoint est propriétaire, l'employeur rembourse les dépenses suivantes, incluant les taxes le cas échéant, sur production des contrats ou pièces justificatives :

- 1° les honoraires d'un agent immobilier, sur production du contrat avec l'agent immobilier, après la passation du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agent;
- 2° les frais réels engagés pour la radiation de l'hypothèque;
- 3° la pénalité prévue au contrat d'hypothèque pour le remboursement anticipé du prêt hypothécaire;
- 4° les frais réels engagés pour l'obtention d'un certificat de localisation;
- 5° les frais d'une évaluation de la valeur marchande de la demeure, effectuée par un évaluateur agréé.

Toutefois, le paragraphe 1° ne s'applique pas au cadre qui, selon le paragraphe b) de l'article 9 de la « Directive sur les déménagements des fonctionnaires », a conclu avec le sous-ministre ou son représentant une entente à l'effet de vendre lui-même sa demeure au lieu de résidence ou domicile d'origine dont celui-ci ou son conjoint est propriétaire.

78.1 Lors de l'achat de la demeure du cadre à son nouveau lieu de travail, l'employeur rembourse les dépenses suivantes du cadre ou de son conjoint, incluant les taxes le cas échéant, sur production des contrats ou pièces justificatives :

- 1° les frais d'actes notariés occasionnés par l'achat de la demeure;
- 2° la taxe municipale sur les mutations immobilières;

- 3° les frais reliés à l'obtention d'une hypothèque, y compris les frais réels engagés pour l'obtention d'un certificat de localisation exigé par l'institution prêteuse;
- 4° les frais d'évaluation ou d'inspection exigés par l'institution prêteuse.
- 78.2 Les dépenses prévues à l'article 78.1 sont remboursables dans l'un ou l'autre des cas suivants :
- 1° si le cadre ou son conjoint est propriétaire de la demeure du cadre au moment où le cadre est avisé de son nouveau lieu de travail;
- 2° si le cadre ou son conjoint était propriétaire de la demeure du cadre avant de loger dans une demeure fournie par l'employeur.
- 78.3 Lorsqu'une demeure vendue ou achetée est partie d'une maison à revenu, le cadre n'a droit aux bénéfices des articles 78, 78.1 et 78.2 que proportionnellement à la valeur de la demeure du cadre ou de son conjoint par rapport à la valeur de cette propriété.

s.-s.6 - FRAIS RELIÉS À LA DEMEURE INVENDUE

79. Si la demeure du cadre déplacé dont lui ou son conjoint est propriétaire n'est pas vendue au moment où il doit assumer un nouvel engagement pour se loger, alors que cette demeure a été mise en vente à un prix raisonnable, l'employeur rembourse, pour une période maximale de 3 mois, les dépenses suivantes sur production de pièces justificatives :
- 1° les taxes municipales et scolaires;
- 2° les intérêts effectifs sur le solde de l'hypothèque de premier rang;
- 3° la prime d'assurance;
-
-

4° les seuls frais de garde de la demeure inoccupée suivants :

- a) les frais d'électricité et de chauffage;
- b) les frais raisonnables nécessaires à l'entretien courant du terrain de la demeure;
- c) les frais raisonnables nécessaires à la surveillance de la demeure lors de circonstances jugées exceptionnelles ou lorsque la compagnie d'assurance l'exige;
- d) les frais communs prévus au contrat de copropriété;

5° les intérêts courus sur un emprunt auprès d'une institution prêteuse, contracté pour l'achat ou la construction de la demeure du cadre à son nouveau lieu de travail. Ces intérêts sont calculés sur un emprunt qui ne peut excéder la différence entre le prix de vente de la demeure nouvellement vendue et le solde de l'hypothèque au moment de la vente.

79.1 Le sous-ministre ou son représentant peut autoriser la prolongation du délai de 3 mois prévu à l'article 79 dans certaines circonstances jugées exceptionnelles. Ce dernier doit toutefois être en mesure de fournir au Secrétariat du Conseil du trésor l'information relative à toute prolongation de délai.

s.-s.7 - AUTRES DISPOSITIONS

80. Dans le cas d'un changement de lieu de travail pour une période définie ne dépassant pas 2 ans, les dispositions des articles 78 à 79.1 ne s'appliquent pas.

Cependant, l'employeur rembourse au cadre, sur présentation du bail, le montant de son nouveau loyer pendant une période maximale de 3 mois si la demeure dont celui-ci ou son conjoint est propriétaire n'est pas louée au moment où il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où il est déplacé.

Toutefois, dans des circonstances jugées exceptionnelles, le sous-ministre ou son représentant peut autoriser la prolongation du délai prévu au deuxième alinéa. Cette prolongation ne peut avoir pour effet de payer des frais pour une période excédant 12 mois à compter du moment où le cadre doit assumer un nouvel engagement pour se loger.

De plus, l'employeur rembourse les frais raisonnables d'annonce, les honoraires d'un agent immobilier et les frais d'au plus 2 déplacements occasionnés par la location de la demeure, sur présentation de pièces justificatives et conformément à la « Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents ». Le montant d'honoraires d'un agent immobilier ne peut cependant excéder l'équivalent d'un mois de loyer.

81. Les dispositions prévues aux articles 78 à 80 ne s'appliquent pas dans le cas de déplacements de cadres exerçant des attributions impliquant des changements de domicile ou de lieu de résidence fréquents requis par le sous-ministre ou son représentant pour des raisons d'efficacité administrative.

Ces dispositions s'appliquent toutefois s'il s'agit d'une première affectation ou mutation à partir d'un emploi n'impliquant pas de changements fréquents de domicile ou de lieu de résidence pour des raisons d'efficacité administrative à un emploi qui implique un changement de domicile ou de lieu de résidence pour lesdites raisons et qui requiert à cette occasion un premier déplacement du cadre concerné.

82. Les dispositions relatives aux absences rémunérées, aux frais de transport et de séjour pour la recherche d'un nouveau domicile ainsi qu'aux dépenses connexes de déménagement ne s'appliquent pas au cadre qui, à la suite d'un nouveau changement de lieu de travail demandé par le sous-ministre ou son représentant, revient résider à son domicile d'origine.

- 82.1 Aux fins de la présente section, la « Directive sur les déménagements des fonctionnaires », à l'exception de l'article 5, s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

S.2 - Les autres frais remboursables

83. Les autres frais remboursables au cadre sont prévus dans les documents suivants :

- 1^o la « Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents »;
- 2^o la « Directive sur le remboursement des frais de déplacement des cadres »;
- 3^o la « Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement à l'extérieur du Québec ».

83.1 Supprimé par le C.T. 196994 du 29 août 2001.

CHAPITRE XII – RÉGIMES D'ASSURANCE

S.1 - Dispositions générales

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

« **traitement** » : le traitement, l'indemnité de réorientation de carrière ainsi que les montants forfaitaires alloués en application de l'article 46.

85. Le cadre est protégé par les « régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic », sous réserve de leurs règles d'admissibilité. Ces régimes comprennent les régimes assurés par le gouvernement du Québec prévus à la section 2 et les régimes assurés auprès d'une compagnie d'assurance.

Les dispositions régissant les régimes suivants, assurés auprès d'une compagnie d'assurance, sont prévues à la « Police maîtresse des régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement » :

- 1^o régimes obligatoires de base :
 - . un régime d'assurance-vie;
 - . un régime d'assurance accident-maladie;
 - . un régime d'assurance-salaire de longue durée;

2° régimes complémentaires :

- . un régime obligatoire d'assurance-salaire de longue durée;
- . un régime facultatif d'assurance-vie additionnelle.

Malgré le premier alinéa, le cadre qui participe au régime d'assurance collective des retraités du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic ou qui reçoit une rente de retraite d'un régime de retraite administré par la CARRA, à l'exception du régime de retraite des élus municipaux, du régime de retraite des maires et des conseillers des municipalités ou du régime de retraite des membres de l'Assemblée nationale, n'est pas protégé par les «régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic». Le traitement de ce cadre est majoré de 6 % afin de compenser l'absence de protection.

86. Le cadre est admis aux « régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic » à l'expiration d'un délai d'un mois après la date de son entrée en fonction, pourvu qu'il soit alors au travail. S'il n'est pas au travail à cette date, il est admis à ces régimes à la date de son retour au travail.

Toutefois, sous réserve des dispositions spécifiques prévues à cet égard à la police maîtresse pour les régimes assurés, le cadre qui occupait antérieurement une fonction auprès d'un employeur des secteurs public et parapublic et qui était admissible à un régime d'assurance collective applicable aux employés de ces secteurs est admis aux régimes d'assurance à la date de son entrée en fonction, pourvu que son emploi antérieur ait pris fin moins de 30 jours avant la date de son entrée en fonction et qu'il fournisse la preuve de son emploi antérieur.

87. Lorsque la durée d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement s'échelonne sur une période de 30 jours et moins, le cadre maintient sa participation aux régimes d'assurance et verse la cotisation qu'il verserait s'il était au travail.

Lorsque la durée d'un congé sans traitement s'échelonne sur une période de plus de 30 jours, ou lors de toute autre absence sans traitement, la participation du cadre au régime uniforme d'assurance-vie est maintenue. De plus, le cadre doit maintenir sa participation au régime obligatoire de base d'assurance accident-maladie en versant sa cotisation et la contribution de l'employeur à ce régime et il peut, s'il en fait la demande à son employeur avant la date du début du congé ou de l'absence, maintenir sa participation à tous les régimes assurés qu'il détenait avant le congé ou l'absence, selon les dispositions prévues à la police maîtresse.

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

Lors d'un congé ou d'une absence sans traitement, le cadre maintient sa participation au régime de rentes de survivants selon les dispositions prévues à cet égard par la Directive concernant le régime de rentes de survivants.

Aux fins du régime d'assurance-salaire de courte durée, toute invalidité totale débutant au cours du congé ou de l'absence sans traitement est présumée débuter à la date de la fin du congé ou de l'absence.

88. Le cadre qui a réussi le stage probatoire et qui se voit attribuer un nouveau classement dans une autre classification que celles du personnel d'encadrement conserve les régimes d'assurance qui lui sont applicables en vertu du présent chapitre, à l'exception du régime prévu à l'article 96.30, si ce nouveau classement résulte d'une réorientation de carrière, d'une rétrogradation, de l'attribution d'un nouveau classement résultant du processus de gestion des cadres en transition de carrière ou d'une invalidité.
(en vigueur le 2018-04-10)

88.1 Supprimé le 2002-05-13 par le C.T. 198201.

- 88.2 Le cadre qui participe au RRAPSC a droit à un congé avec traitement dont la durée correspond à 0,83 % du nombre de jours auquel il a eu droit à son traitement, à titre de cadre, pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre d'une même année, sans dépasser 2 jours par année.

Lorsque le calcul du nombre de jours de congé donne une fraction de journée, cette fraction est arrondie à une demi-journée si elle est égale ou supérieure à 0,25 et à une journée si elle est égale ou supérieure à 0,75.

Ce congé est utilisé, après entente avec le sous-ministre ou est remplacé par un montant forfaitaire payable avant le 31 mars suivant l'année d'acquisition. Dans ce cas, pour chaque jour de congé non utilisé, le montant forfaitaire correspond à 0,415 % du traitement reçu au cours de l'année d'acquisition, à titre de cadre, ou du traitement que le cadre aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.

En cas de décès, l'employeur verse un montant équivalant à la valeur des jours de congé acquis mais non utilisés, sans dépasser 4 jours.

- 88.3 L'article 88.2 s'applique au fonctionnaire visé à l'article 88 s'il participe à un régime de retraite autre que le Régime de retraite du personnel d'encadrement ou le Régime de retraite de l'administration supérieure (RRAS).

Dans ce cas, l'article 88.2 s'applique à compter de la date à laquelle le fonctionnaire devient visé par l'article 88, si celle-ci est postérieure au 31 décembre 1999, et il continue de s'appliquer pour toute période au cours de laquelle le fonctionnaire demeure visé par les régimes d'assurance prévus au présent chapitre.

89. Le cadre à qui est attribué un nouveau classement, après les 104 premières semaines d'invalidité totale, maintient sa déclaration d'aptitudes ou sa qualification.

