

Titre : DIRECTIVE CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA CLASSIFICATION DES CADRES		Date d'entrée en vigueur : 2019-12-05¹
Direction responsable : Direction générale des ressources humaines		Thème et sous-thèmes : Ressources humaines Conditions de travail, rémunération et autres primes / Classification
Adoptée par : Conseil d'administration		Date de la dernière adoption : 2020-12-03

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION		5
Contexte		5
ÉNONCÉ DE LA DIRECTIVE		5
Chapitre 1	Champ d'application	5
Chapitre 2	Classification et gestion des emplois	5
Section 1	Classification des cadres	5
Sous-section 1	Classes d'emplois	5
Sous-section 2	Responsabilités caractéristiques.....	5
Sous-section 3	Conditions minimales d'admission par classe d'emplois	5
Sous-section 4	Stage probatoire.....	6
Section 2	Gestion des emplois de cadres	6
Sous-section 1	Développement des compétences.....	6
Sous-section 2	Cadre à mandat stratégique.....	6
Sous-section 3	Désignation provisoire et remplacement temporaire.....	6
Sous-section 4	Reclassement	7
Sous-section 5	Réorientation de carrière.....	7
Sous-section 6	Rétrogradation	7
Sous-section 7	Processus d'identification et de gestion des cadres en transition de carrière.....	7
Sous-section 8	Mesures d'accompagnement.....	8
Chapitre 3	Temps de travail	9
Section 1	Dispositions générales.....	9
Section 2	Régime de réduction du temps de travail	9
Sous-section 1	Adhésion au régime	9
Sous-section 2	Entente.....	9
Sous-section 3	Conditions de travail.....	9
Sous-section 4	Fin de l'entente.....	10
Chapitre 4	Appréciation de la performance et soutien à la carrière	10
Section 1	Dispositions générales.....	10
Section 2	Procédure relative à l'appréciation de la performance et soutien à la carrière	10
Section 3	Disposition particulière.....	10
Chapitre 5	Rémunération	11
Section 1	Échelles de traitement	11
Section 2	Règles de détermination du traitement.....	11
Sous-section 1	Dispositions générales	11
Sous-section 2	Embauche	11
Sous-section 3	Promotion.....	11
Sous-section 4	Circonstances particulières.....	12
Section 3	Majoration des traitements	12
Sous-section 1	Modalités de majoration des échelles de traitement pour la période du 1 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2020	12

1. Entrée en vigueur le 5 décembre 2019, à l'exception des modifications apportées dans le cadre de la refonte adoptées par le CA le 3 décembre 2020 dont la date d'entrée en vigueur est le 15 février 2021.

Section 4	Ajustement variable du traitement	13
Section 5	Versement des gains	13
Chapitre 6	Autres dispositions d'ordre monétaire	13
Section 1	Rémunérations additionnelles.....	13
Sous-section 1	Dispositions générales	13
Sous-section 2	Rémunérations additionnelles à l'égard d'éléments de rémunération globale.....	13
Section 2	Les primes	14
Section 3	Les allocations	14
Section 4	L'indemnité de réorientation de carrière	14
Section 5	Costumes et uniformes.....	15
Chapitre 7	Dossier personnel	15
Chapitre 8	Assistance judiciaire	15
Chapitre 9	Vacances annuelles	15
Section 1	Disposition générale	15
Section 2	Attribution des jours de vacances	16
Section 3	Utilisation des jours de vacances.....	16
Section 4	Report des jours de vacances	16
Section 5	Anticipation des jours de vacances.....	17
Section 6	Modification de la période de vacances.....	17
Section 7	Cessation définitive d'emploi	17
Chapitre 10	Congés avec traitement	17
Section 1	Jours fériés et chômés.....	17
Section 2	Absences rémunérées	17
Section 3	Absence pour activités auprès de l'Alliance des cadres de l'État	17
Section 4	Congé pour très grande disponibilité	17
Section 5	Congés pour affaires judiciaires.....	18
Section 6	Autre congé avec traitement.....	18
Chapitre 11	Congés sans traitement	18
Section 1	Disposition générale	18
Section 2	Congé pour charges publiques	18
Section 3	Congé pour accompagner ou rejoindre le conjoint à l'extérieur du Québec	19
Section 4	Autres congés sans traitement	19
Section 5	Congé à traitement différé	19
Sous-section 1	Définition et conditions d'obtention du régime	19
Sous-section 2	Traitement, primes et allocations	20
Sous-section 3	Vacances	20
Sous-section 4	Congés avec ou sans traitement.....	20
Sous-section 5	Régimes d'assurance.....	20
Sous-section 6	Régime de retraite.....	20
Sous-section 7	Droits parentaux.....	21
Sous-section 8	Accidents du travail et maladies professionnelles.....	21
Sous-section 9	Cessation de la participation à l'entente et modalités de remboursement.....	21
Section 6	Retraite progressive.....	22
Sous-section 1	Dispositions générales	22
Sous-section 2	Conditions d'obtention.....	22
Sous-section 3	Régimes d'assurance.....	23
Sous-section 4	Régime de retraite.....	23
Sous-section 5	Autres conditions de travail	23
Sous-section 6	Cessation de l'entente.....	23
Chapitre 12	Régimes d'assurance	23
Section 1	Dispositions générales.....	23
Section 2	Régimes assurés par le gouvernement du Québec.....	25
Sous-section 1	Régime uniforme d'assurance vie.....	25
Sous-section 2	Régime d'assurance salaire de courte durée.....	25
Sous-section 3	Régime de rentes de survivants.....	26

Section 3	Régimes assurés auprès d'une compagnie d'assurances et réadaptation.....	26
Sous-section 1	Régimes assurés auprès d'une compagnie d'assurances.....	26
Sous-section 2	Réadaptation.....	27
Sous-section 3	Cessation ou refus de versement d'une prestation par l'assureur.....	28
Section 4	Réserve de congés de maladie.....	29
Section 5	Dispositions particulières.....	30
Chapitre 13	Accidents du travail et maladies professionnelles.....	30
Chapitre 14	Droits parentaux.....	31
Section 1	Dispositions générales.....	31
Section 2	Congé de maternité.....	31
Sous-section 1	Indemnités prévues pour la cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale.....	32
Sous-section 2	Indemnités prévues pour la cadre admissible au Régime d'assurance-emploi.....	32
Sous-section 2.1	Indemnités prévues pour la cadre non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.....	33
Sous-section 3	Dispositions particulières.....	33
Section 3	Dispositions particulières à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement.....	34
Sous-section 1	Affectation provisoire et congé spécial.....	34
Sous-section 2	Autres congés spéciaux.....	34
Section 4	Congés à l'occasion de la naissance.....	34
Section 5	Congé de paternité.....	34
Sous-section 1	Indemnités prévues pour le cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi.....	35
Sous-section 2	Indemnités prévues pour le cadre non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.....	35
Sous-section 3	Disposition particulière.....	35
Section 6	Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption.....	35
Sous-section 1	Indemnités prévues pour le cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi.....	35
Sous-section 2	Indemnités prévues pour le cadre non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.....	36
Sous-section 2.1	Disposition particulière.....	36
Sous-section 3	Congé sans traitement en vue d'une adoption.....	36
Section 7	Congé sans traitement.....	36
Section 8	Congés pour responsabilités parentales.....	37
Section 9	Autres dispositions.....	37
Sous-section 1	Suspension ou fractionnement du congé.....	37
Sous-section 2	Avantages.....	37
Sous-section 3	Retour au travail.....	38
Chapitre 15	Frais remboursables.....	38
Section 1	Frais remboursables à l'occasion d'un déménagement.....	38
Sous-section 1	Absences rémunérées et frais de déplacement.....	39
Sous-section 2	Frais de déménagement.....	39
Sous-section 3	Dépenses connexes au déménagement.....	40
Sous-section 4	Rupture de bail.....	40
Sous-section 5	Frais d'annonce et honoraires d'un agent immobilier.....	40
Sous-section 6	Frais reliés à la vente et à l'achat d'une demeure.....	40
Sous-section 7	Frais reliés à la demeure invendue.....	41
Sous-section 8	Exclusions.....	41
Sous-section 9	Dispositions particulières.....	41
Section 2	Frais remboursables à l'occasion d'un déplacement.....	41
Chapitre 16	Déplacement et cession d'une unité administrative.....	42
Section 1	Déplacement d'une unité administrative.....	42
Section 2	Cession d'une unité administrative.....	42
Chapitre 17	Allocation de rétention.....	43
Chapitre 18	Cadres occasionnels et saisonniers.....	43
Section 1	Dispositions générales.....	43
Section 2	Rémunération.....	43
Section 3	Listes de rappel des cadres saisonniers.....	44
Sous-section 1	Établissement des listes de rappel.....	44

Sous-section 2	Détermination du rang.....	44
Sous-section 3	Mise à jour des listes et acquisition du droit de rappel.....	44
Sous-section 4	Processus de rappel et de mise à pied	44
Sous-section 5	Perte du droit de rappel.....	45
Section 4	Conditions de travail	45
Sous-section 1	Cadres occasionnels autres que saisonniers.....	45
Sous-section 2	Cadres saisonniers	46
Sous-section 3	Régime d'assurance des cadres saisonniers.....	47
Chapitre 19	Affectation ou détachement à l'extérieur du Québec	49
Section 1	Affectation à l'extérieur du Québec.....	49
Section 2	Détachement à l'extérieur du Québec	49
Chapitre 20	Divers	49
Section 1	Documentation normative.....	49
Chapitre 21	Dispositions finales et transitoires	49
RÔLES ET RESPONSABILITÉS		49
Le conseil d'administration		49
Le comité de ressources humaines.....		49
Le Comité de direction		50
Le président-directeur général, en sa qualité de premier dirigeant		50
La Direction générale des ressources humaines		50
Le président-directeur général (en sa qualité de gestionnaire d'unité administrative), les vice-présidents et directeurs généraux et les directeurs généraux		51
Les gestionnaires		51
DÉFINITIONS		51
HISTORIQUE		53
ANNEXE 1 – RÉVISION DES TRAITEMENTS DES CADRES AU 2 AVRIL DE CHAQUE ANNÉE		55
ANNEXE 2 – ÉCHELLES DE TRAITEMENT DE CHAQUE CLASSE D'EMPLOIS		58
ANNEXE 3 – LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS		59
ANNEXE 4 – MISE EN PLACE D'UNE NOUVELLE STRUCTURE SALARIALE		60

INTRODUCTION

Contexte

En vertu de l'article 42 de la Loi sur l'Agence du revenu du Québec (RLRQ, chapitre A-7.003), Revenu Québec (ci-après *l'employeur*) détermine les normes et barèmes de rémunération, les avantages sociaux et les autres conditions de travail de ses employés, conformément aux conditions définies par le gouvernement.

La présente directive vise donc à décrire les conditions de travail et à déterminer la structure de classification du personnel qui occupe des emplois d'encadrement² à Revenu Québec, à l'exception des cadres juridiques.

L'article 178 de la Loi sur l'Agence du revenu du Québec prévoit que les politiques, les directives, les normes ou les règles applicables au sein du ministère du Revenu ainsi que leurs modifications subséquentes deviennent, compte tenu des adaptations nécessaires, celles de l'Agence. Ainsi, les règles adoptées par décision du Conseil du trésor et contenues dans le Recueil des politiques de gestion du Conseil du trésor auxquelles la présente directive fait référence, sont applicables compte tenu des adaptations nécessaires au personnel d'encadrement de Revenu Québec. Si Revenu Québec a édicté des règles qui lui sont propres, ce sont ces règles qui doivent s'appliquer.

ÉNONCÉ DE LA DIRECTIVE

Chapitre 1 Champ d'application

1. La présente directive s'applique aux employés classés à l'une des classes d'emplois prévues à l'article 4 de la présente directive.
2. L'employé qui, à la suite d'une promotion, ne réussit pas le stage probatoire prévu à l'article 7 cesse d'être régi par la présente directive.

Chapitre 2 Classification et gestion des emplois

Section 1 Classification des cadres

Sous-section 1 Classes d'emplois

3. La classification des emplois de cadres regroupe les employés qui occupent les emplois de cadres de Revenu Québec.
 4. La classification des emplois de cadres comprend 7 classes : les classes 1, 2, 3, 4, 5, 6 et 7.
- La classe d'un emploi est déterminée selon le pointage établi en application d'une méthode d'évaluation par la Direction générale des ressources humaines.

Sous-section 2 Responsabilités caractéristiques

5. Les cadres ont des fonctions d'encadrement qui s'exercent à partir des orientations stratégiques de Revenu Québec, à divers niveaux de gestion, tels que défini à la *Directive sur la dotation des emplois* (CRH-2104) et dans divers secteurs d'activités. Pour exercer leurs fonctions, les cadres disposent de pouvoirs délégués par le président-directeur général, en vertu des différents plans de subdélégations des pouvoirs du président-directeur général en vigueur.
- Leurs responsabilités résident dans le choix des objectifs et des moyens pour les atteindre, par un encadrement permettant de traduire les mandats en résultats à atteindre dont les cadres sont imputables.
- Selon les niveaux hiérarchiques, les secteurs d'activités et à des degrés divers en rapport avec les résultats attendus, ces moyens font appel à des ressources humaines, matérielles, financières et informationnelles dont ils assurent la gestion, ainsi qu'à des domaines d'expertise et de connaissances.
- L'exercice des fonctions d'encadrement est principalement caractérisé par la gestion de diverses ressources, par le maintien de rapports hiérarchiques et de relations entre unités administratives. Cet exercice nécessite une conduite inspirée des valeurs de Revenu Québec et une adhésion aux normes déontologiques auxquelles ils sont assujettis, une vision claire de la mission de l'organisation, une lecture de l'environnement politico-administratif, la prise de décision ainsi qu'une capacité de mobiliser et déléguer. Le rôle d'encadrement amène à faciliter le développement et la carrière des personnes supervisées.

Sous-section 3 Conditions minimales d'admission par classe d'emplois

6. Les conditions minimales d'admission généralement exigées pour les différentes classes d'emplois sont illustrées dans le tableau ci-dessous. L'expérience pertinente peut être, selon l'emploi, de l'expérience exercée à titre de cadre ou de l'expérience préparatoire à la gestion.

². Aux fins de la présente directive, le personnel d'encadrement ne comprend pas les membres du conseil d'administration ni le président-directeur général ainsi que les vice-présidents et directeurs généraux.

TABLEAU 1 Conditions minimales d’admission

Classe d’emplois	Expérience	Scolarité
1	6 ans	Diplôme universitaire de 1 ^{er} cycle (baccalauréat) pertinent équivalant à un minimum de 16 années d’études.
2	4 ans	
3	2 ans	
4	1 an	
5	6 mois	Diplôme d’études collégiales (DEC) pertinent équivalant à un minimum de 14 années d’études.
6	3 mois	
7	–	

Les modalités concernant la dotation des emplois de cadres sont prévues à la *Directive sur la dotation des emplois* (CRH-2104).

Sous-section 4 Stage probatoire

7. Lors de l’embauche, le stage probatoire est d’une durée de vingt-quatre (24) mois.
8. L’employé qui n’appartient pas à l’une des classes d’emplois de cadres prévues à l’article 4 doit, lors d’une promotion à l’une de ces classes, accomplir et réussir un seul stage probatoire de vingt-quatre (24) mois.
- Malgré le premier alinéa, le stage probatoire n’est pas requis pour un employé qui a déjà accompli et réussi le stage probatoire prévu à l’article 12 de la *Directive concernant les conditions de travail et la classification des cadres juridiques* (CRH-2203).

Section 2 Gestion des emplois de cadres

Sous-section 1 Développement des compétences

9. Dans la gestion de la carrière d’un cadre, et dans le but de perfectionner davantage ses connaissances et ses compétences à des fins de mobilité, de relève, de spécialisation et dans une perspective de valeur ajoutée à son plan de carrière et aux besoins de l’organisation, le président-directeur général peut, après entente avec le cadre visé, affecter celui-ci à des activités de développement pour une période maximale d’un (1) an.
10. L’employé qui n’appartient pas à l’une des classes d’emplois prévues à l’article 4 doit débiter, à la suite de son embauche ou de sa promotion à l’une de ces classes et normalement pendant son stage probatoire, sa participation au programme de développement des compétences des cadres établi par la DGRH.

Sous-section 2 Cadre à mandat stratégique

11. Dans des circonstances particulières et exceptionnelles, un cadre peut se voir confier par le président-directeur général un projet d’envergure, clairement identifié dans le plan stratégique de l’organisation et dont les résultats ont un impact prépondérant au regard de la mission de l’organisation.
- Le mandat ne doit pas constituer une des responsabilités principales et habituelles dévolues à l’emploi du cadre visé. Par ailleurs, le mandat peut être d’une envergure telle que sa réalisation exige que le cadre désigné soit temporairement libéré de l’emploi qu’il occupe.
- L’envergure du mandat se mesure, entre autres, par l’ampleur des objectifs et des résultats attendus, ainsi que par la marge de manœuvre et le pouvoir de représentation octroyés au cadre à mandat stratégique.
- Le président-directeur général évalue chaque année la pertinence du mandat stratégique afin de justifier la poursuite de la désignation.

Sous-section 3 Désignation provisoire et remplacement temporaire

12. Lorsque les nécessités du service l’exigent, le supérieur hiérarchique peut procéder à la désignation à titre provisoire d’un employé dans un emploi de cadre vacant, et ce, jusqu’à ce que cet emploi vacant soit pourvu.
- La personne désignée doit de préférence être choisie parmi celles qui appartiennent à une classe d’emplois de niveau équivalent ou d’une classe d’emplois d’un niveau pour lequel l’accès au poste constituerait une promotion.
- Sauf lors de circonstances particulières, lorsque l’employeur procède à une désignation provisoire, le processus de dotation visant à combler le poste doit être initié dans les 120 jours de la date de désignation.
13. Le supérieur hiérarchique peut procéder à la désignation d’un remplaçant temporaire lorsqu’il est nécessaire de remplacer un cadre durant son absence, en raison de son incapacité temporaire à exercer ses fonctions, ou s’il est désigné à titre de cadre à mandat stratégique en vertu de l’article 11.

Sous-section 4 Reclassement

14. Le reclassement est une mesure administrative par laquelle un cadre se voit attribuer, à sa demande, l’une des classes d’emplois de la classification des cadres juridiques.
- Le reclassement est possible de la classe 2 des cadres à la classe 2 des cadres juridiques ou de la classe 1 des cadres à la classe 1 des cadres juridiques.
15. Un vice-président et directeur général ou un directeur général peut procéder au reclassement d’un cadre de son unité administrative, si ce dernier :
- a. lui en fait la demande;
 - b. satisfait aux conditions d’admission de la classe d’emplois à laquelle il veut être reclassé;
 - c. a complété et réussi le stage probatoire.

Sous-section 5 Réorientation de carrière

16. La réorientation de carrière est une mesure administrative par laquelle un cadre se voit attribuer, à sa demande, une classe d’emplois inférieure à celle à laquelle il appartient, ou à une classe d’emplois d’une classification autre.
- Une classe d’emplois de niveau inférieur comporte des conditions minimales d’admission inférieures ou un traitement maximum inférieur.
17. Un vice-président et directeur général ou un directeur général, après consultation préalable de la DGRH, peut procéder à la réorientation de carrière d’un cadre si ce dernier :
- a. lui en fait la demande;
 - b. satisfait aux conditions d’admission de la classe d’emplois visée par la réorientation de carrière;
 - c. a complété et réussi le stage probatoire.
- Le cadre qui satisfait aux trois conditions prévues au premier alinéa peut, par choix de carrière, demander de ne plus assumer de fonctions d’encadrement dans les trois ans précédant sa prise de retraite. Dans cette situation, la réorientation de carrière doit faire l’objet d’une entente préalable avec le président-directeur général.

Sous-section 6 Rétrogradation

18. La rétrogradation est une mesure administrative, en cas d’incompétence ou d’incapacité dans l’exercice de ses fonctions, par laquelle un cadre se voit attribuer, à la suite d’une décision du vice-président et directeur général ou du directeur général, après consultation préalable de la DGRH, une classe d’emplois inférieure à celle à laquelle il appartient, ou une classe d’emplois d’une classification autre.
- Une classe d’emplois de niveau inférieur comporte des conditions minimales d’admission inférieures ou un traitement maximum inférieur.
19. L’appréciation de la performance d’un cadre constitue le moyen privilégié de juger de la capacité d’un cadre à assumer une responsabilité du niveau de son emploi et la durée de ses responsabilités dépend essentiellement de l’appréciation de sa performance. C’est ainsi qu’un supérieur immédiat ou hiérarchique doit pouvoir identifier, à partir de l’appréciation de leur performance, les cadres qui éprouvent des difficultés de carrière.

