

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
7	1	2	2
Page: 1		Émise le: 2025-04-25	

Recueil des politiques de gestion

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

TABLE DES MATIÈRES

	<u>ARTICLES</u>
<u>CHAPITRE 1</u> <u>CHAMP D'APPLICATION ET DÉFINITIONS</u>	1
<u>CHAPITRE 2</u> <u>TEMPS DE TRAVAIL</u>	4
Section 1 Dispositions générales	4
Section 2 Régime de réduction du temps de travail	6
Sous-section 1 Adhésion au régime	6
Sous-section 2 Entente	8
Sous-section 3 Conditions de travail	10
Sous-section 4 Fin de l'entente	11
<u>CHAPITRE 3</u> <u>ÉVALUATION DU RENDEMENT</u>	12
Section 1 Dispositions générales	12
Section 2 Procédure relative à l'évaluation du rendement	14
Section 3 Disposition particulière	21
<u>CHAPITRE 4</u> <u>TRAITEMENT</u>	22
Section 1 Échelles de traitement	22
Section 2 Règles de détermination du traitement	23
Sous-section 1 Dispositions générales	23
Sous-section 2 Recrutement	25
Sous-section 3 Promotion	27

Recueil des politiques de gestion

	<u>ARTICLES</u>
Sous-section 4 Circonstances particulières	30
Section 3 Majoration des traitements	33
Sous-section 1 Modalités de majoration des échelles de traitement pour la période du 1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2028	33.1
Sous-section 2 Mesures prévues aux arrêtés découlant de la Loi sur la santé publique adaptés pour le personnel cadre redéployé dans le réseau de la santé et des services sociaux	33.4
Section 4 Ajustement variable du traitement et boni au rendement	34
Section 5 Versement des gains	35
<u>CHAPITRE 5 AUTRES DISPOSITIONS D'ORDRE MONÉTAIRE</u>	37
Section 1 Les rémunérations additionnelles	37
Sous-section 1 Dispositions générales	37
(Sous-section 2 abrogée par le C.T. 232441 du 2025-04-15)	
Section 1.1 Désignation pour certains cadres supervisant du personnel	42.5
Section 1.2 Désignation pour certains cadres supervisant des conseillers du vérificateur général	42.10
Section 2 Les primes	43
Section 3 Les allocations	46
Section 4 L'indemnité de réorientation de carrière	51
Section 5 Costumes et uniformes	52
<u>CHAPITRE 6 DOSSIER PERSONNEL ET RENCONTRE POUVANT MENER À L'IMPOSITION D'UNE MESURE DISCIPLINAIRE</u>	56
<u>CHAPITRE 7 ASSISTANCE JUDICIAIRE</u>	58
<u>CHAPITRE 8 VACANCES ANNUELLES</u>	59
Section 1 Disposition générale	59
Section 2 Attribution des jours de vacances	60
Section 3 Utilisation des jours de vacances	63
Section 4 Report des jours de vacances	65
Section 5 Anticipation des jours de vacances	67
Section 6 Modification de la période de vacances	68

Recueil des politiques de gestion

ARTICLES

Section 7	Cessation définitive d'emploi	69
<u>CHAPITRE 9</u>	<u>CONGÉS AVEC TRAITEMENT</u>	70
Section 1	Jours fériés et chômés	70
Section 2	Absences rémunérées	72
Section 3	Absence pour activités auprès de l'alliance	73
Section 4	Congé pour très grande disponibilité	75
Section 5	Congés pour affaires judiciaires	76
Section 6	Autre congé avec traitement	80
<u>CHAPITRE 10</u>	<u>CONGÉS SANS TRAITEMENT</u>	81
Section 1	Disposition générale	81
Section 2	Congé pour charges publiques	82
Section 3	Congé pour accompagner ou rejoindre le conjoint à l'extérieur du Québec	83
Section 4	Autres congés sans traitement	84
Section 5	Congé à traitement différé	86
Sous-section 1	Définition et conditions d'obtention du régime	86
Sous-section 2	Traitement, primes et allocations	90
Sous-section 3	Vacances	92
Sous-section 4	Congés avec ou sans traitement	93
Sous-section 5	Régimes d'assurance	95

Recueil des politiques de gestion

	<u>ARTICLES</u>
Sous-section 6 Régime de retraite	98
Sous-section 7 Droits parentaux	99
Sous-section 8 Accidents du travail et maladies professionnelles	100
Sous-section 9 Cessation de la participation à l'entente et modalités de remboursement	104
Section 6 Retraite progressive	108
Sous-section 1 Dispositions générales	108
Sous-section 2 Conditions d'obtention	111
Sous-section 3 Régimes d'assurance	114
Sous-section 4 Régime de retraite	116
Sous-section 5 Autres conditions de travail	118
Sous-section 6 Cessation de l'entente	121
<u>CHAPITRE 11</u> <u>RÉGIMES D'ASSURANCE</u>	122
Section 1 Dispositions générales	122
Section 2 Régimes assurés par le gouvernement du Québec	131
Sous-section 1 Régime uniforme d'assurance vie	131
Sous-section 2 Régime d'assurance salaire de courte durée	133
Sous-section 3 Régime de rentes de survivants	146
Section 3 Régimes assurés auprès d'une compagnie d'assurances et réadaptation	147

Recueil des politiques de gestion

	<u>ARTICLES</u>
Sous-section 1 Régimes assurés auprès d'une compagnie d'assurances	147
Sous-section 2 Réadaptation	148
Sous-section 3 Cessation ou refus de versement d'une prestation par l'assureur	163
Section 4 Assurance vie applicable à certains cadres	173
Section 5 Réserve de congés de maladie	174
Section 6 Dispositions particulières	181
<u>CHAPITRE 12</u> <u>ACCIDENTS DU TRAVAIL ET</u> <u>MALADIES PROFESSIONNELLES</u>	186
<u>CHAPITRE 13</u> <u>DROITS PARENTAUX</u>	189
Section 1 Dispositions générales	189
Section 2 Congé de maternité	196
Sous-section 1 Indemnités prévues pour la cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale	203
Sous-section 2 Indemnités prévues pour la cadre admissible au Régime d'assurance-emploi	205
Sous-section 2.1 Indemnités prévues pour la cadre non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi	206
Sous-section 3 Dispositions particulières	207
Section 3 Dispositions particulières à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement	209
Sous-section 1 Affectation provisoire et congé spécial	209
Sous-section 2 Autres congés spéciaux	210
Section 4 Congés à l'occasion de la naissance	211

Recueil des politiques de gestion

ARTICLES

Section 5	Congé de paternité	212
Sous-section 1	Indemnités prévues pour le cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi	213.1
Sous-section 2	Indemnités prévues pour le cadre non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi	213.2
Sous-section 3	Disposition particulière	213.3
Section 6	Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption	213.4
Sous-section 1	Indemnités prévues pour le cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi	217
Sous-section 2	Indemnités prévues pour le cadre non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi	218
Sous-section 2.1	Disposition particulière	218.1
Sous-section 3	Congé sans traitement en vue d'une adoption	219
(Sous-section 4 supprimée le 2012-05-29)		
Section 7	Congé sans traitement (suppression en vigueur le 2012-05-29)	221
Section 8	Congés pour responsabilités parentales	222
Section 9	Autres dispositions	223
Sous-section 1	Suspension ou fractionnement du congé	223
Sous-section 2	Avantages	226
Sous-section 3	Retour au travail	228
<u>CHAPITRE 14</u>	<u>LES FRAIS REMBOURSABLES</u>	232
Section 1	Frais remboursables à l'occasion d'un déménagement	232

Recueil des politiques de gestion

ARTICLES

Sous-section 1	Absences rémunérées et frais de déplacement	237
Sous-section 2	Frais de déménagement	244
Sous-section 3	Dépenses connexes au déménagement	247
Sous-section 4	Rupture de bail	248
Sous-section 5	Frais d'annonce et honoraires d'un agent immobilier	249
Sous-section 6	Frais reliés à la vente et à l'achat d'une demeure	250
Sous-section 7	Frais reliés à la demeure invendue	253
Sous-section 8	Exclusions	255
Sous-section 9	Dispositions particulières	257
Section 2	Frais remboursables à l'occasion d'un déplacement	258
<u>CHAPITRE 15</u>	<u>DÉPLACEMENT ET CESSIION D'UNE UNITÉ ADMINISTRATIVE</u>	259
Section 1	Déplacement d'une unité administrative	259
Section 2	Cession d'une unité administrative	262
<u>CHAPITRE 16</u>	<u>DISPARITÉS RÉGIONALES ET SECTEURS NORDIQUES</u>	268
Section 1	Disparités régionales	268
Sous-section 1	Définitions	268
Sous-section 2	Allocation d'isolement	269
Sous-section 3	Sorties	276
Sous-section 4	Évacuation d'urgence	279
Sous-section 5	Autres avantages	280

Recueil des politiques de gestion

ARTICLES

Sous-section 6	Décès	283
Sous-section 7	Remboursement de dépenses en transit	284
Sous-section 8	Allocation de rétention	285
Section 2	Secteurs nordiques	286
<u>CHAPITRE 17</u>	<u>CADRES OCCASIONNELS ET SAISONNIERS</u>	288
Section 1	Dispositions générales	288
Section 2	Rémunération	293
Section 3	Listes de rappel des cadres saisonniers	298
Sous-section 1	Établissement des listes de rappel	298
Sous-section 2	Détermination du rang	299
Sous-section 3	Mise à jour des listes et acquisition du droit de rappel	302
Sous-section 4	Processus de rappel et de mise à pied	305
Sous-section 5	Perte du droit de rappel	307
Section 4	Conditions de travail	308
Sous-section 1	Cadres occasionnels autres que saisonniers	308
Sous-section 2	Cadres saisonniers	310
Sous-section 3	Régime d'assurance des cadres saisonniers	311.1

(La section 5 est supprimée le 2013-03-27 par le C.T. 212447)

Recueil des politiques de gestion

ARTICLES

<u>CHAPITRE 18</u>	<u>AFFECTATION OU DÉTACHEMENT À L'EXTÉRIEUR DU QUÉBEC</u>	312
Section 1	Affectation à l'extérieur du Québec	312
Section 2	Détachement à l'extérieur du Québec	314
<u>CHAPITRE 19</u>	<u>DIVERS</u>	315
Section 1	Codification administrative	315
Section 2	Cotisation et transmission d'informations	315.1
Section 3	Rencontre des parties	315.8
Section 4	Développement des ressources humaines	315.9
<u>CHAPITRE 20</u>	<u>DISPOSITIONS FINALES ET TRANSITOIRES</u>	316
ANNEXE 1	Révision des traitements des cadres au 2 avril de chaque année	
ANNEXE 2	Échelles de traitement de chaque classe d'emplois	
ANNEXE 3	Liste des jours fériés et chômés	

(L'annexe 4 est supprimée le 2013-03-27 par le C.T. 212447)

(L'annexe 5 est supprimée le 2022-05-24 par le C.T. 226508)

(L'annexe 6 est abrogée par le C.T. 232441 du 2025-04-15)

(L'annexe 7 est abrogée par le C.T. 232441 du 2025-04-15)

Recueil des politiques de gestion

C.T. 208914 du 20 avril 2010
modifié par
L.Q., 2010, ch. 20
C.T. 209551 du 23 novembre 2010
L.Q., 2011, ch. 18
C.T. 211152 du 13 mars 2012
C.T. 211426 du 15 mai 2012
C.T. 211491 du 29 mai 2012
C.T. 212447 du 26 mars 2013
C.T. 215312 du 6 juillet 2015
C.T. 217487 du 21 mars 2017
C.T. 217937 du 3 juillet 2017
C.T. 219136 du 10 avril 2018

C.T. 222615 du 29 juin 2020
C.T. 225480 du 11 janvier 2022
C.T. 225542 du 1^{er} février 2022
C.T. 226508 du 24 mai 2022
C.T. 226963 du 4 juillet 2022
C.T. 227504 du 13 décembre 2022
C.T. 230407 du 26 mars 2024
C.T. 232441 du 15 avril 2025

DIRECTIVE CONCERNANT L'ENSEMBLE DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES CADRES

CHAPITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION ET DÉFINITIONS

1. La présente directive s'applique aux fonctionnaires classés à l'une des classes d'emplois prévues à la Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires (630), à l'exception des cadres œuvrant en établissement de détention.
2. Le fonctionnaire qui, à la suite d'une promotion, ne réussit pas le stage probatoire **de 24 mois** prévu à la Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires (630) cesse d'être régi par la présente directive.
(en vigueur le 2025-04-15)
3. Dans la présente directive, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :
 - « alliance » : l'Alliance des cadres de l'État;
 - « cadre » : le fonctionnaire visé par l'article 1;
 - « cadre occasionnel » : le cadre de l'une des classes d'emplois 6 à 8 qui occupe un emploi occasionnel au sens de la Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique;
 - « cadre permanent » : le cadre qui a acquis le statut de permanent conformément à l'article 14 de la Loi sur la fonction publique (L.R.Q., c. F-3.1.1);

Recueil des politiques de gestion

« cadre saisonnier » : le cadre occasionnel dont le nom est inscrit sur une liste de rappel prévue à la section 3 du chapitre 17;

« cadre temporaire » : le cadre qui n'a pas acquis le statut de permanent conformément à l'article 14 de la Loi sur la fonction publique;

« 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 72 à l'occasion d'une circonstance se retrouvant à la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) ainsi que pour l'application de l'article 83 et des chapitres 13 et 16, l'une ou l'autre des personnes :
 - 1) qui sont mariées ou unies civilement et qui cohabitent;
 - 2) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
 - 3) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an.

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;

« employeur » : le gouvernement du Québec ou ses représentants désignés selon l'exercice du pouvoir concerné ou dévolu;

« enfant à charge » : un enfant du cadre, de son conjoint ou des deux (2), ainsi qu'un enfant dont le cadre a la garde légale ou dont il avait la garde légale lorsque l'enfant a atteint sa majorité ou qu'il avait alors adopté de fait, sans conjoint, qui dépend du cadre pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
7	1	2	2
Page:		Émise le:	
12		2025-04-25	

Recueil des politiques de gestion

- a) est âgé de moins de 18 ans;
- b) est âgé de 18 ans ou plus, mais de moins de 26 ans, étudiant à temps plein dans un programme d'études dispensé par un établissement d'enseignement reconnu menant à un diplôme sanctionné officiellement par l'autorité compétente;
- c) quel que soit son âge, avoir été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

« lésion professionnelle » : une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001);

« police maîtresse » : la police d'assurance collective pour les membres du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic;

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

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

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

« 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 fonctionnaire 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;

« sous-ministre » : le sous-ministre d'un ministère, le dirigeant d'un organisme **ou une** personne qui, en vertu d'une loi, exerce les pouvoirs que la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1) confie à un dirigeant d'organisme, ou leur représentant;

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

« supérieur hiérarchique » : le fonctionnaire qui représente le sous-ministre auprès du cadre et qui constitue le deuxième palier d'autorité ou qui est désigné comme tel par le sous-ministre;

« supérieur immédiat » : le fonctionnaire qui représente le sous-ministre auprès du cadre et qui constitue le premier palier d'autorité ou qui est désigné comme tel par le sous-ministre;

Recueil des politiques de gestion

« 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;

(suppression en vigueur le 2017-03-21)

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

CHAPITRE 2 – TEMPS DE TRAVAIL

Section 1 – Dispositions générales

4. La semaine normale de travail et la journée normale de travail du cadre sont celles que le sous-ministre juge nécessaires pour qu'il s'acquitte de ses fonctions.

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

5. À moins de dispositions spécifiques à l'effet contraire, aucune rémunération ou compensation sous forme de congé ne peut être versé 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

6. 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 ministérielle comportant un congé compensatoire.

7. 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.

Recueil des politiques de gestion

Sous-section 2 – Entente

8. Le cadre adhère volontairement à un régime ministériel de réduction du temps de travail, par une entente avec le sous-ministre.

Ce régime ministériel doit prévoir les circonstances et les modalités de cessation de l'adhésion du cadre au régime.