S.2 - Régimes assurés par le Gouvernement du Québec

s.-s.1 - RÉGIME UNIFORME D'ASSURANCE-VIE

90. Le cadre bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 6 400 \$ payable à sa succession.
91. La participation d'un cadre au régime uniforme d'assurance-vie prend fin à la première des dates suivantes :
- 1° la date à laquelle il cesse d'être assujéti au présent chapitre;
 - 2° la date de la prise de retraite.

s.-s.2 - RÉGIME D'ASSURANCE-SALAIRE DE COURTE DURÉE

92. Le régime d'assurance-salaire de courte durée couvre la période des 104 premières semaines d'invalidité totale.
93. Pendant la première semaine d'invalidité totale, le cadre reçoit le traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail.
94. À compter de la deuxième semaine d'invalidité totale, et jusqu'à concurrence de 26 semaines du début de cette invalidité, le cadre reçoit une prestation d'assurance-salaire de courte durée égale à 80 % du traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail.
95. À compter de la vingt-septième semaine d'invalidité totale, et jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de cette invalidité, le cadre reçoit une prestation d'assurance-salaire de courte durée égale à 70 % du traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail.
96. Aux fins du régime d'assurance-salaire de courte durée, une invalidité totale est un état d'incapacité qui résulte d'une maladie, d'un accident, de complications graves d'une grossesse ou d'une intervention chirurgicale reliée directement à la planification des naissances qui exige des soins médicaux et qui rend le cadre totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

- 96.1 Aux fins du régime d'assurance-salaire de courte durée, une période d'invalidité totale est une période continue d'invalidité totale ou une suite de périodes successives d'invalidité totale résultant d'une même maladie ou d'un même accident, séparées par une période de moins de 15 jours ouvrables effectivement travaillés à temps complet. Le calcul de la période de 15 jours ouvrables ne comprend pas les vacances, les jours fériés, les congés sans traitement, les congés dans le cadre des droits parentaux ou toute autre absence qu'elle soit rémunérée ou non.

À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organes sans rétribution, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité totale, la période d'invalidité totale qui résulte d'une maladie ou d'une blessure qui a été causée volontairement par le cadre, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de service dans les forces armées ou de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou à des actes criminels ou une période d'invalidité au cours de laquelle le cadre refuse ou néglige les traitements ou les soins médicaux prescrits par son médecin. Cependant, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, la période pendant laquelle le cadre reçoit des traitements ou des soins médicaux en vue de sa réhabilitation est reconnue comme une période d'invalidité totale.

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

Sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent, le cadre qui ne se présente pas à l'examen médical auquel il est tenu de se soumettre en vertu de la présente sous-section rembourse à l'employeur les honoraires du médecin désigné par ce dernier.

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

- 96.3 Le cadre qui bénéficie d'une prestation d'invalidité payable par un organisme public, en vertu d'un régime de retraite ou de lois telles que la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la Loi sur l'assurance automobile, la Loi d'indemnisation des victimes d'actes criminels, la Loi sur le civisme ou la Loi sur le régime de rentes du Québec, doit en aviser son employeur sans délai.

Dans ce cas, le traitement ou la prestation d'assurance-salaire de courte durée à verser est calculé de la façon suivante : le traitement net ou la prestation nette est réduit du montant initial de la prestation d'invalidité, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de l'indexation et ramené à un montant brut imposable qui constitue le traitement ou la prestation à verser.

Aux fins du présent article, le traitement net ou la prestation nette correspond au traitement brut ou à la prestation brute réduit des impôts provincial et fédéral, des cotisations au Régime de rentes du Québec et à l'assurance-chômage; le traitement brut est également réduit des cotisations aux régimes d'assurance et de retraite.

- 96.4 Le cadre qui reçoit une prestation d'assurance-salaire de courte durée peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de retour progressif pourvu que, pendant cette période, il accomplisse les fonctions reliées à l'emploi qu'il occupait avant son invalidité totale ou à tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

Pendant cette période, le cadre est considéré en invalidité totale mais, pour le temps travaillé, il reçoit son traitement et, le cas échéant, les primes, les allocations, les indemnités ou les montants forfaitaires et il accumule des vacances et du service continu.

Malgré le deuxième alinéa, le cadre peut, après entente avec l'employeur, prendre des vacances pour une durée maximale de 5 jours ouvrables consécutifs au cours de sa période de retour progressif. Ces jours de vacances sont déduits de la réserve de vacances du cadre.

La période de retour progressif incluant, le cas échéant, les jours de vacances prévus au troisième alinéa n'excède normalement pas 6 mois consécutifs et ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'invalidité totale au-delà de 104 semaines.

- 96.5 Le cadre invalide maintient sa participation aux régimes d'assurance et au régime de retraite auquel il est assujéti.

Toutefois, à compter de la deuxième semaine d'invalidité totale, le cadre qui reçoit une prestation d'assurance-salaire bénéficie de l'exonération de ses cotisations aux régimes assurés et au régime de retraite auquel il est assujéti, lorsque ce dernier le prévoit.

- 96.5.1 Aux fins du calcul des vacances, l'absence pour invalidité d'une durée de 6 mois cumulatifs ou moins comprise entre le 1^{er} avril d'une année et le 31 mars de l'année suivante ainsi que l'absence en raison d'une lésion professionnelle sont considérées comme des absences avec traitement, et ce, pour 2 années consécutives à compter du début de l'absence.

- 96.6 La participation du cadre au régime d'assurance-salaire de courte durée et le droit aux prestations prennent fin à la première des dates suivantes :

- 1° la date à laquelle il cesse d'être assujéti au présent chapitre;
- 2° la date du début de l'utilisation de la banque de congés de préretraite servant à compenser entièrement la prestation de travail prévue à l'entente de retraite progressive et qui précède immédiatement la prise de la retraite, si le cadre peut se prévaloir d'une retraite progressive;

3° la date du début de son congé de préretraite totale;

4° la date de sa prise de retraite.

s.-s.3 - RÉGIME DE RENTES DE SURVIVANTS

96.7 Le cadre bénéficie du régime de rentes de survivants prévu à la « Directive concernant le régime de rentes de survivants ».

S.3 - Régimes assurés auprès d'une compagnie d'assurance

96.8 Dans la présente section, on entend par :

« **emploi** » : un emploi à temps plein que le cadre est considéré raisonnablement apte à occuper compte tenu de son éducation, de son entraînement et de son expérience; cet emploi peut être un emploi d'encadrement ou un emploi équivalant à celui occupé avant sa nomination ou sa promotion à un emploi d'encadrement, un emploi de professionnel, de technicien ou d'agent de services correctionnels;

« **invalidité totale** » : l'invalidité totale au sens du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée;

« **prestation** » : la prestation que le cadre aurait autrement reçue s'il avait été admissible au régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée.

96.9 Supprimé.

96.10 L'employeur ne peut congédier un cadre qui reçoit une prestation en vertu du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée pour le motif qu'il est totalement invalide.

96.11 Un comité est formé afin d'analyser, à la demande de l'une des parties, tout problème particulier de retour au travail et pour intervenir auprès de l'employeur, du cadre et de l'assureur en suggérant des solutions appropriées aux intervenants, notamment dans les cas de retour au travail pouvant impliquer l'utilisation temporaire des services du cadre ou son déménagement. Ce comité est composé d'un représentant du Secrétariat du Conseil du trésor, d'un représentant de l'alliance et d'un représentant du ministère. Le comité peut s'adjoindre des personnes-ressources, s'il y a lieu.

96.12 Lorsque l'employeur reçoit un avis de l'assureur à l'effet que le cadre ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale et que le versement d'une prestation sera interrompu ou refusé, il peut soumettre au Tribunal d'arbitrage médical le désaccord l'opposant à l'assureur afin d'établir si le cadre satisfait à cette définition, et ce, conformément à la convention d'arbitrage convenue avec l'assureur et à la condition que le cadre consente à ce que le désaccord soit soumis au tribunal pour décision finale. Ce désaccord peut être soumis au tribunal directement ou après que l'employeur ait fait subir, à ses frais, un examen médical au cadre.

Le désaccord du cadre avec la décision de l'assureur à l'effet qu'il ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale peut être soumis au tribunal par le cadre aux conditions prévues à la convention d'arbitrage. Dans ce cas, l'employeur n'assume aucun frais.

96.13 L'employeur verse au cadre un traitement égal à la prestation, pour la période débutant à la date d'interruption ou de prise d'effet du refus du versement de cette prestation et se terminant à la date de la décision du Tribunal d'arbitrage médical, si les conditions suivantes sont remplies :

- 1° le cadre a adhéré à la convention d'arbitrage conclue avec l'assureur;
- 2° le désaccord entre l'employeur et l'assureur ou entre le cadre et l'assureur a été soumis au tribunal pour décision finale, conformément à la convention d'arbitrage convenue avec l'assureur.

96.14 Lorsque le Tribunal d'arbitrage médical confirme que le cadre ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale, le versement des contributions et cotisations aux régimes d'assurance et de retraite s'effectue rétroactivement à la date d'interruption ou de prise d'effet du refus du versement de la prestation et l'employeur continue de lui verser un traitement égal à la prestation, jusqu'à ce qu'il lui offre un emploi. Si le désaccord a été soumis au tribunal par le cadre, ce dernier doit rembourser à l'employeur le traitement qui lui a été versé.

Lorsque le tribunal confirme l'invalidité totale du cadre, l'employeur poursuit le versement du traitement égal à la prestation jusqu'à la date du versement de la prestation par l'assureur. L'assureur rembourse à l'employeur les montants qu'il a versés et celui-ci rembourse au cadre, le cas échéant, les frais d'arbitrage et d'examen médical assumés.

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

Si le cadre est également d'accord avec cette décision, les dispositions prévues pendant la période d'attente d'un emploi ou lors de l'acceptation d'un emploi deviennent applicables.

- 96.16 Le cadre qui accepte l'emploi offert par l'employeur en vertu des dispositions prévues à la présente section se voit attribuer le classement de l'emploi. Le traitement déterminé lors de l'attribution de ce nouveau classement pour cause d'invalidité ne peut excéder le maximum de l'échelle de traitement de l'emploi.

Les cotisations et contributions aux régimes d'assurance et de retraite sont établies sur la base du nouveau traitement.

- 96.17 Lorsque l'employeur et le cadre sont d'accord avec la décision de l'assureur à l'effet que le cadre ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale ou à compter de la date de la décision du Tribunal d'arbitrage médical à cet effet, le cadre reçoit, pendant la période d'attente d'un emploi, un traitement égal à la prestation et ce traitement évolue selon les règles de rémunération applicables. Les cotisations et contributions aux régimes d'assurance et de retraite sont établies sur la base de ce traitement.

L'employeur peut utiliser temporairement les services du cadre pendant cette période. Dans ce cas, le cadre accumule des vacances et du service continu pendant le temps travaillé.

- 96.18 Le cadre qui ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale après les 104 premières semaines du début de l'invalidité ne peut refuser, sous peine de congédiement, un emploi qui lui est offert dans un ministère ou un organisme, sauf pendant la période où il a soumis au Tribunal d'arbitrage médical son désaccord avec l'assureur. Avant de procéder au congédiement, l'employeur fait parvenir un avis écrit de 15 jours au cadre avec copie aux membres du comité.

Pendant, ce délai, le comité peut intervenir conformément à l'article 96.11.

- 96.19 Le versement au cadre du traitement égal à la prestation, selon les dispositions prévues à la présente section, ne peut dépasser la date de terminaison de la prestation prévue à la police maîtresse.

S.4 – Réadaptation

96.20 Le cadre est admissible à la réadaptation prévue à la police maîtresse s'il répond aux critères d'admissibilité suivants :

- 1° l'invalidité totale a débuté après le 31 mars 1994 et le cadre est totalement invalide depuis 6 mois et plus;
- 2° l'invalidité totale a débuté plus de 2 ans avant la première des dates suivantes :
 - a) son soixante-cinquième anniversaire de naissance;
 - b) la première date à laquelle il devient admissible à :
 - i) une pension de retraite sans réduction actuarielle calculée avec 35 années de service créditées au sens des régimes de retraite RRPE, RREGOP, RRE, RRF et RRAS ou 32 années de service créditées au sens du RRAPSC; ou
 - ii) une pension de retraite réduite actuariellement dont le montant correspondrait à celui d'une pension de retraite sans réduction actuarielle calculée avec 35 années de service créditées au sens des régimes de retraite RRPE, RREGOP, RRE, RRF et RRAS ou 32 années de service créditées au sens du RRAPSC.

96.21 Le cadre n'est toutefois pas admissible à la réadaptation dans les circonstances suivantes :

- 1° le médecin traitant ou l'assureur confirme que le retour au travail peut être effectué sans réadaptation; ou
- 2° l'assureur confirme qu'il n'y aura pas de retour au travail; ou
- 3° l'assureur confirme que le cadre n'est pas apte à la réadaptation.

96.22 Le cadre à qui l'employeur offre par écrit un emploi de réadaptation doit aviser son employeur par écrit de son acceptation ou de son refus de cet emploi, et ce, que la réadaptation commence avant ou après la fin des 104 premières semaines d'invalidité. Cet emploi doit être à temps plein.

96.23 La période d'essai prévue au plan de réadaptation approuvé par l'assureur, pendant laquelle le cadre peut occuper un emploi de réadaptation, ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'invalidité totale après 104 semaines.

- 96.24 Le cadre dont la réadaptation s'effectue au cours des 104 premières semaines d'invalidité est considéré en invalidité totale pendant cette période et il reçoit, pour le temps travaillé dans un emploi de réadaptation, une prestation d'assurance-salaire de courte durée égale à 90% du traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail dans son emploi et, pour le temps non travaillé ou la période d'attente d'un emploi de réadaptation, le cas échéant, une prestation égale à 70% de ce traitement.