Sous-section 7 Processus d’identification et de gestion des cadres en transition de carrière

20. Un cadre en transition de carrière est un cadre qui a complété son stage probatoire, dont l’emploi est aboli et pour lequel il n’y a pas d’emploi de cadre vacant dans l’organisation correspondant à son classement.
21. L’employeur met en place un processus comprenant les étapes suivantes :
- a. Identification et information aux cadres :
Cette étape est initiée par le président directeur-général.
Le supérieur immédiat ou hiérarchique du cadre en transition de carrière informe celui-ci de son identification, des motifs de son identification et du processus de remplacement. Dès lors, la période officielle de transition de carrière du cadre débute.
 - b. Portrait de la situation :
Le président directeur-général a la responsabilité d’établir un portrait de la situation concernant la situation de chacun des cadres en transition de carrière.
Cette étape vise à mettre en relief les capacités du cadre sur lesquelles prendra appui le plan d’action. Notamment, il contient une évaluation de ses habiletés de gestion et peut inclure d’autres éléments pertinents à sa situation afin de favoriser son remplacement. Il doit être effectué avec l’aide de la DGRH qui peut avoir recours à des firmes spécialisées dans le domaine de

la consultation et de l'évaluation. Cependant, il doit s'assurer que ces ressources externes sont qualifiées pour agir auprès des cadres.

c. **Élaboration et réalisation d'un plan d'action :**

Le président-directeur général a la responsabilité d'approuver un plan d'action élaboré de concert avec le cadre visé. Ce plan prévoit un certain nombre de mesures conduisant à la situation convenue.

Dans l'hypothèse où le cadre refuse de participer à l'élaboration de ce plan d'action, l'employeur l'informerá, verbalement et par écrit, des mesures qu'il estime adéquates afin de régulariser la situation.

Le président-directeur général a une responsabilité partagée avec le cadre dans la réalisation du plan d'action. Il peut être nécessaire de prévoir des interventions de développement permettant au cadre en transition de carrière de se préparer à une nouvelle affectation dans un emploi de cadre ou à des fonctions autres que l'encadrement.

La réalisation du plan d'action a pour objectif le remplacement du cadre.

22. **Le remplacement**

Le cadre en transition de carrière a la responsabilité de déployer tous les efforts nécessaires concernant la recherche active d'un emploi de cadre. Le président-directeur général a la responsabilité d'appuyer les démarches du cadre en lui fournissant le support nécessaire. Le cadre possède une priorité de placement tant qu'il n'est pas remplacé.

23. **Réévaluation du dossier du cadre**

Le cadre qui possède une priorité de placement, mais qui n'est pas remplacé, fera l'objet d'une réévaluation à tous les six (6) mois après la date où il a été identifié en transition de carrière.

Cette réévaluation du dossier vise à vérifier les possibilités de remplacement du cadre visé en vue d'une prolongation de la période de remplacement et sera effectuée par la DGRH.

S'il survient un dossier litigieux dans le cadre de leur évaluation, un comité est formé à la demande de l'une des parties en vue d'analyser la possibilité de l'attribution d'un nouveau classement par l'employeur. Ce comité est composé d'un représentant de l'employeur et d'un représentant de l'Alliance des cadres de l'État ou d'un représentant identifié par le cadre visé.

Mesures mettant fin à la transition de carrière

24. Le remplacement est une mesure administrative qui s'applique au cadre identifié en transition de carrière qui est remplacé dans un emploi correspondant à son classement.

25. L'attribution d'un nouveau classement est la mesure administrative par laquelle le cadre identifié en transition de carrière se voit, à sa demande ou à la demande du président-directeur général, attribuer un nouveau classement.

Dans ce dernier cas, le président-directeur général devra établir que cette solution est la plus raisonnable compte tenu des efforts faits par le cadre pour se replacer et du support fourni par l'organisation.

Le cadre en transition de carrière à qui est attribué un classement inférieur par le président-directeur général voit sa qualification maintenue à l'endroit des emplois vacants correspondant au classement qu'il détenait avant qu'on ne procède à l'attribution d'un nouveau classement.

26. L'entente de départ assisté est une mesure favorisant le départ d'un cadre et doit faire l'objet d'une entente conjointe entre le cadre et Revenu Québec. Cette entente doit être préalablement autorisée par le président-directeur général.

Sous-section 8 Mesures d'accompagnement

27. Lors de la réorientation de carrière, de la rétrogradation, de la transition de carrière ou encore lorsque des changements organisationnels ont pour effet de modifier les exigences de l'emploi ou de faire en sorte que le cadre en poste ne détient plus le profil requis pour exercer les responsabilités dévolues, le supérieur immédiat ou hiérarchique doit appuyer les démarches du cadre en lui fournissant le soutien nécessaire à son redéploiement.

Les mesures de soutien peuvent notamment prendre la forme de services-conseils ou de programmes de formation et de développement des compétences. Pour sa part, le cadre a la responsabilité de se tenir à jour, de se développer et de participer activement à la gestion de sa carrière.

28. Lorsque le cadre éprouve des difficultés de carrière l'empêchant de continuer d'assumer ses fonctions de façon permanente ou temporaire, celui-ci en informe un supérieur de sa ligne hiérarchique. Ce supérieur évalue la situation et détermine, après consultation du cadre, si des mesures d'accompagnement sont requises.

Chapitre 3 Temps de travail

Section 1 Dispositions générales

29. La semaine normale de travail et la journée normale de travail du cadre sont celles que l'employeur juge nécessaires pour qu'il s'acquitte de ses fonctions.
- Aux fins de calcul, une année correspond à 52,18 semaines.
30. Aucune rémunération ou compensation sous forme de congé n'est versée au cadre pour des heures de travail effectuées en plus de la semaine normale ou de la journée normale de travail.

Section 2 Régime de réduction du temps de travail

Sous-section 1 Adhésion au régime

31. Le cadre qui désire réduire son temps de travail et son traitement peut adhérer à un régime de réduction du temps de travail, pour une durée déterminée n'excédant pas une année, renouvelable, selon une formule comportant un congé compensatoire.
32. Le cadre qui participe au régime de congé à traitement différé ou de retraite progressive ne peut adhérer à un régime de réduction du temps de travail.
- Le cadre en congé sans traitement ou visé par un congé prévu au chapitre des droits parentaux ou le cadre absent du travail en raison d'une invalidité totale ou d'une lésion professionnelle peut adhérer à un régime de réduction du temps de travail, mais ce régime ne peut débuter avant la date effective de retour au travail qui suit l'un ou l'autre de ces congés ou absences.

Sous-section 2 Entente

33. Le cadre adhère volontairement à un régime de réduction du temps de travail, par une entente avec l'employeur.
- Ce régime doit prévoir les circonstances et les modalités de cessation de l'adhésion du cadre au régime.
34. L'entente de réduction du temps de travail doit être écrite et conclue pour une durée déterminée. Elle doit préciser notamment le pourcentage de réduction du traitement annuel et la durée du congé compensatoire à prendre pendant l'entente. La durée du congé compensatoire est déterminée en multipliant le temps normal effectivement travaillé par le pourcentage de réduction du traitement annuel.

Sous-section 3 Conditions de travail

35. Pendant la durée de l'entente de réduction du temps de travail, le cadre bénéficie des conditions de travail prévues à la présente directive, sous réserve des dispositions suivantes :
- a. le service du cadre n'est pas diminué du seul fait de son assujettissement à une entente de réduction du temps de travail, et ce, jusqu'à concurrence de 20 % du temps normalement travaillé du cadre à temps plein;
 - b. aux fins des calculs prévus aux chapitres 5 et 6, le traitement à considérer est celui que le cadre aurait reçu s'il n'avait pas adhéré au régime;
 - c. les jours de vacances accumulés et utilisés au cours de la durée de l'entente sont convertis en fonction du pourcentage de traitement prévu à l'entente;
 - d. à l'occasion d'un jour férié et chômé, le traitement du cadre est égal à 10 % du traitement correspondant à sa dernière période de paie ne comportant pas de jour férié et chômé;
 - e. le calcul de l'allocation de rétention et de l'allocation de dépenses connexes au déménagement est effectué sur la base du traitement que le cadre aurait reçu s'il n'avait pas adhéré au régime;
 - f. le cadre bénéficie des régimes d'assurance applicables au cours d'un congé partiel sans traitement selon les dispositions prévues au chapitre 12.
- Toutefois, aux fins du régime d'assurance salaire de courte durée, le cadre reçoit, à compter de la deuxième semaine d'invalidité totale, la prestation d'assurance salaire de courte durée qu'il aurait reçue s'il n'avait pas adhéré au régime.
- L'adhésion au régime est suspendue à compter du début de la période de retour progressif prévue à l'article 160 ou de la période de réadaptation prévue à l'article 173. Elle est remise en vigueur, s'il y a lieu, après la période effectivement travaillée prévue à l'article 156.
- Aux fins d'utilisation ou de paiement, la réserve de congés de maladie est convertie en fonction du pourcentage de traitement prévu à l'entente;
- g. aux fins du chapitre 14, le traitement hebdomadaire est le traitement hebdomadaire moyen des 20 dernières semaines précédant le congé de maternité. Si, pendant cette période, la cadre a reçu des prestations établies à un certain pourcentage

de son traitement, le traitement retenu aux fins du calcul de l'indemnité durant le congé de maternité, est celui à partir duquel ces prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la cadre qui bénéficie d'un retrait préventif ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

Si la date de majoration des échelles de traitement survient au cours de la période des 20 dernières semaines précédant le congé de maternité, le calcul du traitement hebdomadaire est fait à partir du traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, cette date survient au cours du congé de maternité, le traitement hebdomadaire évolue à cette date selon le pourcentage de majoration de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

Sous-section 4 Fin de l'entente

36. À la fin de l'entente de réduction du temps de travail, l'employeur établit le traitement versé au cadre pendant le congé compensatoire par rapport au traitement que le cadre aurait dû recevoir en vertu de l'entente, en tenant compte des absences pour vacances, maladie et autres absences rémunérées ou non. Le cas échéant, le cadre remet le traitement versé en trop ou l'employeur remet en temps la valeur correspondant aux sommes dues.

Chapitre 4 Appréciation de la performance et soutien à la carrière

Section 1 Dispositions générales

37. L'appréciation de la performance et soutien à la carrière (ci-après « appréciation de la performance ») consiste à procéder à l'appréciation du degré de réalisation des attentes préalablement signifiées par le supérieur immédiat et à discuter des compétences professionnelles et des aspirations de carrière du cadre tout en considérant les besoins de l'organisation.

Par attentes signifiées, il faut comprendre les responsabilités découlant de l'emploi et les demandes spécifiques exprimées au cadre par le supérieur immédiat et portant sur des résultats anticipés qui traduisent les priorités de l'année, des comportements prévus ou tout autre besoin de l'organisation.

38. L'appréciation de la performance repose sur des faits et se traduit par l'une des cinq cotes d'appréciation suivantes :
- a. « *Remarquable en regard des attentes* » : Toutes les attentes ont été dépassées;
 - b. « *Supérieur aux attentes* » : Toutes les attentes ont été satisfaites. Plusieurs ont été dépassées;
 - c. « *Répond aux attentes* » : Toutes les attentes ont été satisfaites;
 - d. « *A besoin d'amélioration* » : La majorité des attentes ont été satisfaites mais l'employé a besoin d'amélioration;
 - e. « *Ne répond pas aux attentes* » : Peu ou pas d'attentes ont été satisfaites. La performance est nettement insuffisante.

Section 2 Procédure relative à l'appréciation de la performance et soutien à la carrière

39. L'appréciation de la performance est faite annuellement dans les 60 jours suivant le 31 mars et la période de référence de celle-ci se situe entre le 1^{er} avril d'une année et le 31 mars de l'année suivante.

40. L'appréciation de la performance est effectuée par ses supérieurs. Le cadre peut, s'il le désire, compléter un bilan de ses réalisations en cours d'année.

Si le supérieur immédiat est le président directeur-général, l'appréciation de la performance du cadre n'est pas révisée.

41. En cas d'absence ou d'incapacité de ses supérieurs immédiat et hiérarchique, la signification des attentes et l'appréciation de la performance du cadre sont effectuées par un représentant désigné.

42. L'appréciation de la performance est faite au moyen du formulaire informatisé répondant aux exigences du présent chapitre.

43. Le formulaire d'appréciation de la performance est validé par les supérieurs immédiat et hiérarchique et il est disponible pour consultation par le cadre.

Sur réception de la validation, le cadre valide le formulaire électronique pour attester qu'il en a reçu la signification.

44. Le cadre qui refuse de valider son formulaire d'appréciation de la performance est considéré l'avoir reçu à la date à laquelle il lui est signifié.

45. Le cadre peut apporter par écrit ses commentaires sur l'appréciation de la performance. Ceux-ci sont joints à l'original de son formulaire électronique d'appréciation de la performance et conservés à son dossier personnel.

Section 3 Disposition particulière

46. L'employeur peut décider qu'il est impossible d'apprécier la performance du cadre qui n'a pas été présent de façon significative durant la période de référence pour l'appréciation de la performance, pour l'une des raisons mentionnées à l'article 10 de l'annexe 1.

Chapitre 5 Rémunération

Section 1 Échelles de traitement

47. L'échelle de traitement de chaque classe d'emplois est celle prévue à l'annexe 2.

Section 2 Règles de détermination du traitement

Sous-section 1 Dispositions générales

48. L'employeur est responsable de l'application des règles de détermination du traitement et doit informer le cadre du traitement qui lui est attribué.
49. 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.

Sous-section 2 Embauche

50. Lors d'une embauche, le traitement attribué au cadre correspond à son traitement avant l'embauche, 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 l'embauche s'effectue conformément aux dispositions prévues à l'article 51.

Malgré les premier et deuxième alinéas, le cadre qui a le statut d'occasionnel ou qui a été en lien d'emploi à titre d'occasionnel et qui est nommé à titre temporaire dans la même classe d'emplois conserve son traitement, le cas échéant.

51. Pour établir le traitement qui doit servir à l'application des règles de détermination du traitement lors de l'embauche d'un candidat, les dispositions suivantes s'appliquent :
- a. le traitement régulier reçu chez l'employeur précédent doit être pris en considération en exigeant une attestation de traitement de la part de ce dernier;
 - b. les éléments suivants doivent être pris en considération afin d'établir les revenus tirés d'un travail autonome :
 - i. soit un bilan de l'état financier préparé par une firme comptable;
 - ii. soit une copie des feuillets T4 ou relevés 1 faisant état des revenus de la ou des dernières années de référence requise;
 - iii. soit une déclaration sous serment dans laquelle le candidat atteste le montant de ses revenus;
 - iv. soit toute autre preuve jugée acceptable et représentative de l'état des revenus du candidat;
 - c. tout montant qui ne revêt pas un caractère régulier tels le boni, la rémunération pour des heures de travail effectuées en plus de la semaine normale de travail ou les autres suppléments de même nature doit être exclu des traitements, gains ou revenus fournis;
 - d. la notion de l'emploi principal doit être retenue de façon à exclure les revenus qui proviennent d'emplois occasionnels ou d'emplois effectués en dehors des heures normales de travail;
 - e. pour les candidats qui étaient déjà à l'emploi de l'employeur à titre de contractuels ou d'occasionnels, le pourcentage de leur traitement qui était destiné, le cas échéant, à compenser l'absence d'avantages sociaux, doit être exclu;
 - f. une moyenne des revenus de quelques années doit être établie lorsqu'ils varient sensiblement, d'une année à l'autre, parce qu'ils sont reçus par le candidat sous la forme d'une participation aux profits, d'un pourcentage des ventes ou autrement.

Sous-section 3 Promotion

52. Lors de la promotion à un premier emploi d'encadrement, le traitement attribué à l'employé 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.

Malgré le premier alinéa, lors d'une deuxième promotion à un emploi de cadre en poste à l'extérieur du Québec ou pour toute promotion ultérieure à un tel emploi, le traitement attribué à l'employé qui n'appartient pas à l'une des classes d'emplois prévues à l'article 4 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.

Le traitement avant la promotion correspond au traitement de l'employé le jour précédant sa promotion auquel s'ajoute, le cas échéant, le supplément versé pour les heures de travail régulièrement majorées des employés autres que ceux appartenant à la catégorie des professionnels, à l'exclusion notamment de toute prime, allocation, indemnité, rémunération additionnelle, montant forfaitaire et majoration de traitement aux fins de compenser l'absence d'avantages sociaux.

Dans le cas de l'employé 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 sa semaine normale de travail et par 52,18.

53. Le cadre qui se prévaut du maintien de sa qualification prévu à l'article 25 et à la section 1 du chapitre 12 de la présente directive, ne bénéficie pas des taux d'augmentation prévus au premier alinéa de l'article 52. Dans ce cas, le traitement du cadre est maintenu même s'il est supérieur au maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois à laquelle il accède.
54. L'article 52 ne s'applique pas au cadre qui bénéficie du maintien de son 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 cadre qui bénéficie d'une indemnité de réorientation de carrière. Dans ce dernier cas, le traitement du cadre correspond au traitement avant la réorientation de carrière.

Malgré l'article 49, le traitement déterminé au deuxième alinéa peut être supérieur au maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois à laquelle le cadre accède.

Sous-section 4 Circonstances particulières

55. Le cadre continue de recevoir le traitement qui lui était attribué avant l'une ou l'autre des circonstances suivantes, sans qu'il ne soit supérieur au maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois à laquelle il accède :
 - a. 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;
 - b. une rétrogradation à un emploi d'encadrement.
56. Malgré l'article 49, lors d'une réorientation de carrière dans un emploi d'encadrement pour un motif autre que celui prévu au deuxième alinéa, alors qu'il est régi depuis au moins 3 ans par l'une des classifications du personnel d'encadrement, le cadre reçoit le traitement prévu selon les dispositions de l'article 70 et ce, même s'il est supérieur au maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois à laquelle il accède.

Lors de l'attribution d'un nouveau classement à la suite d'une identification en transition de carrière, lors du reclassement d'un cadre juridique à la classification des cadres ou lors d'une réorientation de carrière dans un emploi d'encadrement rendue nécessaire en raison des conséquences résultant d'une lésion professionnelle alors que le cadre est régi depuis au moins 3 ans par l'une des classifications du personnel d'encadrement, le cadre continue de recevoir le traitement qui lui était attribué avant l'une ou l'autre des circonstances, même s'il est supérieur au maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois à laquelle il accède.

1. L'employé qui cesse d'exercer les fonctions de cadre à l'extérieur du Québec se voit attribuer le traitement auquel il aurait eu droit s'il était demeuré dans la classe d'emplois à laquelle il appartenait avant sa nomination ou sa promotion comme cadre en poste à l'extérieur du Québec, et ce, à la date de son retour au Québec ou à la fin de son invalidité totale telle que définie à la présente directive ou de son incapacité en raison d'une lésion professionnelle.

Section 3 Majoration des traitements

57. Le traitement du cadre est majoré, à la date de prise d'effet des échelles de traitement prévues à l'annexe 2, d'un pourcentage égal au pourcentage de majoration de l'échelle de traitement 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.

Sous-section 1 Modalités de majoration des échelles de traitement pour la période du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2020

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

Section 4 Ajustement variable du traitement

58. Les dispositions relatives à l'ajustement variable du traitement sont prévues à l'annexe 1.

Section 5 Versement des gains

59. L'employeur verse la paie du cadre exclusivement par virement automatique dans un compte unique d'une institution financière au Québec, au choix du cadre.
60. Avant de réclamer du cadre des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur 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 l'employeur 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 6 Autres dispositions d'ordre monétaire

Section 1 Rémunérations additionnelles

Sous-section 1 Dispositions générales

61. Aux fins de la présente sous-section, les notions de désignation à titre provisoire et de désignation comme remplaçant temporaire ont le sens prévu au chapitre 2, section 2, sous-section 3 de la présente directive.
62. Le cadre qui fait l'objet d'une désignation à titre provisoire ou d'une désignation comme remplaçant temporaire, pendant une durée minimale de 28 jours consécutifs, reçoit au terme de ce délai et rétroactivement au premier jour de sa désignation, une rémunération additionnelle calculée sur une base annuelle de 5 % du maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois à laquelle il est désigné, dans les cas suivants :
- a. la désignation entraîne le cumul de deux emplois d'encadrement;
 - b. la désignation s'effectue dans un emploi d'encadrement qui, pour le cadre, constituerait une promotion.
- À l'expiration du délai de 28 jours, le cadre reçoit la rémunération afférente tant qu'il est désigné. La rémunération additionnelle cesse toutefois d'être versée lorsque le cadre ne reçoit pas de traitement et lorsqu'il écoule ses congés de maladie dans le cadre d'un congé de préretraite.
- Malgré le deuxième alinéa, la réduction de traitement découlant d'une entente de réduction du temps de travail conclue en application de la section 2 du chapitre 3 n'entraîne pas la diminution de la rémunération additionnelle.
63. Le cadre qui fait l'objet d'une désignation temporaire comme cadre à mandat stratégique, conformément à l'article 11 a droit à une rémunération additionnelle dont le pourcentage est établi par le président-directeur général ou le représentant qu'il désigne.
- Cette rémunération additionnelle, calculée sur une base annuelle, ne peut être inférieure à 5 % ni supérieure à 10 % du traitement du cadre.
64. Le cadre qui fait l'objet d'une désignation comme remplaçant temporaire pour occuper par intérim l'emploi d'un administrateur d'État, d'un dirigeant ou d'un vice-président et directeur général chez l'employeur reçoit une rémunération additionnelle calculée sur une base annuelle de 6 600 \$ pendant qu'il occupe cet emploi.
65. Le cadre ne peut avoir droit simultanément à plus d'une des rémunérations additionnelles prévues à la présente sous-section.