9. 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

10. 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 4 et 5, 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 cadre a droit à la totalité de l'allocation d'isolement. De plus, le calcul de la prime de supervision, 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;

Recueil des politiques de gestion

- f) le cadre bénéficie des régimes d'assurance applicables au cours d'un congé partiel sans traitement selon les dispositions prévues au chapitre 11.

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 142 ou de la période de réadaptation prévue à l'article 155. Elle est remise en vigueur, s'il y a lieu, après la période effectivement travaillée prévue à l'article 138.

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) Les dispositions du Règlement sur l'application du titre IV.2 de la Loi sur le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics s'appliquent au cadre. Toutefois, l'employeur verse, au nom du cadre, les cotisations exigibles au régime de retraite pour le temps non travaillé au cours de l'entente, jusqu'à un maximum de 20 % du temps plein sur une base annuelle.

Cette disposition s'applique jusqu'au 30 mars 2015;

(suppression le 2013-03-27)

- h) aux fins du chapitre 13, 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.

Recueil des politiques de gestion

Sous-section 4 – Fin de l’entente

11. À la fin de l’entente de réduction du temps de travail, le sous-ministre 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 le sous-ministre remet en temps la valeur correspondant aux sommes dues.

CHAPITRE 3 – ÉVALUATION DU RENDEMENT

Section 1 – Dispositions générales

12. L’évaluation du rendement consiste à procéder à l’appréciation du degré de réalisation des attentes préalablement signifiées.

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, des comportements prévus ou tout autre besoin de l’organisation.

13. L’évaluation du rendement repose sur des faits et se traduit par l’une des cinq cotes d’évaluation suivantes :

- a) « A » : un rendement qui dépasse de beaucoup les attentes signifiées;
- b) « B » : un rendement qui dépasse les attentes signifiées;
- c) « C » : un rendement qui est équivalent aux attentes signifiées;
- d) « D » : un rendement qui est inférieur aux attentes signifiées;
- e) « E » : un rendement qui est grandement inférieur aux attentes signifiées.

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

Lorsqu’il est impossible d’évaluer le rendement pour l’une des raisons prévues à l’article 13 de l’annexe 1, aucune cote d’évaluation n’est attribuée.

Section 2 – Procédure relative à l’évaluation du rendement

14. L’évaluation du rendement 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.

Recueil des politiques de gestion

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

Si le supérieur immédiat est un sous-ministre, l'évaluation du rendement du cadre n'est pas révisée.
16. En cas d'absence ou d'incapacité de ses supérieurs immédiat et hiérarchique, la signification des attentes et l'évaluation du rendement du cadre sont effectuées par le sous-ministre.
17. L'évaluation du rendement est faite au moyen du formulaire proposé par le Secrétariat du Conseil du trésor ou à l'aide de tout autre formulaire approuvé par le sous-ministre et répondant aux exigences du présent chapitre.
18. Le formulaire d'évaluation du rendement est signé par les supérieurs immédiat et hiérarchique et une copie en est remise au cadre.

Sur réception de sa copie, le cadre signe l'original du formulaire pour attester qu'il en a reçu copie.
19. Le cadre qui refuse de signer l'original de son formulaire d'évaluation du rendement est considéré en avoir reçu copie à la date à laquelle une copie lui est transmise.
20. Le cadre peut apporter par écrit ses commentaires sur l'évaluation de son rendement. Ceux-ci sont annexés à l'original de son formulaire d'évaluation du rendement et conservés à son dossier personnel.

Section 3 – Disposition particulière

21. Le rendement d'un cadre qui a été absent pendant une durée supérieure à 6 mois au cours de la période de référence pour l'évaluation du rendement pour l'une des raisons mentionnées à l'article 13 de l'annexe 1 ne peut être évalué.

Recueil des politiques de gestion

CHAPITRE 4 – TRAITEMENT

Section 1 – Échelles de traitement

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

Toutefois, le traitement du cadre qui occupe l'emploi de directeur des opérations aériennes, au Service aérien gouvernemental, peut excéder le traitement maximum de l'échelle de traitement qui lui est applicable, pour atteindre un traitement maximum pouvant représenter 113 % du traitement maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois de commandant d'avion d'affaires. Ce traitement peut aussi être atteint après application des règles de recrutement ou de promotion.

(Alinéa supprimé par le C.T. 225542 du 2022-02-01)

Section 2 – Règles de détermination du traitement

Sous-section 1 – Dispositions générales

23. Le sous-ministre est responsable de l'application des règles de détermination du traitement et doit informer le cadre du traitement qui lui est attribué.
24. 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 – Recrutement

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

La détermination du traitement avant le recrutement s'effectue conformément aux dispositions prévues à l'article 26.

Recueil des politiques de gestion

Malgré les premier et deuxième alinéas :

- a) le cadre qui a le statut d'occasionnel ou qui, au cours des 48 derniers mois, a été en lien d'emploi à titre d'occasionnel et qui est nommé à titre temporaire ou occasionnel dans la même classe d'emplois conserve son traitement, le cas échéant;
- b) le cadre retraité d'un emploi permanent qui est sélectionné conformément à la Directive concernant la sélection d'une personne retraitée de la fonction publique, se voit attribuer le traitement qu'il recevait la veille de son départ à la retraite.

Dans le cas où le classement attribué au cadre est de niveau inférieur au classement qu'il avait avant sa retraite, son traitement ne peut excéder le taux maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois pour laquelle il est sélectionné.

26. Pour établir le traitement qui doit servir à l'application des règles de détermination du traitement lors du recrutement 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 :
 - 1) soit un bilan de l'état financier préparé par une firme comptable;
 - 2) soit une copie des feuillets T4 ou relevés 1 faisant état des revenus de la ou des dernières années de référence requise;
 - 3) soit une déclaration sous serment dans laquelle le candidat atteste le montant de ses revenus;
 - 4) 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;

Recueil des politiques de gestion

- 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

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

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 au fonctionnaire qui n'appartient pas à l'une des classes d'emplois prévues à l'article 1 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 du fonctionnaire le jour précédant sa promotion auquel s'ajoute, le cas échéant, le supplément versé pour les heures de travail régulièrement majorées des fonctionnaires autres que ceux appartenant à la catégorie des professionnels, à l'exclusion notamment de toute prime, allocation, indemnité, rémunération additionnelle, boni au rendement, montant forfaitaire et majoration de traitement aux fins de compenser l'absence d'avantages sociaux.

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

28. Le fonctionnaire qui accède à nouveau à un emploi de cadre, correspondant au classement qu'il détenait avant que le président du Conseil du trésor ne procède à l'attribution d'un nouveau classement, ne bénéficie pas des taux d'augmentation prévus au premier alinéa de l'article 27. Dans ce cas, le traitement du fonctionnaire est maintenu même s'il est supérieur au maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois à laquelle il accède.

Recueil des politiques de gestion

29. L'article 27 ne s'applique pas au **cadre ou au** fonctionnaire qui bénéficie du maintien de son traitement ou d'une indemnité de réorientation de carrière **en vertu des paragraphes b), c) et d) de l'article 31 ou en vertu des articles 51.1 ou du premier alinéa de l'article 316.1**, 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.

(en vigueur le 2025-04-15)

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

Malgré l'article 24, le traitement déterminé au deuxième alinéa peut être supérieur au maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois à laquelle le fonctionnaire accède.

- 29.1 ***L'article 27 ne s'applique pas au cadre ou au fonctionnaire qui, à la suite d'une réorientation de carrière, bénéficie d'une mesure de protection de traitement ou d'une indemnité de réorientation en vertu du paragraphe a) de l'article 31, en vertu des articles 31.0.0.1 ou 31.0.1 ou des articles 51 ou 51.0.0.1 ou 51.0.1 ou en vertu du deuxième alinéa de l'article 316.1.***

Lorsqu'un cadre visé au premier alinéa est promu à une classe d'emplois visée par la présente directive, le traitement à établir à la promotion correspond à son traitement avant la promotion, incluant la mesure de protection de traitement prévue aux articles 31, 31.0.0.1 ou 31.0.1 ou prévu au deuxième alinéa de l'article 316.1, augmenté d'un montant représentant 5 % du maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois à laquelle il accède. Le traitement déterminé en vertu du présent alinéa ne peut toutefois être supérieur au taux maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois à laquelle le cadre accède.

Lorsqu'un fonctionnaire visé au premier alinéa est promu à une classe d'emplois visée par la présente directive, son traitement à la promotion est établi selon l'une ou l'autre des formules ci-dessous, la plus avantageuse ayant préséance :

Recueil des politiques de gestion

- a) *le traitement attribué correspond à son traitement avant la promotion, excluant l'indemnité de réorientation prévue aux articles 51, 51.0.0.1 ou 51.0.1 ou prévue au deuxième alinéa de l'article 316.1, augmenté d'un montant représentant 10 % du maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois à laquelle il accède, sans toutefois excéder ce taux maximum;*
- b) *le traitement attribué correspond à son traitement avant la promotion incluant l'indemnité de réorientation prévue aux articles 51, 51.0.0.1 ou 51.0.1 ou prévue au deuxième alinéa de l'article 316.1, augmenté d'un montant représentant 5 % du maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois à laquelle il accède, sans toutefois excéder ce taux maximum.*

Dans le cas où le traitement du cadre établi en vertu du présent article est inférieur à son traitement avant promotion additionné à la mesure de protection à laquelle il aurait continué à avoir droit n'eut été de sa promotion, le cadre, pour le manque à gagner, continue à bénéficier du résiduel de la mesure de protection de traitement ou de l'indemnité de réorientation prévues à ces articles et ce, selon les mêmes modalités dégressives et sans excéder la durée initiale prévue.

Aux fins de l'application du paragraphe b) du troisième alinéa, le montant à considérer à titre d'indemnité de réorientation de carrière est celui correspondant à cette indemnité à la date de la promotion, en faisant abstraction, le cas échéant, des réductions à cette indemnité découlant de l'application des quatrième et cinquième alinéa de l'article 51.

(L'article 29.1 entre en vigueur le 2025-04-15)

Sous-section 4 – Circonstances particulières

30. Le fonctionnaire 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;
 - c) l'exercice d'un droit de retour dans un emploi d'encadrement, alors qu'un tel droit a été accordé pour avoir occupé, à la demande du gouvernement, des fonctions dans un organisme public.

(suppression en vigueur le 2022-02-21)

Recueil des politiques de gestion

31. Malgré l'article 24, le fonctionnaire continue de recevoir le traitement qui lui était attribué avant l'une ou l'autre des circonstances suivantes, même s'il est 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 pour un motif autre que celui prévu au paragraphe d), alors qu'il est régi depuis au moins trois ans par l'une des classifications du personnel d'encadrement. Si le traitement du cadre avant la réorientation excède le traitement maximum de sa nouvelle classe d'emploi, le cadre reçoit, à titre de traitement, ce traitement maximum additionné de la protection suivante :
- 1) durant les trois premières années, 100 % de la différence entre son traitement avant la réorientation de carrière et le traitement maximum de l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emploi;
 - 2) à compter de la quatrième année 66 2/3 % de la différence entre son traitement avant la réorientation de carrière et le traitement maximum de l'échelle de traitement de sa classe d'emplois;
 - 3) à compter de la cinquième année, 33 1/3 % de la différence entre son traitement avant la réorientation de carrière et le traitement maximum de l'échelle de traitement de sa classe d'emplois;
 - 4) à compter de la sixième année, la protection de traitement établie ci-dessus cesse et le traitement du cadre ne peut excéder le maximum de sa classe d'emplois.

(Le paragraphe a) de l'article 31, tel qu'il se lisait le 14 avril 2025, demeure applicable au cadre ayant fait l'objet d'une réorientation de carrière le ou après le 4 septembre 2018, mais avant le 15 avril 2025.)

- a) une réorientation de carrière dans un emploi d'encadrement pour un motif autre que celui prévu au paragraphe d), alors qu'il est régi depuis au moins trois ans par l'une des classifications du personnel d'encadrement. Si le traitement du cadre avant la réorientation excède le traitement maximum de sa nouvelle classe d'emploi, le cadre ***qui a séjourné au moins trois ans dans le classement duquel il est réorienté*** reçoit, à titre de traitement, ce traitement maximum additionné de la protection suivante :

(en vigueur le 2025-04-15)

Recueil des politiques de gestion

- 1) durant les trois premières années, 100 % de la différence entre son traitement avant la réorientation de carrière et le traitement maximum de l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emploi;
- 2) à compter de la quatrième année 66 2/3 % de la différence entre son traitement avant la réorientation de carrière et le traitement maximum de l'échelle de traitement de sa classe d'emploi;
- 3) à compter de la cinquième année, 33 1/3 % de la différence entre son traitement avant la réorientation de carrière et le traitement maximum de l'échelle de traitement de sa classe d'emploi;
- 4) à compter de la sixième année, la protection de traitement établie ci-dessus cesse et le traitement du cadre ne peut excéder le maximum de sa classe d'emploi.

La protection de traitement telle qu'établie en vertu des sous-paragraphes 1) à 3) du paragraphe a) est réajustée lors de modifications de traitement.

- b) l'attribution d'un nouveau classement à la suite d'une identification en transition de carrière;
- c) le reclassement d'un cadre juridique à la classification des cadres;
- d) une réorientation de carrière dans un emploi d'encadrement, rendue nécessaire en raison des conséquences résultant d'une lésion professionnelle, alors qu'il est régi depuis au moins trois ans par l'une des classifications du personnel d'encadrement.

31.0.0.1 Le paragraphe a) de l'article 31 s'applique également au cadre ayant séjourné moins de trois ans dans le classement duquel il est réorienté. Dans ce cas, la mesure de protection de traitement prévue à ce paragraphe s'applique, sous réserve que celle-ci n'est pas en référence au traitement que le cadre recevait avant sa réorientation, mais en référence au dernier traitement reçu dans la classe d'emplois qu'il a occupé la majorité du temps au cours des trois années précédant sa réorientation.

(en vigueur le 2025-04-15)

31.0.1 Le cadre qui fait l'objet d'une nouvelle réorientation professionnelle dans un emploi d'encadrement alors qu'il bénéficie toujours d'une protection de traitement en application du paragraphe a) de l'article 31, de l'article 31.0.0.1 ou au deuxième alinéa de l'article 316.1 peut bénéficier à nouveau de la protection dégressive prévue à ces articles.

(en vigueur le 2025-04-15)

Recueil des politiques de gestion

Toutefois, dans ce cas, le traitement à protéger par suite de cette nouvelle réorientation professionnelle doit être calculé sur la base du traitement dégressif découlant de la première réorientation.

- 31.1 Le fonctionnaire qui cesse d'exercer les fonctions de cadre à l'extérieur du Québec, conformément au chapitre VII de la Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires (630) 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.
- 31.2. Le cadre qui exerce un droit de retour conformément à l'article 30 de la Loi sur la fonction publique, reprend son classement de cadre dans le ministère ou l'organisme auquel il appartenait au moment de son départ et auquel il aurait eu droit s'il était demeuré dans la classe d'emplois de cadre à laquelle il appartenait avant d'exercer ces activités. Le traitement attribué correspond à celui qu'il aurait eu s'il était demeuré dans sa classe d'emplois.
32. Le traitement du cadre qui effectue un retour au travail après une absence en raison d'une invalidité totale de longue durée 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 son retour au travail, selon les mêmes modalités que la rente de retraite payable en vertu du Régime de rentes du Québec, jusqu'à concurrence de 4 %.

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

Section 3 – Majoration des traitements

33. 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.

Recueil des politiques de gestion

Aux fins du premier alinéa, pour le cadre du Service aérien gouvernemental ou du ministère de la Sécurité publique visé par l'article 22, le « maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois correspondant à son classement » correspond au traitement accessible prévu à cet article.