Cette prestation est assujettie aux dispositions relatives à l'exonération des cotisations aux régimes d'assurance et de retraite ainsi qu'aux dispositions concernant la coordination de la prestation, selon les conditions et modalités prévues à la section 2.

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

- 96.25 Le cadre dont la réadaptation s'effectue partiellement après la cent quatrième semaine d'invalidité totale bénéficie des dispositions prévues pour les 104 premières semaines d'invalidité, et ce, jusqu'à la fin de cette période.

À compter de la cent cinquième semaine, et ce, jusqu'à la fin de la réadaptation, le cadre reçoit, pour le temps travaillé, le traitement de l'emploi de réadaptation qu'il aurait reçu s'il avait été classé dans cet emploi, et ce, sans qu'il soit inférieur à la prestation du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée et, pour le temps non travaillé, un traitement égal à cette prestation. Par ailleurs, le cadre dont la réadaptation s'effectue dans son emploi reçoit son traitement, pour le temps travaillé, et un traitement égal à la prestation du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée, pour le temps non travaillé.

- 96.26 Le cadre dont la réadaptation s'effectue totalement après la cent quatrième semaine d'invalidité totale reçoit, pour le temps travaillé, le traitement de l'emploi de réadaptation qu'il aurait reçu s'il avait été classé dans cet emploi, et ce, sans qu'il soit inférieur à la prestation du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée.

- 96.26.1 Malgré qu'il soit déjà considéré en invalidité totale, le cadre qui doit s'absenter de nouveau du travail pour une invalidité totale résultant d'une même maladie ou d'un même accident, avant la fin des 104 premières semaines d'invalidité mais après avoir réussi la réadaptation, est considéré subir une récurrence de cette invalidité.

Dans ce cas, le cadre continue de recevoir une prestation égale à 90% du traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail dans son emploi, jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de l'invalidité et la disposition prévue au deuxième alinéa de l'article 96.24 s'applique.

- 96.26.2 Lorsqu'une nouvelle invalidité totale débute avant la fin des 104 premières semaines de la première invalidité mais après avoir réussi la réadaptation, le cadre est considéré totalement invalide sur l'emploi qu'il occupe au début de cette nouvelle invalidité. Toutefois, le cadre continue de recevoir une prestation égale à 90% du traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail dans l'emploi qu'il occupait au début de la première invalidité, jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de la première invalidité totale et la disposition prévue au deuxième alinéa de l'article 96.24 s'applique.

À la fin des 104 premières semaines de la première invalidité totale, le cadre dont la réadaptation s'est effectuée dans un emploi de réadaptation se voit attribuer un nouveau classement, conformément à l'article 96.29.

À compter de la date d'attribution de ce nouveau classement, les dispositions prévues à la sous-section 2 de la section 2 s'appliquent, jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de cette nouvelle invalidité, sur le traitement déterminé au moment de l'attribution du nouveau classement.

- 96.27 Le cadre accumule des vacances et du service continu pendant le temps travaillé dans son emploi ou dans un emploi de réadaptation.
- 96.28 La période de formation ou de développement du cadre prévue au plan de réadaptation approuvé par l'assureur est considérée comme du temps travaillé.
- 96.29 Le cadre se voit attribuer le classement de l'emploi de réadaptation à la fin de la cent quatrième semaine d'invalidité ou, le cas échéant, à la fin de la réadaptation si celle-ci se termine après la cent quatrième semaine, et le traitement déterminé lors de l'attribution de ce nouveau classement pour cause d'invalidité ne peut excéder le maximum de l'échelle de traitement de l'emploi

Les cotisations et contributions aux régimes d'assurance et de retraite sont établies sur la base de ce traitement.

S.5 - Autre régime d'assurance

- 96.30 Lorsque le cadre décède des suites d'un accident survenu à cause et dans l'exercice des fonctions découlant de son statut d'agent de la paix, l'employeur verse à ses ayants cause un montant d'assurance-vie de 100 000 \$. Le montant de cette assurance n'est pas versé si le cadre décède des suites d'un accident dû à sa faute lourde.

S.6- Réserve de congés de maladie du cadre régi par les dispositions du régime de retraite des agents de la paix en services correctionnels (RRAPSC)

- 96.31 La présente section s'applique au cadre régi par les dispositions du Régime de retraite des agents de la paix en services correctionnels (RRAPSC).
- 96.32 Le cadre peut disposer de sa réserve de congés de maladie selon les modalités prévues à la présente section.

La valeur de ces congés de maladie est établie sur la base du traitement du cadre au moment de leur utilisation. Si le cadre est totalement invalide au moment de leur utilisation, le traitement correspond au traitement à la fin des 104 premières semaines d'invalidité totale, ajusté au 1^{er} janvier de chaque année selon les mêmes modalités que la prestation du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée.

96.32.1 Le cadre peut utiliser, sous forme de congé avec traitement, les jours de congés de maladie apparaissant à sa réserve, après entente avec le sous-ministre et à la condition d'avoir utilisé préalablement la totalité de ses jours de vacances.

Aux fins du premier alinéa, les jours de congés de maladie ainsi convertis sont utilisés selon les mêmes modalités et dans les mêmes circonstances que les jours de vacances.

96.33 Lors de la cessation d'emploi du cadre, l'employeur paie au cadre ou à ses ayants cause, le cas échéant, un montant équivalant à la moitié de sa réserve de congés de maladie. Le montant de ce paiement ne peut dépasser 66 jours de traitement.

96.34 Le cadre qui opte pour une retraite peut aussi choisir :

1° un congé de préretraite totale d'une durée égale à la totalité ou à une partie de sa réserve de congés de maladie;

2° un congé de préretraite graduelle permettant au cadre d'utiliser, après entente avec le sous-ministre ou son représentant, la totalité ou une partie de sa réserve de congés de maladie pour réduire sa semaine de travail à une durée non inférieure à l'équivalent de 2 jours, et ce, pendant la période précédant immédiatement la prise de la retraite.

Les jours de congés de maladie inutilisés selon le présent article sont payés au moment de la prise de retraite, selon les dispositions de l'article 96.33.

Le régime d'assurance-salaire de courte durée s'applique au cadre sur la base du temps résiduel normalement travaillé après application de l'entente de préretraite graduelle conclue en vertu du présent article.

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

96.34.1 Lorsqu'un cadre a officiellement demandé de bénéficier d'un congé de préretraite totale, conformément au paragraphe 1° du premier alinéa de l'article 96.34, le sous-ministre ou son représentant peut, s'il juge que sa présence au travail est nécessaire aux fins du transfert de son expertise, conclure une entente écrite avec le cadre afin de prévoir le paiement de la totalité ou d'une partie des jours de congés de maladie à sa réserve, en contrepartie de son acceptation de demeurer ou de revenir au travail durant son congé de préretraite totale.

Aux fins du présent article, les conditions et modalités suivantes s'appliquent :

1° le nombre de jours de congés de préretraite totale durant lesquels le cadre fournit sa prestation de travail doit être supérieur à 22 jours ouvrables;

2° les conditions de travail applicables sont celles d'un cadre en congé de préretraite totale. Toutefois :

- a) la réserve de jours de congés de maladie du cadre n'est pas réduite pour les jours effectivement travaillés;
 - b) le nombre de jours de congés de maladie du cadre à payer correspond au nombre de jours effectivement travaillés au cours de la période d'application de l'entente. Le cadre reçoit en paiement de ces jours une indemnité calculée sur la base du traitement qui lui est applicable à la date de son départ à la retraite;
- 3° le sous-ministre ou son représentant ou le cadre peut mettre fin à l'entente en donnant un avis d'une semaine.
- 96.35 Le cadre qui reçoit une prestation du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée peut choisir de prendre un congé de préretraite totale en lieu et place de cette prestation, sans toutefois que cette préretraite totale n'excède la date de terminaison de la prestation de ce régime qui lui aurait autrement été applicable.
- 96.36 Après entente avec le sous-ministre ou son représentant sur le temps travaillé et l'aménagement de la semaine de travail, le cadre qui opte pour une retraite graduelle a droit au paiement de sa réserve de congés de maladie immédiatement avant le début de sa retraite graduelle, selon les dispositions prévues à l'article 96.33.

S.7- Dispositions particulières

- 96.37 Dans le cas d'une promotion, le cadre qui ne réussit pas le stage probatoire est réinscrit à partir de la date de la fin de ce stage, sans preuve d'assurabilité pour des bénéficiaires identiques, au régime d'assurance applicable pour son corps d'emploi d'origine, et ce, dans la mesure où ce régime prévoit de tels bénéficiaires.
- 96.38 Le cadre qui n'a pas réussi le stage probatoire et qui est totalement invalide à la fin de ce stage demeure couvert par les régimes d'assurance applicables en vertu du présent chapitre jusqu'à la fin de son invalidité totale, après quoi les dispositions de l'article 96.37 doivent s'appliquer.
- 96.39 En cas de congédiement contesté par appel devant la Commission de la fonction publique, le cadre maintient sa participation au régime uniforme d'assurance-vie. De plus, il doit maintenir sa participation au régime obligatoire de base d'accident-maladie en versant sa cotisation et la contribution de l'employeur à ce régime et il peut, s'il le désire, maintenir sa participation aux régimes assurés, jusqu'à la date de la décision de la Commission ou d'un règlement intervenu entre les parties, pour autant qu'une demande écrite en ce sens soit transmise à l'assureur selon les dispositions prévues à la police maîtresse. Le cadre qui maintient sa participation aux régimes assurés maintient également sa participation au régime de rentes de survivants selon les dispositions prévues pour ce régime.

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

96.40 Les dispositions relatives au maintien de la déclaration d'aptitudes ou de la qualification, au niveau des prestations, à la définition d'une période d'invalidité totale, à la définition de l'invalidité totale ainsi que celles prévues à la section 3, ne s'appliquent pas au cadre totalement invalide au 31 mars 1994. Ce cadre demeure assujéti aux dispositions qui lui étaient applicables à cet égard au début de son invalidité totale, et ce, jusqu'à la fin de cette invalidité totale.

Si ce cadre était classé dans l'une des classifications du personnel d'encadrement au 31 mars 1994, l'employeur ne peut le congédier pour le motif qu'il est totalement invalide. De plus, si l'employeur est d'accord avec la décision de l'assureur à l'effet qu'il ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale, il offre au cadre un emploi de sa classe d'emploi ou d'une classe d'emploi équivalente. Si aucun emploi n'est disponible, ce cadre est considéré en surplus.

96.41 Le cadre dont l'invalidité totale a débuté après le 31 mars 1994 et qui effectue un retour au travail peut se prévaloir des dispositions du régime complémentaire obligatoire d'assurance-salaire de longue durée s'il satisfait aux conditions prévues à la police maîtresse.

96.42 Le cadre visé au troisième alinéa de l'article 85 qui, le 30 avril 2009, est protégé par les «régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic» a droit au maintien de cette protection pour une période maximale de 90 jours, calculée à compter de cette date. À l'expiration de la période pour laquelle la protection est maintenue, conformément à cette disposition, ce cadre n'est plus protégé par ces régimes d'assurance et son traitement est alors majoré de 6 %.

Toutefois, le premier alinéa ne s'applique pas au cadre qui, le 1er mai 2009, est totalement invalide. Ce cadre continue d'être protégé par les «régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic» jusqu'à la date de fin de ses prestations d'assurance-salaire ou jusqu'à la date de terminaison de celles-ci, tel que prévu au présent chapitre ou à la police maîtresse. À compter de cette date de fin ou de terminaison, ce cadre n'est plus protégé par ces régimes d'assurance et son traitement est alors majoré de 6 %.

96.43 Le cadre visé à l'article 96.42 qui, le 23 novembre 2010, reçoit la majoration de traitement de 6 %, peut, malgré le troisième alinéa de l'article 85, être à nouveau protégé par les régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic auxquels il participait le 30 avril 2009, si :

- le 23 novembre 2010, il occupe toujours l'emploi qu'il occupait le 30 avril 2009 ou, s'il n'occupe plus cet emploi, il occupe dans le même ministère ou organisme un autre emploi d'encadrement, sans qu'il y ait eu interruption de service;
- il en fait la demande au Secrétariat du Conseil du trésor au plus tard le 7 janvier 2011.

Doit être joint à la demande, l'acte de nomination ou de titularisation concernant l'emploi occupé le 23 novembre 2010.

Le cas échéant, le cadre est à nouveau protégé par les régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic au plus tard le 21 février 2011 et n'a plus droit, à compter de la date à laquelle il est à nouveau protégé, à la majoration de traitement de 6 %.

CHAPITRE XII.I – RÉGIMES DE RETRAITE

S.1 - Disposition générale

Régime de retraite des agents de la paix en services correctionnels (RRAPSC)

97. Sous réserve de la section 2, un cadre est régi par les dispositions du Régime de retraite des agents de la paix en services correctionnels (RRAPSC).