Sous-section 2 Rémunérations additionnelles à l'égard d'éléments de rémunération globale

- 1. Aux fins de la présente sous-section, le traitement inclut 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 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.
- 2. 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.
- 3. 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.
- 4. Les rémunérations additionnelles prévues aux articles 65.2 et 65.3 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.

Section 2 Les primes

66. Le cadre dont la moitié ou plus de l'horaire normal est compris entre 19 h et 24 h, a droit à la prime de soir pour toutes les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire. Malgré ce qui précède, le cadre n'a pas droit à la prime de soir pour les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire comprises entre 0 h et 7 h s'il reçoit pour celles-ci la prime de nuit prévue à l'article 67.

Le cadre dont moins de la moitié de l'horaire normal est compris entre 19 h et 24 h, a droit à la prime de soir pour chaque heure effectivement travaillée entre 19 h et 24 h.

La prime de soir est établie de la façon suivante :

- du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016 : 0,68 \$ / heure;
- du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 : 0,69 \$ / heure;
- du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018 : 0,70 \$ / heure;
- du 1^{er} avril 2018 au 1^{er} avril 2019 : 0,71 \$ / heure;
- à compter du 2 avril 2019 : 0,72 \$ / heure.

67. Le cadre dont la totalité ou une partie de son horaire normal est compris entre 0 h et 7 h, a droit à la prime de nuit pour chaque heure effectivement travaillée entre 0 h et 7 h. La prime de nuit est établie de la façon suivante :

- a. 11 % du traitement horaire, pour le cadre ayant moins de 5 ans de service ou service continu;
- b. 12 % du traitement horaire, pour le cadre ayant de 5 ans à 10 ans de service ou service continu;
- c. 14 % du traitement horaire, pour le cadre ayant 10 ans et plus de service ou service continu.

68. Le cadre dont le régime d'heures de travail comporte de travailler régulièrement des fins de semaine a droit, pour chaque heure effectivement travaillée lors d'une deuxième fin de semaine consécutive ou partie de celle-ci, à une prime de fin de semaine établie de la façon suivante :

- du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016 : 2,92 \$ / heure;
- du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 : 2,96 \$ / heure;
- du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018 : 3,01 \$ / heure;
- du 1^{er} avril 2018 au 1^{er} avril 2019 : 3,07 \$ / heure;
- à compter du 2 avril 2019 : 3,13 \$ / heure.

Les heures travaillées lors de la deuxième fin de semaine consécutive ou partie de celle-ci doivent être inscrites dans la semaine normale de travail du cadre et être rémunérées à taux simple.

Pour bénéficier de cette prime, le cadre doit avoir préalablement travaillé une première fin de semaine complète selon les heures inscrites dans sa semaine normale de travail et avoir été rémunéré à taux simple pour ces heures. Le cadre qui travaille à sa demande deux ou plusieurs fins de semaine consécutives n'a pas droit à la prime de fin de semaine.

Aux fins du présent article, une fin de semaine désigne une période continue de 48 heures incluant la totalité du samedi et du dimanche.

Section 3 Les allocations

69. Supprimé

Section 4 L'indemnité de réorientation de carrière

70. 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 trois ans reçoit une indemnité, versée à chaque période de paie, afin de compenser la diminution de traitement qui pourrait résulter de la réorientation.

L'indemnité prévue s'établit comme suit :

- a. durant les trois premières années, le cadre reçoit 100 % de la différence entre son traitement avant la réorientation de carrière et son traitement dans sa nouvelle classe d'emploi, et ce, sous forme de montant forfaitaire;
- b. à compter de la quatrième année, le cadre reçoit 66 2/3 % de la différence entre son traitement avant la réorientation de carrière et son traitement dans sa nouvelle classe d'emploi, et ce, sous forme de montant forfaitaire;
- c. à compter de la cinquième année, le cadre reçoit 33 1/3 % de la différence entre son traitement avant la réorientation de carrière et son traitement dans sa nouvelle classe d'emploi, et ce, sous forme de montant forfaitaire;
- d. à compter de la sixième 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 cadre peut accéder par la suite.

De plus, cette indemnité doit être réduite, le cas échéant, du supplément de traitement versé à l'employé 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, pour les périodes au cours desquelles ces primes et suppléments sont versés ainsi que du montant forfaitaire résultant d'une fin de désignation sur un emploi de complexité supérieure.

Pendant la durée d'une entente de réduction du temps de travail, l'indemnité de réorientation de carrière est réduite proportionnellement au temps travaillé prévu dans cette entente ou, s'il s'agit d'une entente de réduction du temps de travail prévoyant l'accumulation de congés compensatoires, proportionnellement au traitement réduit découlant de cette entente. Cette réduction ne s'applique pas au cadre dont le temps de travail est réduit en raison d'un congé de préretraite totale ou graduelle.

Aux fins de l'application des dispositions afférentes aux droits parentaux, au congé à traitement différé et aux vacances, cette indemnité est assimilée à du traitement.

1. Malgré le deuxième alinéa de l'article 70, un cadre classé dans un emploi d'encadrement depuis au moins 3 ans qui est réorienté dans un emploi autre qu'un emploi d'encadrement en raison des conséquences résultant d'une lésion professionnelle, reçoit une indemnité versée à chaque période de paie, représentant 100 % de la différence entre son traitement avant la réorientation de carrière et son traitement dans sa nouvelle classe d'emploi.

À l'égard de ce cadre, le versement de cette indemnité prend fin dès que le nouveau traitement atteint le traitement avant la réorientation de carrière.

Section 5 Costumes et uniformes

71. L'employeur fournit gratuitement au cadre tout uniforme dont il exige le port ainsi que les vêtements spéciaux exigés par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.
72. Les uniformes et vêtements spéciaux fournis par l'employeur demeurent sa propriété et leur remplacement n'est fait que sur la remise du vieil uniforme ou des vieux vêtements spéciaux, sauf en cas de force majeure. Il appartient à l'employeur de décider si l'uniforme ou les vêtements spéciaux doivent être remplacés.
73. L'entretien des uniformes et vêtements spéciaux fournis par l'employeur est à la charge du cadre, sauf dans le cas des vêtements spéciaux qui, comme les sarraus, tabliers et autres vêtements de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et aux fins du travail.

Chapitre 7 Dossier personnel

74. Le cadre a droit de consulter son dossier personnel s'il en fait la demande à la vice-présidence et direction générale des ressources humaines. Il a également droit d'obtenir une copie d'une ou plusieurs pièces contenues à son dossier et peut ajouter des commentaires à tout document en faisant partie.
75. Aucun avertissement inscrit au dossier du cadre ne lui est opposable s'il n'a pas été suivi, dans les 12 mois suivants, d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement.

Aucune réprimande inscrite au dossier du cadre ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie, dans les 12 mois suivants, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement.

De plus, cet avertissement ou cette réprimande ainsi que les documents s'y référant sont alors retirés de son dossier.

Chapitre 8 Assistance judiciaire

76. Dans le cas où le 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 droit d'adjoindre, à ses frais, au procureur choisi par l'employeur, son propre procureur.

Chapitre 9 Vacances annuelles

Section 1 Disposition générale

77. Le cadre a droit à des jours de vacances annuelles qu'il doit, en principe, prendre au cours de l'année durant laquelle ils sont dus.

Section 2 Attribution des jours de vacances

78. Sous réserve des articles 79 et 80, le cadre se voit attribuer, au 1^{er} avril de chaque année, des jours de vacances dont le nombre est déterminé selon le tableau suivant :

TABLEAU 2 Attribution des jours de vacances

Service ou service continu au 1 ^{er} avril	Nombre de jours de vacances attribuables au 1 ^{er} avril
moins de 10 ans	20 jours
10 ans et 11 ans	21 jours
12 ans et 13 ans	22 jours
14 ans et 15 ans	23 jours
16 ans et 17 ans	24 jours
18 ans et plus	25 jours

Aux fins du premier alinéa, il est ajouté au service ou 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 à l’employeur et produire une copie à jour de son état de participation à un régime de retraite émis par Retraite Québec.

79. Le cadre qui a moins d’un an de service continu au 1^{er} avril est considéré, aux fins de l’article 80, absent avec traitement pendant le mois au cours duquel il a été recruté.
80. Lorsque le cadre n’a pas eu droit à son traitement pendant la période complète comprise entre le 1^{er} avril d’une année et le 31 mars de l’année suivante, le nombre de jours de vacances qui lui sont attribués au 1^{er} avril est calculé selon la formule suivante :

Nombre de jours avec traitement × nombre de jours de vacances selon le service ou le service continu

248,6 jours

Lorsque le résultat de ce calcul 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.

Aux fins du premier alinéa, les dispositions suivantes s’appliquent :

- a. le cadre a eu droit à son traitement pendant une période minimale de 4,5 jours;
- b. le nombre de jours de vacances attribués ne peut excéder le nombre de jours attribuables en vertu de l’article 78.

Section 3 Utilisation des jours de vacances

81. Les modalités d’utilisation des jours de vacances sont fixées après entente avec l’employeur.
82. Si un jour férié et chômé prévu à l’annexe 3 coïncide avec la période des vacances annuelles du cadre, celui-ci se voit remettre un jour de vacances à utiliser conformément aux dispositions du présent chapitre.

Section 4 Report des jours de vacances

83. Les jours de vacances non utilisés au 31 mars d’une année sont reportés au 1^{er} avril suivant, jusqu’à un maximum de 25 jours.
84. Le cadre qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison d’une absence pour invalidité totale ou lésion professionnelle ou en raison d’un congé prévu au chapitre des droits parentaux voit ses vacances reportées à un autre moment au cours de l’année à la condition que l’absence ou le congé commence avant la date du début de ses vacances.

Lorsque l’absence ou le congé prévu au premier alinéa se poursuit jusqu’au 1^{er} mars, le cadre voit ses jours de vacances reportés au 1^{er} avril suivant ou à l’année correspondant à la fin de cette invalidité totale ou de cette absence, et ce, malgré l’article 83.

Cependant, les jours de vacances attribués au cours de la période d’invalidité, conformément à l’article 162, ne sont reportés que dans les limites permises à l’article 83.

Si un décès donnant droit à des jours d’absences rémunérées prévus à l’article 90 survient au cours de la période de vacances du cadre, les jours d’absences rémunérées sont accordés au cadre et ce dernier a droit, à sa demande, de reporter à une date ultérieure les jours de vacances qui coïncident avec ces jours d’absences rémunérées. Il en est de même des jours de vacances autorisés qui se situent immédiatement à la suite des jours d’absences rémunérées pour décès, si le cadre réintègre le travail au terme de ces jours d’absences rémunérées.

Section 5 Anticipation des jours de vacances

85. L'employeur peut accorder par anticipation, au cadre qui en fait la demande, un nombre de jours de vacances supérieur à celui prévu à l'article 78 sans toutefois dépasser le nombre de jours de vacances attribuables au 1^{er} avril suivant.
- Le nombre de ces jours de vacances ainsi pris par anticipation est déduit du nombre de jours attribuables au 1^{er} avril suivant.

Section 6 Modification de la période de vacances

86. Lorsque le cadre doit, en raison des nécessités du service, changer sa période de vacances alors qu'elle a déjà fait l'objet d'une entente avec l'employeur et qu'il a effectué des dépenses non autrement remboursables relativement à ces vacances, l'employeur peut autoriser le remboursement de ces dépenses sur production de pièces justificatives, et ce, jusqu'à un maximum de 1 000,00 \$.

Section 7 Cessation définitive d'emploi

87. En cas de cessation définitive d'emploi, l'employeur verse au cadre ou à ses ayants cause, le cas échéant, un montant correspondant à la valeur des jours de vacances non utilisés, y compris les jours de vacances accumulés depuis le 1^{er} avril précédant sa cessation définitive d'emploi.
- Le cadre à qui des jours de vacances anticipés ont été accordés en vertu de l'article 85 et qui n'a pu remettre en tout ou en partie ces jours de vacances, doit rembourser l'employeur avant son départ.
- Si, au moment de la cessation définitive d'emploi, le cadre est totalement invalide au sens du régime obligatoire de base d'assurance salaire de longue durée, le traitement aux fins du paiement des jours de vacances non utilisés correspond à son traitement à la fin des 104 premières semaines d'invalidité totale ajusté au 1^{er} janvier de chaque année, jusqu'à la date de cessation définitive d'emploi, selon les mêmes modalités que la prestation versée en vertu de ce régime.

Chapitre 10 Congés avec traitement

Section 1 Jours fériés et chômés

88. La présente section s'applique à l'ensemble des cadres, à l'exception de ceux dont les horaires de travail compensent les jours fériés et chômés.
89. Aux fins de la présente directive, les 13 jours énumérés et fixés à l'annexe 3 sont des jours fériés et chômés sans réduction de traitement.
- Pour le cadre qui travaille sur un quart de travail, l'heure de début du quart détermine le jour férié.
- Le cadre dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés prévus au premier alinéa reçoit, en compensation, une autre journée de congé dans les 60 jours qui précèdent ou qui suivent le jour férié et chômé.
- Lorsqu'un jour férié survient au cours de la préretraite graduelle, le traitement du cadre est maintenu si ce jour coïncide avec un jour normalement travaillé et prévu à l'entente. Si le jour férié coïncide avec un jour non prévu à l'horaire de travail, le cadre utilise un congé de maladie.

Section 2 Absences rémunérées

90. Le cadre a droit à des jours d'absences rémunérées, dont la durée doit être convenue préalablement avec l'employeur, en raison d'un mariage ou d'une union civile, d'une naissance, de l'adoption d'un enfant, d'un décès, d'un déménagement ou pour toute raison jugée sérieuse.
- Le cadre, après autorisation de l'employeur, peut bénéficier de cinq jours d'absences rémunérées pour raisons personnelles, au cours d'une année financière. Ces jours d'absences rémunérées sont non cumulables et non monnayables.

Section 3 Absence pour activités auprès de l'Alliance des cadres de l'État

91. Après entente avec le supérieur immédiat, le cadre peut s'absenter de son travail afin de participer aux activités officielles de l'Alliance.
92. L'absence prévue à l'article 91 est avec traitement et les avantages sociaux sont maintenus, sujets à remboursement par l'Alliance, à l'employeur, pour la durée de l'absence. Le traitement inclut, le cas échéant, toute prime, allocation, indemnité, rémunération additionnelle, montant forfaitaire et majoration de traitement aux fins de compenser l'absence d'avantages sociaux.

Section 4 Congé pour très grande disponibilité

93. Dans des circonstances jugées exceptionnelles par l'employeur, une période de congé avec traitement peut être accordée au cadre aux fins de reconnaître la très grande disponibilité dont il a fait preuve dans ces circonstances.

Section 5 Congés pour affaires judiciaires

94. Le cadre a droit au maintien de son traitement et, le cas échéant, de toute prime, allocation, indemnité, rémunération additionnelle, montant forfaitaire et majoration de traitement aux fins de compenser l'absence d'avantages sociaux, pour la période pendant laquelle sa présence est requise par le tribunal ou par l'arbitre selon le cas, lorsqu'il est appelé :
- a. à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties;
 - b. à comparaître devant un tribunal dans une cause où il est l'une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions;
 - c. 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;
 - d. à comparaître comme témoin ou à agir comme appelant ou représentant conformément aux règles de la *Directive concernant le recours d'un employé non syndiqué (incluant le personnel d'encadrement)* (CRH-2211) ou devant la Commission de la fonction publique, selon les modalités applicables;
 - e. à comparaître devant un arbitre relativement à son régime de retraite dans une cause où il est l'une des parties.
95. Le cadre appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties, en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ou appelé à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses fonctions, dans une cause où il n'est pas l'une des parties, un jour où il est normalement en congé, reçoit en compensation une journée de congé dans les 60 jours.
96. Dans les cas prévus aux paragraphes b) et d) de l'article 94 ainsi qu'à l'article 95 le cadre est assujéti à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* (CRH-2217).
97. Le cadre qui, à la suite d'une sommation, agit comme témoin expert dans un procès ne subit aucune réduction de son traitement pour la période au cours de laquelle sa présence est requise en Cour. Le cas échéant, le traitement inclut toute prime, allocation, indemnité, rémunération additionnelle, montant forfaitaire et majoration de traitement aux fins de compenser l'absence d'avantages sociaux.

Malgré le premier alinéa, le cadre qui a reçu l'indemnité prévue par le Règlement sur les indemnités et les allocations payables aux témoins assignés devant les cours de justice (RLRQ, chapitre C-25.01, r. 0.5) ou toute autre indemnité ou des honoraires, doit remettre cette indemnité ou ces honoraires à l'employeur pour avoir droit au maintien de son traitement.

Section 6 Autre congé avec traitement

98. Le cadre peut, pour un motif jugé valable par l'employeur, bénéficier d'un congé avec traitement pour une période déterminée par ce dernier.
- Les conditions d'octroi du congé et celles relatives au retour au travail sont prévues dans une entente écrite entre le cadre et l'employeur.
- À défaut de dispositions sur les conditions de retour au travail dans un autre emploi d'encadrement de niveau équivalent à son classement, ou dans tout autre emploi de niveau inférieur à son classement par voie de réorientation de carrière ou d'attribution d'un nouveau classement, le cadre qui bénéficie d'un congé avec traitement est présumé revenir dans son emploi à la fin de ce congé.

Chapitre 11 Congés sans traitement

Section 1 Disposition générale

99. Les conditions d'octroi du congé sans traitement et celles relatives au retour au travail sont prévues dans une entente écrite entre le cadre et l'employeur.
- À défaut de dispositions sur les conditions de retour au travail dans un autre emploi d'encadrement de niveau équivalent à son classement, ou dans tout autre emploi de niveau inférieur à son classement par voie de réorientation de carrière ou d'attribution d'un nouveau classement, le cadre qui bénéficie d'un congé sans traitement est présumé revenir dans son emploi à la fin de ce congé.

Section 2 Congé pour charges publiques

100. Après entente avec l'employeur, le cadre a droit de s'absenter sans traitement pour de courtes périodes pour l'exercice de fonctions reliées à des charges publiques, à des services communautaires, à des affaires professionnelles ou à d'autres fonctions de même nature et, s'il y a lieu, pour se faire élire à l'une ou l'autre de ces fonctions.

Section 3 Congé pour accompagner ou rejoindre le conjoint à l'extérieur du Québec

101. Le cadre qui désire accompagner ou rejoindre son conjoint, en poste à l'extérieur du Québec au sens de la *Directive concernant les indemnités et les allocations versées et les frais remboursables aux fonctionnaires affectés à l'extérieur du Québec* (adoptée par la décision du Conseil du trésor du 9 juin 2015 (C.T. 215104) et modifiée le 4 avril 2017 (C.T. 217590)), a droit à un ou des congés sans traitement au cours de la période d'affectation de son conjoint.

Section 4 Autres congés sans traitement

102. Le cadre peut, pour un motif jugé valable par l'employeur, bénéficier d'un congé sans traitement pour une période déterminée par ce dernier.
103. Le cadre qui obtient un congé sans traitement pour travailler dans le cadre d'une entente entre l'employeur et un autre gouvernement ou un organisme international est assujetti à l'article 99.

Section 5 Congé à traitement différé

Sous-section 1 Définition et conditions d'obtention du régime

104. Le congé à traitement différé est un congé d'une durée déterminée pris à l'intérieur d'une période d'étalement du traitement. Sous réserve d'autres dispositions spécifiques à la présente section, ce congé est considéré comme un congé sans traitement aux fins des conditions de travail.
105. L'employeur peut, à sa discrétion, octroyer un congé à traitement différé au cadre permanent qui lui en fait la demande par écrit. Cependant, les modalités d'application de ce congé font l'objet d'une entente écrite entre l'employeur et le cadre.

Le cadre en congé sans traitement, en absences pour charges publiques ou services communautaires, absent en raison d'une invalidité totale de courte durée ou d'une lésion professionnelle ou visé par un congé prévu au chapitre des droits parentaux 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.

Le cadre bénéficiant d'une protection de traitement en vertu du premier alinéa de l'article 56 peut adresser une demande à la condition que la période du congé soit postérieure à la période de versement de cette protection.

106. L'entente de congé à traitement différé peut être conclue pour une durée de 2, 3, 4 ou 5 ans. Elle doit indiquer les dates du début et de la fin de la période d'étalement du traitement, de même que celles du congé à traitement différé. Ce congé, qui se situe à l'intérieur de la période d'étalement du traitement, ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit et doit se prendre en mois entiers et consécutifs, et ce, sans exception.
- 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.