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

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

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

Sous-section 1 – Modalités de majoration des échelles de traitement pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2028

33.1 *Pour la période allant du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024, les échelles de traitement prévues à l'annexe 2 en vigueur au 31 mars 2023 sont majorées de 6,00 % avec effet le 1^{er} avril 2023.*

33.2 *Pour la période allant du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025, les échelles de traitement prévues à l'annexe 2 en vigueur le 31 mars 2024 sont majorées de 2,80 % avec effet le 1^{er} avril 2024.*

Recueil des politiques de gestion

- 33.3** *Pour la période allant du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026, les échelles de traitement prévues à l'annexe 2 en vigueur le 31 mars 2025 sont majorées de 2,60 % avec effet le 1^{er} avril 2025.*
- 33.4** *Pour la période allant du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027, les échelles de traitement prévues à l'annexe 2 en vigueur le 31 mars 2026 sont majorées de 2,50 % avec effet le 1^{er} avril 2026.*
- 33.5** *Pour la période allant du 1^{er} avril 2027 au 31 mars 2028, les échelles de traitement prévues à l'annexe 2 en vigueur le 31 mars 2027 sont majorées de 3,50 % avec effet le 1^{er} avril 2027.*
- 33.6** *Un ajustement salarial pourrait s'appliquer selon les modalités suivantes :*
- a) au 31 mars 2026, chaque échelle de traitement en vigueur le 30 mars 2026 est majorée de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2024-2025, laquelle variation est diminuée de 2,60 points de pourcentage. La majoration ne peut être supérieure à 1,00 %;*
 - b) au 31 mars 2027, chaque échelle de traitement en vigueur le 30 mars 2027 est majorée de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026, laquelle variation est diminuée de 2,50 points de pourcentage. La majoration ne peut être supérieure à 1,00 %;*
 - c) au 31 mars 2028, chaque échelle de traitement en vigueur le 30 mars 2028 est majorée de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2027-2028 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027, laquelle variation est diminuée de 3,50 points de pourcentage. La majoration ne peut être supérieure à 1,00 %.*

Pour chaque majoration calculée précédemment, si le résultat est inférieur à 0,05 %, les échelles de traitement ne sont pas modifiées.

Recueil des politiques de gestion

Les ajustements salariaux prévus aux alinéas précédents sont appliqués à la paie et payés rétroactivement dans les 180 jours suivant la publication des données par Statistique Canada.

Aux fins du calcul de cette clause :

- a) l'indice des prix à la consommation au Québec correspond à la moyenne par année financière (d'avril à mars) pour l'ensemble des produits, dont la source est Statistique Canada, Tableau 18-10-0004-01 Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonnalisé;***
- b) la variation de l'indice des prix à la consommation est exprimée en pourcentage et ce pourcentage est arrondi à deux décimales.***

En aucun cas l'ajustement salarial ne peut être négatif.

(La sous-section 1, comprenant les articles 33.1 à 33.6, entre en vigueur le 2025-04-15)

Section 4- Ajustement variable du traitement

34. Les dispositions relatives à l'ajustement variable du traitement sont prévues à l'annexe I.

Section 5 – Versement des gains

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

Ainsi, au plus tard 45 jours avant cette date, chaque cadre devra avoir rempli et transmis au sous-ministre un formulaire d'adhésion au virement automatique.

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

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

Recueil des politiques de gestion

CHAPITRE 5 – AUTRES DISPOSITIONS D'ORDRE MONÉTAIRE

Section 1 – Les rémunérations additionnelles

Sous-section 1- Dispositions générales

37. Aux fins de la présente sous-section, les notions de désignation à titre provisoire et de désignation comme remplaçant temporaire ont le sens prévu à la Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires (630) et à la Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres juridiques et de leurs titulaires (640).

38. Le cadre qui fait l'objet d'une désignation à titre provisoire ou d'une désignation comme remplaçant temporaire, pour 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 au sens des directives mentionnées à l'article 37.

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 2 n'entraîne pas de diminution de la rémunération additionnelle.

39. Le cadre qui fait l'objet d'une désignation temporaire comme cadre à mandat stratégique, conformément au chapitre III de la Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires (630), a droit à une rémunération additionnelle dont le pourcentage est établi par le sous-ministre.

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

Recueil des politiques de gestion

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 troisième alinéa, la réduction de traitement découlant d'une entente de réduction du temps de travail conclue en application de la section 2 du chapitre 2 n'entraîne pas de diminution de la rémunération additionnelle.

40. 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 d'organisme reçoit, pendant qu'il occupe cet emploi par intérim, une rémunération additionnelle calculée sur une base annuelle de 5% de son traitement, sans excéder le maximum normal de l'échelle de traitement applicable à cet emploi.
41. Le cadre qui participe à un programme de développement des ressources humaines portant sur la préparation à la gestion, approuvé par le Conseil du trésor et qui occupe, pour une période minimale de 45 jours consécutifs, un emploi d'encadrement situé à l'extérieur de la fonction publique du Québec dont le niveau, selon le Secrétariat du Conseil du trésor, est au moins équivalent à celui des cadres de la classe 6 tout en étant supérieur au classement du cadre visé par le programme, reçoit, pour la durée au cours de laquelle il occupe cet emploi, une rémunération additionnelle calculée sur une base annuelle de 5 % de son traitement.

La rémunération additionnelle cesse toutefois d'être versée lorsque le cadre ne reçoit pas de traitement.

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 2 n'entraîne pas de diminution de la rémunération additionnelle.

42. Le cadre ne peut avoir droit simultanément à plus d'une des rémunérations additionnelles prévues à la présente sous-section.

Sous-section 2 (Abrogée par le C.T. 232441 du 2025-04-15)

Recueil des politiques de gestion

Section 1.1 – Désignation pour certains cadres supervisant du personnel ingénieur

42.5 Le cadre supervisant du personnel ingénieur fait l'objet d'une désignation s'il rencontre les quatre conditions suivantes :

- a) être un cadre de la classe d'emplois 3 ou de la classe d'emplois 4;
- b) être membre de l'Ordre des ingénieurs à titre d'ingénieur;
- c) être responsable de l'approbation de travaux ou de devis d'ingénierie;
- d) superviser une équipe de professionnels majoritairement formée d'employés ayant le classement d'ingénieurs (186) dont au moins 4 ingénieurs seniors sont assujettis à l'horaire normal de 37,5 heures par semaine.

Le cadre de la classe d'emplois 3 qui remplit les conditions prévues aux paragraphes b) et c) et qui supervise un cadre de la classe d'emplois 4 qui fait l'objet d'une désignation, a également droit à la désignation et à la majoration de traitement prévue à l'article 42.6 pour le cadre 3.

42.6 Le traitement du cadre désigné en vertu de l'article 42.5 est ajusté de la façon suivante:

- a) Pour le cadre de classe 4 : à son traitement est ajoutée la différence entre 110 % du taux de traitement maximum accessible à l'ingénieur senior dont l'horaire est à 37,5 heures et le taux maximum de la classe 4;
- a) Pour le cadre de classe 3 : à son traitement est ajoutée la différence entre 111 % du taux de traitement maximum accessible à l'ingénieur senior dont l'horaire est à 37,5 heures et le taux maximum de la classe 3;
- b) Dans le cas du cadre hors échelle, l'ajout au traitement déterminé en application des paragraphes b) ou c) est réduit de la différence entre le taux de traitement hors échelle du cadre et le taux maximum de sa classe d'emplois.

42.7 Au 1^{er} octobre de chaque année, le sous-ministre réévalue le respect des critères donnant droit à la désignation prévue à l'article 42.5. Si, à cette date, tous les critères ne sont plus rencontrés, la désignation prend fin et la majoration du traitement qui y est associée cesse au terme d'une période de protection de 90 jours suivant ce 1^{er} octobre.

Recueil des politiques de gestion

Le cadre qui fait l'objet d'une nouvelle désignation en vertu de l'article 42.5 avant la fin de la période de protection continue de bénéficier de la majoration de traitement prévue à l'article 42.6.

42.8 La désignation et la majoration de traitement qui y est associée prennent fin immédiatement dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

- a) dès que le cadre ne rencontre plus la condition prévue au paragraphe a) de l'article 42.5;
- b) dès que le cadre est affecté ou muté et que les conditions prévues aux paragraphes a) à d) de l'article 42.5 ne sont pas rencontrées dans son nouvel emploi.

42.9 Lors d'une promotion, d'une rétrogradation, d'une réorientation professionnelle ou de tout autre mouvement entraînant une modification au classement du cadre, le traitement considéré aux fins d'établir son traitement dans la nouvelle classe d'emplois est le traitement auquel il aurait eu droit n'eut été de sa désignation.

Section 1.2 Désignation pour certains cadres supervisant des conseillers du vérificateur général

42.10 Le cadre supervisant des conseillers du vérificateur général fait l'objet d'une désignation s'il rencontre les trois conditions suivantes :

- a) être un cadre de la classe d'emplois 4;
- b) être membre de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec à titre de « comptable professionnel agréé auditeur » ou détenir une maîtrise pertinente à l'exercice de l'emploi;
- c) être responsable de l'approbation des audits financiers et de performance dans le respect des normes émises par CPA Canada à titre d'auditeur externe;
- d) superviser une équipe de professionnels majoritairement formée d'employés ayant le classement de conseiller du vérificateur général (101) dont au moins deux (2) conseillers du vérificateur général du grade I désignés sur un emploi de niveau de complexité expert ou émérite.

Recueil des politiques de gestion

42.11 Le traitement du cadre désigné en vertu de l'article 42.10 est ajusté de la façon suivante:

- a) à son traitement est ajoutée la différence entre 110 % du taux de traitement maximum accessible par le conseiller du vérificateur général du grade I désigné sur un emploi de niveau de complexité expert et le taux maximum de la classe 4;
- b) dans le cas du cadre hors échelle, la majoration du traitement déterminée en application du paragraphe a) est réduite de la différence entre le taux de traitement hors échelle du cadre et le taux maximum de sa classe d'emplois.

42.12 Au 13 décembre de chaque année, le sous-ministre réévalue le respect des critères donnant droit à la désignation prévue à l'article 42.10. Si, à cette date, tous les critères donnant ouverture à la désignation du cadre ne sont plus rencontrés, la désignation prend fin et la majoration du traitement qui y est associée cesse au terme d'une période de protection de 90 jours.

Le cadre qui fait l'objet d'une nouvelle désignation en vertu de l'article 42.10 avant la fin de la période de protection continue de bénéficier de la majoration de traitement prévue à l'article 42.11.

42.13 La désignation et la majoration de traitement qui y est associée prennent fin immédiatement dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

- a) dès que le cadre ne rencontre plus la condition prévue au paragraphe a) de l'article 42.10;
- b) dès que le cadre est affecté ou muté et que les conditions prévues aux paragraphes a) à d) de l'article 42.10 ne sont pas rencontrées dans son nouvel emploi.

42.14 Lors d'une promotion, d'une rétrogradation, d'une réorientation professionnelle ou de tout autre mouvement entraînant une modification au classement du cadre, le traitement considéré aux fins d'établir son traitement dans la nouvelle classe d'emplois est le traitement auquel il aurait eu droit n'eut été de sa désignation.

Recueil des politiques de gestion

Section 2 – Les primes

43. 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 44.

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 2023 au 31 mars 2024 :	0,80 \$/ heure
—	du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 :	0,82 \$/ heure
—	du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026 :	0,84 \$/ heure
—	du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027 :	0,86 \$/ heure
—	à compter du 1^{er} avril 2027 :	0,89 \$/ heure
		(en vigueur le 2025-04-15)

44. 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 :

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

45. **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 2023 au 31 mars 2024 :	3,52 \$/ heure
—	du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 :	3,62 \$/ heure
—	du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026 :	3,71 \$/ heure
—	du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027 :	3,80 \$/ heure
—	à compter du 1^{er} avril 2027 :	3,93 \$/ heure
		(en vigueur le 2025-04-15)

Recueil des politiques de gestion

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.

- 45.1 Une prime pour grande disponibilité correspondant à 5 % du traitement, est octroyé au cadre qui, à la demande du sous-ministre, est requis de fournir temporairement, mais pour une période minimale de 4 semaines, une prestation de travail significativement supérieure à la prestation normalement attendue, afin de répondre aux exigences accrues que lui impose la réalisation d'un mandat particulier rattaché ou non à ses attributions habituelles. Le cadre qui se qualifie à cette prime la reçoit au terme de cette période minimale de qualification, rétroactivement au premier jour de celle-ci.

La prime ne peut 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.

La prime cesse d'être versée lorsque la disponibilité accrue n'est plus requise par le sous- ministre. De même en est-il lorsque le cadre devient non disponible pour une période excédant 5 jours; toutefois, dans ce cas, si cette non-disponibilité résulte d'une invalidité, cette interruption ne le disqualifie pas et le versement de la prime peut reprendre à son retour, s'il est toujours requis par le sous-ministre d'offrir une prestation de travail significativement supérieure.

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 2 n'entraîne pas de diminution de la prime.

Section 3 – Les allocations

46. Le cadre de l'une des classes d'emplois 6 à 8 ou le cadre qui a le statut d'agent de la paix, requis occasionnellement par le sous-ministre de demeurer en disponibilité, reçoit une allocation de disponibilité occasionnelle.



Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
7	1	2	2
Page: 36		Émise le: 2025-04-25	

Recueil des politiques de gestion

Cette allocation est également versée au cadre de l'une des classes d'emplois 1+ à 5, requis occasionnellement par l'employeur de demeurer en disponibilité, s'il répond à l'une des conditions suivantes :

- a) il exerce ses attributions au Service aérien gouvernemental, en qualité de directeur des opérations aériennes ou de chef de l'entretien des aéronefs;
- b) il exerce ses attributions relativement à la sécurité des bâtiments et la continuité des opérations pour le Directeur général des élections;
(suppression en vigueur le 2013-03-27)
- c) il exerce ses attributions à la Sûreté du Québec, en qualité de chef de service des transports lors d'événements extraordinaires.

Cette allocation de disponibilité occasionnelle correspond à la rémunération d'une heure au taux simple pour chaque période de huit heures de disponibilité requise par l'employeur.

47. Le cadre qui est requis, à la demande écrite du sous-ministre, de tenir un bureau à la disposition du public dans son domicile reçoit une allocation mensuelle établie de la façon suivante :

— du 1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 :	58,00 \$
— du 1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 :	60,00 \$
— du 1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026 :	62,00 \$
— du 1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027 :	64,00 \$
— à compter du 1 ^{er} avril 2027 :	66,00 \$
(en vigueur le 2025-04-15)	

L'allocation pour bureau à domicile ne donne aucun droit au cadre d'exiger un local, un ameublement, un bureau ou tout autre équipement de bureau ou accessoire s'y rapportant.

48. Le cadre reçoit la différence entre le coût d'un abonnement de service téléphonique d'affaires et celui d'un abonnement de service téléphonique résidentiel lorsqu'un abonnement de service téléphonique d'affaires est exigé à la demande écrite du sous ministre.

Le cadre qui reçoit l'allocation pour bureau à domicile prévue à l'article 47 n'a pas droit au remboursement prévu au premier alinéa.

Recueil des politiques de gestion

49. *Le cadre qui, à la demande du sous-ministre, met à la disposition de l'employeur une scie mécanique ou une débroussailleuse dont il est propriétaire reçoit une allocation horaire établie de la façon suivante :*

— du 1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 :	2,69 \$/ heure
— du 1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 :	2,77 \$/ heure
— du 1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026 :	2,84 \$/ heure
— du 1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027 :	2,91 \$/ heure
— à compter du 1 ^{er} avril 2027 :	3,01 \$/ heure
<i>(en vigueur le 2025-04-15)</i>	

50. Les dispositions relatives à l'allocation d'isolement et à l'allocation de rétention sont prévues à la section 1 du chapitre 16.

Section 4 – L'indemnité de réorientation de carrière

51. 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 qui a séjourné au moins trois ans dans le classement duquel il est réorienté 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 :

- durant les trois premières années, le fonctionnaire 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;
- à compter de la quatrième année, le fonctionnaire reçoit 66 2/3 % de la différence entre son traitement avant la réorientation de carrière et son traitement, et ce, sous forme de montant forfaitaire;
- à compter de la cinquième année, le fonctionnaire reçoit 33 1/3 % de la différence entre son traitement avant la réorientation de carrière et son traitement, et ce, sous forme de montant forfaitaire;
- à compter de la sixième année, l'indemnité prend fin.