S.2 - Dispositions transitoires

Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) et Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE)

s.-s.1- CHAMP D'APPLICATION

- 97.1 La présente section s'applique au cadre en fonction le 31 décembre 1991, qui a choisi de continuer sa participation au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) ou au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE) avant le 1^{er} janvier 1993 et qui est visé par la présente directive ou la « Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des cadres oeuvrant en établissement de détention à titre d'agents de la paix à l'exclusion des directeurs des établissements de détention » au moment où il effectue ce choix.

s.-s.2- BANQUE DE CONGÉS DE PRÉRETRAITE

- 97.2 Dans la présente sous-section, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

« **traitement** » : le traitement, l'indemnité de réorientation de carrière ainsi que les montants forfaitaires alloués en application de l'article 46.

- 97.3 Le cadre peut se constituer une banque de congés de préretraite à même les crédits de congés de maladie et les jours de vacances non utilisés, selon les modalités prévues à la présente sous-section.

- 97.4 Au 31 mars de chaque année, le cadre peut reporter, à sa demande, à sa banque de congés de préretraite, des jours de vacances non utilisés qui avaient été attribués au 1^{er} avril de l'année précédente.

Le nombre de jours de vacances qui peut être reporté est égal au nombre de jours auquel le cadre a droit en vertu de l'article 98, en excédent de 15, sans toutefois être supérieur à 10 jours par année.

97.5 Le cadre peut disposer de ces crédits de congés de maladie et de ces jours de vacances, selon les modalités prévues à la présente sous-section.

La valeur de ces congés de maladie et de ces jours de vacances est établie sur la base du traitement du cadre au moment de leur utilisation.

Si le cadre est totalement invalide au moment de leur utilisation, le traitement correspond au traitement à la fin des 104 premières semaines d'invalidité totale, ajusté au 1^{er} janvier de chaque année selon les mêmes modalités que la prestation du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée.

Sous réserve du paiement prévu à la présente sous-section, le cadre est réputé épuiser ses crédits de congés de maladie de façon prioritaire à ses jours de vacances.

97.5.1 Le cadre peut utiliser, sous forme de congé avec traitement, les jours de congés de maladie apparaissant à sa réserve, après entente avec le sous-ministre et à la condition d'avoir utilisé préalablement la totalité de ses jours de vacances.

Aux fins du premier alinéa, les jours de congés de maladie ainsi convertis sont utilisés selon les mêmes modalités et dans les mêmes circonstances que les jours de vacances.

97.6 Lors de la cessation d'emploi du cadre, l'employeur paie au cadre ou à ses ayants cause, le cas échéant, un montant équivalant à la moitié de ses crédits de congés de maladie. Le montant de ce paiement ne peut dépasser 66 jours de traitement.

Sous réserve de l'application de l'article 100, l'employeur verse une indemnité équivalant au solde des jours de vacances accumulés par le cadre à sa banque de congés de préretraite.

97.7 Le cadre qui opte pour une retraite peut aussi choisir :

- 1° un congé de préretraite totale d'une durée égale à la totalité ou à une partie de sa banque de congés de préretraite;
- 2° un congé de préretraite graduelle permettant au cadre d'utiliser, après entente avec le sous-ministre ou son représentant, la totalité ou une partie de sa banque de congés de préretraite pour réduire sa semaine de travail à une durée non inférieure à l'équivalent de 2 jours, et ce, pendant la période précédant immédiatement la prise de la retraite;
- 3° un congé pour compenser en tout ou en partie le temps travaillé prévu à une entente de retraite progressive; normalement ce congé précède immédiatement la retraite, sauf si l'entente prévoit des modalités différentes.

Les jours de congés de maladie inutilisés selon le présent article sont payés au moment de la prise de retraite, selon les dispositions de l'article 97.6.

Le régime d'assurance-salaire de courte durée s'applique au cadre sur la base du temps résiduel normalement travaillé après application des ententes de préretraite graduelle ou de retraite progressive et de congé compensatoire conclues en vertu du présent article.

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

97.7.1 Lorsqu'un cadre a officiellement demandé de bénéficier d'un congé de préretraite totale, conformément au paragraphe 1° du premier alinéa de l'article 97.7, le sous-ministre ou son représentant peut, s'il juge que sa présence au travail est nécessaire aux fins du transfert de son expertise, conclure une entente écrite avec ce cadre afin de prévoir le paiement de la totalité ou d'une partie des jours de congés de maladie à sa banque, en contrepartie de son acceptation de demeurer ou de revenir au travail durant son congé de préretraite totale.

Aux fins du présent article, les conditions et modalités suivantes s'appliquent :

- 1° le nombre de jours de congés de préretraite totale durant lesquels le cadre fournit sa prestation de travail doit être supérieur à 22 jours ouvrables;
- 2° les conditions de travail applicables sont celles d'un cadre en congé de préretraite totale. Toutefois :
 - a) la banque de congés de préretraite du cadre n'est pas réduite pour les jours effectivement travaillés;
 - b) le nombre de jours de congés de préretraite du cadre à payer correspond au nombre de jours effectivement travaillés au cours de la période d'application de l'entente. Le cadre reçoit en paiement de ces jours une indemnité calculée sur la base du traitement qui lui est applicable à la date de son départ à la retraite;
- 3° le sous-ministre ou son représentant ou le cadre peut mettre fin à l'entente en donnant un avis d'une semaine.

97.8 Le cadre qui reçoit une prestation du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée peut choisir de prendre un congé de préretraite totale en lieu et place de cette prestation, sans toutefois que cette préretraite totale n'excède la date de terminaison de la prestation de ce régime qui lui aurait autrement été applicable.

97.9 Après entente avec le sous-ministre ou son représentant sur le temps travaillé et l'aménagement de la semaine de travail, le cadre qui opte pour une retraite graduelle a droit au paiement de ses crédits de congés de maladie immédiatement avant le début de sa retraite graduelle, selon les dispositions du premier alinéa de l'article 97.6.

Le cadre peut également utiliser les jours de vacances accumulés à sa banque de congés de préretraite pour se dispenser en tout ou en partie de sa prestation de travail prévue à l'entente.

97.10 Lorsqu'un régime de retraite le prévoit, les jours de congés de maladie accumulés peuvent être utilisés à 100% de leur valeur pour le rachat d'années non contribuées à un régime de retraite.

97.11 à 97.13 Supprimés.

s.-s.3- MOUVEMENTS DE PERSONNEL

97.14 Les dispositions prévues à la présente section continuent de s'appliquer lors de la réorientation de carrière, de la rétrogradation ou de l'attribution d'un nouveau classement attribué en application de l'article 101 de la Loi sur la Fonction publique (L.R.Q., c. F-3.1.1) d'un cadre à la classe d'emplois de la classification d'agent de services correctionnels.

97.15 Les dispositions prévues à la présente section cessent de s'appliquer lors de la promotion, du reclassement, de la réorientation de carrière, de la rétrogradation ou de l'attribution d'un nouveau classement en application de l'article 101 de la Loi sur la

Fonction publique (L.R.Q. c. F-3.1.1) d'un cadre à une classe d'emplois de l'une des classifications suivantes :

- une classification du personnel d'encadrement, si le cadre cesse d'être visé par la présente directive ou par la « Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des cadres oeuvrant en établissement de détention à titre d'agents de la paix à l'exclusion des directeurs des établissements de détention » ou;
- une classification autre que celle des agents des services correctionnels.

La banque de congés de préretraite est annulée et ses 2 composantes, les crédits de congés de maladie accumulés ainsi que les jours de vacances accumulés, deviennent régies par les dispositions respectives des conditions de travail qui deviennent applicables au fonctionnaire.

CHAPITRE XIII – VACANCES ANNUELLES

98. Sous réserve de l'article 99, le cadre a droit, au cours des 12 mois qui suivent le 31 mars de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée comme suit :

Service continu jusqu'au 31 mars	Accumulation de crédits de vacances du 1 ^{er} avril au 31 mars (jours ouvrables)
Moins de 1 an	1 2/3 jour par mois de service continu (maximum de 20 jours)
1 an et moins de 10 ans	20 jours
10 et 11 ans	21 jours
12 et 13 ans	22 jours
14 et 15 ans	23 jours
16 et 17 ans	24 jours
18 ans et plus	25 jours

Aux fins d'application du premier alinéa, il est ajouté au service continu, pour les périodes non concurrentes à celui-ci, le service aux fins de l'admissibilité à une rente de retraite reconnu par le régime de retraite du cadre.

Pour qu'un tel ajout soit effectué, le cadre doit en faire la demande au sous-ministre et produire une copie à jour de son « État de participation à un régime de retraite » émis par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA)

99. Lorsque le cadre visé n'a pas eu droit à son traitement pendant les 12 mois précédant le 1^{er} avril de chaque année ou partie de ceux-ci, la durée de ses vacances est diminuée comme suit :

TABLE DES DÉDUCTIONS DES JOURS DE VACANCES

<p>Nombre de jours ouvrables où le cadre n'a pas droit à son traitement.</p>	<p>Nombre de jours de vacances déduits des crédits annuels de vacances.</p>
--	---

Durée normale des vacances
MAXIMUM

	20 jrs	21 jrs	22 jrs	23 jrs	24 jrs	25 jrs
½ à 10	0	0	0	0	0	0
10½ à 22	1½	1½	1½	1½	1½	1½
22½ à 32	2½	2½	2½	2½	2½	3
32½ à 44	3	3	3	3	3	3½
44½ à 54	4	4	4	4½	4½	5
54½ à 66	5	5	5½	5½	5½	6
66½ à 76	6	6	6½	6½	7	7½
76½ à 88	6½	6½	7	7½	7½	8
88½ à 98	7	7	7½	8	8½	9
98½ à 110	8	8	8½	9	9½	10
110½ à 120	9	9½	10	10½	11	11½
120½ à 132	10	10½	11	11½	12	12½
132½ à 142	11	11½	12	12½	13	14
142½ à 154	11½	12	12½	12½	13	14½
154½ à 164	12	12½	13	14	14½	15½
164½ à 176	13	13½	14½	15	16	16½
176½ à 186	14	14½	15½	16	17	18
186½ à 198	15	15½	16½	17½	18	19
198½ à 208	16	16½	17½	18½	19½	20½
208½ à 220	16½	17	18	19	20	21
220½ à 230	17	18	19	20	21	22
230½ à 242	18	19	20	21	22	23
242½ à 252	19	20	21	22	23	24
252½ à 264	20	21	22	23	24	25

Le cadre qui a moins d'un an de service ne subit pas la déduction prévue au présent article pour le mois où il est entré en fonction.

(3^e alinéa de l'article 99 supprimé)

100. En cas de cessation définitive d'emploi :

- 1^o un cadre qui n'a pas pris la totalité des vacances acquises au 31 mars précédant immédiatement son départ reçoit une indemnité proportionnelle à la durée des vacances non prises telle qu'établie suivant les articles 98 ou 99;
- 2^o il a droit en plus à une indemnité équivalente à la durée des vacances acquises depuis le 1^{er} avril qui précède immédiatement son départ et établies suivant les articles 98 ou 99, le service continu s'appréciant cependant au 1^{er} avril précédant immédiatement son départ. Si le cadre a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables du mois où il quitte son emploi, le crédit de vacances pour ce mois lui est acquis.

Si le cadre est totalement invalide au moment de la cessation définitive d'emploi, le traitement aux fins du remboursement des jours de vacances correspond à son traitement à la fin des 104 premières semaines d'invalidité ajusté au 1^{er} janvier de chaque année, jusqu'à la date de cessation définitive d'emploi, selon les mêmes modalités que la prestation du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée.

101. Les cadres choisissent, par ordre d'année de service, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances. Le choix des cadres est toutefois soumis à l'approbation du directeur du service concerné, qui tient compte des nécessités de son service. Au cours du mois d'avril, la liste des vacances est affichée à la vue des cadres.
102. Sauf permission expresse du sous-ministre ou de son représentant désigné à cette fin de reporter des vacances à une date ultérieure, celles-ci doivent se prendre au cours de l'année durant laquelle elles sont dues.
103. Les vacances accumulées peuvent être prises, de façon continue ou discontinue en jours ou demi-jours, sous réserve de leur approbation par le directeur du service, à la discrétion du cadre.