TABLEAU 3 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 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.

107. La durée de l'entente peut être prolongée en raison de l'application des dispositions prévues aux articles 112, 114 et 117 à 121. Toutefois, le congé à traitement différé doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six 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.

Sous-section 2 Traitement, primes et allocations

108. Aux fins du chapitre 5 et de la section 4 du chapitre 6, 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.
109. Malgré les dispositions des sections 1, 2 et 3 du chapitre 6, de la section 1 du chapitre 15 et du chapitre 17, le cadre n'a droit à aucune rémunération additionnelle, prime ou allocation spéciale, allocation de dépenses connexes au déménagement, ou allocation de rétention pendant le congé à traitement différé. Pendant le reste de l'entente, il a droit à la totalité 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.

Sous-section 3 Vacances

110. Malgré les dispositions du chapitre 9, le cadre n'accumule pas de jours de vacances pendant le congé à traitement différé mais il peut demander le report au 1^{er} avril suivant le congé et dans les limites permises à l'article 83, de tous les jours de vacances qui lui ont été attribués ou qu'il a accumulés avant son congé.

Sous-section 4 Congés avec ou sans traitement

111. Aux fins du chapitre 10, les jours fériés et chômés ainsi que les congés et absences sont rémunérés selon le pourcentage du traitement prévu à l'entente, y compris pendant le congé à traitement différé.
112. 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 à laquelle une telle durée atteint une année et les dispositions de l'article 122 s'appliquent.

Sous-section 5 Régimes d'assurance

113. Pendant la durée de l'entente, les protections des régimes d'assurance ainsi que la contribution de l'employeur et la cotisation du cadre sont maintenues sur la base du temps normalement travaillé avant le début de l'entente.
114. Malgré l'article 113, aux fins du régime d'assurance salaire de courte durée, les dispositions suivantes s'appliquent :
- a. 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 la prestation du régime d'assurance salaire de courte durée est établie sur la base du pourcentage de traitement prévu à l'entente, pour la période restante de l'entente;
 - b. si le cadre devient totalement invalide pendant la durée de l'entente, mais après avoir pris son congé à traitement différé, la prestation du régime d'assurance salaire de courte durée est établie sur la base du pourcentage de traitement prévu à l'entente, pour la période restante de l'entente;
 - c. si le cadre devient totalement invalide avant le congé à traitement différé et que l'invalidité totale se poursuit jusqu'au début du congé planifié, il peut choisir l'une ou l'autre des options suivantes :
 - i. 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 du congé planifié jusqu'à la fin de l'invalidité totale. Durant cette période de suspension, la prestation du régime d'assurance salaire de courte durée est établie sur le traitement que le cadre aurait reçu s'il n'avait pas adhéré à l'entente et le congé à traitement différé peut débuter le jour où cesse l'invalidité totale;
 - ii. soit annuler l'entente et recevoir le traitement qu'il n'a pas reçu pour la période écoulée de l'entente, sans intérêt.
115. Lorsque l'invalidité totale se poursuit après 104 semaines, l'entente prend fin et les dispositions suivantes s'appliquent :
- a. si le cadre a déjà pris le congé à traitement différé, le traitement reçu en trop n'est pas exigible;
 - b. si le cadre n'a pas 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.

Sous-section 6 Régime de retraite

116. Aux fins du régime de retraite, la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RLRQ, chapitre R-10) et le Règlement sur certaines mesures d'application temporaire (RLRQ, chapitre R-10, r. 5) prévues par le titre IV

de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics prévoient les dispositions applicables au congé à traitement différé.

Sous-section 7 Droits parentaux

117. Aux fins du chapitre 14, 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, 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 14.

Sous réserve de l'article 112, 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.

Sous-section 8 Accidents du travail et maladies professionnelles

118. Lorsque le cadre est incapable d'accomplir ses fonctions en raison d'une lésion professionnelle survenue après avoir pris son congé à traitement différé, l'entente continue de s'appliquer. 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. Les dispositions prévues au chapitre 13 s'appliquent pleinement à compter du moment où l'entente se termine.

119. Lorsque le cadre est incapable d'accomplir ses fonctions en raison d'une lésion professionnelle survenue avant le congé à traitement différé et que son incapacité se poursuit jusqu'au début du congé 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 un moment où l'incapacité aura cessé.

Si l'incapacité se poursuit au cours de la dernière année de l'entente, celle-ci est suspendue à compter du début du congé planifié jusqu'à la fin de l'incapacité. Durant cette période de suspension, le cadre bénéficie pleinement des dispositions prévues au chapitre 13 et le congé débute le jour où cesse l'incapacité;

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

120. Lorsque l'incapacité du cadre en raison d'une lésion professionnelle se poursuit après une période de deux 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 reçu en trop n'est pas exigible;

b. si le cadre n'a pas 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.

121. L'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant le congé à traitement différé s'il y a rechute à la suite d'une lésion 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 prévue de retour au travail, l'entente continue de s'appliquer si l'incapacité se poursuit et les dispositions prévues à l'article 118 s'appliquent.

Sous-section 9 Cessation de la participation à l'entente et modalités de remboursement

122. Lorsque l'entente de congé à traitement différé est annulée à la suite du désistement du cadre, de sa démission, de sa préretraite, de sa retraite ou de son congédiement, les dispositions suivantes s'appliquent :

a. si le congé a été pris, le cadre doit rembourser, sans intérêt, le traitement reçu en trop au cours du congé. Le traitement reçu en trop correspond au traitement reçu par le cadre durant le congé moins, pendant les autres périodes de l'entente, la différence entre le plein traitement que le cadre aurait reçu s'il n'avait pas adhéré à l'entente et celui qu'il a effectivement reçu;

b. si le congé 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, sans intérêt;

- c. si le congé est en cours, le calcul du montant dû par l'employeur ou 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.
123. 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 l'employeur 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 122 s'appliquent. Toutefois, aux fins de cet 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.
- Lorsque le cadre occupe un nouvel emploi chez un employeur du secteur de l'Éducation ou de la Santé et des Services sociaux offrant un régime comparable, pendant la durée de l'entente, les conditions entourant le maintien de l'entente demeurent à l'entière discrétion du nouvel employeur. En cas de refus de ce dernier de maintenir l'entente, les dispositions de l'article 122 s'appliquent.
124. Lorsque l'entente de congé à traitement différé prend fin à la suite du décès du cadre, les dispositions de l'article 122 s'appliquent, sauf qu'aucun remboursement de traitement versé en trop n'est exigé.
125. Le cadre et l'employeur peuvent s'entendre sur un mode de remboursement des montants versés en trop. Malgré l'article 60, lorsqu'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 la paie du cadre.
- En cas de cessation définitive d'emploi du cadre, sauf dispositions contraires, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

Section 6 Retraite progressive

Sous-section 1 Dispositions générales

126. La présente section s'applique au cadre, autre qu'occasionnel ou saisonnier, qui participe au Régime de retraite des enseignants (RRE), au Régime de retraite des employés fédéraux intégrés dans une fonction auprès du gouvernement du Québec (RREFQ), au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) ou au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE).
127. La retraite progressive permet au cadre de réduire son temps travaillé, pour une période d'une à 5 années précédant immédiatement la prise de la 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 de la présente section, par parties d'années civiles, il faut comprendre la portion de l'année civile au cours de laquelle débute la retraite progressive ainsi que celle au cours de laquelle elle se termine.
128. Le cadre ne peut se prévaloir qu'une seule fois de la retraite progressive.

Sous-section 2 Conditions d'obtention

129. Pour se prévaloir d'une retraite progressive, le cadre doit au préalable s'assurer auprès de Retraite Québec qu'il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente visée à l'article 130. Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par Retraite Québec.
- L'attestation de Retraite Québec, à cet effet, doit être fournie à l'employeur lors de la demande du cadre visant à se prévaloir d'une retraite progressive ou lors d'une demande visant à modifier l'entente prévue à l'article 130.
130. L'octroi d'une retraite progressive doit faire l'objet d'une entente écrite avec l'employeur qui tient compte des besoins du service. Cette entente doit 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 l'entente et l'aménagement du temps travaillé. L'entente doit respecter les dispositions de la présente section et du régime de retraite auquel le cadre participe.
- Pendant la durée de l'entente, l'employeur et le cadre peuvent convenir par écrit de modifier l'entente conclue en vertu du premier alinéa à la condition que les modifications respectent les autres modalités d'application de la présente section et du régime de retraite auquel le cadre participe. Les modifications peuvent porter sur la durée de l'entente, le pourcentage de temps travaillé pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par l'entente et l'aménagement du temps travaillé.
131. Le cadre doit prendre sa retraite à la fin de l'entente, sous réserve de l'article 139.
- Lorsque les années ou parties d'années de service créditées au cadre à la fin de l'entente sont inférieures à celles estimées par Retraite Québec, 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 Retraite Québec.
- De même, lorsque le 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 y aura droit.

Sous-section 3 Régimes d'assurance

132. 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 qui bénéficie du régime d'assurance salaire de courte durée reçoit une prestation établie 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.
133. Pendant la durée de l'entente, 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 prévues à la police maîtresse.

Sous-section 4 Régime de retraite

134. Pendant la durée de l'entente, 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 obligatoires d'assurance salaire de longue durée, celui qu'il aurait eu 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.
135. Le 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 ou de longue durée l'exonération des cotisations ainsi que le versement des cotisations par l'assureur au régime de retraite s'appliquent comme s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive, sans excéder la fin de l'entente.

Sous-section 5 Autres conditions de travail

136. Le traitement du 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.
137. Sous réserve des dispositions de la présente section, le 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 permette un ajustement sur cette base.
138. Le cadre peut utiliser les jours de congés de maladie accumulés à titre d'employé pour se dispenser en tout ou en partie de sa prestation de travail prévue à l'entente, conformément aux modalités prévues à la section 5 du chapitre 12.

Sous-section 6 Cessation de l'entente

139. Lorsque le cadre occupe un nouvel emploi, l'entente prend fin. L'employeur doit informer Retraite Québec de la fin de l'entente.
- Lorsque l'entente de retraite progressive prend également fin ou devient nulle en raison des dispositions prévues au premier alinéa ou en raison d'autres circonstances déterminées par les règlements édictés en vertu, de la Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires (RLRQ, chapitre R-12) ou de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics, le traitement admissible, le service crédité et les cotisations aux fins du régime de retraite sont déterminés, pour chacune de ces circonstances, de la manière prévue par ces règlements.
- Pour toute entente assujettie à la Loi sur le Régime de retraite du personnel d'encadrement (RLRQ, chapitre R-12.1), 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 continue de s'appliquer 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.

Chapitre 12 Régimes d'assurance

Section 1 Dispositions générales

140. 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 versés en application de l'article 57.

141. 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, ainsi que les régimes assurés auprès d'une compagnie d'assurances prévus à la section 3.

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 Retraite Québec, à l'exception du régime de retraite des élus municipaux, du régime de retraite des maires et 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.

142. 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 auprès d'une compagnie d'assurances, 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.

143. Lorsque la durée d'un congé sans traitement ou d'un congé 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 l'employeur avant la date du début du congé ou de l'absence, maintenir sa participation à tous les régimes assurés auprès d'une compagnie d'assurances 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* (adoptée par la décision du Conseil du trésor du 5 décembre 1995 (C.T. 188102) et modifiée le 26 mars 2013 (C.T. 212376)).

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.

144. Le cadre qui a réussi le stage probatoire et qui se voit attribuer un nouveau classement dans une classification autre que celles du personnel d'encadrement, conserve les régimes d'assurance qui lui sont applicables en vertu du présent chapitre 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 totale.

Pendant la durée d'une entente de réduction du temps de travail, le cadre visé par le premier alinéa se voit appliquer les régimes d'assurance conformément aux dispositions prévues à la section 2 du chapitre 3.

145. Le cadre qui participe au Régime de retraite des agents de la paix en services correctionnels (RRAPSC) a droit à un congé avec traitement dont la durée correspond à 0,83 % du nombre de jours auxquels 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 deux jours par année. Cependant, aucun congé ne peut être accordé pour toute période antérieure au 1^{er} janvier 2000.

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 l'employeur ou est remplacé, en totalité ou en partie, par un montant forfaitaire lorsqu'il n'a pas été utilisé au cours des 12 mois 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 quatre jours.

146. L'article 145 s'applique au cadre visé à l'article 144 s'il participe à un régime de retraite autre que le RRPE ou le RRAS.

Dans ce cas, l'article 145 s'applique à compter de la date à laquelle le cadre devient visé par l'article 144, si celle-ci est postérieure au 31 décembre 1999, et il continue de s'appliquer pour toute période au cours de laquelle le cadre demeure visé par les régimes d'assurance prévus au présent chapitre.

147. Le cadre à qui est attribué un nouveau classement, après les 104 premières semaines d'invalidité totale, maintient sa qualification pour les emplois vacants correspondant au classement qu'il détenait avant l'attribution du nouveau classement.
148. L'employeur ne peut congédier le cadre qui reçoit une prestation en vertu du régime d'assurance salaire de courte durée ou du régime obligatoire de base d'assurance salaire de longue durée, pour le motif qu'il est totalement invalide.

Section 2 Régimes assurés par le gouvernement du Québec

Sous-section 1 Régime uniforme d'assurance vie

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

Sous-section 2 Régime d'assurance salaire de courte durée

151. Le régime d'assurance salaire de courte durée couvre la période des 104 premières semaines d'invalidité totale.
152. Pendant la première semaine d'invalidité totale, le cadre reçoit le traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail.
153. À compter de la deuxième semaine d'invalidité totale, et jusqu'à concurrence de 26 semaines du début de cette invalidité totale, 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.
154. À compter de la vingt-septième semaine d'invalidité totale, et jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de cette invalidité totale, 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.
155. 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.
156. 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 plein. Le calcul de la période de 15 jours ouvrables ne comprend pas les vacances, les jours fériés, les congés sans traitement, les congés relatifs aux 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'organe 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, 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.

157. 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 (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 ou la part assumée par l'employeur dans le cas où le médecin est choisi d'un commun accord par le cadre et l'employeur.

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

158. Toute divergence d'opinions entre le médecin traitant et le médecin désigné par l'employeur doit être soumise, pour décision finale, à un troisième médecin choisi d'un commun accord par le cadre et l'employeur et payé à parts égales par ces derniers.

Le cas échéant, l'employeur rembourse au cadre 50 % de ses frais de déplacement admissibles selon la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* (CRH-2217).

159. Le cadre qui bénéficie d'une prestation d'invalidité payable par un organisme public, en vertu du régime de retraite ou de lois telles que la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001), la Loi sur l'assurance automobile (RLRQ, chapitre A-25), la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels (RLRQ, chapitre I-6), la Loi visant à favoriser le civisme (RLRQ, chapitre C-20) ou la Loi sur le régime de rentes du Québec (RLRQ, chapitre R-9), doit en aviser l'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, au Régime d'assurance-emploi ainsi qu'au Régime québécois d'assurance parentale. Le traitement brut est également réduit des cotisations aux régimes d'assurance et de retraite.

160. Le cadre qui reçoit une prestation d'assurance salaire de courte durée peut, avec l'accord de l'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 et continue d'être assujéti au régime d'assurance salaire de courte durée. Il reçoit, pour le temps non travaillé, la prestation d'assurance salaire de courte durée qui lui est applicable. Toutefois, pour le temps travaillé, le cadre reçoit son traitement et, le cas échéant, toute prime, allocation, indemnité, ou montant forfaitaire et il accumule des vacances.

Malgré le deuxième alinéa, le cadre peut, après entente avec l'employeur, prendre des vacances pour une durée maximale de cinq 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 six mois consécutifs et ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'invalidité totale au-delà de 104 semaines.

161. Le cadre totalement 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 de courte durée bénéficie de l'exonération de ses cotisations aux régimes assurés auprès d'une compagnie d'assurances et au régime de retraite auquel il est assujéti, lorsque ce dernier le prévoit.

162. Aux fins du calcul du nombre de jours de vacances à attribuer au cours d'une période d'invalidité totale, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a. l'absence en raison d'une invalidité, pendant une période de six mois cumulatifs ou moins comprise entre le 1^{er} avril d'une année et le 31 mars de l'année suivante, est considérée comme une absence avec traitement. L'absence pendant une période additionnelle à cette période est considérée comme une absence sans traitement pour la durée de cette période additionnelle;
- b. l'absence en raison d'une lésion professionnelle, comprise entre le 1^{er} avril d'une année et le 31 mars de l'année suivante, est considérée comme une absence avec traitement.

Les dispositions prévues au premier alinéa s'appliquent pour une absence d'une durée maximale de deux ans à compter du début de l'absence.

163. 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 :

- a. la date à laquelle il cesse d'être assujéti au présent chapitre;
- b. la date du début de l'utilisation des congés de maladie servant à compenser entièrement la prestation de travail prévue à l'entente de retraite progressive et qui précède immédiatement la prise de la retraite;
- c. la date du début de son congé de préretraite totale;
- d. la date de sa prise de retraite.

Sous-section 3 Régime de rentes de survivants

164. Le cadre bénéficie du régime de rentes de survivants prévu à la *Directive concernant le régime de rentes de survivants* (adoptée par la décision du Conseil du trésor du 5 décembre 1995 (C.T. 188102) et modifiée le 26 mars 2013 (C.T. 212376)).

Section 3 Régimes assurés auprès d'une compagnie d'assurances et réadaptation

Sous-section 1 Régimes assurés auprès d'une compagnie d'assurances

165. Les dispositions régissant les régimes assurés auprès d'une compagnie d'assurances sont prévues à la police maîtresse. Ces régimes sont les suivants :

- a. les régimes obligatoires de base :

- i. un régime d'assurance vie;
- ii. un régime d'assurance accident maladie;
- iii. un régime d'assurance salaire de longue durée;
- b. les régimes complémentaires :
 - i. un régime obligatoire d'assurance salaire de longue durée;
 - ii. un régime facultatif d'assurance vie additionnelle.

Sous-section 2 Réadaptation

166. Dans la présente sous-section, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par « invalidité totale » l'invalidité totale au sens de l'article 155.
167. Le cadre qui reçoit une prestation d'assurance salaire de courte durée, en vertu de la présente sous-section, demeure assujéti aux dispositions prévues à la sous-section 2 de la section 2 du présent chapitre, à l'exception de l'article 160 concernant le retour progressif.
168. Le cadre est admissible à la réadaptation prévue à la police maîtresse s'il répond aux critères d'admissibilité suivants :
- a. le cadre est totalement invalide depuis six mois et plus;
 - b. l'invalidité totale a débuté plus de deux ans avant la première des dates suivantes :
 - i. le 65^e anniversaire de naissance du cadre;
 - ii. la première date à laquelle le cadre devient admissible à :
 - une pension de retraite sans réduction actuarielle calculée avec 35 années de service créditées au sens de son régime de retraite ou 32 années de service créditées au sens du RRAPSC; ou
 - 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 de son régime de retraite ou 32 années de service créditées au sens du RRAPSC.
169. Le cadre n'est toutefois pas admissible à la réadaptation dans les circonstances suivantes :
- a. le médecin traitant ou l'assureur confirme que le retour au travail peut être effectué sans réadaptation; ou
 - b. l'assureur confirme qu'il n'y aura pas de retour au travail; ou
 - c. l'assureur confirme que le cadre n'est pas apte à la réadaptation.
170. Un comité de réadaptation 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 de l'employeur et d'un représentant de l'Alliance lorsqu'applicable. Le comité peut s'adjoindre des personnes-ressources, s'il y a lieu.
171. Le cadre à qui l'employeur offre par écrit un emploi de réadaptation doit faire part, par écrit, de son acceptation ou de son refus, que la réadaptation commence avant ou après la fin des 104 premières semaines d'invalidité totale. L'emploi offert doit être à temps plein.
172. 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.
173. Le cadre dont la réadaptation s'effectue au cours des 104 premières semaines d'invalidité totale 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.
- Toutefois, le cadre dont la réadaptation s'effectue dans son emploi reçoit son traitement pour le temps travaillé.
174. Malgré qu'il soit déjà considéré en invalidité totale, le cadre est considéré subir une récurrence de cette invalidité totale s'il 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 totale, mais après avoir réussi la réadaptation.
- Dans ce cas, le cadre continue de recevoir 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, jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de l'invalidité totale.
175. Lorsqu'une nouvelle invalidité totale débute avant la fin des 104 premières semaines de la première invalidité totale, mais après avoir réussi la réadaptation, le cadre est considéré totalement invalide sur l'emploi qu'il occupe au début de cette nouvelle invalidité totale. Toutefois, le cadre continue de recevoir 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 l'emploi qu'il occupait au début de la première invalidité totale, jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de la première invalidité totale.

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 180.

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 totale, sur le traitement déterminé au moment de l'attribution du nouveau classement.