(L'article 51, tel qu'il se lisait le 14 avril 2025, demeure applicable au cadre ayant fait l'objet d'une réorientation de carrière le ou après le 4 septembre 2018, mais avant le 15 avril 2025. Cependant, les dispositions des troisième, quatrième, cinquième et sixième alinéas de l'article 51 prévoyant la réduction de l'indemnité de réorientation, s'appliquent à celui-ci.)

Recueil des politiques de gestion

51. 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 ***qui a séjourné au moins trois ans dans le classement duquel il est réorienté*** reçoit une indemnité, versée à chaque période de paie, afin de compenser la diminution de traitement qui pourrait résulter de la réorientation.

(en vigueur le 2025-04-15)

L'indemnité prévue s'établit comme suit :

- a) durant les trois premières années, le fonctionnaire 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 fonctionnaire reçoit 66 2/3 % de la différence entre son traitement avant la réorientation de carrière et son traitement, et ce, sous forme de montant forfaitaire;
- c) à compter de la cinquième année, le fonctionnaire reçoit 33 1/3 % de la différence entre son traitement avant la réorientation de carrière et son traitement, et ce, sous forme de montant forfaitaire;
- d) à compter de la sixième année, l'indemnité prend fin.

L'indemnité telle qu'établie en vertu des paragraphes a) à c) est réajustée lors de toute modification de traitement dans sa nouvelle classe d'emplois ou dans toute autre classe d'emplois de niveau de mobilité égal ou supérieur à laquelle le fonctionnaire peut accéder par la suite.

(suppression le 2020-06-29)

De plus, cette indemnité doit être réduite, le cas échéant, du supplément de traitement versé au fonctionnaire dont les heures de travail sont régulièrement majorées, ainsi que de toute prime ou autre rémunération ne faisant pas partie du traitement du fonctionnaire, à l'exception des primes de soir, de nuit ou de fin semaine, et ce, pour les périodes au cours desquelles ces suppléments, primes ou autre rémunération sont versés.

(en vigueur le 2025-04-15)

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.



Recueil des politiques de gestion

Cette indemnité est assimilée à du traitement aux fins du calcul des prestations à verser lors d'une invalidité, de la somme complémentaire à verser en complément à l'indemnité de remplacement de revenu à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, des indemnités et prestations à verser à la suite d'un événement parental prévu au chapitre des droits parentaux, et aux fins de l'application des dispositions afférentes au congé à traitement différé et aux vacances.

51.0.0.1 L'article 51 s'applique également au cadre ayant séjourné moins de trois ans dans le classement duquel il est réorienté. Dans ce cas, l'indemnité de réorientation prévue à cet article s'applique sous réserve que celle-ci n'est pas en référence au traitement que le cadre recevait avant sa réorientation mais en référence au dernier traitement reçu dans la classe d'emplois qu'il a occupé la majorité du temps au cours des trois années précédant sa réorientation.
(en vigueur le 2025-04-15)

51.0.1 Le cadre qui fait l'objet d'une nouvelle réorientation professionnelle dans un emploi autre qu'un emploi d'encadrement alors qu'il bénéficie toujours d'une protection de traitement en application du paragraphe a) de l'article 31, **de l'article 31.0.0.1, de l'article 31.0.1 ou au deuxième alinéa de l'article 316.1** peut bénéficier de l'indemnité dégressive prévue aux paragraphes a) à c) de l'article 51 **ou à l'article 51.0.0.1.**
(suppression et en vigueur le 2025-04-15)

Toutefois, dans ce cas, l'indemnité à laquelle il a droit à la suite de cette nouvelle réorientation professionnelle doit être calculée sur la base du traitement dégressif découlant de la première réorientation.

51.1 Malgré le deuxième alinéa de l'article 51, un cadre classé dans un emploi d'encadrement depuis au moins trois 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 le traitement avant la réorientation de carrière et son traitement suite à l'accession à sa nouvelle classe d'emploi.

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

Recueil des politiques de gestion

Section 5 – Costumes et uniformes

52. Le sous-ministre 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.
53. Les uniformes et vêtements spéciaux fournis par le sous-ministre 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 au sous-ministre de décider si l'uniforme ou les vêtements spéciaux doivent être remplacés.
54. L'entretien des uniformes et vêtements spéciaux fournis par le sous-ministre 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.
55. Pour chaque jour ou partie de jour, une allocation quotidienne est accordée au cadre qui a le statut d'agent de la paix et qui, à la demande du sous-ministre, doit travailler sans uniforme. La somme des allocations accordées au cadre ne peut excéder le montant maximal fixé pour la période concernée.

L'allocation quotidienne et le montant maximal annuel sont établis de la façon suivante:

— du 1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 :	5,14 \$/ jours, maximum 1114 \$/an
— du 1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 :	5,28 \$/ jours, maximum 1145 \$/an
— du 1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026 :	5,42 \$/ jours, maximum 1175 \$/an
— du 1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027 :	5,56 \$/ jours, maximum 1204 \$/an
— à compter du 1 ^{er} avril 2027 :	5,75 \$/ jours, maximum 1246 \$/an
	(en vigueur le 2025-04-15)

Cette allocation ne peut être accordée au nouveau cadre à qui le sous-ministre n'a pas encore fourni son premier uniforme complet.

Recueil des politiques de gestion

CHAPITRE 6 – DOSSIER PERSONNEL ET RENCONTRE POUVANT MENER À L'IMPOSITION D'UNE MESURE DISCIPLINAIRE

(en vigueur le 2025-04-15)

56. Le cadre a droit de consulter son dossier personnel s'il en fait la demande au directeur 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.

57. 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.

Tout document relatif à un relevé provisoire doit être retiré du dossier du cadre lorsque tel relevé prend fin et qu'il n'a pas été suivi d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement.

57.1 *Le cadre convoqué à une rencontre préalable pouvant mener à une mesure disciplinaire en est avisé par le sous-ministre dans un délai raisonnable. Lors de la convocation à la rencontre, le sous-ministre informe le cadre de la raison de celle-ci. Le cadre a le droit d'être accompagné et peut exiger la présence de son représentant*

(en vigueur le 2025-04-15)

CHAPITRE 7 – ASSISTANCE JUDICIAIRE

58. 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.

Recueil des politiques de gestion

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 8 – VACANCES ANNUELLES

Section 1 – Disposition générale

59. 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

60. *Sous réserve des articles 61 et 62, 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 :*

<i>Service ou service continu au 1^{er} avril</i>	<i>Nombre de jours de vacances attribuables au 1^{er} avril</i>
<i>moins de 10 ans</i>	<i>20 jours</i>
<i>10 ans</i>	<i>21 jours</i>
<i>11 ans</i>	<i>22 jours</i>
<i>12 ans</i>	<i>23 jours</i>
<i>13 ans</i>	<i>24 jours</i>
<i>14 ans et plus</i>	<i>25 jours</i>

(Le premier alinéa de l'article 60 et ce tableau entrent en vigueur le 2025-04-15)

Recueil des politiques de gestion

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 au sous-ministre et produire une copie à jour de son état de participation à un régime de retraite émis par Retraite Québec.

(suppression en vigueur le 2025-04-15)

61. Le cadre qui a moins d'un an de service continu au 1er avril est considéré, aux fins de l'article 62, absent avec traitement pendant le mois au cours duquel il a été recruté.
62. Lorsque le cadre n'a pas eu droit à son traitement pendant la période complète comprise entre le 1er avril d'une année et le 31 mars de l'année suivante, le nombre de jours de vacances qui lui sont attribués au 1er avril est calculé selon la formule suivante :

Nombre de jours avec traitement X 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 60.

Section 3 – Utilisation des jours de vacances

63. Les modalités d'utilisation des jours de vacances sont fixées après entente avec le sous ministre.

Recueil des politiques de gestion

64. 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

65. Les jours de vacances non utilisés au 31 mars d'une année sont reportés au 1er avril suivant, jusqu'à un maximum de 25 jours.
66. 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 1er mars, le cadre voit ses jours de vacances reportés au 1er avril suivant ou à l'année correspondant à la fin de cette invalidité totale ou de cette absence, et ce, malgré l'article 65.

Cependant, les jours de vacances attribués au cours de la période d'invalidité, conformément à l'article 144, ne sont reportés que dans les limites permises à l'article 65.

Si un décès donnant droit à des jours d'absences rémunérées prévus à l'article 72 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.

Recueil des politiques de gestion

Section 5 – Anticipation des jours de vacances

67. Le sous-ministre peut accorder par anticipation, au cadre qui en fait la demande, un nombre de jours de vacances supérieur à celui prévu à l'article 60 sans toutefois dépasser le nombre de jours de vacances attribuables au 1er avril suivant.

Le nombre de ces jours de vacances ainsi pris par anticipation est déduit du nombre de jours attribuables au 1er avril suivant.

Section 6 – Modification de la période de vacances

68. 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 le sous-ministre et qu'il a effectué des dépenses non autrement remboursables relativement à ces vacances, le sous-ministre peut autoriser le remboursement de ces dépenses sur production de pièces justificatives, et ce, jusqu'à un maximum de 1 000,00 \$.

Section 7 – Cessation définitive d'emploi

69. En cas de cessation définitive d'emploi, le sous-ministre 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 1er avril précédant sa cessation définitive d'emploi.

Le cadre à qui des jours de vacances anticipés ont été accordés en vertu de l'article 67 et qui n'a pu remettre en tout ou en partie ces jours de vacances, doit rembourser le sous-ministre 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 1er 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.

Recueil des politiques de gestion

CHAPITRE 9 – CONGÉS AVEC TRAITEMENT

Section 1 – Jours fériés et chômés

70. 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.

71. 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 rotatif ou fixe, 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

72. Le cadre a droit à des jours d'absences rémunérées, dont la durée doit être convenue préalablement avec le sous-ministre, 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, d'obligations reliées à la garde, la santé ou l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou lorsque sa présence est requise pour la prise en charge d'une situation en raison de l'état de santé d'un proche parent ou d'une personne pour laquelle il agit comme proche aidant tel que défini à l'article 79.7 de la Loi sur les normes du travail, ou pour toute autre raison jugée sérieuse.

(Paragraphe supprimé par le C.T. 226963 du 2022-07-04)

Recueil des politiques de gestion

- 72.1 Pour compenser le fait que la semaine normale du cadre est celle que le sous-ministre juge nécessaire pour qu'il s'acquitte de ses fonctions et considérant qu'il ne peut bénéficier du régime d'horaire variable, ni de congés sous forme d'heures supplémentaires compensées, le sous-ministre lui attribue, au 1^{er} avril de chaque année, cinq (5) jours de congé rémunérés qu'il peut utiliser à titre de congés personnels.

Les congés ne sont pas reportables. Les modalités d'utilisation de ces jours de congé sont fixées après entente avec le sous-ministre.

Le cadre qui devient assujetti aux présentes dispositions en cours d'année a également droit au congé. Toutefois, le nombre de jours de congés attribués est calculé à raison d'un demi-jour par mois entier qui reste à écouler jusqu'au 31 mars prochain, sans excéder cinq (5) jours.

Au 31 mars, le cadre qui n'a pas utilisé la totalité de ses jours de congé reçoit une indemnité correspondant au nombre de jours non utilisés. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable au cadre le 31 mars.

Malgré ce qui précède, le cadre qui a été absent pour une durée supérieure à six (6) mois au cours de la période du 1^{er} avril au 31 mars, n'a pas droit de recevoir cette indemnité.

- 72.2 ***Le quatrième alinéa de l'article 72.1 s'applique au cadre qui, au cours de la période du 1^{er} avril au 31 mars, a bénéficié d'une entente de réduction du temps de travail en vertu des dispositions relatives aux droits parentaux, à la retraite progressive ou en vertu de la section 2 du chapitre 2 sous réserve des particularités suivantes :***

- a) ***si le cadre s'est absenté cinq jours, aucune indemnité n'est payable et ce, même si des jours ou fraction de jour demeurent à sa réserve du fait qu'il y a eu variation de sa semaine normale de travail au cours de l'année de référence;***
- b) ***si le cadre s'est absenté moins de cinq jours, pour chaque jour ou demi-jour non utilisé, l'indemnité à verser est calculée sur la base du traitement correspondant à ce jour ou demi-jour au prorata de sa semaine réduite, ou dans le cas d'une entente de réduction du temps de travail, en fonction de son traitement réduit, conformément à l'entente de réduction applicable au cadre le 31 mars.***

(en vigueur le 2025-04-15)

Recueil des politiques de gestion

Section 3 – Absence pour activités auprès de l’alliance

73. Après entente avec le supérieur immédiat, le cadre peut s’absenter de son travail afin de participer aux activités officielles de l’alliance.
74. L’absence prévue à l’article 73 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.
- (suppression en vigueur le 2017-03-21)

Section 4 – Congé pour très grande disponibilité

75. Un congé pour très grande disponibilité peut être octroyé à un cadre qui, pendant une période prolongée, a fourni une contribution exceptionnelle et soutenue excédant largement la prestation normalement requise, aux fins de reconnaître la très grande disponibilité dont il a fait preuve.

Ce congé, qui ne peut excéder 10 jours par année financière, est non cumulable, ni reportable et doit être pris avant le 31 mars suivant ou au plus tard 12 mois suivant son attribution.

Le quantum octroyé doit refléter la contribution exceptionnelle et la durée des efforts fournis par le cadre.

Malgré le premier alinéa, le congé peut être octroyé lorsque la contribution exceptionnelle et soutenue fournie par le cadre est de plus courte durée, si cette prestation de travail s’est exercée dans un contexte particulièrement exigeant de fait de son caractère urgent ou imprévu.

Section 5 – Congés pour affaires judiciaires

76. 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 :
- (suppression en vigueur le 2017-03-21)

Recueil des politiques de gestion

- 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 à l'occasion d'un appel devant la Commission de la fonction publique;
 - e) à comparaître devant un arbitre relativement à son régime de retraite dans une cause où il est l'une des parties.
77. 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.
78. Dans les cas prévus aux paragraphes b) et d) de l'article 76 ainsi qu'à l'article 77, le cadre est assujéti à la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents.
79. 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.
- (suppression en vigueur le 2017-03-21)
- 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 ou toute autre indemnité ou des honoraires, doit remettre cette indemnité ou ces honoraires au sous-ministre pour avoir droit au maintien de son traitement.

Recueil des politiques de gestion

Section 6 – Autre congé avec traitement

80. Le cadre peut, pour un motif jugé valable par le sous-ministre 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 le sous-ministre.

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 10 – CONGÉS SANS TRAITEMENT

Section 1 – Disposition générale

81. 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 le sous-ministre.

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

82. Après entente avec le sous-ministre, 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.

Recueil des politiques de gestion

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

83. 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 aux fonctionnaires affectés à l'extérieur du Québec, 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

84. Le cadre peut, pour un motif jugé valable par le sous-ministre, bénéficier d'un congé sans traitement pour une période déterminée par ce dernier.
85. 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 assujéti à l'article 81.

Section 5 – Congé à traitement différé

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

86. 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.
87. Le sous-ministre 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 le sous-ministre 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 paragraphe a) de l'article 31 peut adresser une demande à la condition que la période du congé soit postérieure à la période de versement de cette protection.

Recueil des politiques de gestion

88. 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.

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.

89. La durée de l'entente peut être prolongée en raison de l'application des dispositions prévues aux articles 94, 96 et 99 à 103. Toutefois, le congé à traitement différé doit débuter 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.

Recueil des politiques de gestion

Sous-section 2 – Traitement, primes et allocations

90. Aux fins du chapitre 4 et de la section 4 du chapitre 5, le traitement à considérer aux fins de calcul est le traitement que le cadre aurait reçu s'il n'avait pas adhéré à l'entente.
(suppression en vigueur le 2017-03-21)
91. Malgré les dispositions des sections 1, 2 et 3 du chapitre 5, de la section 1 du chapitre 14 et de la section 1 du chapitre 16, le cadre n'a droit à aucune rémunération additionnelle, prime ou allocation spéciale, allocation de dépenses connexes au déménagement, allocation d'isolement ou 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

92. Malgré les dispositions du chapitre 8, le cadre n'accumule pas de jours de vacances pendant le congé à traitement différé mais il peut demander le report au 1er avril suivant le congé et dans les limites permises à l'article 65, 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

93. Aux fins du chapitre 9, 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.
94. 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 104 s'appliquent.