104. Si un ou des jours fériés ou chômés prévus à l'article 111 coïncident avec la période de vacances annuelles d'un cadre, celle-ci est prolongée d'une durée équivalente.
105. Lorsque, à la demande de l'employeur, un cadre consent à changer sa période de vacances déjà approuvée, le sous-ministre ou son représentant désigné à cette fin doit, à la demande du cadre, reporter à l'année suivante les vacances qui lui sont dues.
106. Lorsqu'un cadre doit, en raison des nécessités du service, changer sa période de vacances qui a déjà fait l'objet d'une entente avec son supérieur, et qu'il a effectué des dépenses non autrement remboursable relatives à ces vacances, le sous-ministre peut autoriser le remboursement de ces dépenses sur production de pièces justificatives, et ce, jusqu'à un maximum de mille dollars (1 000 \$).
107. Lorsqu'un cadre, après avoir cédulé ses vacances, désire changer son choix, le directeur du service peut accorder un nouveau choix de vacances à ce cadre.
108. Un cadre en vacances continue de recevoir le traitement qui lui est versé régulièrement tous les 2 jeudis ainsi que les primes, allocations, indemnités, la rémunération additionnelle et les montants forfaitaires auxquels il a droit.
109. Un cadre qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une invalidité telle que définie à la présente directive ou qui est absent suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, verra ses vacances reportées à condition que l'invalidité ou l'absence survienne avant la date du début de ses vacances.

Dans le cas où l'invalidité ou l'absence se continue jusqu'au 1^{er} mars, le cadre voit ses vacances reportées à l'année suivante et pour cette seule année, étant entendu qu'il doit effectuer un nouveau choix de vacances dès son retour au travail.

109.1 Un cadre qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'un événement imprévisible donnant droit à une absence rémunérée prévue à l'article 112 et survenant avant la date prévue pour le début de ses vacances autorisées, a droit, sur demande, de reporter à une date ultérieure, le nombre de journées équivalant à la durée de l'absence rémunérée, le tout conformément à l'article 107,

110. Malgré les autres dispositions du présent chapitre, l'employeur reporte à l'année suivante le solde des vacances du cadre, sous réserve de la disposition prévue à l'article 97.4.

Toutefois, le nombre de jours de vacances qui peut être reporté ne peut pas dépasser 25 jours.

110.1 Le sous-ministre ou son représentant peut accorder par anticipation un nombre de jours de vacances supérieur à celui prévu à l'article 98 à un cadre qui en fait la demande.

Dans un tel cas, le maximum de jours qui peuvent être accordés par anticipation ne peut dépasser celui auquel le cadre aurait droit au 1^{er} avril de l'année suivante.

Le cadre à qui des jours de vacances anticipés ont été accordés et qui n'a pu remettre en tout ou en partie ces jours de vacances doit alors rembourser l'employeur avant son départ.

CHAPITRE XIV – JOURS FÉRIÉS

111. Pour les fins de la présente directive, les 13 jours énumérés à l'annexe 3 sont des jours fériés et chômés avec maintien du traitement, des primes, allocations, indemnités, de la rémunération additionnelle et montants forfaitaires.

CHAPITRE XV – ABSENCES RÉMUNÉRÉES

112. Après entente avec le sous-ministre ou son représentant, le cadre a droit à des jours d'absences rémunérées en raison d'un mariage ou d'une union civile, d'une naissance ou d'une adoption, d'un décès, d'un déménagement ou pour toute autre raison jugée sérieuse.

Malgré l'article 2, pour l'application du premier alinéa, la définition de « conjoint » prévue par l'article 114 s'applique dans la mesure où les cas visés par cet alinéa sont également visés par la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1).

113. Dans les ministères ou organismes où, en vertu d'une réglementation ministérielle antérieure au 29 juillet 1966, le cadre bénéficiait d'une réserve de congés sociaux, celui-ci peut utiliser cette réserve pour les fins du présent chapitre ou pour tout motif jugé sérieux par le sous-ministre ou son représentant.

CHAPITRE XVI - DROITS PARENTAUX

S.1 – Dispositions générales

114. Dans le présent chapitre et malgré l'article 2, on entend par:
- « 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 an.

La dissolution du mariage par divorce, 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 conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois mois dans le cas d'une union de fait;

« traitement hebdomadaire » : le traitement régulier auquel s'ajoutent certaines rémunérations additionnelles prévues à la section 1 du chapitre X, à l'exclusion de toute autre prime, allocation ou rémunération additionnelle.

115. À moins de stipulation contraire, aucune disposition du présent chapitre ne peut avoir pour effet de conférer au cadre un avantage supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il était resté au travail.
116. Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption prévues par le présent chapitre sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas et conditions prévus par le présent chapitre, à titre de paiement 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 prévues pour le congé de maternité, le congé de paternité et le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant lesquelles 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.

117. Dans le cas où le cadre partage avec son conjoint les semaines de prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, les indemnités prévues par le présent chapitre ne sont versées que si le cadre reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.
118. 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 d'assurance-emploi.
119. Le sous-ministre ne rembourse pas au cadre les sommes qui pourraient lui être exigées par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (L.R.Q., c. A-29.011).

De même, le sous-ministre ne rembourse pas au cadre les sommes qui pourraient lui être exigées par Emploi et Développement sociale Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C., 1996, ch. 23).

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

S.2 – CONGÉ DE MATERNITÉ

s.s.1 – PRINCIPE

121. La cadre enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines qui, sous réserve des articles 153 et 154, doivent être consécutives. La cadre enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de 21 semaines qui, sous réserve des articles 153 et 154, doivent être consécutives.

La cadre dont la grossesse est interrompue à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit au congé de maternité sans toutefois donner ouverture au congé prévu à l'article 151.

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.

122. La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est établie par la cadre et comprend le jour de l'accouchement. 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 du régime concerné et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.
123. La cadre qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu au présent chapitre a aussi droit au congé de maternité et aux indemnités prévues par l'article 128, 130 ou 131, selon le cas.

La cadre qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'article 96 bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle du congé de maternité à compter de la date à laquelle elle est médicalement apte au travail, et ce, pour autant qu'elle satisfasse aux conditions prévues par le présent chapitre.

124. Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue par l'article 121. Si la cadre revient au travail dans les deux semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du sous-ministre, un certificat médical attestant son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
125. 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 en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si son propre état de santé ou l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la cadre.

Durant ces prolongations du congé de maternité, la cadre ne reçoit ni indemnité, ni traitement. La cadre bénéficie des avantages prévus par l'article 156 pendant les six premières semaines de la prolongation et des avantages prévus par l'article 157 pendant les semaines subséquentes dans la mesure où elle y a normalement droit.

126. La cadre qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue par l'article 121 ou 125 est considérée comme absente pour cause de maladie et est assujettie aux dispositions sur les régimes d'assurance prévues au chapitre XII.

s.s.2 – AVIS DE DÉPART

127. Pour obtenir le congé de maternité, la cadre doit donner un avis écrit au sous-ministre au moins deux semaines avant la date de son départ. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant la grossesse et la date prévue de l'accouchement. Le délai de présentation de l'avis peut être moindre si un certificat médical atteste que la cadre doit quitter son emploi plus tôt que prévu.

En cas d'imprévu, la cadre est exemptée de la formalité de l'avis, sous réserve de la production au sous-ministre d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

s.s.3 – INDEMNITÉS PRÉVUES POUR LA CADRE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

128. La cadre qui a accumulé 20 semaines de service tel que défini au paragraphe 3^o de l'article 132, et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, reçoit pendant les 21 semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

1^o en additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 \$;
- b) et le montant représentant 88% de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au sous paragraphe a);

2^o et en soustrayant de cette somme 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 d'assurance parentale que la cadre a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations en raison du remboursement de prestations, intérêts, pénalités et autres sommes recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

Lorsque la cadre travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au paragraphe 1^o du premier alinéa et le montant des prestations d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la cadre produit à chaque sous-ministre, le cas échéant, un état des traitements hebdomadaires versés par chacun des employeurs en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

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

129. Le sous-ministre ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la cadre en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré le premier alinéa, le sous-ministre effectue cette compensation si la cadre démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre de l'employeur à cet effet. Si la cadre démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

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

Le total des sommes reçues par la cadre durant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale, indemnités et traitement ne peut excéder le montant brut établi au paragraphe 1^o du premier alinéa de l'article 128. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires versés par son employeur prévue à l'article 128 ou, le cas échéant, par ses employeurs.

s.s.4 – INDEMNITÉS PRÉVUES POUR LA CADRE ADMISSIBLE AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI

130. La cadre qui a accumulé 20 semaines de service, tel que défini au paragraphe 3^o de l'article 132, et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale mais qui est admissible au Régime d'assurance-emploi a le droit de recevoir pendant les 20 semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

1^o pour chacune des semaines du délai de carence prévu par le Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée en additionnant les montants suivants :

- a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au sous-paragraphe a);

2^o pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe 1^o, une indemnité calculée selon la formule suivante :

- a) en additionnant :
 - i) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 \$;
 - ii) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au sous-paragraphe i);
- b) et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle faisait la demande, en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi que la cadre a le droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations en raison du remboursement des prestations, intérêts, pénalités et autres sommes recouvrables en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Lorsque la cadre travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe a) du paragraphe 2^o du premier alinéa et le montant des prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la cadre produit à chaque sous-ministre, le cas échéant, un état des traitements hebdomadaires versés par chacun des employeurs en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime d'assurance-emploi.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auquel 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 équivalente aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue au paragraphe 2^o du premier alinéa comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

Si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime d'assurance-emploi à la suite d'une modification des informations fournies par un employeur, le sous-ministre corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

L'article 129 s'applique à la cadre visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

s.s.5 – INDEMNITÉS PRÉVUES POUR LA CADRE NON ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE ET AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI

131. La cadre non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale et aux prestations du Régime d'assurance-emploi est exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, la cadre qui a accumulé 20 semaines de service tel que défini au paragraphe 3^o de l'article 132, et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou par un territoire, a le droit à un congé d'une durée de 20 semaines et de recevoir, pour chaque semaine, durant 12 semaines, une indemnité calculée en additionnant les montants suivants:

1^o le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 \$;

2^o et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au paragraphe 1^o.

Le quatrième alinéa de l'article 129 s'applique à la cadre visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

s.s.6 – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

132. Dans les cas visés par les articles 128, 130 et 131 :

- 1^o aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances annuelles prévues au chapitre XIII;
- 2^o l'indemnité est versée à intervalles de deux 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 15 jours après l'obtention par le sous-ministre d'une preuve qu'elle reçoit des prestations en vertu 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 du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel;
- 3^o le service s'entend du temps travaillé y compris les absences autorisées, notamment pour invalidité, qui comportent une prestation ou un traitement.

Ce service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et services sociaux), des centres intégrés de santé et des services sociaux et des centres intégrés universitaires de santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que de 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).

L'exigence de 20 semaines de service requises en vertu des articles 128, 130 et 131 est réputée satisfaite lorsque la cadre a répondu à cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs mentionnés au présent paragraphe;

- 4^o la cadre qui bénéficie d'une allocation d'isolement ou de rétention continue de recevoir cette allocation durant son congé de maternité.
133. La cadre peut reporter ses vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et de ses prolongations prévues par l'article 125 et si, au plus tard deux semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit le sous-ministre de la date du report.

La date du report doit se situer à la suite du congé de maternité ou être soumise, dès le retour au travail de la cadre, à l'approbation du sous-ministre qui tiendra compte des nécessités du service.

S.3 – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

s.s.1 – AFFECTATION PROVISOIRE ET CONGÉ SPÉCIAL

134. La cadre peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, de sa classe d'emplois qu'elle est raisonnablement en mesure d'occuper dans les cas suivants :

- 1^o 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^o 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.

La cadre ainsi affectée à un autre emploi conserve les droits et privilèges rattachés à son emploi régulier.

Si l'affectation provisoire n'est pas effectuée immédiatement, la cadre a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne ultérieurement 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 au Régime québécois d'assurance parentale, le congé se termine à compter de la quatrième semaine avant la date prévue de l'accouchement.

135. Durant le congé spécial prévu au quatrième alinéa de l'article 134, 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., S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, le sous-ministre verse à la cadre une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci; sinon, le remboursement s'effectue selon les modalités prévues par l'article 46.4. Toutefois, dans le cas où la cadre exerce son droit d'en appeler de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail (TAT), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du TAT ne soit rendue.

s.s.2 – AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX

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

- 1^o 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 de l'accouchement;
- 2^o 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 de l'accouchement;
- 3^o 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.

Durant ces congés spéciaux, la cadre peut se prévaloir du régime d'assurance salaire de courte durée dans la mesure où elle y a normalement droit.

S.4 – CONGÉ À L'OCCASION DE LA NAISSANCE

137. Le cadre a droit à des jours d'absences rémunérées conformément à l'article 112, à l'occasion de la naissance de son enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ces absences peuvent être discontinues et doivent 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 ou, le cas échéant, dans les 15 jours suivant l'interruption de la grossesse.

Le cadre qui désire se prévaloir de ce congé en avise le sous-ministre dès que possible.

S.5 – CONGÉ DE PATERNITÉ

138. À l'occasion de la naissance de son enfant, le cadre a aussi droit, à la suite d'une demande écrite présentée au sous-ministre, à un congé de paternité d'au plus cinq semaines qui, sous réserve des articles 153 et 154, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée au moins trois semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. 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 52^e semaine suivant la naissance de l'enfant.

Dans le cas du cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu du régime concerné et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

139. Le cadre peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité s'il fait parvenir au sous-ministre, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par le cadre.