176. Le cadre dont la réadaptation débute au cours des 104 premières semaines d'invalidité totale, et se termine après cette période, bénéficie des dispositions prévues à l'article 173 jusqu'à la fin des 104 premières semaines d'invalidité totale.

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, 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.

177. 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, sans qu'il soit inférieur à la prestation du régime obligatoire de base d'assurance salaire de longue durée.

178. Le cadre accumule des vacances pendant le temps travaillé dans son emploi ou dans un emploi de réadaptation.

179. La période de formation ou de développement du cadre, prévue au plan de réadaptation approuvé par l'assureur, est considérée comme du temps travaillé.

180. Le cadre se voit attribuer le classement de l'emploi de réadaptation à la fin de la cent quatrième semaine d'invalidité totale ou, le cas échéant, à la fin de la réadaptation, si celle-ci se termine après la cent quatrième semaine. Le traitement déterminé lors de l'attribution de ce nouveau classement pour cause d'invalidité totale ne peut excéder le maximum de l'échelle de traitement de l'emploi de réadaptation.

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

Sous-section 3 Cessation ou refus de versement d'une prestation par l'assureur

181. 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 et à la condition que le cadre consente à ce que le désaccord soit soumis au tribunal pour décision finale. L'employeur peut soumettre ce désaccord directement au tribunal ou après avoir fait subir, à ses frais, un examen médical au cadre.

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

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

- a. le cadre a adhéré à la convention d'arbitrage;
- b. 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.

183. Lorsque le tribunal 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 verser au cadre 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.

La disposition prévue à l'article 186 s'applique à compter de la date de la décision du tribunal.

184. 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.

185. 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 aux articles 186 et 187 s'appliquent.

186. Pendant la période d'attente d'un emploi, le cadre reçoit 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 pendant le temps travaillé.

187. Le cadre qui accepte l'emploi offert par l'employeur, en vertu des dispositions prévues à la présente sous-section, se voit attribuer le classement de l'emploi. Le traitement déterminé lors de l'attribution de ce nouveau classement pour cause d'invalidité totale 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.

188. Le cadre qui ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale après les 104 premières semaines du début de l'invalidité totale ne peut refuser, sous peine de congédiement, un emploi qui lui est offert à Revenu Québec, 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 de réadaptation prévu à l'article 170.

Pendant ce délai, ce comité peut intervenir conformément à l'article 170.

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

Section 4 Réserve de congés de maladie

190. 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 ou de leur paiement. Si le cadre est totalement invalide au moment de leur utilisation ou de leur paiement, 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.

191. Le cadre peut utiliser, sous forme de congé avec traitement, les jours de congés de maladie apparaissant à sa réserve, après entente avec l'employeur 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.

192. Lors de la cessation définitive d'emploi, l'employeur paie au cadre ou à ses ayants cause, le cas échéant, un montant équivalent à la moitié de sa réserve de congés de maladie, sans dépasser 66 jours de traitement.

193. Le cadre qui opte pour une retraite peut aussi choisir :

- un congé de préretraite totale d'une durée égale à la totalité ou à une partie de sa réserve de congés de maladie;
- un congé de préretraite graduelle permettant au cadre d'utiliser, après entente avec l'employeur, 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 deux jours, et ce, pendant la période précédant immédiatement la prise de la retraite;
- 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 non utilisés selon le présent article sont payés au moment de la prise de la retraite, selon les dispositions de l'article 192.

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.

1. Lorsqu'un cadre a officiellement demandé de bénéficier d'un congé de préretraite totale, conformément au paragraphe a) du premier alinéa de l'article 193, l'employeur 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 :

- 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;
- les conditions de travail applicables sont celles d'un cadre en congé de préretraite totale. Toutefois :
 - la réserve de jours de congés de maladie du cadre n'est pas réduite pour les jours effectivement travaillés;
 - 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;
- l'employeur ou le cadre peut mettre fin à l'entente en donnant un avis d'une semaine.

- 194. 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.
- 195. Après entente avec l'employeur 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 de l'article 192.
- 196. Lorsque le régime de retraite le prévoit, les jours de congés de maladie apparaissant à la réserve du cadre peuvent être utilisés à 100 % de leur valeur pour le rachat d'années non contribuées à un régime de retraite.

Section 5 Dispositions particulières

- 197. À la suite 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 bénéfices identiques, au régime d'assurance applicable pour sa classe d'emplois d'origine, dans la mesure où ce régime prévoit de tels bénéfices.
- 198. 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 197 doivent s'appliquer.
- 199. En cas de congédiement contesté en vertu de la *Directive sur le recours d'un employé non syndiqué (incluant le personnel d'encadrement)* (CRH-2211) ou devant la Commission de la fonction publique, selon les modalités applicables, le cadre maintient sa participation au régime uniforme d'assurance vie. De plus, il 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 le désire, maintenir sa participation aux régimes assurés auprès d'une compagnie d'assurances, jusqu'à la date de la décision de l'employeur 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 auprès d'une compagnie d'assurances maintient également sa participation au régime de rentes de survivants selon les dispositions prévues à la *Directive concernant le régime de rentes de survivants* (adoptée par la décision du Conseil du trésor du 5 décembre 1995 (C.T. 188102) et modifiée le 26 mars 2013 (C.T. 212376)).
- 200. S'il y a réintégration du cadre à la suite d'une décision favorable de l'employeur 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.
- 201. Le cadre 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.

Chapitre 13 Accidents du travail et maladies professionnelles

- 202. Le présent chapitre s'applique uniquement au cadre qui est, selon la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur.
- 203. Le cadre reçoit, pendant la période au cours de laquelle lui est versée une indemnité de remplacement du 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 que le cadre retirerait normalement de son emploi durant cette période. Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est ramené à un montant 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 ans, mais cesse d'être versé lorsque le cadre n'est plus admissible, selon 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 et des allocations de rétention s'il y a lieu, diminué des impôts fédéral et provincial, de la cotisation versée à l'Alliance, lorsqu'applicable, ainsi que des cotisations versées par le cadre au Régime de rentes du Québec, au Régime d'assurance-emploi, au Régime québécois d'assurance parentale ainsi qu'au régime de retraite et aux régimes d'assurance.

- 204. Le cadre qui bénéficie de l'indemnité de remplacement du revenu est considéré totalement invalide au sens de l'article 155. Toutefois, malgré toute autre disposition contraire dans la présente directive, le cadre absent en raison d'une lésion professionnelle accumule du service mais pour la seule période prévue d'emploi.

Chapitre 14 Droits parentaux

Section 1 Dispositions générales

205. Dans le présent chapitre, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par » traitement hebdomadaire » : le traitement auquel s'ajoutent les rémunérations additionnelles prévues à la section 1 du chapitre 6.
206. 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.
207. 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.
208. 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.
209. 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.
210. L'employeur 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 (RLRQ, chapitre A-29.011).
- De même, l'employeur ne rembourse pas au cadre les sommes qui pourraient lui être exigées par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (LC, 1996, ch. 23).
211. 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.

Section 2 Congé de maternité

212. La cadre enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines qui, sous réserve des articles 240 et 241 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 240 et 241, 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 238.
- Le cadre dont la conjointe décède se voit transférer la partie résiduelle du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.
213. 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.
214. 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 219, 221 ou 222 selon le cas.
- La cadre qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'article 155 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.
215. Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue par l'article 212. Si la cadre revient au travail dans les deux semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
216. 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 243 pendant les six premières semaines de la prolongation et des avantages prévus par l'article 243 pendant les semaines subséquentes dans la mesure où elle y a normalement droit.

217. La cadre qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue aux articles 212 ou 216 est considérée comme absente pour cause de maladie et est assujettie aux dispositions du chapitre 12 dans la mesure où elle y a normalement droit.
218. Pour obtenir le congé de maternité, la cadre doit donner un avis écrit à l'employeur au moins 15 jours 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 à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Sous-section 1 Indemnités prévues pour la cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale

219. La cadre qui a accumulé 20 semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 223 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 :
- 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 1);
 - b. 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 a) 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 employeur, 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, l'employeur corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

220. L'employeur 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, l'employeur 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 a) du premier alinéa de l'article 219. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires versés par son employeur prévue à l'article 219 ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Sous-section 2 Indemnités prévues pour la cadre admissible au Régime d'assurance-emploi

221. La cadre qui a accumulé 20 semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 223 et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale mais qui est admissible au Régime d'assurance-emploi a droit de recevoir pendant les 20 semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :
- a. pour chacune des semaines du délai de carence prévu par le Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée en additionnant les montants suivants :
 - 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 1);
 - b. pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité calculée selon la formule suivante :
 - i. en additionnant :
 - le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 \$;

- et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au sous-paragraphe i);
- ii. 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 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 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 1) du paragraphe b) 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 employeur, 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 b) 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, l'employeur corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

L'article 220 s'applique à la cadre visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Sous-section 2.1 Indemnités prévues pour la cadre non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

222. 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 c) de l'article 223 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou par un territoire, a 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 :

- 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 paragraphe a).

Le quatrième alinéa de l'article 220 s'applique à la cadre visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Sous-section 3 Dispositions particulières

223. Dans les cas visés par les articles 219, 221 et 222 :

- a. aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances annuelles au cours de laquelle la cadre est rémunérée;
- b. 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 l'employeur 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;
- c. 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, des centres intégrés de santé et des services sociaux et des centres intégrés universitaires de santé et de 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 gouvernementaux 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

L'exigence de 20 semaines de service requises en vertu des articles 219, 221 et 222 est réputée satisfaite lorsque la cadre a répondu à cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs mentionnés au présent paragraphe;

- d. la cadre qui bénéficie d'une allocation de rétention en vertu de la présente directive continue de recevoir cette allocation durant son congé de maternité.

224. La cadre peut reporter ses vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit l'employeur 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 de l'employeur qui tiendra compte des nécessités du service.

Section 3 Dispositions particulières à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

Sous-section 1 Affectation provisoire et congé spécial

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

- a. 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;
- b. 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 affectée provisoirement à un autre emploi conserve les droits et privilèges rattachés à son emploi.

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.

Durant le congé spécial prévu par le présent article, la cadre est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, chapitre 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, l'employeur 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 se fait selon les modalités prévues par l'article 60. Toutefois, dans le cas où la cadre exerce son droit de demander une révision 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.

Sous-section 2 Autres congés spéciaux

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

- a. 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;
- b. 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;
- c. 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.

Section 4 Congés à l'occasion de la naissance

227. Le cadre a droit à des jours d'absences rémunérées conformément à l'article 90, 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 l'employeur dès que possible.

Section 5 Congé de paternité

228. À l'occasion de la naissance de son enfant, le cadre a aussi droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur, à un congé de paternité d'au plus cinq semaines qui, sous réserve des articles 240 et 241, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée au moins 21 jours 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 cinquante-deuxième 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 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.

229. Le cadre peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité s'il fait parvenir à l'employeur, 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 244.

Sous-section 1 Indemnités prévues pour le cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

1. Pendant le congé de paternité prévu par l'article 228, 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 219 ou les deuxième, troisième et cinquième alinéas de l'article 221, selon le cas, et l'article 220 s'appliquent au cadre visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Sous-section 2 Indemnités prévues pour le cadre non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

2. 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 228, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire s'il a accumulé 20 semaines de service.

Sous-section 3 Disposition particulière

3. L'article 222 s'applique dans les cas visés par les articles 229.1 et 229.2, en faisant les adaptations nécessaires.

Section 6 Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption

230. Le cadre a droit à des jours d'absences rémunérées conformément à l'article 90, 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 l'employeur dès que possible.

231. Le cadre qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq semaines qui, sous réserve des articles 240 et 241, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins 21 jours 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 cinquante-deuxième 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 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.

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 l'employeur.

232. Le cadre peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu par l'article 231 s'il fait parvenir à l'employeur, 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 244.

233. Le cadre qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à des jours d'absences rémunérées conformément à l'article 90, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins 15 jours à l'avance. Ces absences peuvent être discontinues.

Sous-section 1 Indemnités prévues pour le cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

234. Pendant le congé pour adoption prévu par l'article 231, 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 219 ou les deuxième, troisième et cinquième alinéas de l'article 221, selon le cas, et l'article 220 s'appliquent au cadre visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Sous-section 2 Indemnités prévues pour le cadre non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

235. 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 231, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire s'il a accumulé 20 semaines de service.

Sous-section 2.1 Disposition particulière

236. L'article 222 s'applique dans les cas visés par les articles 234 et 235, en faisant les adaptations nécessaires.

Sous-section 3 Congé sans traitement en vue d'une adoption

237. 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 à l'employeur au moins 15 jours 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 adressée à l'employeur si possible 15 jours 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 231 s'applique alors.

Section 7 Congé sans traitement

238. Le cadre a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins 21 jours 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. L'employeur ne peut refuser cet aménagement, à moins qu'il ne corresponde pas aux besoins du service.

a. 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 212, sous réserve de l'article 224.

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 228 ou en prolongation du congé pour adoption prévu par l'article 231. 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 224 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 la semaine normale de travail.

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

- i. d'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement ou l'inverse selon le cas;
- ii. 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 de son congé 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 d'un congé partiel sans traitement.

Lorsque le conjoint du cadre n'est pas à l'emploi d'un employeur visé par le paragraphe c) de l'article 223, 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.

b. Le cadre qui ne se prévaut pas du congé prévu par le paragraphe a) 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 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.

Section 8 Congés pour responsabilités parentales

239. Un congé sans traitement ou un congé 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 maintenir sa participation aux régimes d'assurance selon les modalités prévues à la section 1 du chapitre 12.

Section 9 Autres dispositions

Sous-section 1 Suspension ou fractionnement du congé

240. 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 l’employeur, 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.

241. Sur demande présentée à l’employeur , la cadre en congé de maternité en vertu de l’article 212, le cadre en congé de paternité en vertu de l’article 228, le cadre en congé pour adoption en vertu de l’article 231 ou le cadre en congé sans traitement à temps plein en vertu de l’article 238 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 244.

242. 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 240 ou 241, l’employeur verse au cadre, sous réserve des dispositions prévues à l’article 207, 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 212, 228 et 231, selon le cas.

Sous-section 2 Avantages

243. Durant le congé de maternité prévu par l’article 212, les congés spéciaux prévus par les articles 225 et 226, le congé à l’occasion de la naissance prévu par l’article 227, le congé de paternité prévu par l’article 229 ou le congé pour adoption prévu par l’article 230, 231 ou 233, le cadre bénéficie, dans la mesure où il y a normalement droit, des avantages suivants :

- a. régimes d’assurance prévus au chapitre 12;
- b. accumulation de jours de vacances;
- c. accumulation du service ou du service continu.

244. Durant le congé sans traitement en vue d’une adoption prévu par l’article 237 et durant le congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu par l’article 238, le cadre accumule du service ou du service continu, sous réserve du deuxième alinéa de l’article 294.

La participation du cadre au régime uniforme d’assurance vie est maintenue pour la durée des congés prévus au premier alinéa. De plus, le cadre doit maintenir sa participation au régime obligatoire de base d’assurance accident maladie, selon les conditions suivantes :

- a. verser sa cotisation à ce régime;
- b. verser la contribution de l’employeur à ce régime, pour la période qui excède les 52 premières semaines du congé sans traitement ou du congé partiel sans traitement prévu à l’article 238.

Le cadre peut, s’il en fait la demande à l’employeur avant la date du début du congé, maintenir sa participation à tous les régimes assurés qu’il détenait avant le congé, selon les dispositions prévues à 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* (adoptée par la décision du Conseil du trésor du 5 décembre 1995 (C.T. 188102) et modifiée le 26 mars 2013 (C.T. 212376)).

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

Sous-section 3 Retour au travail

245. L’employeur 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 l’employeur a fait parvenir l’avis se présente au travail à l’expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger son congé de la manière prévue par l’article 238 ou de bénéficier de l’application de l’article 217.
- 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’au congédiement.
246. Le cadre doit se présenter au travail à l’expiration de son congé de paternité prévu par l’article 228 ou à l’expiration de son congé pour adoption prévu par l’article 231, à moins de prolonger son congé de la manière prévue par l’article 238. 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’au congédiement.
247. Au retour du congé de maternité prévu par l’article 211, d’un congé spécial prévu par l’article 225 ou 226, du congé de paternité prévu par l’article 228 ou du congé pour adoption prévu par l’article 231, 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 237 et 238, le cadre reprend son emploi.
- 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.
248. Le cadre à qui l’employeur 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 238 ou du congé sans traitement en vue d’une adoption prévue par l’article 237 doit donner un avis écrit de son retour au travail au moins 15 jours 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’au congédiement.
- 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 21 jours 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.
249. 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 15 Frais remboursables

Section 1 Frais remboursables à l’occasion d’un déménagement

250. La présente section s’applique au cadre qui, à la demande de l’employeur, fait l’objet d’un changement de port d’attache 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.
- Malgré les trois premiers alinéas, les articles 252 à 275 ne s’appliquent pas au cadre qui, selon le paragraphe c) de l’article 4 de la *Directive sur le déménagement des employés* (CRH-2212) a conclu une entente avec l’employeur à l’effet de renoncer à son droit au remboursement de frais de déménagement en contrepartie d’une indemnité compensatoire.
251. Le cadre doit être avisé de son nouveau lieu de travail au moins trois mois à l’avance. Dans le cas d’un déménagement à la suite d’un déplacement total ou partiel d’une unité administrative, le délai se calcule à compter de la fin de la période prévue au premier alinéa de l’article 278 ou, le cas échéant, à toute date antérieure à laquelle le cadre a fait part de son acceptation.
- Cependant, si le cadre a un enfant à charge qui réside chez lui et fréquente une maison d’enseignement, l’employeur ne peut pas exiger que le cadre déménage au cours de l’année scolaire, sauf si celui-ci y consent.
252. Le cadre peut, après avoir obtenu l’autorisation de l’employeur, 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.
- L’employeur peut toutefois prolonger ce délai dans certaines circonstances qu’il juge exceptionnelles.

253. Le cadre qui a changé de lieu de résidence par suite d'un changement de port d'attache, et qui désire convertir ce changement de lieu de résidence en un changement de domicile conformément à l'article 250, peut bénéficier des allocations et indemnités prévues à la présente section selon les modalités et dans les délais initiaux prévus à l'article 252 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 port d'attache, des dispositions relatives au changement de domicile.

254. Pour se prévaloir des dispositions prévues aux sous-sections 6, 7 et 8, le cadre ou son conjoint doit être propriétaire de la demeure visée par le remboursement des dépenses qui y est prévu.

Sous-section 1 Absences rémunérées et frais de déplacement

255. Le cadre a droit à des jours d'absences rémunérées pour se chercher un nouveau domicile ou un nouveau lieu de résidence et pour passer un acte de vente conformément aux dispositions de l'article 90.

Au cours de la période d'absences rémunérées accordée à cette fin, l'employeur rembourse les frais de transport et de séjour du cadre, de son conjoint et de son enfant à charge. Après entente avec l'employeur, ces frais peuvent également être remboursés durant les fins de semaine et les jours fériés et chômés, le cas échéant.

À la demande du cadre, l'employeur peut remplacer le remboursement des frais de transport et de séjour de l'enfant à charge par le remboursement de ses frais de garde. Ce remboursement ne peut cependant excéder l'équivalent du maximum des frais de repas auxquels le cadre aurait eu droit pour l'enfant à charge, s'il l'avait accompagné, dans les circonstances prévues au premier alinéa.

Malgré les trois premiers alinéas, les dispositions relatives aux absences rémunérées ainsi qu'aux frais de transport et de séjour pour la recherche d'un nouveau domicile ou d'un nouveau lieu de résidence ne s'appliquent pas au cadre qui, à la suite d'un nouveau changement de lieu de travail demandé par l'employeur, revient résider à son domicile d'origine.

256. Le cadre a droit à des jours d'absences rémunérées pour déménager et emménager. Au cours de la période d'absences rémunérées accordée à cette fin, l'employeur rembourse les frais de transport et de séjour du cadre, de son conjoint et de son enfant à charge. Après entente avec l'employeur, ces frais peuvent également être remboursés durant les fins de semaine et les jours fériés et chômés, le cas échéant.

Sur demande du cadre, l'employeur peut remplacer le remboursement des frais de séjour de l'enfant à charge par le remboursement de ses frais de garde. Ce remboursement ne peut cependant excéder l'équivalent du maximum des frais de repas auxquels le cadre aurait eu droit pour l'enfant à charge, s'il l'avait accompagné, lors de son déménagement et emménagement.

257. Si le déménagement est retardé à la demande de l'employeur, celui-ci assume les frais de transport du cadre qui visite sa famille.

258. 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, pour une période ne dépassant pas normalement deux mois.

259. 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 251, l'employeur rembourse les frais de transport et de séjour du cadre pour une durée maximale de trois mois à compter du début de la période prévue à cet avis.

260. L'employeur peut autoriser une prolongation des périodes prévues aux articles 258 et 267. Dans ces cas, le cadre doit assumer une partie des dépenses occasionnées par cette prolongation et sa contribution est alors établie à partir de son coût de vie normal.