Recueil des politiques de gestion

Sous-section 5 – Régimes d'assurance

95. 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.

96. Malgré l'article 95, 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 :

- 1) 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;

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

Recueil des politiques de gestion

97. 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

98. Aux fins du régime de retraite, la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (L.R.Q., c. R-10) et le Règlement sur certaines mesures d'application temporaire prévues par le titre IV de la Loi sur 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

99. Aux fins du chapitre 13, 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 13.

Recueil des politiques de gestion

Sous réserve de l'article 94, 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

100. 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 12 s'appliquent pleinement à compter du moment où l'entente se termine.
101. 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 12 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.
102. 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 :

Recueil des politiques de gestion

- 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.
103. 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 100 s'appliquent.

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

104. 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.

Recueil des politiques de gestion

105. Lors de l'affectation, de la mutation, de la réorientation de carrière, de la promotion, de l'identification en transition de carrière ou de la rétrogradation du cadre, l'entente est maintenue, à moins que le sous-ministre 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 104 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 104 s'appliquent.

106. Lorsque l'entente de congé à traitement différé prend fin à la suite du décès du cadre, les dispositions de l'article 104 s'appliquent, sauf qu'aucun remboursement de traitement versé en trop n'est exigé.

107. Le cadre et le sous-ministre peuvent s'entendre sur un mode de remboursement des montants versés en trop. Malgré l'article 36, lorsqu'aucune entente n'est possible, le sous-ministre récupère la totalité des montants versés en trop au rythme initialement prévu à l'entente de congé à traitement différé.

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

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

Section 6 – Retraite progressive

Sous-section 1 – Dispositions générales

108. 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).

Recueil des politiques de gestion

109. 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.

110. Le cadre ne peut se prévaloir qu'une seule fois de la retraite progressive.

Sous-section 2 – Conditions d'obtention

111. 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 112. 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 au sous-ministre 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 112.

112. L'octroi d'une retraite progressive doit faire l'objet d'une entente écrite avec le sous-ministre 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, le sous-ministre 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.

Recueil des politiques de gestion

113. Le cadre doit prendre sa retraite à la fin de l'entente, sous réserve de l'article 121.

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

114. 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.

115. 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.

Recueil des politiques de gestion

Sous-section 4 – Régime de retraite

116. 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.

117. 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

118. 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.

119. 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.

120. Le cadre peut utiliser les jours de congés de maladie accumulés à titre de fonctionnaire 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 11.

Recueil des politiques de gestion

Sous-section 6 – Cessation de l’entente

121. Lorsque le cadre occupe un nouvel emploi dans un autre ministère ou organisme ou chez un autre employeur du secteur de l’Éducation ou de la Santé et des Services sociaux, l’entente prend fin à moins que cet autre ministère ou organisme ou cet autre employeur accepte la continuation de l’entente. L’employeur doit informer Retraite Québec de la continuation ou 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 enseignants (L.R.Q., c. R-11), de la Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires (L.R.Q., c. 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 (L.R.Q., c. 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 11 – RÉGIMES D’ASSURANCE

Section 1 – Dispositions générales

122. 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 33.

123. Le cadre, le conjoint du cadre et ses enfants à charge sont protégés 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.

Recueil des politiques de gestion

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.

124. 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, qu'il fournisse la preuve de son emploi antérieur et qu'il ne soit pas invalide à la date de son entrée en fonction. Dans le cas où le cadre est invalide à la date de son entrée en fonction, il ne peut être admis aux régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic applicable à ses nouvelles fonctions tant que cette invalidité persiste.

125. 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 au sous-ministre 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.

Recueil des politiques de gestion

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

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

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

126. 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, à l'exception de la protection d'assurance-vie applicable en vertu de la section 4, 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, l'employé visé par le premier alinéa se voit appliquer les régimes d'assurance conformément aux dispositions prévues à la section 2 du chapitre 2.

127. 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.

Recueil des politiques de gestion

Ce congé est utilisé après entente avec le sous-ministre 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, le sous-ministre verse un montant équivalant à la valeur des jours de congé acquis mais non utilisés, sans dépasser quatre jours.

128. L'article 127 s'applique au fonctionnaire visé à l'article 126 s'il participe à un régime de retraite autre que le RRPE ou le RRAS.

Dans ce cas, l'article 127 s'applique à compter de la date à laquelle le fonctionnaire devient visé par l'article 126, si celle-ci est postérieure au 31 décembre 1999, et il continue de s'appliquer pour toute période au cours de laquelle le fonctionnaire demeure visé par les régimes d'assurance prévus au présent chapitre.

129. Le cadre à qui est attribué un nouveau classement, après les 104 premières semaines d'invalidité totale, peut postuler sur un emploi offert à l'affectation ou à la mutation correspondant au classement qu'il détenait avant l'attribution du nouveau classement.

130. Le sous-ministre 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

131. Le cadre bénéficie d'un montant d'assurance vie de 6 400 \$ payable à sa succession.

Recueil des politiques de gestion

132. 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 assujetti au présent chapitre;
 - b) la date de sa prise de retraite.

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

133. Le régime d'assurance salaire de courte durée couvre la période des 104 premières semaines d'invalidité totale.
134. Pendant la première semaine d'invalidité totale, le cadre reçoit le traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail.
135. 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.
136. 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.
137. 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 le sous-ministre.

Recueil des politiques de gestion

138. 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.

139. 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 le sous-ministre ou son mandataire (le Secrétariat du Conseil du trésor, l'assureur ou toute firme d'experts-conseils), aux fins de vérifier s'il satisfait à la définition d'invalidité totale pour en établir la cause et la durée et s'il consent à se soumettre, aux frais du sous-ministre, à toute expertise médicale auprès du médecin désigné par le sous-ministre.

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 au sous-ministre les honoraires du médecin désigné par ce dernier ou la part assumée par le sous-ministre dans le cas où le médecin est choisi d'un commun accord par le cadre et le sous-ministre.

Le cadre doit également autoriser le sous-ministre 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.

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

Recueil des politiques de gestion

Le cas échéant, le sous-ministre 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.

141. ***Sur demande écrite du sous-ministre, accompagnée des formulaires appropriés, le cadre présumé admissible à une prestation d'invalidité d'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 (L.R.Q., c. A-25), la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels (L.R.Q., c. I-6), la Loi visant à favoriser le civisme (L.R.Q., c. C-20) ou la Loi sur le régime de rentes du Québec (L.R.Q., c. R-9), doit ***faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent.***

(en vigueur le 2025-04-15)

Le cadre qui bénéficie d'une prestation d'invalidité payable par un organisme public, en vertu du régime de retraite ou de lois visées au premier alinéa, doit en aviser le sous-ministre 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.

(en vigueur le 2025-04-15)

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.

Malgré le premier alinéa, le cadre présumé admissible à une prestation d'invalidité en vertu de la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels peut refuser de présenter sa demande à l'organisme concerné s'il a choisi de ne pas porter plainte à la suite de l'acte criminel commis contre lui.

(en vigueur le 2025-04-15)

142. Le cadre qui reçoit une prestation d'assurance salaire de courte durée peut, avec l'accord du sous-ministre, 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 le sous-ministre.

Recueil des politiques de gestion

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 le sous-ministre, 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.

143. 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.

144. 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.

Recueil des politiques de gestion

145. 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

146. Le cadre bénéficie du régime de rentes de survivants prévu à la Directive concernant le régime de rentes de survivants.

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

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

147. 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 :
 - 1) un régime d'assurance vie;
 - 2) un régime d'assurance accident maladie;
 - 3) un régime d'assurance salaire de longue durée;
 - b) les régimes complémentaires :
 - 1) un régime obligatoire d'assurance salaire de longue durée;
 - 2) un régime facultatif d'assurance vie additionnelle.

Recueil des politiques de gestion

Sous-section 2 – Réadaptation

148. 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 137.
149. 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 142 concernant le retour progressif.
150. Le cadre est admissible à la réadaptation prévue à la police maîtresse s'il répond aux critères d'admissibilité suivants :
- a) l'invalidité totale a débuté après le 31 mars 1994 et 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 :
 - 1) le 65^e anniversaire de naissance du cadre;
 - 2) la première date à laquelle le cadre devient admissible à :
 - i) 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
 - ii) une pension de retraite réduite actuariellement dont le montant correspondrait à celui d'une pension de retraite sans réduction actuarielle calculée avec 35 années de service créditées au sens de son régime de retraite ou 32 années de service créditées au sens du RRAPSC.
151. Le cadre n'est toutefois pas admissible à la réadaptation dans les circonstances suivantes :

Recueil des politiques de gestion

- 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.
152. Un comité sectoriel 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 du sous-ministre, du cadre et de l'assureur en suggérant des solutions appropriées aux intervenants, notamment dans les cas de retour au travail pouvant impliquer l'utilisation temporaire des services du cadre ou son déménagement. Ce comité est composé d'un représentant du Secrétariat du Conseil du trésor, d'un représentant de l'alliance et d'un représentant du ministère ou de l'organisme concerné. Le comité peut s'adjoindre des personnes-ressources, s'il y a lieu.
153. Le cadre à qui le sous-ministre 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.
154. 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.
155. 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.

Recueil des politiques de gestion

156. 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.

157. 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 162.

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.

158. 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 155 jusqu'à la fin des 104 premières semaines d'invalidité totale.

À compter de la cent cinquantième 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.

Recueil des politiques de gestion

159. 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.
160. Le cadre accumule des vacances pendant le temps travaillé dans son emploi ou dans un emploi de réadaptation.
161. La période de formation ou de développement du cadre, prévue au plan de réadaptation approuvé par l'assureur, est considérée comme du temps travaillé.
162. 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

163. Dans la présente sous-section, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :
- « convention d'arbitrage » : la convention d'arbitrage médical convenue avec l'assureur;
- « 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;
- « invalidité totale » : l'invalidité totale au sens du régime obligatoire de base d'assurance salaire de longue durée;
- « prestation » : la prestation que le cadre aurait autrement reçue s'il avait été admissible au régime obligatoire de base d'assurance salaire de longue durée.

Recueil des politiques de gestion

164. Lorsque le sous-ministre 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. Le sous-ministre 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, le sous-ministre n'assume aucuns frais.

165. 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, le sous-ministre 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 le sous-ministre et l'assureur ou entre le cadre et l'assureur a été soumis au tribunal pour décision finale, conformément à la convention d'arbitrage.

166. Lorsque le Tribunal d'arbitrage médical confirme que le cadre ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale, le versement des contributions et cotisations aux régimes d'assurance et de retraite s'effectue rétroactivement à la date d'interruption ou de prise d'effet du refus du versement de la prestation et l'employeur continue de 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 au sous-ministre le traitement qui lui a été versé.

La disposition prévue à l'article 169 s'applique à compter de la date de la décision du tribunal.

Recueil des politiques de gestion

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

168. Lorsque le sous-ministre 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 169 et 170 s'appliquent.

169. 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. Le sous-ministre peut utiliser temporairement les services du cadre pendant cette période. Dans ce cas, le cadre accumule des vacances pendant le temps travaillé.

170. Le cadre qui accepte l'emploi offert par le sous-ministre, 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.

171. 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 dans un ministère ou un organisme, sauf pendant la période où il a soumis au Tribunal d'arbitrage médical son désaccord avec l'assureur. Avant de procéder au congédiement, le sous-ministre fait parvenir un avis écrit de 15 jours au cadre avec copie aux membres du comité sectoriel de réadaptation prévu à l'article 152.

Pendant ce délai, ce comité peut intervenir conformément à l'article 152.

Recueil des politiques de gestion

172. 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 – Assurance vie applicable à certains cadres

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

Section 5 – Réserve de congés de maladie

174. 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.

175. Le cadre peut utiliser, sous forme de congé avec traitement, **un maximum de dix jours par année financière** de congés de maladie apparaissant à sa réserve, après entente avec le sous-ministre et à la condition d'avoir utilisé préalablement la totalité de ses jours de vacances.

(en vigueur le 2025-04-15)

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.

176. **Les jours et fractions de jours que comporte la réserve de congés de maladie du cadre au 31 mars 2031 lui sont payés. Le cadre, le cas échéant, reçoit une indemnité correspondant au nombre de jours à sa réserve, laquelle est calculée sur la base de 70 % du traitement applicable au cadre au 31 mars 2031. Cette indemnité est payée dans les 60 jours suivant cette date.**

Recueil des politiques de gestion

Toutefois, advenant la cessation définitive d'emploi du cadre avant le 31 mars 2031, l'indemnité prévue au premier alinéa est payée au cadre ou à ses ayants droit, le cas échéant, dans les 60 jours de son départ, laquelle est calculée sur la base de 70 % du traitement applicable au cadre au moment de sa fin d'emploi.

Lors du paiement de l'indemnité, le sous-ministre précise au cadre le nombre de jours de congé de maladie auquel correspond le paiement.

176.1 *Lorsque le cadre accède, par reclassement, rétrogradation ou réorientation professionnelle ou de carrière, à une classe d'emplois qui n'est pas régie par la Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et leurs titulaires (630) ou lorsque le cadre accède à un emploi supérieur, le sous-ministre lui verse une indemnité correspondant au nombre de jours à sa réserve, laquelle est calculée sur la base de 70 % du traitement qui lui était applicable la veille de son accession à la nouvelle classe d'emplois. Lors du paiement de l'indemnité, le sous-ministre précise au cadre le nombre de jours de congés de maladie auquel correspond le paiement.*

(Les articles 176 et 176.1 entrent en vigueur le 2025-04-15)

177. *Le cadre qui opte pour une retraite, **débutant au plus tard le 31 mars 2031, peut choisir l'un ou l'autre des modes de compensation suivants pour résorber sa réserve de congés de maladie :***

(en vigueur le 2025-04-15)

- a) un congé de préretraite totale d'une durée égale à la totalité ou à une partie de sa réserve de congés de maladie;
- b) un congé de préretraite graduelle permettant au cadre d'utiliser, après entente avec le sous-ministre, 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;
- c) 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 176.

Recueil des politiques de gestion

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.

- 177.1 Lorsqu'un cadre a officiellement demandé de bénéficier d'un congé de préretraite totale, conformément au paragraphe a) du premier alinéa de l'article 177, le sous-ministre 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 :

- a) 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;
- b) les conditions de travail applicables sont celles d'un cadre en congé de préretraite totale. Toutefois :
 - 1) la réserve de jours de congés de maladie du cadre n'est pas réduite pour les jours effectivement travaillés;
 - 2) 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;
- c) le sous-ministre ou le cadre peut mettre fin à l'entente en donnant un avis d'une semaine.

177.2 Les articles 176, 176.1 et 177 s'appliquent également à l'ex-cadre qui, en application de l'article 126 de la présente directive, a conservé les régimes d'assurance prévus au présent chapitre.

(en vigueur le 2025-04-15)

Recueil des politiques de gestion

178. 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.
179. Après entente avec le sous-ministre 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 176.
180. 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 6 – Dispositions particulières

181. À la suite d'une promotion, le cadre qui ne réussit pas le stage probatoire **de 24 mois** 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.
(en vigueur le 2025-04-15)
182. Le cadre qui n'a pas réussi le stage probatoire **de 24 mois** 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 181 doivent s'appliquer.
(en vigueur le 2025-04-15)
183. En cas de congédiement contesté par appel devant la Commission de la fonction publique, le cadre maintient sa participation au régime uniforme d'assurance vie. De plus, il doit maintenir sa participation au régime obligatoire de base d'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 la Commission ou d'un règlement intervenu entre les parties, pour autant qu'une demande écrite en ce sens soit transmise à l'assureur selon les dispositions prévues à la police maîtresse. Le cadre qui maintient sa participation aux régimes assurés 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.