Durant cette prolongation, le cadre ne reçoit ni indemnité, ni traitement et il bénéficie des avantages prévus par l'article 157.

s.s.1 – INDEMNITÉS PRÉVUES POUR LE CADRE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE OU AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI

140. Pendant le congé de paternité prévu par l'article 138, le cadre qui a accumulé 20 semaines de service reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement 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 deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 128 ou les deuxième, troisième et cinquième alinéas de l'article 130, selon le cas, et l'article 129 s'appliquent au cadre visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

s.s.2 – INDEMNITÉS PRÉVUES POUR LE CADRE NON ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE ET AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI

141. Le cadre non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale et aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu par l'article 138, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire si le cadre a accumulé 20 semaines de service.

s.s.3 – DISPOSITION PARTICULIÈRE

142. L'article 132 s'applique dans les cas visés par les articles 140 et 141, en faisant les adaptations nécessaires.

S.6 – CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION

143. Le cadre a droit à des jours d'absences rémunérées conformément à l'article 112, à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ces absences peuvent être discontinues et doivent se terminer dans les 15 jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Le cadre qui désire se prévaloir de ce congé en avise le sous-ministre dès que possible.

144. Le cadre qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée au sous-ministre, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq semaines qui, sous réserve des articles 153 et 154, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée au sous-ministre au moins trois semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le 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.

Lorsque le cadre est admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu du régime concerné et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

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

145. Le cadre peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu par l'article 144 s'il fait parvenir au sous-ministre, avant la date d'expiration du congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical fourni par le cadre.

Durant cette prolongation, le cadre ne reçoit ni indemnité, ni traitement et il bénéficie des avantages prévus par l'article 157.

146. Le cadre qui adopte l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée au sous-ministre au moins deux semaines à l'avance, à des jours d'absences rémunérées conformément à l'article 112. Ces absences peuvent être discontinues.

s.s.1 - INDEMNITÉS PRÉVUES POUR LE CADRE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE OU AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI

147. Pendant le congé pour adoption prévu par l'article 144, le cadre qui a accumulé 20 semaines de service reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement 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 deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 128 ou les deuxième, troisième et cinquième alinéas de l'article 130, selon le cas, et l'article 129 s'appliquent au cadre visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

s.s.2 – INDEMNITÉS PRÉVUES POUR LE CADRE NON ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE ET AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI

148. Le cadre non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale et 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 par l'article 144, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire si le cadre a accumulé 20 semaines de service.

s.s.2.1 – DISPOSITION PARTICULIÈRE

149. L'article 132 s'applique dans les cas visés par les articles 147 et 148, en faisant les adaptations nécessaires.

S.S.3 – CONGÉ SANS TRAITEMENT EN VUE D'UNE ADOPTION

150. Le cadre peut bénéficier, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint, à la suite d'une demande écrite présentée au sous-ministre au moins deux semaines à l'avance, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

Le cadre qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint obtient à cette fin, sur demande écrite au sous-ministre, si possible deux semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale du congé sans traitement est de 10 semaines, conformément au premier alinéa.

Le congé sans traitement prévu par le présent article prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi et le congé prévu par l'article 144 s'applique alors.

S.7 – CONGÉ SANS TRAITEMENT

151. Le cadre a droit, à la suite d'une demande écrite présentée au sous-ministre au moins trois semaines à l'avance et au moins 30 jours dans le cas d'une demande de congé partiel sans traitement, à l'un des congés prévus par le présent article. La demande doit préciser la date de retour et l'aménagement du congé. Le sous-ministre ne peut refuser cet aménagement, à moins qu'il ne corresponde pas aux besoins du service.

- ¹⁰ Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux ans consécutifs est accordé à la cadre en prolongation du congé de maternité prévu par l'article 121, sous réserve de l'article 133.

Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux ans consécutifs est accordé au cadre en prolongation du congé de paternité prévu par l'article 138 ou en prolongation du congé pour adoption prévu par l'article 144. La durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance ou suivant l'arrivée de l'enfant à la maison, selon le cas. L'article 133 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

Le cadre qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement pouvant s'échelonner sur la même période de deux ans. Toutefois, dans ce cas, la semaine de travail ne doit pas être inférieure à 40 % de la durée de sa semaine régulière de travail.

Le cadre en congé sans traitement ou en congé partiel sans traitement a le droit, à la suite d'une demande écrite présentée au sous-ministre au moins 30 jours à l'avance, de se prévaloir une fois de chacun des changements suivants :

- a) d'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement ou l'inverse selon le cas;
- b) d'un congé partiel sans traitement à un autre congé partiel sans traitement.

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

Lorsque la conjointe ou le conjoint du cadre n'est pas à l'emploi d'un employeur visé par le paragraphe 3^o de l'article 132, le cadre peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'il choisit dans les deux ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux ans après la naissance ou l'adoption.

- 2^o Le cadre qui ne se prévaut pas du congé prévu par le paragraphe 1^o peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'au plus 52 semaines continues qui commence au moment décidé par le cadre et qui 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 paragraphe s'applique au cadre qui adopte l'enfant de son conjoint.

S.8 - CONGÉ POUR RESPONSABILITÉS PARENTALES

152. Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un an est accordé au cadre dont un enfant mineur a des difficultés de développement socio-affectif ou dont un enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence du cadre.

Le cadre peut continuer à participer aux régimes d'assurance selon les modalités prévues à la section 1 du chapitre XII.

S.9 – AUTRES DISPOSITIONS

s.s.1 – SUSPENSION OU FRACTIONNEMENT DU CONGÉ

153. Lorsque son enfant est hospitalisé, la cadre en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, le cadre en congé de paternité ou le cadre en congé pour adoption peut, après entente avec le sous-ministre, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation. Le congé doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.
154. Sur demande présentée au sous-ministre, la cadre en congé de maternité en vertu de l'article 121, le cadre en congé de paternité en vertu de l'article 138, le cadre en congé pour adoption en vertu de l'article 144 ou le cadre en congé sans traitement à temps plein en vertu de l'article 151 mais uniquement s'il s'agit des 52 premières semaines de ce congé, peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé ou s'il doit s'absenter en raison d'un accident ou d'une maladie non reliée à la grossesse ou lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille.

Dans le cas où l'enfant est hospitalisé, le nombre maximal de semaines durant lesquelles le congé peut être suspendu correspond au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant.

Aux fins du premier alinéa, un membre de sa famille signifie son enfant, son conjoint, l'enfant de son conjoint, son père, sa mère, le conjoint de son père ou de sa mère, un frère, une sœur ou l'un de ses grands-parents.

Durant la suspension de son congé, le cadre est considéré en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité, ni prestation. Le cadre bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus par l'article 157.

155. Lors de la reprise du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de l'article 153 ou 154, le sous-ministre verse au cadre, sous réserve des dispositions prévues par l'article 116, l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas suspendu ou fractionné son congé, et ce pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu des articles 121, 138 et 144, selon le cas.

s.s.2 – AVANTAGES

156. Durant le congé de maternité prévu par l'article 121, les congés spéciaux prévus par les articles 134 et 136, le congé à l'occasion de la naissance prévu par l'article 137, le congé de paternité prévu par l'article 138 ou le congé pour adoption prévu par l'article 143, 144 ou 146, le cadre bénéficie, dans la mesure où il y a normalement droit, des avantages suivants :

- 1^o de l'accumulation de jours de vacances;
- 2^o de l'accumulation du service continu;
- 3^o des régimes d'assurance prévus au chapitre XII.

157. Au cours du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par l'article 150 et durant le congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu par l'article 151, le service continu du cadre n'est pas interrompu.

De plus, la participation du cadre au régime uniforme d'assurance vie est maintenue et le cadre doit maintenir sa participation au régime obligatoire de base d'assurance accident maladie en versant sa cotisation à ce régime au cours du congé, sauf pour le congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu par l'article 151 où le cadre verse sa cotisation au cours de 52 premières semaines de ce congé. Pour les autres semaines du congé sans traitement ou partiel sans traitement, le cadre verse sa cotisation ainsi que la contribution de l'employeur à ce régime.

Le cadre peut, s'il en fait la demande au sous-ministre 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 la police maîtresse.

Les dispositions relatives au maintien de la participation au régime de rentes de survivants sont celles prévues à la Directive concernant le régime de rentes de survivants.

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

s.s.3 – Retour au travail

158. Le sous-ministre fait 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 de son congé.

La cadre à qui le sous-ministre a fait parvenir l'avis se présente au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue par l'article 151 ou de bénéficier de l'application de l'article 126.

La cadre qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité 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 abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'à la destitution.

- 158.1 Le cadre doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu par l'article 138 ou à l'expiration de son congé pour adoption prévu par l'article 144, à moins de prolonger son congé de la manière prévue par l'article 151. Au terme de cette période, le cadre qui ne s'est pas présenté au travail 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 abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'à la destitution.
- 158.2 Au retour du congé de maternité prévu par l'article 121, du congé spécial prévu par l'article 134 ou 136, du congé de paternité ou du congé pour adoption prévu par l'article 138 ou 144, du congé sans traitement en vue d'une adoption ou du congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas 52 semaines prévu par les articles 150 et 151, le cadre reprend son emploi. Dans l'éventualité où cet emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, le cadre a droit à un autre emploi de même niveau ainsi qu'aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.
- 158.3 Le cadre à qui le sous-ministre a fait parvenir quatre semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés sans traitement prévus par l'article 151 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévue par l'article 150 doit donner un avis écrit de son retour au travail au moins deux semaines avant l'expiration de ce congé, à défaut de quoi, il est considéré avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'à la destitution.

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

158.4 Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant 52 semaines, le cadre réintègre son emploi ou un emploi équivalent à celui qu'il détenait.

Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, le cadre a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

CHAPITRE XVII – COSTUMES ET UNIFORMES

159. L'employeur fournira gratuitement au cadre tout uniforme dont il exige le port et tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

Les vêtements spéciaux fournis par l'employeur demeurent sa propriété et il lui appartient de décider si un uniforme ou vêtement spécial doit être remplacé. L'employeur pourra toujours exiger une preuve de la nécessité de remplacement d'un vieil uniforme.

L'entretien des uniformes et vêtements spéciaux fournis par l'employeur est à la charge du cadre excepté dans le cas de vêtements spéciaux qui, comme les sarraus, tabliers et autres de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail.

CHAPITRE XVIII – ÉVALUATION DU RENDEMENT

S.1- Procédure relative à l'évaluation du rendement

160. L'évaluation du rendement est faite annuellement dans les 60 jours suivant le 31 mars et la période de référence de celle-ci s'étend du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante.

Toutefois, pour l'évaluation du rendement de 1998, la période de référence s'étend du 1^{er} mai 1997 au 31 mars 1998.

161. L'évaluation du rendement est effectuée par le supérieur immédiat et est révisée par le supérieur hiérarchique.

Si le supérieur immédiat du cadre évalué est le sous-ministre, l'évaluation du rendement de ce cadre n'est pas révisée.

162. En cas d'absence ou d'incapacité de ses supérieurs immédiat et hiérarchique, la signification des attentes et l'évaluation du rendement d'un cadre sont effectuées par le sous-ministre.
163. L'évaluation du rendement est faite au moyen du formulaire proposé par le Secrétariat du Conseil du trésor ou à l'aide de tout autre formulaire approuvé par le sous-ministre et répondant aux exigences du présent chapitre.
164. La fiche d'évaluation du rendement est signée par le supérieur immédiat et hiérarchique du cadre et copie en est remise à ce dernier.
- Sur réception de sa copie, le cadre signe l'original de sa fiche d'évaluation du rendement pour attester qu'il en a reçu copie.
165. Un cadre qui refuse de signer l'original de sa fiche d'évaluation du rendement est considéré en avoir reçu copie à la date à laquelle une copie lui a été expédiée.
166. Un cadre peut apporter par écrit ses commentaires sur l'évaluation de son rendement lesquels sont annexés à l'original de sa fiche d'évaluation.

S.2- Évaluation du rendement

167. L'évaluation du rendement consiste à procéder à l'appréciation du niveau de correspondance entre les attentes préalablement signifiées et les réalisations.
- Par attentes signifiées, il faut comprendre les responsabilités découlant de l'emploi et les demandes spécifiques exprimées par le supérieur immédiat du cadre évalué portant sur des résultats anticipés, des comportements prévus ou tout autre besoin de l'organisation.
168. L'évaluation du rendement repose sur des faits et se traduit par une des 5 appréciations globales suivantes :
- 1° A : Un rendement qui dépasse de beaucoup les attentes signifiées;
- 2° B : un rendement qui dépasse les attentes signifiées;

3° C : un rendement qui est équivalent aux attentes significatives;

4° D : un rendement qui est inférieur aux attentes significatives;

5° E : un rendement qui est grandement inférieur aux attentes significatives.

Les cotes A+, A-, B+, B- et C+ peuvent être utilisées pour préciser l'évaluation du rendement du cadre.