261. Le remboursement des frais mentionnés aux articles 255 à 259 s'effectue conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* (CRH-2217).

Sous-section 2 Frais de déménagement

262. L'employeur rembourse, sur production de pièces justificatives et conformément à l'annexe 1 de la *Directive sur le déménagement des employés* 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 que le cadre utilise les services d'une firme de déménagement apparaissant au Guide d'achats du Centre des services partagés du Québec ou, en l'absence de firme désignée au guide, qu'il fournisse à l'avance au moins deux estimations détaillées des frais à prévoir.

Toutefois, le présent article ne s'applique pas au cadre qui, selon le paragraphe a) de l'article 4 de la *Directive sur le déménagement des employés* (CRH-2212), a conclu une entente avec l'employeur, à l'effet de procéder lui-même à son déménagement.

263. 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.

264. 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 trois mois.

Toutefois, dans des circonstances jugées exceptionnelles, l'employeur peut prolonger ce délai.

Sous-section 3 Dépenses connexes au déménagement

265. Le cadre déplacé a droit à une allocation équivalant à quatre semaines de traitement, en compensation des dépenses connexes à son déménagement.

Toutefois, cette allocation ne peut être versée au cadre si une demeure munie d'installations complètes lui est fournie par l'employeur à son nouveau port d'attache ou si le cadre revient résider à son domicile d'origine à la suite d'un changement de port d'attache demandé par l'employeur.

Sous-section 4 Rupture de bail

266. À la suite de la rupture d'un bail à durée indéterminée, l'employeur paie au cadre, s'il y a lieu, une indemnité égale à la valeur d'un mois de loyer. Si le cadre ou son conjoint doit résilier un bail à durée fixe, cette indemnité peut atteindre la valeur de trois mois de loyer.

Dans les deux cas visés au premier alinéa, le montant à verser doit être exigé par le propriétaire et le cadre doit produire les pièces justificatives.

Toutefois, dans des circonstances jugées exceptionnelles, et sur production de pièces justificatives, l'employeur peut prolonger le délai de trois mois prévu au premier alinéa sans excéder le terme fixé par le bail.

Sous-section 5 Frais d'annonce et honoraires d'un agent immobilier

267. Les frais raisonnables d'annonce et les honoraires d'un agent immobilier pour la sous-location du logement ou la cession du bail sont à la charge de l'employeur si le cadre choisit de sous-louer lui-même son logement ou de céder son bail. Le montant d'honoraires d'un agent immobilier ne peut cependant excéder la valeur d'un mois de loyer.

Le premier alinéa s'applique également au cadre qui choisit de louer sa demeure, à son lieu de résidence ou domicile d'origine.

Sous-section 6 Frais reliés à la vente et à l'achat d'une demeure

268. À la vente de la demeure du cadre, à son lieu de résidence ou domicile d'origine, l'employeur rembourse les dépenses suivantes, incluant les taxes le cas échéant, sur production des contrats ou pièces justificatives :

- a. 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;
- b. les frais réels engagés pour la radiation de l'hypothèque;
- c. la pénalité prévue au contrat d'hypothèque pour le remboursement anticipé du prêt hypothécaire;
- d. les frais réels engagés pour l'obtention d'un certificat de localisation;
- e. les frais d'une évaluation de la valeur marchande de la demeure, effectuée par un évaluateur agréé.

Toutefois, le paragraphe a) du premier alinéa ne s'applique pas au cadre qui, selon le paragraphe b) de l'article 4 de la *Directive sur le déménagement des employés* (CRH-2212), a conclu une entente avec l'employeur à l'effet de vendre lui-même sa demeure à son lieu de résidence ou domicile d'origine.

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

- a. les frais d'actes notariés occasionnés par l'achat de la demeure;
- b. la taxe municipale sur les mutations immobilières;
- c. 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;
- d. les frais d'évaluation ou d'inspection exigés par l'institution prêteuse.

Les dépenses prévues au premier alinéa sont remboursables si le cadre est propriétaire de sa demeure au moment où il est avisé de son nouveau lieu de travail ou s'il était propriétaire d'une demeure avant le déplacement qui a occasionné la location d'une résidence fournie par l'employeur.

270. Lorsqu'une demeure vendue ou achetée fait partie d'une maison à revenus, le cadre n'a droit au remboursement des dépenses prévues par la présente sous-section qu'en proportion de la valeur de sa demeure par rapport à la valeur de cette maison à revenus.

Sous-section 7 Frais reliés à la demeure invendue

271. Si la demeure du cadre déplacé n'est pas vendue au moment où il doit assumer un nouvel engagement pour se loger, bien que cette demeure ait été mise en vente à un prix raisonnable, l'employeur rembourse, pour une période maximale de 3 mois, les dépenses suivantes incluant les taxes le cas échéant, sur production de pièces justificatives :
- a. les taxes municipales et scolaires;
 - b. les intérêts effectifs sur le solde de l'hypothèque de premier rang;
 - c. la prime d'assurance;
 - d. les seuls frais de garde de la demeure inoccupée suivants :
 - i. les frais d'électricité et de chauffage;
 - ii. les frais raisonnables nécessaires à l'entretien courant du terrain de la demeure;
 - iii. les frais raisonnables nécessaires à la surveillance de la demeure lors de circonstances jugées exceptionnelles ou lorsque la compagnie d'assurances l'exige.
 - e. 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.

Les frais communs de condominium pour la portion afférente aux dépenses mentionnées au présent article sont également remboursables sur production de pièces justificatives.

Toutefois, le paragraphe d) du premier alinéa ne s'applique pas au cadre qui, selon le paragraphe b) de l'article 4 de la *Directive sur le déménagement des employés* (CRH-2212), a conclu une entente avec l'employeur à l'effet de vendre lui-même sa demeure à son lieu de résidence ou domicile d'origine.

272. L'employeur peut autoriser la prolongation du délai de trois mois prévu à l'article 271, dans certaines circonstances jugées exceptionnelles.

Sous-section 8 Exclusions

273. Dans le cas d'un changement de port d'attache pour une période définie ne dépassant pas deux ans, les dispositions prévues aux sous-sections 6 et 7 de la présente section 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 trois mois si la demeure du cadre 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, l'employeur 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 deux 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* (CRH-2217). Le montant d'honoraires d'un agent immobilier ne peut cependant excéder l'équivalent d'un mois de loyer.

274. Les dispositions prévues aux articles 268 à 273 ne s'appliquent pas dans le cas de déplacements de cadres exerçant des fonctions impliquant des changements fréquents de domicile ou de lieu de résidence requis par l'employeur pour des raisons d'efficacité administrative.

Ces dispositions s'appliquent toutefois s'il s'agit d'une première affectation 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.

Sous-section 9 Dispositions particulières

275. Aux fins de la présente section, la *Directive sur le déménagement des employés* (CRH-2212) à l'exception de l'article 1, s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

Section 2 Frais remboursables à l'occasion d'un déplacement

276. Les frais de déplacement du cadre sont remboursables conformément aux dispositions prévues aux directives suivantes :
- a. la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* (CRH-2217);
 - b. la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement à l'extérieur du Québec* (adoptée par une décision du Conseil du trésor le 6 février 2002 (C.T. 197648) et modifiée le 25 juin 2002 (C.T. 198515)).

Chapitre 16 Déplacement et cession d'une unité administrative

Section 1 Déplacement d'une unité administrative

277. Lorsque l'employeur décide de déplacer totalement ou partiellement une unité administrative à un nouveau port d'attache situé à plus de 50 kilomètres de l'ancien port d'attache, le président-directeur général ou le représentant qu'il désigne transmet au cadre concerné un avis écrit 90 jours avant la date prévue du déplacement total ou partiel. Une copie de cet avis est transmise à l'Alliance des cadres de l'État.
278. Le cadre visé par le déplacement total ou partiel de son unité administrative qui refuse d'être déplacé au nouveau port d'attache en informe le président-directeur général, par courrier recommandé, dans les 30 jours qui suivent la transmission de l'avis prévu à l'article 277.
- L'employeur peut décider d'utiliser provisoirement les services du cadre visé au premier alinéa au nouveau port d'attache pour assurer le maintien temporaire du service ou la formation du nouveau personnel. Pendant la période d'utilisation provisoire, le cadre est assujéti à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* (CRH-2217) et, aux fins du présent chapitre, il conserve le port d'attache qu'il avait au moment de la réception de l'avis prévu à l'article 277.
- À compter de la date du déplacement de l'unité administrative ou, selon le cas, à la fin de la période d'utilisation provisoire prévue au deuxième alinéa, le cadre qui a refusé d'être déplacé est identifié en transition de carrière si l'employeur n'a pu procéder à son affectation ou à sa mutation dans un emploi vacant de sa classe d'emplois.
279. Le cadre visé par le déplacement total ou partiel de son unité administrative qui n'a pas signifié son refus selon l'article 278 est transféré à son nouveau port d'attache à compter de la date du déplacement de l'unité administrative.
- Dans ce cas, les dispositions du chapitre 15 concernant les frais de déménagement s'appliquent.

Section 2 Cession d'une unité administrative

280. L'employeur peut céder en totalité ou en partie une unité administrative à une autre entité juridique. Dans ce cas, le président-directeur général ou le représentant qu'il désigne, transmet au cadre permanent visé par la cession, un avis écrit 90 jours avant la date prévue de la cession totale ou partielle. Une copie de cet avis est transmise à l'Alliance des cadres de l'État.
- Au cours de cette période, le président-directeur général ou le représentant qu'il désigne prend les mesures nécessaires pour affecter le cadre dans un emploi vacant de sa classe d'emplois.
281. Le cadre visé par la cession de son unité administrative qui refuse d'être transféré à la nouvelle entité juridique en informe le président-directeur général, par courrier recommandé, dans les 30 jours suivant la transmission de l'avis prévu à l'article 280.
282. À l'expiration de la période prévue au premier alinéa de l'article 280, le cadre qui n'a pas été affecté dans un emploi vacant de sa classe d'emplois ou qui a refusé d'être transféré à la nouvelle entité juridique est identifié en transition de carrière.
283. L'employeur peut utiliser provisoirement les services du cadre visé par la cession de son unité administrative et identifié en transition de carrière en prêtant ses services à la nouvelle entité juridique, et ce, après entente avec le cadre. Dans ce cas, le cadre demeure assujéti à la présente directive.
- Au cours de ce prêt de services, le cadre peut revoir sa décision à l'égard de la cession et accepter d'être cédé. Dans ce cas, les avantages prévus par l'article 284 s'appliquent.
284. Le cadre visé par la cession de son unité administrative qui n'a pas signifié son refus selon l'article 281 est transféré à la nouvelle entité juridique à compter de la date de la cession de l'unité administrative.
- L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer au cadre permanent transféré à la suite d'une cession de son unité administrative les avantages suivants :
- a. sous réserve des dispositions prévues aux articles 56 et 70, aucune réduction du traitement et, le cas échéant, de l'indemnité de réorientation de carrière, ainsi que du montant forfaitaire prévu à l'article 57 pour la durée initialement prévue;
 - b. le transfert de sa réserve de congés de maladie accumulés au moment de son départ et l'utilisation possible de cette réserve selon les dispositions de la section 5 du chapitre 12 en faisant les adaptations nécessaires. Toutefois, le cadre qui se fait rembourser sa réserve de congés de maladie, conformément à l'article 192 renonce aux autres avantages que lui garantit le présent article et, en conséquence, son lien d'emploi est rompu à tous égards;
 - c. le transfert du total de ses jours de vacances non utilisés au moment de son départ, y compris les jours de vacances accumulés depuis le 1^{er} avril précédant son départ;
 - d. la garantie qu'il ne subit aucun préjudice relativement à son régime de retraite;
 - e. dans le cas de cessation totale ou partielle des activités de l'entité juridique à laquelle le cadre a été cédé, son identification en transition de carrière à compter de la date de cessation des activités si l'employeur ne peut le replacer dans un emploi vacant de sa classe d'emplois;

- f. lors du retour à l'employeur, le cas échéant, le transfert de son service continu accumulé avant la cession ainsi que celui accumulé dans l'autre entité juridique; ce service continu ainsi transféré est reconnu comme du service continu au sens de cette directive. Le service continu accumulé dans l'autre entité juridique est calculé conformément à cette directive.

Chapitre 17 Allocation de rétention

285. Le cadre dont le port d'attache est situé à Sept-Îles (dont Clark City), Port-Cartier, Galix ou Rivière Pentecôte reçoit une allocation de rétention équivalant à 8 % de son traitement.

Chapitre 18 Cadres occasionnels et saisonniers

Section 1 Dispositions générales

286. Le présent chapitre s'applique aux cadres de l'une des classes d'emplois 6 et 7 qui occupe un emploi occasionnel.
287. Le cadre occasionnel autre que saisonnier doit, pour être maintenu en fonction, accomplir avec succès une période d'essai de six mois consécutifs.
- Toutefois, le cadre qui a déjà complété avec succès une période d'essai dans sa classe d'emplois, chez l'employeur à titre de cadre occasionnel, n'a pas à accomplir une nouvelle période d'essai.
288. Lors de sa nomination, le cadre occasionnel se voit attribuer un port d'attache par l'employeur.
289. L'employeur doit donner au cadre occasionnel ou saisonnier qui a accumulé trois mois de service, un avis écrit avant son licenciement ou sa mise à pied pour plus de six mois, lorsque le licenciement ou la mise à pied survient avant l'expiration de sa période prévue d'emploi.
- La durée de l'avis est d'une semaine si la période prévue d'emploi est de moins d'un an et de deux semaines si elle est d'un an ou plus.
290. Le cadre occasionnel ou saisonnier perd son service dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :
- a. démission sans accès à un autre emploi chez l'employeur dans les 30 jours suivant la date effective de celle-ci;
 - b. congédiement administratif ou disciplinaire;
 - c. retraite;
 - d. interruption d'emploi pour une durée dépassant 48 mois consécutifs.

Section 2 Rémunération

291. Le traitement du cadre occasionnel autre que saisonnier embauché pour une période d'un an et plus est le traitement minimum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois à laquelle il est embauché, auquel peut s'ajouter un montant représentant jusqu'à 10 % du traitement maximum de cette échelle, pour tenir compte notamment de certains facteurs d'expérience, de bassin de recrutement ou autres particularités.
- Toutefois, lorsque des opérations cycliques le nécessitent, ce traitement peut être ajusté, pour une semaine réduite de travail, au prorata des heures travaillées par rapport à la semaine régulière des cadres œuvrant dans le même secteur d'activités.
- Malgré le premier alinéa, le cadre qui a le statut d'occasionnel ou qui, depuis le 30 juin 1998, a été en lien d'emploi à titre de cadre occasionnel et qui est nommé sur un emploi occasionnel dans la même classe d'emplois conserve le traitement correspondant à sa position relative dans l'échelle de traitement de cette classe d'emplois.
292. Le traitement du cadre occasionnel autre que saisonnier embauché pour une période de moins d'un an est le traitement attribuable, selon l'article 291 majoré de 11,12 % afin de compenser l'absence d'avantages sociaux.
293. Le traitement du cadre occasionnel ou du cadre saisonnier est majoré selon le pourcentage prévu à l'article 57.
294. Le cadre occasionnel ou le cadre saisonnier peut recevoir, aux fins d'ajustement variable du traitement, une augmentation ne pouvant excéder 4 % de son traitement, et ce, aux conditions suivantes :
- a. avoir accumulé une année de service additionnel, dans sa classe d'emplois;
 - b. avoir obtenu une cote d'appréciation de la performance de niveau « *Remarquable en regard des attentes* », « *Supérieur aux attentes* », « *Répond aux attentes* » ou « *A besoin d'amélioration* ».

Aux fins du paragraphe a) du premier alinéa, le cadre occasionnel ou le cadre saisonnier accumule du service jusqu'à concurrence des 52 premières semaines du congé sans traitement ou du congé partiel sans traitement prévu à l'article 238.

Cette augmentation ne peut avoir pour effet de porter le traitement du cadre au-dessus du maximum de l'échelle de traitement de l'emploi occupé ou du traitement maximum de l'emploi occupé conformément à l'article 47.

Aux fins du premier alinéa et conformément à cette directive, une année de service correspond à l'équivalent de la semaine normale de travail des cadres travaillant dans le même secteur d'activités multiplié par 52,18.

Section 3 Listes de rappel des cadres saisonniers

Sous-section 1 Établissement des listes de rappel

295. Les listes de rappel des cadres saisonniers sont établies par classe d'emplois, par unité administrative, par territoire ou port d'attache ou selon les critères particuliers à l'employeur; elles doivent indiquer le rang et le lieu de résidence de chaque cadre. L'employeur inscrit sur celles-ci, à titre indicatif, la période prévue d'emploi.

Sous-section 2 Détermination du rang

296. Une fois déterminé, le rang occupé par un cadre ne peut être modifié que si l'un des événements suivants survient :
- a. retrait du nom d'un cadre conformément aux dispositions des articles 289 ou 297; dans un tel cas, les autres cadres conservent leur position relative dans la liste de rappel;
 - b. modifications à la liste de rappel résultant de l'application de l'article 298.
297. Lors d'une nouvelle inscription sur une liste de rappel existante, le nom du nouveau cadre saisonnier ayant acquis son droit de rappel conformément aux dispositions de l'article 301 s'ajoute à la suite du nom des cadres qui y sont déjà inscrits. Si le nom de plusieurs cadres doit être ajouté, leur rang respectif est déterminé selon la durée de leur service accumulé pendant la période d'emploi au cours de laquelle ils ont acquis leur droit de rappel. Si plusieurs cadres ont accumulé une même durée de service, l'ordre alphabétique prévaut, selon le nom du cadre à la date où son rang est établi dans la liste de rappel.
- Lorsque l'employeur procède à l'établissement d'une nouvelle liste de rappel, le rang du cadre dans la liste est déterminé selon la durée de son service accumulé pendant la période d'emploi au cours de laquelle il a acquis son droit de rappel. Si plusieurs cadres ont accumulé une même durée de service, l'ordre alphabétique prévaut, selon le nom du cadre à la date où son rang est établi dans la liste de rappel.
298. L'employeur peut procéder à l'inscription du nom du cadre saisonnier sur une autre liste de rappel de cadres saisonniers que celle où son nom apparaît déjà, dans la mesure où il possède les qualifications requises. Dans un tel cas, le nom du cadre est rayé de son ancienne liste de rappel et son rang dans sa nouvelle liste de rappel est déterminé selon la durée de son service accumulé en vertu de son droit de rappel à la date effective de la modification.
- Malgré le premier alinéa, l'employeur peut fixer d'autres modalités concernant la détermination du rang dans une liste de rappel.

Sous-section 3 Mise à jour des listes et acquisition du droit de rappel

299. L'employeur met à jour les listes de rappel en vigueur au moins une fois par année et il les affiche dans chaque port d'attache concerné.
300. Lors d'une cession d'unité administrative à une autre entité juridique, la liste de rappel des cadres saisonniers concernés par une telle cession est transférée à l'entité à laquelle l'unité administrative est cédée; toutefois, le cadre ne bénéficie d'aucune garantie concernant le maintien des conditions de travail prévues au présent chapitre.
301. Lors de la mise à jour annuelle des listes de rappel, telle que prévue à l'article 300, le nom du cadre occasionnel est inscrit sur une liste de rappel des cadres saisonniers si les deux conditions suivantes sont remplies :
- a. avoir été à l'emploi pendant une période continue d'au moins trois mois, au cours de laquelle le cadre a accumulé un minimum de 60 jours de travail effectif, dans un même emploi qui chaque année doit être occupé pour une durée d'au moins trois mois;
 - b. avoir fait l'objet d'une évaluation positive. Une copie de cette évaluation est remise au cadre, au plus tard dans les 30 jours suivant la fin de sa période d'emploi. Le cadre est considéré avoir fait l'objet d'une évaluation positive si l'évaluation ne lui a pas été remise dans le délai imparti.
- Le nom du cadre est inscrit sur la liste de rappel des cadres saisonniers visée par l'emploi occupé; le cas échéant, l'employeur procède à l'établissement d'une nouvelle liste de rappel.
- Le cadre n'acquiert son droit de rappel et n'obtient son statut de cadre saisonnier qu'à compter de la date d'affichage de la liste de rappel sur laquelle son nom est inscrit.

Sous-section 4 Processus de rappel et de mise à pied

302. L'emploi saisonnier est confié au cadre saisonnier en disponibilité et inscrit sur la liste de rappel visée, à la condition que ce cadre soit classé et qualifié pour effectuer le travail à accomplir, sous réserve du droit de l'employeur de confier cet emploi à un cadre temporaire ou permanent.

L'employeur n'est pas tenu de confier ledit emploi à un cadre saisonnier si le travail à accomplir est d'une durée prévisible inférieure à 15 jours ouvrables consécutifs; il en est de même si le travail à accomplir est en dehors de la période d'emploi prévue à la liste de rappel du cadre.