Recueil des politiques de gestion

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

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

(suppression en vigueur le 2022-02-21)

Si ce cadre était classé dans l'une des classifications du personnel d'encadrement au 31 mars 1994, le sous-ministre ne peut le congédier pour le motif qu'il est totalement invalide. De plus, si le sous-ministre 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 à ce dernier un emploi de sa classe d'emplois ou d'une classe d'emplois équivalente. Si aucun emploi n'est disponible, ce cadre est identifié en transition de carrière.

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

- 185.1 Le cadre visé au deuxième alinéa de l'article 123 qui, le 30 avril 2009, est protégé par les régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic a droit au maintien de cette protection pour une période maximale de 90 jours, calculée à compter de cette date. À l'expiration de la période pour laquelle la protection est maintenue, conformément à cette disposition, ce cadre n'est plus protégé par ces régimes d'assurance et son traitement est alors majoré de 6 %.

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

Recueil des politiques de gestion

185.2 Le cadre visé à l'article 185.1 qui, le 23 novembre 2010, reçoit la majoration de traitement de 6 %, peut, malgré le deuxième alinéa de l'article 123, être à nouveau protégé par les régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic auxquels il participait le 30 avril 2009, si :

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

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

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

CHAPITRE 12 – ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

186. 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.

187. 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.

Recueil des politiques de gestion

Le traitement net s'entend du traitement, de la prime de supervision et des allocations d'isolement et de rétention s'il y a lieu, diminué des impôts fédéral et provincial, de la cotisation versée à l'alliance 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.

188. Le cadre qui bénéficie de l'indemnité de remplacement du revenu est considéré totalement invalide au sens de l'article 137.

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 13 – DROITS PARENTAUX

Section 1 – Dispositions générales

189. 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 5.
190. 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.
191. 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.

Recueil des politiques de gestion

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.

192. 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.

193. 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.

194. Le sous-ministre ne rembourse pas au cadre les sommes qui pourraient lui être exigées par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (L.R.Q., c. A-29.011).

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

195. 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

196. La cadre enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines qui, sous réserve des articles 223 et 224 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 223 et 224, 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 221.

Recueil des politiques de gestion

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.

197. 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 simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu du régime concerné et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

198. 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 203, 205 ou 206 selon le cas.

La cadre qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'article 137 a le droit de bénéficier de son congé de maternité ainsi que des indemnités afférentes à ce congé, si elle en fait la demande au sous-ministre.

Dans le cas d'une cadre invalide dont le congé de maternité débiterait moins de 21 semaines précédant l'échéance des 104 semaines de prestations d'assurance salaire, le versement des indemnités afférentes au congé de maternité ne pourra excéder la fin des 104 semaines.

Durant son congé de maternité, la cadre est toujours considérée invalide et continue d'être assujettie au régime d'assurance salaire de courte durée tant qu'elle rencontre la notion d'invalidité, mais elle reçoit les indemnités prévues au chapitre 13 au lieu des prestations prévues au chapitre 11.

Cette suspension des prestations d'invalidité n'a pas pour effet de prolonger les 104 semaines du régime d'assurance salaire de courte durée. Au terme du versement des indemnités afférentes au congé de maternité, la cadre qui est toujours invalide, peut bénéficier, le cas échéant, de la partie résiduelle du régime d'assurance salaire de courte durée.

199. Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue par l'article 196. Si la cadre revient au travail dans les deux semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du sous-ministre, un certificat médical attestant son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

200. 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.

Recueil des politiques de gestion

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 226 pendant les six premières semaines de la prolongation et des avantages prévus par l'article 227 pendant les semaines subséquentes dans la mesure où elle y a normalement droit.

201. La cadre qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue aux articles 196 ou 200 est considérée comme absente pour cause de maladie et est assujettie aux dispositions du chapitre 11 dans la mesure où elle y a normalement droit.
202. Pour obtenir le congé de maternité, la cadre doit donner un avis écrit au sous-ministre 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 au sous-ministre 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

203. La cadre qui a accumulé 20 semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 207 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 :

Recueil des politiques de gestion

a) en additionnant :

- 1) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 \$;
- 2) 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.

(suppression en vigueur le 2012-05-29)

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 sous-ministre, le cas échéant, un état des traitements hebdomadaires versés par chacun des employeurs en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

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

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

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

Recueil des politiques de gestion

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 203. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires versés par son employeur prévue à l'article 203 ou, le cas échéant, par ses employeurs.

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

205. La cadre qui a accumulé 20 semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 207 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 :
 - 1) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 \$;
 - 2) 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 :
 - 1) en additionnant :
 - i) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 \$;
 - ii) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au sous-paragraphe i);
 - 2) 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.

Recueil des politiques de gestion

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 sous-ministre, le cas échéant, un état des traitements hebdomadaires versés par chacun des employeurs en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime d'assurance-emploi.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auquel la cadre aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la cadre continue de recevoir, pour une période équivalente aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue au paragraphe 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, le sous-ministre corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

L'article 204 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

206. 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.

Recueil des politiques de gestion

Toutefois, la cadre qui a accumulé 20 semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 207 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 204 s'applique à la cadre visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Sous-section 3 – Dispositions particulières

207. Dans les cas visés par les articles 203, 205 et 206:

- 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 le sous-ministre d'une preuve qu'elle reçoit des prestations en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel;
- c) le service s'entend du temps travaillé y compris les absences autorisées, notamment pour invalidité, qui comportent une prestation ou un traitement.

Recueil des politiques de gestion

Ce service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et services sociaux), des centres intégrés de santé et de 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 dont le nom apparaît à l'annexe « C » de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

L'exigence de 20 semaines de service requises en vertu des articles 203, 205 et 206 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 prime de supervision, d'une allocation d'isolement ou de rétention en vertu de la présente directive continue de recevoir cette allocation durant son congé de maternité.
208. 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 le sous-ministre de la date du report.

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

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

Sous-section 1 – Affectation provisoire et congé spécial

209. 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 :

Recueil des politiques de gestion

- 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 (L.R.Q., c. S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, le sous-ministre verse à la cadre une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci; sinon, le remboursement se fait selon les modalités prévues par l'article 36. 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

210. 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;

Recueil des politiques de gestion

- 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

211. Le cadre a droit à des jours d'absences rémunérées conformément à l'article 72, à l'occasion de la naissance de son enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ces absences peuvent être discontinues et doivent se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison ou, le cas échéant, dans les 15 jours suivant l'interruption de la grossesse.

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

Section 5 – Congé de paternité

212. À l'occasion de la naissance de son enfant, le cadre a aussi droit, à la suite d'une demande écrite présentée au sous-ministre, à un congé de paternité d'au plus cinq semaines qui, sous réserve des articles 223 et 224, 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 soixante-dix-huitième semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Malgré le premier alinéa, le congé peut être fractionné en semaine si le sous-ministre y consent.

Recueil des politiques de gestion

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

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

Durant cette prolongation, le cadre ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et il bénéficie des avantages prévus par l'article 227.

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

- 213.1 Pendant le congé de paternité prévu par l'article 212, 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 203 ou les deuxième, troisième et cinquième alinéas de l'article 205, selon le cas, et l'article 204 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

- 213.2 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 212, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire si le cadre a accumulé 20 semaines de service.

Recueil des politiques de gestion

Sous-section 3 – Disposition particulière

213.3 L'article 207 s'applique dans les cas visés par les articles 213.1 et 213.2, en faisant les adaptations nécessaires.

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

213.4 Le cadre a droit à des jours d'absences rémunérées conformément à l'article 72, à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ces absences peuvent être discontinues et doivent se terminer dans les 15 jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

214. Le cadre qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée au sous-ministre, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq semaines qui, sous réserve des articles 223 et 224, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée au sous-ministre 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 simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu du régime concerné et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

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

215. Le cadre peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu par l'article 214 s'il fait parvenir au sous-ministre, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par le cadre.

Recueil des politiques de gestion

Durant cette prolongation, le cadre ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et il bénéficie des avantages prévus par l'article 227.

216. Le cadre qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à des jours d'absences rémunérées conformément à l'article 72, à la suite d'une demande écrite présentée au sous-ministre 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

217. Pendant le congé pour adoption prévu par l'article 214, 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.

(suppression en vigueur le 2012-05-29)

Les deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 203 ou les deuxième, troisième et cinquième alinéas de l'article 205, selon le cas, et l'article 204 s'appliquent au cadre visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

(suppression du troisième alinéa le 2012-05-29)

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

218. 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 214, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire si le cadre a accumulé 20 semaines de service.

(suppression du deuxième alinéa le 2012-05-29)

Sous-section 2.1 - Disposition particulière

- 218.1 L'article 207 s'applique dans les cas visés par les articles 217 et 218, en faisant les adaptations nécessaires.

Recueil des politiques de gestion

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

219. Le cadre peut bénéficier, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint, à la suite d'une demande écrite présentée au sous-ministre au moins 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 au sous-ministre 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 214 s'applique alors.

(Sous-section 4 supprimée le 2012-05-29)

Section 7 – Congé sans traitement

(suppression en vigueur le 2012-05-29)

221. Le cadre a droit, à la suite d'une demande écrite présentée au sous-ministre 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. Le sous-ministre 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 196, sous réserve de l'article 208.

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 212 ou en prolongation du congé pour adoption prévu par l'article 214. 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 208 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

Recueil des politiques de gestion

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 au sous-ministre au moins 30 jours à l'avance, de se prévaloir une fois de chacun des changements suivants :

- 1) d'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement ou l'inverse selon le cas;
- 2) 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 207, 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

222. 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.

Recueil des politiques de gestion

Le cadre peut maintenir sa participation aux régimes d'assurance selon les modalités prévues à la section 1 du chapitre 11.

Section 9 – Autres dispositions

Sous-section 1 – Suspension ou fractionnement du congé

223. Lorsque son enfant est hospitalisé, la cadre en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, le cadre en congé de paternité ou le cadre en congé pour adoption peut, après entente avec le sous-ministre, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation. Le congé doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

224. Sur demande présentée au sous-ministre, la cadre en congé de maternité en vertu de l'article 196, le cadre en congé de paternité en vertu de l'article 212, le cadre en congé pour adoption en vertu de l'article 214 ou le cadre en congé sans traitement à temps plein en vertu de l'article 221 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 227.

225. 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 223 ou 224, le sous-ministre verse au cadre, sous réserve des dispositions prévues à l'article 191, 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 196, 212 et 214, selon le cas.

Recueil des politiques de gestion

Sous-section 2 – Avantages

226. Durant le congé de maternité prévu par l'article 196, les congés spéciaux prévus par les articles 209 et 210, le congé à l'occasion de la naissance prévu par l'article 211, le congé de paternité prévu par l'article 212 ou le congé pour adoption prévu par l'article 213.4, 214 ou 216, le cadre bénéficie, dans la mesure où il y a normalement droit, des avantages suivants :

- a) régimes d'assurance prévus au chapitre 11;
- b) accumulation de jours de vacances;
- c) accumulation du service ou du service continu.

227. Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par l'article 219 et durant le congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu par l'article 221, le cadre accumule du service ou du service continu, sous réserve du deuxième alinéa de l'article 297.

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 221.

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

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

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

Recueil des politiques de gestion

Sous-section 3 – Retour au travail

228. Le sous-ministre fait parvenir à la cadre, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

La cadre à qui le sous-ministre a fait parvenir l'avis se présente au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger son congé de la manière prévue par l'article 221 ou de bénéficier de l'application de l'article 201.

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.

- 228.1 Le cadre doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu par l'article 212 ou à l'expiration de son congé pour adoption prévu par l'article 214, à moins de prolonger son congé de la manière prévue par l'article 221. 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.

229. Au retour du congé de maternité prévu par l'article 196, d'un congé spécial prévu par l'article 209 ou 210, du congé de paternité prévu par l'article 212 ou du congé pour adoption prévu par l'article 214, 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 219 et 221, 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.

230. Le cadre à qui le sous-ministre a fait parvenir quatre semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés sans traitement prévus par l'article 221 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévue par l'article 219 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.

Recueil des politiques de gestion

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.

231. (Premier alinéa supprimé le 2012-05-29)

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 14 – LES FRAIS REMBOURSABLES

Section 1 – Frais remboursables à l'occasion d'un déménagement

232. La présente section s'applique au cadre qui, à la demande du sous-ministre, 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 234 à 257 ne s'appliquent pas au cadre qui, selon le paragraphe c) de l'article 9 de la Directive sur les déménagements des fonctionnaires, a conclu une entente avec le sous-ministre à l'effet de renoncer à son droit au remboursement de frais de déménagement en contrepartie d'une indemnité compensatoire.

233. 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 260 ou, le cas échéant, à toute date antérieure à laquelle le cadre a fait part de son acceptation.

Recueil des politiques de gestion

Cependant, si le cadre a un enfant à charge qui réside chez lui et fréquente une maison d'enseignement, le sous-ministre ne peut pas exiger que le cadre déménage au cours de l'année scolaire, sauf si celui-ci y consent.

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

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

235. 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 232, peut bénéficier des allocations et indemnités prévues à la présente section selon les modalités et dans les délais initiaux prévus à l'article 234 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.

236. 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

237. 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 72.

Recueil des politiques de gestion

Au cours de la période d'absences rémunérées accordée à cette fin, le sous-ministre rembourse les frais de transport et de séjour du cadre, de son conjoint et de son enfant à charge. Après entente avec le sous-ministre, 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, le sous-ministre 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 le sous-ministre, revient résider à son domicile d'origine.

238. 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, le sous-ministre rembourse les frais de transport et de séjour du cadre, de son conjoint et de son enfant à charge. Après entente avec le sous-ministre, ces frais peuvent également être remboursés durant les fins de semaine et les jours fériés et chômés, le cas échéant.

Sur demande du cadre, le sous-ministre 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.

239. Si le déménagement est retardé à la demande du sous-ministre, celui-ci assume les frais de transport du cadre qui visite sa famille.

240. Lorsque le déménagement ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, le sous-ministre 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.

Recueil des politiques de gestion

241. 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 233, le sous-ministre 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.
242. Le sous-ministre peut autoriser une prolongation des périodes prévues aux articles 240 et 241. 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.
243. Le remboursement des frais mentionnés aux articles 237 à 241 s'effectue conformément à la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents.

Sous-section 2 – Frais de déménagement

244. Le sous-ministre rembourse, sur production de pièces justificatives et conformément à l'annexe 1 de la Directive sur les déménagements des fonctionnaires, les frais occasionnés par le transport des meubles meublants et effets personnels du cadre, de son conjoint et de ses personnes à charge, y compris l'emballage, le déballage et la prime d'assurance ou les frais de remorquage d'une maison mobile, à la condition 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 9 de la Directive sur les déménagements des fonctionnaires, a conclu une entente avec le sous-ministre, à l'effet de procéder lui-même à son déménagement.
245. Le sous-ministre 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, le sous-ministre ne rembourse pas les frais de transport d'une embarcation.
246. Lorsqu'un déménagement ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, le sous-ministre 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.

Recueil des politiques de gestion

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

Sous-section 3 – Dépenses connexes au déménagement

247. 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 le sous-ministre 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 le sous-ministre.

Sous-section 4 – Rupture de bail

248. À la suite de la rupture d'un bail à durée indéterminée, le sous-ministre 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, le sous-ministre 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

249. 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 du sous-ministre 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.

Recueil des politiques de gestion

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

250. À la vente de la demeure du cadre, à son lieu de résidence ou domicile d'origine, le sous-ministre 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 9 de la Directive sur les déménagements des fonctionnaires, a conclu une entente avec le sous-ministre à l'effet de vendre lui-même sa demeure à son lieu de résidence ou domicile d'origine.

251. À l'achat de la demeure du cadre à son nouveau lieu de travail, le sous-ministre 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.

Recueil des politiques de gestion

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.

252. 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

253. 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, le sous-ministre 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 :
 - 1) les frais d'électricité et de chauffage;
 - 2) les frais raisonnables nécessaires à l'entretien courant du terrain de la demeure;
 - 3) 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.