Lorsqu'il est impossible d'évaluer le rendement pour l'une des raisons prévues à l'article 12 de l'annexe 4, aucune cote d'évaluation n'est attribuée.

CHAPITRE XIX – ACTIVITÉS AUPRÈS DE L'ALLIANCE

169. Après entente avec le sous-ministre, un cadre peut s'absenter de son travail afin de participer aux activités de l'alliance.
170. L'absence prévue à l'article 169 est avec traitement et les avantages sociaux sont maintenus, sujet à remboursement par l'alliance à l'employeur d'une somme égale au traitement pour la durée de l'absence.

CHAPITRE XX – ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

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

Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est versé pendant une période continue maximale de deux (2) ans, mais cesse d'être versé lorsque le cadre n'est plus admissible, selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, au versement de l'indemnité de remplacement du revenu.

Le traitement net s'entend du traitement régulier et des allocations pour isolement s'il y a lieu, à l'exclusion de toute autre allocation, prime ou rémunération additionnelle, diminué des impôts fédéral et provincial, de la cotisation de l'association représentative ainsi que des cotisations versées par le cadre au régime des rentes du Québec, à l'assurance-chômage, au régime de retraite et aux régimes d'assurance.

Le cadre qui bénéficie de l'indemnité de remplacement du revenu est réputé totalement invalide, y compris lors de l'assignation temporaire au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ou du retour progressif et de la réadaptation au sens des régimes d'assurance prévus au chapitre XII.

Le traitement servant de base de calcul au montant prévu au présent article est réajusté conformément aux dispositions de la section 3 du chapitre IX.

172. Malgré toute autre disposition contraire de la présente directive, le cadre absent par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenu alors qu'il était au service de l'employeur est réputé absent avec traitement à la seule fin de calculer la durée de son service continu.
173. Lorsqu'un cadre absent par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle subi alors qu'il était au service de l'employeur est déclaré apte à retourner au travail par la Commission de la santé et de la sécurité du travail et que ce cadre est incapable de façon permanente de remplir toute la tâche qu'il occupait avant son absence, ce cadre peut continuer à accomplir une partie des attributions de sa classe d'emplois ou être réaffecté avec plein traitement à d'autres emplois dans la fonction publique.
174. Les périodes, au cours desquelles un cadre, absent en raison d'une lésion professionnelle à la date d'entrée en vigueur de la présente directive, peut bénéficier des dispositions du présent chapitre, sont calculées à compter de la date où le cadre a cessé de travailler en raison de cette lésion.

CHAPITRE XXI – Supprimé.

175. Supprimé.

176. Supprimé.

177. Supprimé.

CHAPITRE XXII – Supprimé.

178. Supprimé.

CHAPITRE XXIII – CODIFICATION ADMINISTRATIVE DES CONDITIONS DE TRAVAIL

179. L'employeur remet au cadre la codification administrative des conditions de travail des cadres oeuvrant en établissement de détention à titre de directeurs des établissements de détention et leurs amendements.

CHAPITRE XXIII.1 – DOSSIER PERSONNEL

179.1 Aucun avertissement ni réprimande inscrit au dossier d'un cadre ne lui est applicable après un an de la date de cet avertissement ou réprimande. Dans ce cas, l'avertissement ou la réprimande écrit est retiré du dossier.

De plus, un cadre a droit de consulter son dossier, de joindre ses commentaires à propos d'un document y apparaissant et, au besoin, obtenir une copie d'un tel document.

179.2 Dans le cas où un cadre est poursuivi en justice par un tiers ou est appelé à comparaître à l'occasion d'une enquête ou d'une pré-enquête judiciaire ou quasi-judiciaire par suite d'actes ou de gestes professionnels posés dans l'exercice de ses fonctions, sauf dans le cas d'une faute lourde, l'employeur désigne un procureur pour assurer une défense pleine et entière au cadre, et ce, aux frais de l'employeur.

Le procureur désigné par l'employeur est choisi, après consultation avec le cadre visé par le présent article, parmi les procureurs que l'employeur a à sa disposition.

Si de telles poursuites entraînent pour le cadre une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est payée par l'employeur, sauf dans le cas d'une faute lourde.

Le cadre a le droit d'adjoindre, à ses frais, au procureur choisi par l'employeur, son propre procureur.

179.3 Les conditions de travail relatives aux droits parentaux en vigueur le 2 juillet 2017 continuent de s'appliquer au cadre qui a débuté un congé avant le 3 juillet 2017.

CHAPITRE XXIII.2 – COTISATIONS ET TRANSMISSION D'INFORMATIONS

179.4 L'alliance est autorisée à requérir de l'employeur, conformément au Décret concernant la reconnaissance, aux fins de relations de travail, de certaines associations, qu'il prélève, à même le traitement du cadre qu'elle représente, la cotisation régulière exigée par celle-ci. Lorsque l'alliance modifie la cotisation qu'elle fixe pour ses membres, elle en informe l'employeur par écrit.

Malgré le premier alinéa, un cadre est exonéré de cette cotisation pendant la période de 30 jours qui suit son admissibilité et il peut, au cours de cette période, aviser par écrit l'alliance et l'employeur de son refus d'être cotisé à l'expiration de cette période.

Le cadre a aussi le droit de cesser de cotiser en tout temps à l'alliance. Il doit alors aviser par écrit celle-ci et l'employeur de sa décision. Dans ce cas, la cotisation cesse à compter de la période de paie qui suit cet avis.

179.5 Dans les 15 jours de chaque prélèvement de cotisation fait par l'employeur, celui-ci transmet à l'alliance un chèque représentant le montant total des prélèvements ainsi faits accompagné d'une liste sur support informatique ou électronique indiquant, pour chaque cadre cotisant, les nom et prénom, le sexe, l'adresse domiciliaire, l'adresse du lieu de travail, le statut d'emploi, le classement, la date d'entrée en fonction, le traitement et le montant des prélèvements individuels ainsi que le ministère ou l'organisme et le centre de responsabilité où le cadre est affecté.

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
7	1	3	8
Page:		Émise le:	
91		2018-09-07	

L'employeur transmet également le numéro d'assurance sociale du cadre cotisant jusqu'à ce que l'employeur utilise un autre identifiant.

L'employeur doit informer l'alliance au moins 30 jours à l'avance de toute modification sur les modalités de transmission des informations.

179.6 Tout prélèvement de cotisation fait en application de l'article 179.4 ne peut faire l'objet d'une réclamation auprès de l'employeur.

179.7 L'employeur fournit à l'alliance, à tous les mois, la liste des cadres visés par l'article 1 qui ne cotisent pas à l'alliance.

Cette liste sur support informatique ou électronique indique, pour chaque cadre non cotisant, les nom et prénom, le classement, l'adresse du lieu de travail ainsi que le ministère ou l'organisme où le cadre est affecté.

179.8 L'employeur fournit à l'alliance, dans les 15 jours qui suivent chaque période de paie, une liste sur support informatique ou électronique faisant état des variations relatives à l'arrivée ou au départ du cadre, de l'inclusion ou l'exclusion des cotisants ainsi que la raison des variations.

179.9 À la fin de chaque année civile, l'employeur fournit à chaque cadre cotisant, pour fins d'impôts, un relevé indiquant la cotisation prélevée au cours de l'année.

179.10 L'alliance assure la protection des renseignements personnels conformément aux lois applicables.

CHAPITRE XXIV – DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES (en vigueur le 2018-04-10)

180.0.1 Le cadre ayant fait l'objet d'une réorientation de carrière avant le 4 septembre 2018 demeure régi par le paragraphe 1^o de l'article 43 concernant le traitement et l'article 46.1 concernant l'indemnité de réorientation de carrière, tels qu'ils se lisaient le 3 septembre 2018.

(en vigueur le 2018-09-04)

180. La présente directive remplace la Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des cadres intermédiaires oeuvrant en établissement de détention, adoptée par le C.T. 166734 du 1^{er} mars 1988 et modifiée par le C.T. 168056 du 29 juin 1988, en regard des directeurs des établissements de détention. Elle entre en vigueur le 11 avril 1989.

ANNEXE 1

ÉCHELLES DE TRAITEMENT DE CHAQUE CLASSE D'EMPLOIS

CLASSE D'EMPLOIS	Taux jusqu'au 2016-03-31		Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31	
	MINIMUM	MAXIMUM	MINIMUM	MAXIMUM
1	112 325 \$	145 941 \$	114 010 \$	148 130 \$
2	106 071 \$	129 136 \$	107 662 \$	131 073 \$
3	94 664 \$	115 244 \$	96 084 \$	116 973 \$
4	84 476 \$	102 845 \$	85 743 \$	104 388 \$
5	74 152 \$	91 782 \$	75 264 \$	93 159 \$
6	61 432 \$	81 908 \$	62 353 \$	83 137 \$
7	56 622 \$	75 499 \$	57 471 \$	76 631 \$
8	51 790 \$	69 053 \$	52 567 \$	70 089 \$
9	45 832 \$	61 108 \$	46 519 \$	62 025 \$
10	40 557 \$	54 077 \$	41 165 \$	54 888 \$

CLASSE D'EMPLOIS	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31		Taux du 2018-04-01 au 2019-03-31	
	MINIMUM	MAXIMUM	MINIMUM	MAXIMUM
1	119 518 \$	152 983 \$	121 908 \$	156 043 \$
2	105 756 \$	135 368 \$	107 871 \$	138 075 \$
3	94 379 \$	120 805 \$	96 267 \$	123 221 \$
4	84 225 \$	107 808 \$	85 910 \$	109 964 \$
5	75 165 \$	96 211 \$	76 668 \$	98 135 \$
6	67 079 \$	85 861 \$	68 421 \$	87 578 \$
7	61 830 \$	79 142 \$	63 067 \$	80 725 \$
8	56 552 \$	72 386 \$	57 683 \$	73 834 \$
9	50 045 \$	64 057 \$	51 046 \$	65 338 \$
10*	44 287 \$	56 687 \$	45 173 \$	57 821 \$

*La classe d'emplois 10 est abolie au 9 avril 2018.

Recueil des politiques de gestion

Taux à
compter
du
2019-04-01

CLASSE D'EMPLOIS	MINIMUM	MAXIMUM
1	122 843 \$	157 239 \$
2	109 779 \$	140 517 \$
3	98 105 \$	125 574 \$
4	87 671 \$	112 219 \$
5	78 348 \$	100 286 \$
6	70 913 \$	90 768 \$
7	64 183 \$	82 154 \$
8	58 091 \$	74 357 \$
9	52 578 \$	67 300 \$

ANNEXE 2

DÉTERMINATION DU TRAITEMENT AVANT LE RECRUTEMENT

Aux fins de la détermination du traitement qui doit être utilisé comme base de calcul pour l'application des normes de traitement établies lors du recrutement d'un candidat à un emploi de cadre, les règles suivantes s'appliquent :

1. Tenir compte du traitement régulier reçu chez l'employeur précédent, en exigeant une attestation de traitement de la part de ce dernier.
2. Établir les revenus résultant d'un travail autonome en prenant en considération :
 - soit un bilan de l'état financier préparé par une firme comptable;
 - soit une copie des T4 ou relevés 1 faisant état des gains de la ou des dernières années de référence requise;
 - soit toute autre preuve jugée acceptable et représentative de la situation des revenus du candidat.
3. Exclure des traitements, gains ou revenus fournis, tout montant qui ne revêt pas un caractère régulier, tels boni, temps supplémentaire ou autres gratifications du genre.
4. Considérer uniquement la notion de « l'emploi principal » en excluant les revenus provenant d'emplois occasionnels ou d'emplois effectués en dehors des heures régulières de travail.
5. Déduire, pour les candidats qui étaient à l'emploi du Gouvernement du Québec à titre de contractuels ou d'occasionnels, le pourcentage du traitement destiné à compenser l'absence d'avantages sociaux, lorsqu'un tel pourcentage était prévu.
6. Calculer, sur une moyenne de quelques années les revenus qui varient sensiblement d'une année à l'autre soit parce que ces revenus sont acquis sous la forme de participation aux profits, de pourcentage de ventes ou autrement.

ANNEXE 3

LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

JOURS FÉRIÉS	2010	2011	2012
Jour de l'An		Lundi 3 janvier	Lundi 2 janvier
Lendemain du Jour de l'An		Mardi 4 janvier	Mardi 3 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 2 avril	Vendredi 22 avril	Vendredi 6 avril
Lundi de Pâques	Lundi 5 avril	Lundi 25 avril	Lundi 9 avril
Lundi qui précède le 25 mai	Lundi 24 mai	Lundi 23 mai	Lundi 21 mai
Fête nationale	Jeudi 24 juin	Vendredi 24 juin	Lundi ¹ 25 juin
Fête du Canada	Jeudi 1 ^{er} juillet	Vendredi 1 ^{er} juillet	Lundi 2 juillet
Fête du travail	Lundi 6 septembre	Lundi 5 septembre	Lundi 3 septembre
Fête de l'Action de Grâce	Lundi 11 octobre	Lundi 10 octobre	Lundi 8 octobre
Veille de Noël	Vendredi 24 décembre	Vendredi 23 décembre	Lundi 24 décembre
Fête de Noël	Lundi 27 décembre	Lundi 26 décembre	Mardi 25 décembre
Lendemain de Noël	Mardi 28 décembre	Mardi 27 décembre	Mercredi 26 décembre
Veille du Jour de l'An	Vendredi 31 décembre	Vendredi 30 décembre	Lundi 31 décembre

¹ Toutefois, conformément à la Loi sur la Fête nationale (L.R.Q., c. F-1.1), lorsque le 24 juin survient un dimanche et que cette journée est normalement prévue à l'horaire de travail du cadre, le 24 juin est alors le jour férié pour celui-ci.