Lorsque l'employeur procède au rappel ou à la mise à pied des cadres saisonniers, il doit le faire par classe d'emplois, par unité administrative, par territoire ou port d'attache, ou suivant les critères particuliers applicables selon l'ordre de priorité suivant :

- a. au rappel, en suivant l'ordre d'inscription sur la liste de rappel visée;
- b. à la mise à pied, en suivant l'ordre inverse d'inscription sur la liste de rappel visée.

303. Lors du rappel, l'employeur avise le cadre au moins 10 jours avant la date à laquelle le cadre saisonnier doit se présenter au travail. L'employeur peut exiger du cadre qu'il indique par écrit, dans un délai de sept jours suivant l'avis de rappel, qu'il accepte de se présenter au travail à la date indiquée.

Malgré les dispositions du premier alinéa, le cadre saisonnier n'est pas tenu de se présenter ou de demeurer au travail en dehors de la période d'emploi prévue à sa liste de rappel.

Sous-section 5 Perte du droit de rappel

304. Le cadre saisonnier perd son droit de rappel et son nom est rayé de la liste de rappel dans les circonstances suivantes :

- a. cessation définitive d'emploi;
- b. interruption d'emploi à partir de sa liste de rappel de cadres saisonniers pour une durée dépassant 48 mois consécutifs;
- c. à la suite de la transmission d'un avis écrit de rappel selon les délais prévus à l'article 303, défaut de se présenter dans le délai imparti ou de confirmer son acceptation de se présenter au travail à la date indiquée lors de l'avis de rappel prévu à l'article 303 sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent.

Section 4 Conditions de travail

Sous-section 1 Cadres occasionnels autres que saisonniers

305. Les dispositions suivantes s'appliquent au cadre occasionnel autre que saisonnier dont l'engagement est de moins d'un an, et ce, pour la période prévue d'emploi :

- a. Chapitre 1 Champ d'application;
- b. Chapitre 3 Temps de travail : la section 1;
- c. Chapitre 4 Appréciation de la performance et soutien à la carrière : les sections 1 et 2, à l'exception de l'article 37;
L'appréciation de la performance du cadre s'effectue au moins une fois au cours de la période nécessaire à l'accumulation d'une année de service dans sa classe d'emplois, dont une fois au moment où est complétée l'accumulation d'une année de service;
- d. Chapitre 6 Autres dispositions d'ordre monétaire : les sections 1, 2, 3 et 5;
- e. Chapitre 7 Dossier personnel : article 74;

De plus, les dispositions prévues à l'article 75 s'appliquent au cadre qui a accumulé une année de service ou plus;

- f. Chapitre 8 Assistance judiciaire;
- g. Chapitre 9 Vacances annuelles, à l'exception des articles 79 et 82;
- h. Chapitre 10 Congés avec traitement : les articles 91 et 92;
- i. Chapitre 11 Congés sans traitement : les articles 99, 100 et 102;
- j. Chapitre 13 Accidents du travail et maladies professionnelles;
- k. Chapitre 14 Droits parentaux, les dispositions suivantes :

La cadre enceinte a droit au congé de maternité et à la prolongation prévue à l'article 216, sans toutefois excéder la période déterminée à son engagement. Les indemnités prévues aux articles 219, 221 ou 222 s'appliquent à la cadre pendant son congé de maternité, selon les conditions prévues à ces articles. La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la cadre et comprend le jour de l'accouchement.

- l. Chapitre 15 Frais remboursables : les paragraphes a) et c) de l'article 276;
- m. Chapitre 17 Allocation de rétention;
- n. Annexe 4 Mise en place d'une nouvelle structure salariale.

Le cadre visé au premier alinéa a droit au maintien de son traitement à l'occasion de la fête nationale, et ce, aux conditions stipulées par la Loi sur la fête nationale (RLRQ, chapitre F-1.1).

306. Les dispositions suivantes s'appliquent au cadre occasionnel autre que saisonnier embauché pour une période d'un an et plus, et ce, uniquement pour la période prévue d'emploi :

- a. Chapitre 1 Champ d'application;
- b. Chapitre 3 Temps de travail;
- c. Chapitre 4 Appréciation de la performance et soutien à la carrière, les sections 1 et 2 à l'exception de l'article 39;
L'appréciation de la performance du cadre s'effectue au moins une fois au cours de la période nécessaire à l'accumulation d'une année de service dans sa classe d'emplois, dont une fois au moment où est complétée l'accumulation d'une année de service;
- d. Chapitre 6 Autres dispositions d'ordre monétaire, les sections 1, 2, 3 et 5;
- e. Chapitre 7 Dossier personnel;
- f. Chapitre 8 Assistance judiciaire;
- g. Chapitre 9 Vacances annuelles, à l'exception de l'article 79;
- h. Chapitre 10 Congés avec traitement : les sections 1, 2 à l'exception des absences pour raisons personnelles et 3;
- i. Chapitre 11 Congés sans traitement : les articles 99, 100 et 102;
- j. Chapitre 12 Régimes d'assurance, sous réserve des dispositions prévues au deuxième alinéa du présent article;
- k. Chapitre 13 Accidents du travail et maladies professionnelles;
- l. Chapitre 14 Droits parentaux;
- m. Chapitre 15 Frais remboursables : la section 1 ainsi que les paragraphes a) et c) de l'article 276;
- n. Chapitre 17 Allocation de rétention.
- o. Annexe 4 Mise en place d'une nouvelle structure salariale

Les dispositions prévues aux sous-sections 2 et 3 de la section 3 du chapitre 12 s'appliquent de la façon suivante :

- a. elles ne peuvent avoir pour effet de prolonger la période prévue d'emploi;
- b. le versement du traitement égal à la prestation doit cesser au plus tard à la date prévue de fin d'emploi;
- c. l'attribution d'un nouveau classement ne peut avoir pour effet de modifier la date prévue de fin d'emploi ou d'augmenter, sur une base annuelle, le temps travaillé par rapport au temps travaillé avant le début de l'invalidité totale.

Sous-section 2 Cadres saisonniers

307. Les dispositions suivantes s'appliquent au cadre saisonnier, et ce, uniquement pour la période prévue d'emploi :

- a. Chapitre 1 – Champ d'application;
- b. Chapitre 3 – Temps de travail;
- c. Chapitre 4 – Appréciation de la performance et soutien à la carrière : les sections 1 et 2 à l'exception de l'article 39;
L'appréciation de la performance du cadre s'effectue au moins une fois au cours de la période nécessaire à l'accumulation d'une année de service dans sa classe d'emplois, dont une fois au moment où est complétée l'accumulation d'une année de service;
- d. Chapitre 6 – Autres dispositions d'ordre monétaire : les sections 1, 2, 3 et 5;
- e. Chapitre 7 – Dossier personnel;
- f. Chapitre 8 – Assistance judiciaire;
- g. Chapitre 9 – Vacances annuelles, à l'exception de l'article 79;
- h. Chapitre 10 – Congés avec traitement : les sections 1, 2 à l'exception des absences pour raisons personnelles, 3 et 5;
- i. Chapitre 11 – Congés sans traitement : les articles 99, 100 et 102;
- i.1. Chapitre 12 – Régimes d'assurance : la section 5;
- j. Chapitre 13 – Accidents du travail et maladies professionnelles;
- k. Chapitre 14 – Droits parentaux;
- l. Chapitre 15 – Frais remboursables : la section 1 ainsi que les paragraphes a) et c) de l'article 276;
- m. Chapitre 17 – Allocation de rétention;
- n. Annexe 4 – Mise en place d'une nouvelle structure salariale.

À la fin de la période d'emploi, le cadre saisonnier reçoit un montant correspondant à la valeur des jours de vacances non utilisés, conformément aux dispositions de l'article 87 et sous réserve de l'article 83 concernant le report des vacances.

Sous-section 3 Régime d'assurance des cadres saisonniers

308. La présente sous-section s'applique aux cadres saisonniers, et ce, uniquement pour les périodes prévues d'emploi.
309. Le cadre saisonnier est protégé par le régime d'assurance collective des non syndiqués du gouvernement du Québec et l'employeur assume une contribution identique à celle versée pour le fonctionnaire non syndiqué.
310. Aux fins de la présente sous-section, on entend par personne à charge une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance médicaments (RLRQ, chapitre A-29.01, r. 4) et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de 18 ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (RLRQ, chapitre A-13.1.1), domiciliée chez le cadre saisonnier qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.
311. Le cadre saisonnier est admis au régime d'assurance collective des fonctionnaires non syndiqués du gouvernement du Québec selon les dispositions prévues au contrat d'assurance. Toutefois, sous réserve des dispositions spécifiques prévues à cet égard à la police maîtresse, 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 au régime 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.
312. Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, d'un accident, de complications graves d'une grossesse ou une intervention chirurgicale reliée directement à la planification des naissances, qui exige des soins médicaux et qui rend le cadre saisonnier totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offerte par l'employeur.

À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe 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 saisonnier, du service dans les forces armées ou de la 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 saisonnier refuse ou néglige les traitements ou les soins médicaux prescrits par son médecin.

Toutefois, l'employeur peut utiliser temporairement le cadre saisonnier, sous réserve de ses restrictions médicales, à un autre emploi pour lequel il est qualifié qui ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du cadre saisonnier, tout en maintenant son traitement. Lorsque le cadre saisonnier doit justifier les restrictions médicales en regard des attributions envisagées, il se voit rembourser les frais d'obtention d'un seul certificat médical. En cas de divergence d'opinions sur les restrictions médicales du cadre saisonnier, le litige est soumis à un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et le cadre saisonnier. Le cas échéant, l'employeur rembourse au cadre saisonnier, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* (CRH-2217), 50 % de ses frais de déplacement.

Sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent, le cadre saisonnier qui ne se présente pas à l'examen médical auquel il est tenu de se soumettre en vertu des dispositions de la présente section, rembourse à l'employeur les honoraires du médecin désigné par ce dernier ou la part de l'employeur dans le cas où le médecin est choisi d'un commun accord par le cadre saisonnier et l'employeur.

313. À moins que le cadre saisonnier n'établisse à la satisfaction de l'employeur qu'une période subséquente soit attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente, une période d'invalidité est :
- dans le cas où elle est inférieure à 52 semaines, toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de 15 jours de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet ;
 - dans le cas où elle est égale ou supérieure à 52 semaines, toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de 30 jours de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet.
- Malgré ce qui précède, est considérée comme faisant partie de la même invalidité, toute période pour laquelle le cadre saisonnier doit s'absenter de son travail pour subir des traitements prescrits par un médecin et reliés à une invalidité antérieure. À cette fin, une telle période peut être comptabilisée sur une base horaire.
314. En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par EDSC dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.
315. Le cadre saisonnier bénéficie d'un montant d'assurance vie de 6 400,00 \$ payable à sa succession.
316. Sous réserve des dispositions de la présente sous-section, le cadre saisonnier a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail :
- a. pendant la première semaine d'invalidité totale, au traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail.
 - b. à compter de l'expiration de la période prévue au paragraphe a et jusqu'à concurrence de 52 semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à 40,00 \$ par semaine plus 60 % de son traitement en excédent de ce montant, mais au moins à 66 2/3 % de son traitement.

- c. à compter de l'expiration de la période prévue au paragraphe b et jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de 52 semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à 75 % du montant déterminé pour la période précitée.

Toutefois, le cadre saisonnier mis à pied ne peut recevoir aucun traitement ni aucune prestation prévus aux paragraphes précédents.

317. 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 (l'assureur), aux fins de vérifier s'il satisfait à la définition d'invalidité 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.
318. Toute divergence d'opinions entre le médecin traitant et le médecin désigné par l'employeur doit être soumise, pour décision finale, à un troisième médecin choisi d'un commun accord par le cadre saisonnier et l'employeur et payé à parts égales par ces derniers.

Le cas échéant, l'employeur rembourse au cadre saisonnier 50 % de ses frais de déplacement admissibles selon la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* (CRH-2217).

319. Le cadre saisonnier qui bénéficie d'une prestation d'invalidité payable par un organisme public, en vertu du 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 sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels, la Loi visant à favoriser le civisme ou la Loi sur le régime de rentes du Québec, doit en aviser l'employeur sans délai.

Dans ce cas, le traitement ou la prestation d'assurance salaire 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, au régime d'assurance-emploi ainsi qu'au régime québécois d'assurance parentale. Le traitement brut est également réduit des cotisations aux régimes d'assurance et de retraite.

320. Le cadre saisonnier peut, avec l'accord de l'employeur, bénéficier d'une période de retour progressif aux attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue tout en continuant d'être assujéti au régime d'assurance traitement pourvu que ce retour progressif puisse lui permettre d'accomplir toutes les attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue.

Pendant cette période, le cadre saisonnier est considéré en invalidité et continue d'être assujéti au régime d'assurance. Il reçoit, pour le temps non travaillé, la prestation d'assurance salaire prévue au paragraphe b ou c de l'article 316. Toutefois, pour le temps travaillé, le cadre saisonnier reçoit son traitement et, le cas échéant, toute prime, allocation, indemnité, ou montant forfaitaire et il accumule des vacances.

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

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

321. Le cadre saisonnier totalement invalide maintient sa participation aux régimes d'assurance et de retraite auquel il est assujéti.

Toutefois, à compter de la deuxième semaine d'invalidité, le cadre saisonnier qui reçoit une prestation d'assurance salaire bénéficie de l'exonération de ses cotisations aux régimes assurés auprès d'une compagnie d'assurances et au régime de retraite auquel il est assujéti.

Aux fins du calcul du nombre de jours de vacances à attribuer au cours d'une période d'invalidité, les périodes au cours desquelles le cadre saisonnier reçoit des prestations d'assurance traitement sont considérées des absences avec traitement jusqu'à concurrence de la moitié des heures prévues à son horaire entre la date de son rappel et celle de sa mise à pied. Les absences pour invalidité en sus de ces heures sont réputées sans traitement.

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

- a. la date à laquelle il cesse d'être assujéti à la présente sous-section;
- b. la date du début de l'utilisation des congés de maladie servant à compenser entièrement la prestation de travail prévue à l'entente de retraite progressive et qui précède immédiatement la prise de la retraite;
- c. la date du début de son congé de préretraite totale;
- d. la date de sa prise de retraite.

323. Un cadre saisonnier peut disposer de sa réserve de congés de maladie accumulée selon les modalités prévues à la section 5 du chapitre 12 de cette directive.

Chapitre 19 Affectation ou détachement à l’extérieur du Québec

Section 1 Affectation à l’extérieur du Québec

324. La présente section s’applique au cadre en affectation à l’extérieur du Québec.
325. Le cadre en affectation à l’extérieur du Québec demeure assujéti à cette directive, à l’exception des dispositions suivantes qui ne lui sont pas applicables :
- a. chapitre 6 : les sections 2, 3 et 5;
 - b. chapitre 11 : l’article 100;
 - c. chapitre 15 : les articles 253 et 256;
les trois premiers alinéas de l’article 255;
les articles 261 à 264;
les articles 267 à 272;
 - d. les chapitres 16 et 18 ;
 - e. la section 2 du présent chapitre.
- Malgré le premier alinéa, l’article 257 s’applique après entente avec l’employeur et les articles 269 et 270 peuvent s’appliquer lors du rapatriement du cadre.

Section 2 Détachement à l’extérieur du Québec

326. Le cadre en détachement dans le cadre d’une entente entre l’employeur et un autre gouvernement ou un organisme international est considéré en congé avec traitement. Durant la période de détachement, le cadre demeure régi par la présente directive.
327. Toutefois, le cadre en détachement cesse d’être régi par la présente directive, à l’exception des dispositions suivantes qui continuent de s’appliquer :
- a. chapitre 3 : l’article 30;
 - b. les chapitres 4 et 5;
 - c. chapitre 6 : la section 4;
 - d. le chapitre 7;
 - e. les chapitres 12 et 13.

Chapitre 20 Divers

Section 1 Documentation normative

328. L’employeur rend accessible au cadre la documentation normative relative aux conditions de travail et à la classification des cadres ainsi que ses versions amendées.

Chapitre 21 Dispositions finales et transitoires

329. Les conditions de travail relatives aux droits parentaux en vigueur au 21 février 2018 continuent de s’appliquer au cadre qui a débuté un congé avant le 22 février 2018.
330. Le cadre ayant fait l’objet d’une réorientation de carrière avant le 21 février 2019 demeure régi par l’article 56 concernant le traitement et l’article 70 concernant l’indemnité de réorientation de carrière, tels qu’ils se lisaient le 20 février 2019.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Le conseil d’administration

En vertu du paragraphe 10 de l’article 26 de la Loi sur l’Agence du revenu du Québec, le conseil d’administration approuve, conformément à l’article 42, les politiques de ressources humaines ainsi que les normes et barèmes de rémunération incluant une politique de rémunération variable, le cas échéant, et les autres conditions de travail des employés nommés par l’Agence.

Dans le cadre de la présente directive, le conseil d’administration exerce les responsabilités suivantes :

- adopter la *Directive concernant les conditions de travail et la classification des cadres* (CRH-2205);
- approuver les changements importants à la structure organisationnelle, notamment en matière de gestion des ressources humaines.

Le comité de ressources humaines

Dans le cadre de la présente directive et suivant son mandat, le comité des ressources humaines exerce les responsabilités suivantes :

- examiner le projet de *Directive concernant les conditions de travail et la classification des cadres* (CRH-2205), le commenter, s'il y a lieu, et en recommander l'adoption au conseil d'administration.

Le Comité de direction

Dans le cadre la présente directive, le comité de direction exerce notamment les responsabilités suivantes :

- commenter le projet de *Directive concernant les conditions de travail et la classification des cadres* (CRH-2205), s'il y a lieu, et en recommander la transmission au comité de ressources humaines pour examen.

Le président-directeur général, en sa qualité de premier dirigeant

Suivant le plan des délégations et subdélégations autorisées par le conseil d'administration, le président-directeur général, en sa qualité de premier dirigeant, exerce les pouvoirs relatifs à l'application de la présente directive et établit, en tenant compte du contexte opérationnel de Revenu Québec, les lignes directrices concernant la gestion des conditions de travail des cadres, et ce, sous réserve des dispositions prévues à la présente directive.

Plus précisément, selon le plan de subdélégation des pouvoirs du président-directeur général en matière de gestion des ressources humaines, il a les responsabilités suivantes :

- approuver la classification des emplois de cadres au sein de l'organisation;
- approuver la méthode d'évaluation des emplois de cadres;
- approuver le niveau des emplois de cadres pour les classes 1 à 3 en veillant au respect de la cohérence organisationnelle;
- autoriser les changements mineurs à la structure organisationnelle menant entre autres à l'abolition d'un poste de cadre;
- transmettre un préavis, assigner ou affecter un cadre visé lors d'un déplacement ou d'une cession d'une unité administrative;
- identifier un cadre en transition de carrière, établir un portrait de la situation et élaborer un plan d'action en collaboration avec le cadre concerné et ses supérieurs hiérarchiques;
- signer les ententes de départ assisté conclues avec un cadre en transition de carrière;
- affecter un cadre à des activités de développement, lorsque nécessaire et suivant entente avec celui-ci;
- confier et renouveler un mandat stratégique à un cadre;
- établir le pourcentage de rémunération additionnelle pour une désignation temporaire comme cadre à mandat stratégique;
- approuver les paramètres de révision annuelle du traitement des cadres;
- approuver toute modification au régime d'horaire variable et aménagement du temps de travail;
- approuver les modifications mineures aux conditions de travail prévues aux politiques et directives;
- approuver la recommandation d'un dossier de promotion sans concours;
- conclure une entente de transfert d'expertise pour les cadres de la Direction générale des ressources humaines en préretraite totale.

La Direction générale des ressources humaines

La Direction générale des ressources humaines est l'unité administrative responsable de la gestion et de l'application de la présente directive, notamment :

- mettre à jour la directive, lorsque des modifications sont apportées aux conditions de travail des cadres;
- s'assurer de sa mise en application;
- analyser les modifications à la structure organisationnelle requérant une décision du président-directeur général et formuler des recommandations ou des correctifs, s'il y a lieu;
- procéder aux évaluations d'emplois de cadres en veillant au respect de la cohérence organisationnelle;
- formuler des recommandations au président-directeur général quant au niveau des emplois de cadres 1 à 3;
- approuver le niveau des emplois de cadres 4 à 7;
- conseiller les gestionnaires sur la gestion des emplois de cadres et plus particulièrement, en regard de l'application des modalités concernant le reclassement, la réorientation de carrière, la rétrogradation ainsi que la transition de carrière;
- assurer la coordination du remplacement prioritaire d'un cadre en transition de carrière en collaboration avec les unités administratives;
- procéder annuellement au calcul du dégageant des sommes aux fins de l'ajustement variable des traitements;
- effectuer le suivi de l'ajustement variable des traitements auprès du président-directeur général;
- voir à la conformité des modalités décrites en lien avec les énoncés de la présente directive;

- offrir aux gestionnaires le soutien nécessaire lors de l'application des conditions de travail.