Recueil des politiques de gestion

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 9 de la Directive sur les déménagements des fonctionnaires, a conclu une entente avec le sous-ministre à l'effet de vendre lui-même sa demeure à son lieu de résidence ou domicile d'origine.

254. Le sous-ministre peut autoriser la prolongation du délai de trois mois prévu à l'article 253, dans certaines circonstances jugées exceptionnelles. Ce dernier doit toutefois être en mesure de fournir au Secrétariat du Conseil du trésor l'information relative à toute prolongation de délai.

Sous-section 8 – Exclusions

255. 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, le sous-ministre 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, le sous-ministre 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, le sous-ministre 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. Le montant d'honoraires d'un agent immobilier ne peut cependant excéder l'équivalent d'un mois de loyer.

Recueil des politiques de gestion

256. Les dispositions prévues aux articles 250 à 255 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 le sous-ministre 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

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

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

258. 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;
 - b) la Directive sur le remboursement des frais de déplacement des cadres;
 - c) la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement à l'extérieur du Québec.

Recueil des politiques de gestion

CHAPITRE 15 – DÉPLACEMENT ET CESSION D'UNE UNITÉ ADMINISTRATIVE

Section 1 – Déplacement d'une unité administrative

259. 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 sous-ministre 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.

260. 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 sous-ministre, par courrier recommandé, dans les 30 jours qui suivent la transmission de l'avis prévu à l'article 259.

Le sous-ministre 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 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 259.

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 le sous-ministre n'a pu procéder à son affectation ou à sa mutation dans un emploi vacant de sa classe d'emplois.

261. Le cadre visé par le déplacement total ou partiel de son unité administrative qui n'a pas signifié son refus selon l'article 260 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 14 concernant les frais de déménagement s'appliquent.

Section 2 – Cession d'une unité administrative

262. L'employeur peut céder en totalité ou en partie une unité administrative à une entité juridique dont les employés ne sont pas nommés suivant la Loi sur la fonction publique. Dans ce cas, le sous-ministre 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.

Recueil des politiques de gestion

Au cours de cette période, le sous-ministre prend les mesures nécessaires pour affecter ou muter le cadre dans un emploi vacant de sa classe d'emplois dans la fonction publique.

263. Le cadre visé par la cession de son unité administrative qui refuse d'être transféré à la nouvelle entité juridique en informe le sous-ministre, par courrier recommandé, dans les 30 jours suivant la transmission de l'avis prévu à l'article 262.
264. À l'expiration de la période prévue au premier alinéa de l'article 262, le cadre qui n'a pas été affecté ou muté dans un emploi vacant de sa classe d'emplois dans la fonction publique ou qui a refusé d'être transféré à la nouvelle entité juridique est identifié en transition de carrière.
265. 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 267 s'appliquent.

266. Si l'utilisation des services du cadre prévue à l'article 265 est difficile à réaliser, l'employeur peut utiliser provisoirement les services du cadre identifié en transition de carrière à l'extérieur de la fonction publique.
267. Le cadre visé par la cession de son unité administrative qui n'a pas signifié son refus selon l'article 263 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 31 et 51, aucune réduction du traitement et, le cas échéant, de l'indemnité de réorientation de carrière, ainsi que du montant forfaitaire prévu à l'article 33 pour la durée initialement prévue;

Recueil des politiques de gestion

- 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 11 en faisant les adaptations nécessaires. Toutefois, le cadre qui se fait rembourser sa réserve de congés de maladie, conformément à l'article 176 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 dans la fonction publique 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 dans la fonction publique, 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 la présente directive. Le service continu accumulé dans l'autre entité juridique est calculé conformément à la présente directive.

CHAPITRE 16 – DISPARITÉS RÉGIONALES ET SECTEURS NORDIQUES

Section 1 – Disparités régionales

Sous-section 1 – Définitions

268. Aux fins du présent chapitre, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

« personne à charge » : le conjoint, l'enfant à charge ou toute autre personne à charge au sens de la Loi sur les impôts (L.R.Q., c. I-3) à la condition de résider avec le cadre. Cependant, les revenus tirés d'un emploi par le conjoint du cadre n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge.

Recueil des politiques de gestion

Malgré le premier alinéa, le statut de personne à charge est maintenu à l'enfant à charge qui fréquente une école secondaire reconnue d'intérêt public ailleurs que dans la localité où réside le cadre, si aucune école secondaire publique n'est accessible dans cette localité. De même, le fait pour un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence du cadre, ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsque aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside le cadre.

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

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

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

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

De plus, l'enfant de 25 ans ou moins qui n'est plus considéré comme personne à charge pour l'application du présent article et qui fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public pourra détenir à nouveau le statut de personne à charge s'il se conforme aux conditions a) et c) du troisième alinéa.



Recueil des politiques de gestion

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

Le fait pour le cadre déjà assujéti au présent chapitre de changer d'employeur n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

Sous-section 2 – Allocation d'isolement

269. Les secteurs suivants sont considérés comme isolés aux fins d'une allocation d'isolement :

Secteur V : les localités de Tasiujaq, Umiujaq, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik, Kangiqsujaq, Kangirsuk, Salluit;
(suppression en vigueur le 2017-07-03)

Secteur IV : les localités de Schefferville, Kawawachikamach, Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemaska, Inukjuak, Puvirnituk, Kuujjuaq, Kuujjuarapik, Whapmagoostui;

Secteur III : le territoire situé au nord du 51^e degré de latitude incluant Mistissini, Chisasibi, Radisson et Waswanipi, à l'exception de Fermont et des localités énumérées aux secteurs IV et V; les localités de Parent, Sanmaur, Clova, Casey et Lac Cooper; le territoire de la Côte Nord, s'étendant à l'est de Havre-Saint-Pierre jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'île d'Anticosti, Oujé-Bougoumou;

Secteur II : la municipalité de Fermont; le territoire de la Côte Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre-Saint-Pierre inclusivement; les Îles-de-la-Madeleine;
(suppression en vigueur le 2017-07-03)

Secteur I : les localités de Angliers, Béar, Belleterre, Chibougamau, Chapais, Duhamel, Fabre, Fugèreville, Guérin, Kipawa, Laforce, Latulipe, Laverlochère, Lebel-sur-Quévillon, Lorrainville, Matagami, Moffet, Nédélec, Notre-Dame-du-Nord, Rémigny, St-Bruno-de-Guigues, St Eugène-de-Guigues, Témiscaming, Ville-Marie et Winneway.

Recueil des politiques de gestion

270. Le cadre qui exerce ses fonctions dans l'un ou l'autre des secteurs décrits à l'article 269 reçoit l'allocation annuelle suivante :

Secteurs	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31	Taux à compter du 2027-04-01
AVEC PERSONNE À CHARGE					
Secteur V	23 426 \$	24 082 \$	24 708 \$	25 326 \$	26 212 \$
Secteur IV	19 856 \$	20 412 \$	20 943 \$	21 467 \$	22 218 \$
Secteur III	15 267 \$	15 694 \$	16 102 \$	16 505 \$	17 083 \$
Secteur II	12 137 \$	12 477 \$	12 801 \$	13 121 \$	13 580 \$
Secteur I	9 813 \$	10 088 \$	10 350 \$	10 609 \$	10 980 \$
SANS PERSONNE À CHARGE					
Secteur V	13 288 \$	13 660 \$	14 015 \$	14 365 \$	14 868 \$
Secteur IV	11 265 \$	11 580 \$	11 881 \$	12 178 \$	12 604 \$
Secteur III	9 544 \$	9 811 \$	10 066 \$	10 318 \$	10 679 \$
Secteur II	8 089 \$	8 315 \$	8 531 \$	8 744 \$	9 050 \$
Secteur I	6 860 \$	7 052 \$	7 235 \$	7 416 \$	7 676 \$

(Ce tableau entre en vigueur le 2025-04-15)

Recueil des politiques de gestion

271. Dans le cas où un couple travaille pour le même employeur ou pour des employeurs différents des secteurs public et parapublic, un seul des deux membres du couple peut se prévaloir de l'allocation applicable au cadre avec personne à charge s'il y a une personne à charge autre que le conjoint. S'il n'y a pas une autre personne à charge que le conjoint, chacun a droit à l'allocation sans personne à charge, et ce, malgré la définition du terme « personne à charge » prévue à l'article 268.

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

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

Le sous-ministre cesse de verser l'allocation d'isolement si le cadre et sa personne à charge quittent de leur propre initiative le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérés de plus de 30 jours, sauf s'il s'agit de vacances annuelles, d'un jour férié et chômé, d'un congé de maladie, d'un congé de maternité, d'un congé de paternité, d'un congé pour adoption ou d'un accident du travail. Cette coupure prend effet la première journée qui succède à la période de 30 jours.

Le versement de l'allocation d'isolement cesse également pour toute période au cours de laquelle le cadre reçoit le montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu prévu à l'article 187 puisque cette allocation est comprise dans le calcul du traitement net déterminé au même article.

273. La cadre en congé de maternité, le cadre en congé de paternité ou le cadre en congé pour adoption qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier des dispositions du présent chapitre.

274. Le cadre qui exerce temporairement ses fonctions dans l'un ou l'autre des secteurs décrits à l'article 269 reçoit pour chaque jour complet (24 heures) l'allocation d'isolement prévue pour le secteur où il séjourne. Cependant, l'allocation ne lui est versée qu'après 10 couchers consécutifs dans l'un ou l'autre des secteurs.

Pour déterminer l'allocation à verser quotidiennement conformément au premier alinéa, on divise par 365,25 le montant de l'allocation annuelle « sans personne à charge » correspondant au secteur. Si le cadre séjourne dans plus d'un secteur, au cours d'une journée, le montant de l'allocation à verser est déterminé par le lieu du coucher.

Recueil des politiques de gestion

275. Le cadre qui bénéficie déjà d'une allocation d'isolement reçoit, lorsqu'il doit exercer temporairement ses fonctions dans un autre secteur isolé, l'allocation correspondant à ce secteur à la place de son allocation habituelle, ce qui ne doit pas avoir pour effet de diminuer le montant de l'allocation habituelle.

Sous-section 3 – Sorties

276. Le sous-ministre assume directement ou rembourse au cadre dont le point de départ, au moment du recrutement, est situé à plus de 50 kilomètres de la localité où il exerce ses fonctions, ou au cadre dont l'ancien port d'attache était situé à plus de 50 kilomètres de la localité où il exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour lui et sa personne à charge :

- a) pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées au paragraphe b), ainsi que pour les localités des secteurs IV et V et celle de Fermont : quatre sorties par année pour le cadre sans personne à charge et trois sorties par année pour le cadre avec personne à charge;
- b) pour les localités de Clova, Havre-Saint-Pierre, Parent, Sanmaur et les Îles-de-la-Madeleine : une sortie par année.

Le fait que le conjoint du cadre travaille pour l'employeur ou un employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier le cadre d'un nombre de sorties supérieur à celui prévu aux paragraphes a) et b) du premier alinéa.

Dans les cas prévus aux paragraphes a) et b) du premier alinéa, une sortie peut être utilisée par le conjoint non résidant, par un parent non résidant ou par un ami, pour rendre visite au cadre habitant un des secteurs mentionnés à l'article 269. Dans ce cas, le présent chapitre s'applique quant au remboursement des frais.

Dans le cas des sorties accordées au cadre avec personne à charge, il n'est pas nécessaire qu'une sortie soit prise en même temps par l'ensemble des personnes y ayant droit. Toutefois, cela ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier le cadre ou sa personne à charge d'un nombre de sorties payées par le sous-ministre qui soit supérieur à celui prévu au présent chapitre.

Le cadre originaire d'une localité située à plus de 50 kilomètres de la localité isolée où se situe son port d'attache, qui a été recruté sur place et obtenu ses droits de sortie parce qu'il y vivait maritalement avec un conjoint du secteur public, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues par le présent chapitre même s'il perd son statut de conjoint.

Recueil des politiques de gestion

Chaque année, le cadre bénéficiant du remboursement des dépenses encourues pour les sorties, a droit au 1^{er} mars, à une indemnité compensatoire annuelle égale à cinquante pour cent (50 %) du montant des dépenses encourues pour la 3^e et 4^e sortie de l'année civile précédente. Cette indemnité est payée lors du versement de la paie comprenant le 1^{er} mars.

277. Les frais inhérents aux sorties prévues à l'article 276 sont assumés directement ou remboursés sur production de pièces justificatives, conformément à la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents, pour le cadre et sa personne à charge jusqu'à concurrence, pour chacun, de l'équivalent du prix par avion (vol régulier) d'un passage aller et retour de la localité isolée où se situe le port d'attache du cadre jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

Dans le cas du cadre recruté à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre des deux montants suivants :

- a) soit l'équivalent du prix d'un passage aller et retour par avion (vol régulier) de la localité isolée où se situe le port d'attache du cadre jusqu'au domicile au moment de l'embauche;
 - b) soit l'équivalent du prix d'un passage aller et retour par avion (vol régulier) de la localité isolée où se situe le port d'attache du cadre jusqu'à Montréal.
278. Dans le cas du décès d'un proche parent vivant à l'extérieur de la localité dans laquelle il travaille, le cadre, sous réserve d'une entente avec le sous-ministre relativement aux modalités de récupération, peut anticiper au plus une sortie. Aux fins de la présente section, un proche parent signifie le conjoint, l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur, le beau-père, la belle-mère, le gendre et la bru.

Toutefois, en aucun cas cette anticipation ne peut conférer au cadre ou à sa personne à charge un nombre de sorties supérieur à celui auquel il a droit.

Recueil des politiques de gestion

Sous-section 4 – Évacuation d'urgence

279. Lorsque le cadre ou sa personne à charge doit être évacué d'urgence de son lieu de travail situé dans l'une ou l'autre des localités prévues aux paragraphes a) ou b) du premier alinéa de l'article 276 pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, le sous-ministre paie le coût du transport par avion aller et retour. Le cadre doit prouver la nécessité de cette évacuation. À cette fin, une attestation de l'infirmier ou du médecin du poste ou, si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical du médecin traitant est accepté comme preuve. Dans le cas de complication reliée à la grossesse, un rapport écrit signé par la sage-femme est aussi accepté comme preuve.

Le sous-ministre paie également le transport par avion aller et retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

Le sous-ministre accorde un congé sans traitement au cadre lorsque sa personne à charge doit être évacuée d'urgence, afin de lui permettre de l'accompagner, sous réserve des jours d'absences rémunérées prévus à l'article 72.

Sous-section 5 – Autres avantages

280. Le cadre recruté, affecté ou muté dans l'une des localités visées à l'article 269 et dont le point de départ est situé à plus de 50 kilomètres de cette localité a droit, sur présentation de pièces justificatives et conformément à la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents, au remboursement des frais suivants :
- a) son transport et celui de sa personne à charge;
 - b) le transport de ses effets personnels et de ceux de sa personne à charge jusqu'à concurrence de :
 - 1) 228 kg pour chaque adulte ou enfant de 12 ans ou plus;
 - 2) 137 kg pour chaque enfant de moins de 12 ans;
 - c) le transport de ses meubles meublants y compris les ustensiles courants s'il y a lieu, autres que ceux fournis par le sous-ministre;
 - d) l'entreposage de ses meubles meublants et de ses effets personnels, s'il y a lieu;

Recueil des politiques de gestion

e) le transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, bateau ou train.

Le poids de 228 kg prévu au paragraphe b) du premier alinéa est augmenté de 45 kg par année de service effectué sur le territoire à travailler pour l'employeur. Cette disposition s'applique exclusivement au cadre.

Le cadre n'a pas droit au remboursement de ces frais s'il démissionne ou abandonne son emploi avant le quarante-cinquième jour de séjour sur le territoire, à moins qu'il n'en convienne autrement avec le sous-ministre.

De plus, le cadre qui, à la demande de l'employeur, est affecté ou muté dans une des localités visées par l'article 269 ou hors de l'une de ces localités, se voit rembourser les frais relatifs à son déménagement selon la section 1 du chapitre 14 dans la mesure où leur remboursement n'est pas prévu au présent chapitre.