Recueil des politiques de gestion

JOURS FÉRIÉS	2013	2014	2015
Jour de l'An	Mardi 1 ^{er} janvier	Mercredi 1 ^{er} janvier	Jeudi 1 ^{er} janvier
Lendemain du Jour de l'An	Mercredi 2 janvier	Jeudi 2 janvier	Vendredi 2 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 29 mars	Vendredi 18 avril	
Lundi de Pâques	Lundi 1 ^{er} avril	Lundi 21 avril	
Lundi qui précède le 25 mai	Lundi 20 mai	Lundi 19 mai	
Fête nationale	Lundi 24 juin	Mardi 24 juin	
Fête du Canada	Lundi 1 ^{er} juillet	Mardi 1 ^{er} juillet	
Fête du travail	Lundi 2 septembre	Lundi 1 ^{er} septembre	
Fête de l'Action de Grâce	Lundi 14 octobre	Lundi 13 octobre	
Veille de Noël	Mardi 24 décembre	Mercredi 24 décembre	
Fête de Noël	Mercredi 25 décembre	Jeudi 25 décembre	
Lendemain de Noël	Jeudi 26 décembre	Vendredi 26 décembre	
Veille du Jour de l'An	Mardi 31 décembre	Mercredi 31 décembre	

ANNEXE 4

RÉVISION DES TRAITEMENTS DES CADRES OEUVRANT EN ÉTABLISSEMENT DE DÉTENTION À TITRE DE DIRECTEURS DES ÉTABLISSEMENTS DE DÉTENTION AU 2 AVRIL DE CHAQUE ANNÉE

PRÉAMBULE

Le système de rémunération au rendement applicable aux cadres comporte les principales caractéristiques suivantes:

- Le système a pour but de relier la rémunération des cadres à leur évaluation annuelle du rendement effectuée par les supérieurs immédiat et hiérarchique plutôt que de mettre l'accent sur d'autres facteurs comme l'ancienneté et le potentiel. Cependant, la personne ayant le titre de sous-ministre peut attribuer une cote normalisée aux fins exclusives de la révision des traitements.
- De façon générale, le maximum de l'échelle de traitement correspond au traitement payé au cadre qui fournit, sur une base régulière, un rendement au moins équivalent aux attentes signifiées. Ainsi, la révision des traitements devrait faire en sorte que le traitement révisé tende à se situer éventuellement au maximum lorsque le rendement du cadre se maintient d'une façon régulière aux niveaux «A», «B» ou «C».
(suppression en vigueur le 2017-03-21)
- Un rendement correspondant à la cote «D» ou «E» n'implique aucun ajustement variable du traitement dans l'échelle.
(suppression en vigueur le 2017-03-21)

(Le chapitre I est supprimé le 2013-03-27 par le C.T. 212450)

CHAPITRE II - COTE D'ÉVALUATION DU RENDEMENT OU COTE NORMALISÉE D'ÉVALUATION DU RENDEMENT AUX FINS DE RÉVISION DU TRAITEMENT

2. La cote d'évaluation du rendement prévue à l'article 168 de la présente directive est celle utilisée aux fins de révision du traitement.
3. Malgré l'article 2, le sous-ministre peut attribuer une cote normalisée d'évaluation du rendement aux fins exclusives de la révision du traitement. La cote normalisée d'évaluation du rendement doit correspondre à l'une des cotes d'évaluation du rendement prévues au tableau A. Dans ce cas, le sous-ministre doit informer le cadre concerné, par écrit, lors de la révision du traitement. (suppression en vigueur le 2013-03-27)

On entend par cote normalisée d'évaluation du rendement, une cote d'évaluation plus ou moins élevée que celle attribuée lors de l'évaluation du rendement. La cote normalisée ne peut avoir pour effet d'attribuer une cote «D» ou «E» au cadre dont l'évaluation du rendement a été «A», «B» ou «C». Une cote d'évaluation du rendement «D» ou «E» ne peut être normalisée.

CHAPITRE III - RÉVISION DES TRAITEMENTS

- S.1 - Cas où la cote d'évaluation du rendement ou la cote normalisée d'évaluation du rendement est «A», «B» ou «C»

4. Un pourcentage d'ajustement variable du traitement peut être accordé conformément au tableau A lorsque la cote d'évaluation ou la cote normalisée d'évaluation du rendement attribuée est de niveau «A», «B» ou «C».
5. Malgré l'article 4, le pourcentage d'ajustement variable du traitement consenti ne peut avoir pour effet de porter le traitement au-dessus du maximum de l'échelle de traitement correspondant au classement du cadre.

Toutefois, le traitement du cadre peut être supérieur au maximum de l'échelle de traitement correspondant à son classement, et ce, conformément à l'article 35 de la présente directive ayant trait au dépassement du maximum applicable pour certains emplois de cadres.

(L'article 6 est supprimé le 2013-03-27 par le C.T. 212450)

(L'article 7 est supprimé le 2017-03-21 par le C.T. 217490)

S.2 - Cas où la cote d'évaluation du rendement est «D» ou «E»
(suppression en vigueur le 2013-03-27)

8. En application du tableau A, lorsqu'une cote d'évaluation «D» ou «E» est attribuée, aucun ajustement variable du traitement ne peut être accordé.

(suppression en vigueur le 2017-03-21)

S.3 - Cadre identifié en transition de carrière

9. Le cadre identifié en transition de carrière au cours de la période de référence pour l'évaluation du rendement, conformément à la directive de classification le régissant, peut bénéficier d'un ajustement variable du traitement conformément au tableau A.

Malgré le premier alinéa, le traitement ainsi ajusté ne peut excéder le maximum de l'échelle de traitement correspondant au classement du cadre.

10. Malgré les articles 4 **et** 5, le cadre identifié en transition de carrière avant le début de la période de référence pour l'évaluation du rendement, conformément à la directive de classification le régissant, ne bénéficie d'aucun ajustement variable du traitement.

(suppression en vigueur le 2017-03-21)

S.4 - Recrutement ou promotion à un premier emploi d'encadrement en fin de période de référence

11. Lorsqu'une personne a été recrutée ou promue à un premier emploi d'encadrement après le 30 novembre de l'année précédant la date de révision des traitements, aucun ajustement variable du traitement n'est accordé.

(suppression en vigueur le 2017-03-21)

S.5 - Autres circonstances

12. Malgré les articles 4 **et** 5 et sous réserve d'une disposition légale à l'effet contraire, le cadre ne reçoit aucun ajustement variable du traitement s'il a été absent du travail pendant une durée supérieure à 6 mois au cours de la période de référence d'évaluation du rendement, et ce, pour l'une des raisons suivantes :

(suppression en vigueur le 2017-03-21)

- a) invalidité totale de courte durée (moins de 104 semaines);
- b) période d'attente d'un emploi ou utilisation temporaire du cadre au sens de l'article 96.17 de la présente directive;
- c) congés prévus au chapitre concernant les droits parentaux

toutefois, aux fins du présent article, le cadre bénéficiant ou ayant bénéficié, au cours de la période de référence, d'un congé prévu au chapitre concernant les droits parentaux autre que celui constitué de la période excédant les 52 premières semaines d'un congé sans traitement, est considéré durant ce congé être présent au travail et avoir fourni un rendement équivalent aux attentes signifiées;

- d) congé de préretraite;
 - e) congé avec traitement, sauf dans le cas d'une activité de développement autorisée par le sous-ministre;
 - f) congé sans traitement.
-
-

TABLEAU A

**Grille des pourcentages d'ajustement variable du traitement
pour la révision des traitements des cadres
au 2 avril de chaque année (1)**

COTE D'ÉVALUATION DU RENDEMENT OU COTE NORMALISÉE D'ÉVALUATION DU RENDEMENT	Ajustement variable du traitement dans l'échelle de traitement
A+, A ou A-	2 % à 10 % sans dépasser le maximum (2) (3)
B+, B ou B-	2 % à 8 % sans dépasser le maximum (2) (3)
C+ ou C	2 % à 6 % sans dépasser le maximum (2) (3)
D	0 %
E	0 %

- (1) Tous les pourcentages de cette grille sont applicables sur le traitement au 1^{er} avril de chaque année et ne peuvent avoir pour effet de dépasser la somme totale dégagée annuellement aux fins de l'ajustement variable des traitements.
- (2) Il s'agit du maximum de l'échelle de traitement correspondant au classement du cadre ou, le cas échéant, du traitement prévu à l'article 35 de la présente directive.
- (3) L'ajustement variable de traitement accordé doit être minimalement de 2 % sauf dans le cas où le cadre occupe un emploi de niveau inférieur à son classement.

ANNEXE 5

MISE EN PLACE D'UNE NOUVELLE STRUCTURE SALARIALE

La mise en place d'une nouvelle structure salariale sera effectuée en deux phases soit le 1^{er} avril 2017 et le 1^{er} avril 2019.

Section 1 – Mise en place d'une nouvelle structure salariale au 1^{er} avril 2017

1. Date d'application

Les dispositions prévues à cette section entrent en vigueur le 1^{er} avril 2017.

2. Échelle de traitement

Une nouvelle structure salariale est introduite et remplace la structure salariale existante. Celle-ci est présentée à l'annexe 2.

3. Dispositions transitoires

3.1 Classement et intégration du cadre

Le cadre intégré dans la nouvelle structure salariale conserve le classement qu'il détenait la journée précédant l'intégration.

Au 1^{er} avril 2017, le cadre est intégré à la nouvelle échelle de traitement de la classe d'emplois qu'il détenait le 31 mars 2017. Son traitement au 1^{er} avril 2017 est majoré de 1,5 %.

Toutefois, le traitement du cadre ne peut être inférieur au minimum de la nouvelle structure salariale de sa classe d'emplois. Dans ce cas, le traitement attribué au cadre correspond au minimum de l'échelle de traitement de sa classe d'emplois.

De plus, le cadre ayant atteint le maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois qu'il détenait le 31 mars 2017 se voit attribuer le maximum de sa nouvelle échelle de traitement au 1^{er} avril 2017.

3.2 L'employé devenu cadre après le 31 mars 2017

L'employé devenu cadre après le 31 mars 2017 ne peut voir son traitement diminuer suite à l'entrée en vigueur de la nouvelle structure salariale au 1^{er} avril 2017. Toutefois, le traitement du cadre ne peut être inférieur au minimum de la nouvelle structure salariale de sa classe d'emplois. Dans ce cas, le traitement attribué au cadre correspond au minimum de l'échelle de traitement de sa classe d'emplois.

Section 2 – Abolition de la classe d'emplois 10

1. Date d'application et intégration

Au 9 avril 2018, la classe d'emplois 10 est abolie. Le 8 avril 2018, le cadre appartenant à la classe d'emplois 10 est intégré à la classe d'emplois 9 et conserve son traitement, sauf si celui-ci est inférieur au minimum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois 9. Dans ce cas, le traitement attribué au cadre correspond au minimum de l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emplois.

Section 3 – Mise en place d'une nouvelle structure salariale au 1^{er} avril 2019

1. Date d'application

Les dispositions prévues à cette section entrent en vigueur le 1^{er} avril 2019.

2. Échelle de traitement

Une nouvelle structure salariale est introduite le 1^{er} avril 2019. Celle-ci est présentée à l'annexe 2.

3. Dispositions transitoires

Classement et intégration du cadre

Le cadre intégré dans la nouvelle structure salariale conserve le classement qu'il détenait la journée précédant l'intégration.

Au 1^{er} avril 2019, le cadre est intégré à la nouvelle échelle de traitement de la classe d'emploi qu'il détenait le 31 mars 2019, et ce, en majorant son taux de traitement avant intégration selon la majoration prévue à sa classe d'emploi du tableau suivant :

Majoration applicable au 1^{er} avril 2019	
Classe d'emplois	Majoration*
1	0,77 %
2	1,77 %
3	1,91 %
4	2,05 %
5	2,19 %
6	3,64 %
7	1,77 %
8	0,71 %
9	3,00 %

* Pour fins de publication, le chiffre en pourcentage est arrondi à deux décimales. Les taux officiels peuvent différer des taux obtenus à l'aide de ces pourcentages.

(L'annexe 5 entre en vigueur le 2018-04-10)