Le président-directeur général (en sa qualité de gestionnaire d'unité administrative), les vice-présidents et directeurs généraux et les directeurs généraux

Le président-directeur général (en sa qualité de gestionnaire d'unité administrative), les vice-présidents et directeurs généraux et les directeurs généraux sont responsables de l'application de la présente directive dans leur unité administrative respective. À titre de représentants désignés de l'employeur, ils exercent notamment les responsabilités prévues au *Plan de subdélégation de pouvoirs du président-directeur général en matière de gestion des ressources humaines*.

Les gestionnaires

Les gestionnaires sont les délégataires des actes administratifs prévus au *Plan de subdélégation de pouvoirs du président-directeur général en matière de gestion des ressources humaines* en ce qui a trait à l'application des conditions de travail prévues à la présente directive. Ils assument ainsi les responsabilités qui en découlent.

DÉFINITIONS

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

Activités d'encadrement préparatoires à la gestion

Les activités préparatoires à la gestion font référence à l'exercice de tâches caractéristiques liées à la supervision ou à la coordination du personnel, à titre notamment de supérieur immédiat, de chef d'équipe ou de chargé de projet. L'expérience acquise auprès de vice-présidents ou de gestionnaires stratégiques pourrait également être considérée.

Cadre occasionnel

Le cadre qui occupe un emploi occasionnel au sens de la *Directive sur la dotation des emplois* (CRH-2104).

Cadre permanent

Le cadre qui a acquis le statut de permanent conformément aux directives, aux normes et aux règles applicables à l'Agence du revenu du Québec.

Cadre saisonnier

Le cadre occasionnel dont le nom est inscrit sur une liste de rappel prévue à la section 3 du chapitre 18.

Cadre temporaire

Le cadre qui n'a pas acquis le statut de permanent.

Convention d'arbitrage

La convention d'arbitrage médical conclue avec l'assureur.

Conjoint

- a. Celle ou celui qui l'est devenu par suite d'un mariage ou d'une union civile reconnue par les lois du Québec ou par le fait pour une personne de résider en permanence depuis plus de trois 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, la nullité du mariage, la dissolution de l'union civile par jugement du tribunal, déclaration commune notariée ou la nullité de l'union civile de même que la séparation de fait depuis plus de trois mois dans le cas d'une union de fait, fait perdre ce statut de conjoint.

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.
- b. Malgré le paragraphe a, pour l'application des jours d'absences rémunérées prévues par l'article 90 à l'occasion d'une circonstance se retrouvant à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) ainsi que pour l'application de l'article 101 et du chapitre 14, l'une ou l'autre des personnes :
 - i. qui sont mariées ou unies civilement et qui cohabitent;
 - ii. de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
 - iii. 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 de même que la séparation de fait depuis plus de trois mois dans le cas d'une union de fait, fait perdre ce statut de conjoint.

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 ou de technicien.

Emploi de cadre

Un emploi essentiellement requis pour l'encadrement d'activités et regroupé aux fins de dotation dans un des niveaux de gestion défini à la *Directive sur la dotation des emplois* (CRH-2104).

Employeur

Revenu Québec ou son représentant désigné, selon le Plan de subdélégations de pouvoirs du président-directeur général en matière de gestion des ressources humaines.

Enfant à charge

L'enfant du cadre, de son conjoint ou des deux, ni marié ni uni civilement, résidant ou domicilié au Canada, qui dépend du cadre pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

- a. être âgé de moins de 18 ans; ou
- b. être âgé de moins de 25 ans et fréquenter à plein temps, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu; ou
- c. quel que soit son âge, avoir été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou à l'autre des conditions précédentes et être demeuré continuellement invalide depuis cette date.

Invalidité totale

L'invalidité totale au sens du régime obligatoire de base d'assurance salaire de longue durée.

Lésion professionnelle

Une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001).

Police maîtresse

La police d'assurance collective pour les membres du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic.

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.

Service

La période d'emploi du cadre occasionnel. Cette période se calcule en années et en jours après réduction de tous les jours ouvrables non rémunérés.

Service continu

La période d'emploi ininterrompue du cadre temporaire ou permanent depuis sa dernière nomination à titre temporaire; cette période se calcule en années et en jours.

Lorsque le cadre devient permanent après le 23 mai 2000, le service qu'il détenait comme cadre occasionnel ou cadre saisonnier la veille de sa nomination à titre de cadre temporaire s'ajoute à son service continu.

Stage probatoire

Le stage probatoire au sens du chapitre 2.

Supérieur hiérarchique

L'employé qui représente l'employeur auprès du cadre et qui constitue le deuxième palier d'autorité ou qui est désigné comme tel par Revenu Québec.

Supérieur immédiat

L'employé qui représente l'employeur auprès du cadre et qui constitue le premier palier d'autorité ou qui est désigné comme tel par l'employeur.

Traitement

Le traitement régulier à l'exclusion notamment de toute prime, allocation, indemnité, rémunération additionnelle, montant forfaitaire et majoration de traitement aux fins de compenser l'absence d'avantages sociaux.

Transition de carrière

La transition de carrière au sens du chapitre 2.

HISTORIQUE

Description du changement	Instance	Date d'adoption
Refonte effectuée afin : - de préciser, aux articles 56, 70 et 105, certaines modalités relatives à la réorientation de carrière et l'indemnité associée; - de diminuer la condition d'ouverture à 28 jours pour le paiement de la rémunération additionnelle lors de désignation à titre provisoire ou lors de remplacement temporaire et d'en préciser certaines modalités aux articles 62 et 64; - de modifier la définition de « cadre occasionnel »; - de mettre à jour la liste des jours fériés et chômés à l'annexe 3. Ces modifications entrent en vigueur le 15 février 2021.	CA	2020-12-03
Refonte de la présente directive, laquelle intègre partiellement le contenu et remplace la <i>Directive concernant les modalités de dégagement des sommes aux fins de l'ajustement variable des traitements et du boni au rendement des cadres, des cadres juridiques et des CGRH du grade 1 au 2 avril de chaque année</i> (CRH-2204). Également, le tableau relatif à l'évaluation de la diffusion a été ajouté, lequel prévoit que le document n'est pas diffusé sur le site Internet de Revenu Québec	CA	2019-12-05
Mise à jour effectuée le 2019-07-18 afin de retirer la mention des directeurs généraux dans la note au bas de la page 7.	S. O.	S. O.
Refonte de la présente directive, laquelle intègre le contenu et remplace la <i>Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires</i> (630) (RPG-2221) adoptée par la décision du Conseil du trésor du 10 avril 2018 (C.T.219127).	CA	2019-02-21
Mise à jour effectuée afin de modifier l'appellation de la Direction générale des ressources humaines et des communications (DGRHC) pour la Direction générale des ressources humaines (DGRH), effectif au 2019-02-18, par la création de la Direction générale des communications et des relations publiques (DGCRP).	S. O.	S. O.
La présente directive remplace la <i>Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des cadres</i> (CRH-2205) adoptée le 10 juin 2013. Les éléments qui ont été modifiés dans la directive entrent en vigueur à la date d'adoption ci-contre, excepté lorsque qu'indiqué autrement.	CA	2018-02-22
Mise à jour effectuée afin de modifier l'appellation de la Direction générale des ressources humaines (DGRH) pour la Direction générale des ressources humaines et des communications (DGRHC) effectif au 2017-04-10. Mise à niveau du gabarit.	S. O.	S. O.
Mise à jour de l'annexe 2A : les échelles salariales des conditions de travail des cadres (indexation selon l'IPC au 31 mars 2015).	S. O.	S. O.
Ajustement de la note sur l'application de l'article 8 qui demeure suspendu (annexe 1); ajustement du gabarit sans aucune modification au contenu.	S. O.	S. O.
Ajout de l'annexe 2A <i>Échelles de traitement de chaque classe d'emploi indexée selon la croissance cumulative du PIB au 1^{er} avril 2012</i> , en application de la Section 3 du présent document.	S. O.	S. O.
La présente directive, approuvée par une décision du président-directeur général le 10 juin 2013 et entrant en vigueur le 27 mars 2013, remplace la <i>Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des cadres</i> (RPG-7122), adoptée par la décision du 20 avril 2010 du Conseil du trésor (C.T. 208914) et modifiée par les décisions du Conseil du trésor du 23 novembre 2010 (C.T. 209551), du 13 mars 2012 (C.T. 211152), du 15 mai 2012 (C.T. 211426), du 29 mai 2012 (C.T. 211491) et du 26 mars 2013 (C.T. 212447), directive de Revenu Québec par l'effet de l'article 178 de la Loi sur l'Agence du revenu du Québec.	PDG	2013-06-10

Évaluation de la diffusion ³	Décision	Date de décision ⁴
Ce document a fait l'objet d'une évaluation de sa diffusion, conformément au paragraphe 11 de l'article 4 du Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1, r. 2). Suivant l'évaluation de sa diffusion, il n'est pas diffusé sur le site Internet.	Refus de diffusion	2019-04-03

³ La diffusion du document est distincte de son accessibilité à l'externe. Pour toute question concernant son accessibilité, il y a lieu de se référer à la Direction centrale de l'accès à l'information et de la protection des renseignements confidentiels de la Direction générale de la législation.

⁴ La date de décision correspond à la date de signature du président-directeur général autorisant ou refusant la diffusion du document.

Préambule

Le système de rémunération selon la performance applicable aux cadres comporte les principales caractéristiques suivantes :

- Le système a pour but de relier la rémunération des cadres à leur appréciation annuelle de la performance et soutien à la carrière effectuée par les supérieurs immédiat et hiérarchique plutôt que de mettre l'accent sur d'autres facteurs comme les années de service et le potentiel. Cependant, l'employeur 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, une performance au moins équivalente aux attentes signifiées. Ainsi, la révision des traitements devrait faire en sorte que le traitement révisé tende à se situer éventuellement au maximum lorsque la performance du cadre se maintient d'une façon régulière dans l'échelle de cotation au niveau « *Remarquable en regard des attentes* », « *Supérieur aux attentes* », « *Répond aux attentes* » ou « *A besoin d'amélioration* ».
- Une appréciation de la performance correspondant à la cote « *A besoin d'amélioration* » implique un ajustement variable du traitement dans l'échelle équivalant à la moitié de la valeur attribuée à la cote « *Répond aux attentes* ».
- Une appréciation de la performance correspondant à la cote « *Ne répond pas aux attentes* » n'implique aucun ajustement variable du traitement dans l'échelle.

Section 1 Références

1. Aux fins de la présente annexe, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par «période de référence» : la période de référence au sens de l'article 39 de cette directive.

Section 2 Cote d'appréciation ou cote normalisée d'appréciation annuelle de la performance et soutien à la carrière aux fins de la révision du traitement

2. La cote d'appréciation de la performance prévue à l'article 38 de cette directive est celle utilisée aux fins de la révision du traitement.
3. Malgré l'article 2, l'employeur peut attribuer une cote normalisée d'appréciation aux fins exclusives de la révision du traitement. La cote normalisée d'appréciation doit correspondre à l'une des cotes prévues au tableau A. Dans ce cas, l'employeur doit informer le cadre concerné, par écrit, lors de la révision du traitement.

On entend par cote normalisée d'appréciation, une cote plus ou moins élevée que celle attribuée lors de l'appréciation annuelle de la performance et soutien à la carrière. La cote normalisée ne peut avoir pour effet d'attribuer une cote « *Ne répond pas aux attentes* » ou « *A besoin d'amélioration* » au cadre dont le résultat de l'appréciation annuelle de la performance et soutien à la carrière a été « *Remarquable en regard des attentes* », « *Supérieur aux attentes* » ou « *Répond aux attentes* ».

Section 3 Révision des traitements

Sous-section 1 Cas où la cote d'appréciation de la performance ou la cote normalisée d'appréciation de la performance est « *Remarquable en regard des attentes* », « *Supérieur aux attentes* », « *Répond aux attentes* » ou « *A besoin d'amélioration* »

4. Un pourcentage d'ajustement variable du traitement peut être accordé conformément au tableau A lorsque la cote d'appréciation de la performance ou la cote normalisée d'appréciation de la performance attribuée est « *Remarquable en regard des attentes* », « *Supérieur aux attentes* », « *Répond aux attentes* » ou « *A besoin d'amélioration* ».
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 47 de cette directive ayant trait au dépassement du maximum applicable pour certains emplois de cadres.

Sous-section 2 Cas où la cote d'appréciation de la performance ou la cote normalisée d'appréciation de la performance est « *Ne répond pas aux attentes* »

6. En application du tableau A, lorsqu'une cote d'appréciation de la performance ou une cote normalisée d'appréciation de la performance « *Ne répond pas aux attentes* » est attribuée, aucun ajustement variable du traitement ne peut être accordé.

Sous-section 3 Cadre identifié en transition de carrière

7. Le cadre identifié en transition de carrière au cours de la période de référence pour l'appréciation annuelle de la performance et soutien à la carrière, conformément au chapitre 2 de la présente directive, 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.
8. Malgré les articles 4 et 5, le cadre identifié en transition de carrière avant le début de la période de référence pour l'appréciation annuelle de la performance et soutien à la carrière, conformément au chapitre 2 de la présente directive, ne bénéficie d'aucun ajustement variable du traitement.

Sous-section 4 Embauche ou promotion à un premier emploi d'encadrement en fin de période de référence

9. Lorsqu'une personne a été recrutée ou promue à un premier emploi d'encadrement en fin de période de référence pour l'appréciation annuelle de la performance et soutien à la carrière, aucun ajustement variable du traitement n'est accordé.

Sous-section 5 Autres circonstances

10. Malgré les articles 4 et 5, l'employeur peut décider qu'il est impossible d'effectuer l'appréciation annuelle de la performance et soutien à la carrière du cadre qui n'a pas été présent de façon significative durant la période de référence, et ce, pour l'une des raisons suivantes :
- 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 186 de cette directive;
 - c. congés prévus au chapitre concernant les droits parentaux;
Toutefois, aux fins du présent article, le cadre qui bénéficie ou qui a 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 une performance équivalente aux attentes significatives;
 - d. congé de préretraite;
 - e. congé avec traitement, sauf dans le cas d'une activité de développement autorisée par l'employeur;
 - f. congé sans traitement.

Dans ces circonstances, aucun ajustement variable du traitement n'est accordé.

Section 4 Détermination de la somme dégagée aux fins de l'ajustement variable des traitements

11. Au 2 avril de chaque année, l'Agence du revenu du Québec dégage pour les cadres une somme globale, constituée de l'addition des sommes individuelles dégagées par chaque cadre, autre qu'occasionnel, aux fins de l'ajustement variable des traitements.
12. La somme individuelle dégagée au 2 avril de chaque année correspond au plus petit montant entre 4,5 % du traitement du cadre, autre qu'occasionnel, au 1^{er} avril de chaque année et l'écart entre le maximum de l'échelle de traitement correspondant à son classement au 2 avril de chaque année et son traitement le jour précédent. Lorsque l'écart entre le maximum de l'échelle de traitement correspondant à son classement au 2 avril de chaque année et son traitement le jour précédent est négatif, la somme dégagée est de 0 \$.
13. Malgré l'article 12, le cadre titulaire d'un emploi dont le traitement est supérieur au maximum de la classe de l'emploi occupé ne dégage aucune somme aux fins de l'ajustement variable des traitements.
14. Le cadre dont le classement au 2 avril d'une année est supérieur à la classe de l'emploi occupé ne dégage aucune somme aux fins de l'ajustement variable des traitements, sauf si son traitement est inférieur au maximum de l'échelle de traitement de la classe de l'emploi occupé. Dans ce cas, le maximum de l'échelle de traitement qui lui est applicable aux fins du calcul de dégageement de la somme individuelle ne peut, malgré l'article 12, excéder le maximum de l'échelle de traitement de la classe de l'emploi occupé.
15. Le cadre identifié en transition de carrière avant le début de la période de référence pertinente pour l'appréciation de la performance ne dégage aucune somme aux fins de l'ajustement variable des traitements. Pour le cadre identifié en transition de carrière pendant la période de référence pertinente pour l'appréciation de la performance, la classe de l'emploi occupé est présumée correspondre au classement du titulaire.

TABLERAU 4 Grille des pourcentages d'ajustement variable du traitement pour la révision des traitements des cadres au 2 avril de chaque année¹

Cote d'appréciation ou cote normalisée d'appréciation	Ajustement variable du traitement dans l'échelle de traitement
Remarquable en regard des attentes	2 % à 10 % sans dépasser le maximum ^{2,3}
Supérieur aux attentes	2 % à 8 % sans dépasser le maximum ^{2,3}
Répond aux attentes	2 % à 6 % sans dépasser le maximum ^{2,3}
A besoin d'amélioration	50 % de la valeur de « Répond aux attentes », sans dépasser le maximum ^{2,3}
Ne répond pas aux attentes	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 47 de cette directive.

3. L'ajustement variable de traitement accordé doit être minimalement de 2 % pour les cotes « *Remarquable en regard des attentes* », « *Supérieur aux attentes* », « *Répond aux attentes* », sauf dans le cas où le cadre occupe un emploi de niveau inférieur à son classement.

L'ajustement variable de traitement accordé pour la cote « *A besoin d'amélioration* » doit avoir une valeur de 50 % de la cote « *Répond aux attentes* », sauf dans le cas où le cadre occupe un emploi de niveau inférieur à son classement.

TABLEAU 5 Échelles de traitement de chaque classe d'emplois¹

Classes d'emplois	Jusqu'au 2016-03-31		À compter du 2016-04-01		À compter du 2017-04-01	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
1	112 325	145 941	114 010	148 130	119 518	152 983
2	106 071	129 136	107 662	131 073	105 756	135 368
3	94 664	115 244	96 084	116 973	94 379	120 805
4	84 476	102 845	85 743	104 388	84 225	107 808
5	74 152	91 782	75 264	93 159	75 165	96 211
6	61 432	81 908	62 353	83 137	67 079	85 861
7	56 622	75 499	57 471	76 631	61 830	79 142

Classes d'emplois	Jusqu'au 2018-04-01		À compter du 2019-04-01	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
1	121 908	156 043	122 843	157 239
2	107 871	138 075	109 779	140 517
3	96 267	123 221	98 105	125 574
4	85 910	109 964	87 671	112 219
5	76 668	98 135	78 348	100 286
6	68 421	87 578	70 913	90 768
7	63 067	80 725	64 183	82 154

1. Les échelles en vigueur à compter du 2017-04-01 reflètent la mise en place de la nouvelle structure salariale prévue à l'Annexe 4.

ANNEXE 3 – LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

TABLERAU 6 Liste des jours fériés et chômés

Jours fériés	2020	2021	2022	2023
Jour de l'An	Mercredi 1 ^{er} janvier	Vendredi 1 ^{er} janvier	Lundi 3 janvier	Lundi 2 janvier
Lendemain du jour de l'An	Jeudi 2 janvier	Lundi 4 janvier	Mardi 4 janvier	Mardi 3 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 10 avril	Vendredi 2 avril	Vendredi 15 avril	
Lundi de Pâques	Lundi 13 avril	Lundi 5 avril	Lundi 18 avril	
Lundi qui précède le 25 mai	Lundi 18 mai	Lundi 24 mai	Lundi 23 mai	
Fête nationale ¹	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin	Vendredi 24 juin	
Fête du Canada	Mercredi 1 ^{er} juillet	Jeudi 1 ^{er} juillet	Vendredi 1 ^{er} juillet	
Fête du Travail	Lundi 7 septembre	Lundi 6 septembre	Lundi 5 septembre	
Fête de l'Action de grâce	Lundi 12 octobre	Lundi 11 octobre	Lundi 10 octobre	
Veille de Noël	Jeudi 24 décembre	Vendredi 24 décembre	Vendredi 23 décembre	
Fête de Noël	Vendredi 25 décembre	Lundi 27 décembre	Lundi 26 décembre	
Lendemain de Noël	Lundi 28 décembre	Mardi 28 décembre	Mardi 27 décembre	
Veille du jour de l'An	Jeudi 31 décembre	Vendredi 31 décembre	Vendredi 30 décembre	

1. Toutefois, conformément à la Loi sur la Fête nationale (RLRQ, chapitre F-1.1), lorsque le 24 juin survient un samedi ou 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.

ANNEXE 4 – 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
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’emploi qu’il détenait le 31 mars 2017, et ce, en majorant le traitement du cadre 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.
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 Mise en place d’une nouvelle structure salariale au 1^{er} avril 2019

4. Date d’application
- Les dispositions prévues à cette section entrent en vigueur le 1^{er} avril 2019.
5. Échelle de traitement
- Une nouvelle structure salariale est introduite au 1^{er} avril 2019. Celle-ci est présentée à l’annexe 2.
6. 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 :

TABLEAU 7 Majoration applicable au 1^{er} avril 2019

Classe d’emplois	Majoration ¹
1	0,77 %
2	1,77 %
3	1,91 %
4	2,05 %
5	2,19 %
6	3,64 %
7	1,77 %

1. 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.