281. Si le cadre admissible à l'application des paragraphes b), c) et e) de l'article 280 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, il y demeure admissible pendant les deux années qui suivent la date de son entrée en fonction.
282. Les frais prévus à l'article 280 sont payables au cadre à la condition qu'ils ne soient pas remboursés par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre, ou que son conjoint n'ait pas reçu un avantage équivalent de la part de son employeur ou d'une autre source, et uniquement dans les cas suivants :
- a) lors du recrutement ou d'une première affectation ou mutation dans une des localités visées à l'article 269;
 - b) lors d'une affectation ou d'une mutation à partir d'une des localités visées à l'article 269 vers une autre de ces localités;
 - c) lors du retour définitif par affectation ou par mutation dans une localité autre que celles visées à l'article 269;
 - d) lors de la cessation définitive d'emploi ou d'une mise à pied. Les frais sont alors remboursés de la localité visée à l'article 269 jusqu'au point de départ. Pour les secteurs I et II, dans le cas de démission, le remboursement est effectué au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un an.

Recueil des politiques de gestion

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

Sous-section 6 – Décès

283. Dans le cas du décès du cadre ou de sa personne à charge, le sous-ministre paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, le sous-ministre rembourse à la personne à charge les frais inhérents au déplacement aller et retour de la localité isolée où se situait le port d'attache au lieu d'inhumation situé au Québec.

Sous-section 7 – Remboursement de dépenses en transit

284. Lors du recrutement et de toute sortie prévue à la présente section, le cadre a droit, sur présentation de pièces justificatives et conformément à la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents, au remboursement des frais de repas, de taxi, et d'hébergement s'il y a lieu engagés en transit pour lui-même et sa personne à charge, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Sous-section 8 – 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.

Section 2 – Secteurs nordiques

286. Les conditions de travail particulières en milieu nordique s'appliquent au cadre qui travaille dans les secteurs IV et V définis à l'article 269 et les localités Chisasibi et Radisson du secteur III.
(suppression en vigueur le 2017-07-03)
287. Les conditions de travail du cadre qui exerce ses attributions en milieu nordique tel que défini à l'article 286, sont fixées par le Conseil du trésor à la suite d'une demande du sous-ministre ou du dirigeant d'organisme.

Recueil des politiques de gestion

Ces conditions de travail qui doivent faire l'objet d'une demande spécifique, devraient généralement s'inspirer des politiques gouvernementales existantes à cet égard.

CHAPITRE 17 – CADRES OCCASIONNELS ET SAISONNIERS

Section 1 – Dispositions générales

288. Le présent chapitre s'applique aux cadres de l'une des classes d'emplois 6 à 8 qui occupent un emploi occasionnel.

Il s'applique également au cadre retraité d'un emploi permanent qui est réembauché à titre de cadre occasionnel conformément au paragraphe b) du troisième alinéa de l'article 25, et ce, peu importe son classement.

289. 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, dans le ministère ou l'organisme où il est nommé à titre de cadre occasionnel, n'a pas à accomplir une nouvelle période d'essai.

290. Lors de sa nomination, le cadre occasionnel se voit attribuer un port d'attache par le sous-ministre.

291. Le sous-ministre 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.

Recueil des politiques de gestion

292. 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 de la fonction publique 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

293. 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.

294. Le traitement du cadre occasionnel autre que saisonnier embauché pour une période de moins d'un an est le traitement attribuable, selon l'article 293 majoré de 11,12 % afin de compenser l'absence d'avantages sociaux.

(L'article 295 est supprimé le 2013-05-16 par le C.T. 212447)

296. Le traitement du cadre occasionnel ou du cadre saisonnier est majoré selon le pourcentage prévu à l'article 33.

Recueil des politiques de gestion

297. 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'évaluation du rendement de niveau « A », « B » ou « C ».

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 221.

Cette augmentation ne peut avoir pour effet de porter le traitement du cadre au-dessus du maximum de l'échelle de traitement correspondant à son classement ou du traitement maximum correspondant à son classement conformément à l'article 22.

Aux fins du premier alinéa et conformément à la présente 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

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

Sous-section 2 – Détermination du rang

299. Une fois déterminé, le rang occupé par un cadre ne peut être modifié que si l'un des événements suivants survient :

Recueil des politiques de gestion

- a) retrait du nom d'un cadre conformément aux dispositions des articles 292 ou 301; 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 301.
300. 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 304 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 le sous-ministre 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.

301. Le sous-ministre 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, le sous-ministre 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

302. Le sous-ministre 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.

Recueil des politiques de gestion

303. Lors d'une cession d'unité administrative à une entité juridique dont les employés ne sont pas nommés en vertu de la Loi sur la fonction publique, 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.
304. Lors de la mise à jour annuelle des listes de rappel, telle que prévue à l'article 302, 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, le sous-ministre 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

305. 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 du sous-ministre de confier cet emploi à un cadre temporaire ou permanent.

Recueil des politiques de gestion

Le sous-ministre 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 le sous-ministre 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.

306. Lors du rappel, le sous-ministre avise le cadre au moins 10 jours avant la date à laquelle le cadre saisonnier doit se présenter au travail. Le sous-ministre 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

307. 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 306, 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 306 sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent.

Recueil des politiques de gestion

Section 4 – Conditions de travail

Sous-section 1 – Cadres occasionnels autres que saisonniers

308. 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 et définitions;
- b) Chapitre 2 – Temps de travail : la section 1;
- c) Chapitre 3 – Évaluation du rendement : les sections 1 et 2, à l'exception de l'article 14;

L'évaluation du rendement 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 5 – Autres dispositions d'ordre monétaire : les sections 1, 2, 3 et 5;
- e) Chapitre 6 – article 56.

De plus, les dispositions prévues à l'article 57 s'appliquent au cadre qui a accumulé une année de service ou plus;

- f) Chapitre 7 – Assistance judiciaire;
- g) Chapitre 8 – Vacances annuelles, à l'exception des articles 61 et 64;
- h) Chapitre 9 – Congés avec traitement : les articles 73 et 74;
- i) Chapitre 10 – Congés sans traitement : les articles 81, 82 et 84;
- j) Chapitre 12 – Accidents du travail et maladies professionnelles;
- k) Chapitre 13 – Droits parentaux, les dispositions prévues au chapitre 13 s'appliquent, sans toutefois excéder la période déterminée à l'engagement, sous réserve des particularités suivantes :

Recueil des politiques de gestion

La cadre enceinte a droit au congé de maternité et à la prolongation prévue à l'article 200. Les indemnités prévues aux articles 203, 205 ou 206 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.

Le congé à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de son enfant prévu à l'article 72 s'appliquent, toutefois, seuls les deux (2) premiers jours de congé sont avec maintien du traitement.

Le congé de paternité prévu à l'article 212 et sa prolongation prévue à l'article 213, le congé pour adoption prévu à l'article 214 et sa prolongation prévue à l'article 215 s'appliquent. Toutefois, ces congés sont sans traitement et les indemnités afférentes à ces congés ne s'appliquent pas.

Concernant le congé sans traitement prévu à l'article 221, seul le congé prévu au paragraphe b) s'applique.

Les congés spéciaux prévus à l'article 210 s'appliquent, toutefois, ces congés sont sans traitement.

Les articles 201 et 219 ne s'appliquent pas.

- l) Chapitre 14 – Frais remboursables à l'occasion d'un déménagement ou d'un déplacement : les paragraphes a) et c) de l'article 258;
- m) Chapitre 16 – Disparités régionales et secteurs nordiques;
- n) Annexe 5 – 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 (L.R.Q., c. F-1.1).

309. 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 :

Recueil des politiques de gestion

- a) Chapitre 1 – Champ d’application et définitions;
- b) Chapitre 2 – Temps de travail;
- c) Chapitre 3 – Évaluation du rendement, sections 1 et 2 à l'exception de l'article 14;

L'évaluation du rendement 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 5 – Autres dispositions d'ordre monétaire, les sections 1, 2, 3 et 5;
- e) Chapitre 6 – Dossier personnel **et rencontre pouvant mener à l'imposition d'une mesure disciplinaire;**

(en vigueur le 2025-04-15)
- f) Chapitre 7 – Assistance judiciaire;
- g) Chapitre 8 – Vacances annuelles, à l'exception de l'article 61;
- h) Chapitre 9 – Congés avec traitement, les sections 1, 2 à l'exception des absences pour raisons personnelles et 3;
- i) Chapitre 10 – Congés sans traitement, les articles 81, 82 et 84;
- j) Chapitre 11 – Régimes d'assurance, sous réserve des dispositions prévues au deuxième alinéa du présent article;
- k) Chapitre 12 – Accidents du travail et maladies professionnelles;
- l) Chapitre 13 – Droits parentaux;
- m) Chapitre 14 – Frais remboursables à l'occasion d'un déménagement ou d'un déplacement : la section 1 ainsi que les paragraphes a) et c) de l'article 258;
- n) Chapitre 16 – Disparités régionales et secteurs nordiques;
- o) Annexe 5 – Mise en place d'une nouvelle structure salariale.

Les dispositions prévues aux sous-sections 2 et 3 de la section 3 du chapitre 11 s'appliquent de la façon suivante :

Recueil des politiques de gestion

- 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

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

- a) Chapitre 1 – Champ d'application et définitions;
- b) Chapitre 2 – Temps de travail;
- c) Chapitre 3 – Évaluation du rendement, sections 1 et 2 à l'exception de l'article 14;

L'évaluation du rendement 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 5 – Autres dispositions d'ordre monétaire, les sections 1, 2, 3 et 5;
- e) Chapitre 6 – Dossier personnel **et rencontre pouvant mener à l'imposition d'une mesure disciplinaire;**
(en vigueur le 2025-04-15)
- f) Chapitre 7 – Assistance judiciaire;
- g) Chapitre 8 – Vacances annuelles, à l'exception de l'article 61;
- h) Chapitre 9 – Congés avec traitement, les sections 1, 2 à l'exception des absences pour raisons personnelles, 3 et 5;
- i) Chapitre 10 – Congés sans traitement, les articles 81, 82 et 84;
- i.1) Chapitre 11 – Régimes d'assurance, la section 5;
- j) Chapitre 12 – Accidents du travail et maladies professionnelles;

Recueil des politiques de gestion

- k) Chapitre 13 – Droits parentaux;
- l) Chapitre 14 – Frais remboursables à l'occasion d'un déménagement ou d'un déplacement : la section 1 ainsi que les paragraphes a) et c) de l'article 258;
- m) Chapitre 16 – Disparités régionales et secteurs nordiques;
- n) Annexe 5 – 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 69 et sous réserve de l'article 65 concernant le report des vacances.

Sous-section 3 – Régime d'assurance des cadres saisonniers

- 311.1 La présente sous-section s'applique aux cadres saisonniers, et ce, uniquement pour les périodes prévues d'emploi.
 - 311.2 Le cadre saisonnier est protégé par le régime d'assurance collective des fonctionnaires non syndiqués du gouvernement du Québec et l'employeur assume une contribution identique à celle versée pour le fonctionnaire non syndiqué.
 - 311.3 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 (chapitre A-29.01, r.2) 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 le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale, domiciliée chez le cadre saisonnier qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.
 - 311.4 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.
-

Recueil des politiques de gestion

311.5 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 offert par le sous-ministre.

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 le sous-ministre 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 le sous-ministre et le cadre saisonnier. Le cas échéant, le sous-ministre rembourse au cadre saisonnier, conformément à la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents, 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 au sous-ministre les honoraires du médecin désigné par ce dernier ou la part du sous-ministre dans le cas où le médecin est choisi d'un commun accord par le cadre saisonnier et le sous-ministre.

311.6 La section 5 du chapitre 11 de la présente directive s'applique au cadre saisonnier.

(en vigueur le 2025-04-15)

Recueil des politiques de gestion

311.7 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

311.8 Le cadre saisonnier bénéficie d'un montant d'assurance vie de 6 400,00 \$ payable à sa succession.

311.9 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.

311.10 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 le sous-ministre ou son mandataire (le Secrétariat du Conseil du trésor ou 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 du sous-ministre, à toute expertise médicale auprès du médecin désigné par le sous-ministre.

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

Recueil des politiques de gestion

Le cas échéant, le sous-ministre 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.

- 311.12 ***Sur demande écrite du sous-ministre, accompagnée des formulaires appropriés, le cadre saisonnier présumé admissible à une prestation d'invalidité d'un organisme public en vertu d'un*** régime de retraite ou de lois telles que la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la Loi sur l'assurance automobile (chapitre A-25), la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels (chapitre I-6), la Loi visant à favoriser le civisme (chapitre C-20) ou la Loi sur le régime de rentes du Québec (chapitre R-9), ***doit faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent.***

(en vigueur le 2025-04-15)

Le cadre qui bénéficie d'une prestation d'invalidité payable par un organisme public, en vertu d'un régime de retraite ou de lois visées au premier alinéa, doit en aviser le sous-ministre 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.

(en vigueur le 2025-04-15)

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.

Malgré le premier alinéa, le cadre présumé admissible à une prestation d'invalidité en vertu de la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels peut refuser de présenter sa demande à l'organisme concerné s'il a choisi de ne pas porter plainte à la suite de l'acte criminel commis contre lui.

(en vigueur le 2025-04-15)

- 311.13 Le cadre saisonnier peut, avec l'accord du sous-ministre, 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.

Recueil des politiques de gestion

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 311.9. 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 le sous-ministre, 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.

311.14 Le cadre saisonnier 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, 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.

311.15 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 :

- la date à laquelle il cesse d'être assujéti à la présente sous-section;
- 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;

Recueil des politiques de gestion

- c) la date du début de son congé de préretraite totale;
- d) la date de sa prise de retraite.

311.16 Malgré toute autre condition de travail non prévue à la présente directive concernant le paiement de la réserve de congés de maladie du fonctionnaire saisonnier, un cadre saisonnier peut disposer de sa réserve de congés de maladie accumulée selon les modalités prévues à la section 5 du chapitre 11 de la présente directive.

(La section 5 est supprimée le 2013-03-27 par le C.T. 212447)

CHAPITRE 18 – AFFECTATION OU DÉTACHEMENT À L'EXTÉRIEUR DU QUÉBEC

Section 1 – Affectation à l'extérieur du Québec

312. La présente section s'applique au cadre en affectation à l'extérieur du Québec en vertu de la Loi sur le ministère des Relations internationales (L.R.Q., c. M-25.1.1) ou de la Loi sur le ministère du Conseil exécutif (L.R.Q., c. M-30).
313. Le cadre en affectation à l'extérieur du Québec demeure assujéti à la présente directive, à l'exception des dispositions suivantes qui ne lui sont pas applicables :
- a) chapitre 5 : les sections 2, 3 et 5;
 - b) chapitre 10 : l'article 82;
 - c) chapitre 14 : les articles 235 et 238;
les trois premiers alinéas de l'article 237;
les articles 243 à 246;
les articles 248 à 254;
 - d) les chapitres 15, 16 et 17;
 - e) la section 2 du présent chapitre.

Malgré le premier alinéa, l'article 239 s'applique après entente avec le sous ministre et les articles 251 et 252 peuvent s'appliquer lors du rapatriement du cadre.

Recueil des politiques de gestion

Section 2 – Détachement à l'extérieur du Québec

314. 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 Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires (630).

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 2 : l'article 5;
- b) les chapitres 3 et 4;
- c) chapitre 5 : la section 4;
- d) le chapitre 6;
- e) les chapitres 11 et 12.

CHAPITRE 19 – DIVERS

Section 1 – Codification administrative

315. Le sous-ministre rend accessible au cadre la codification administrative des conditions de travail des cadres ainsi que ses versions amendées.

Section 2 – Cotisation et transmission d'informations

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

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

Recueil des politiques de gestion

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

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

(Alinéa supprimé par le C.T. 227504 du 2022-12-13)

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

315.3 Tout prélèvement de cotisation fait en application de l'article 315.1 ne peut faire l'objet d'une réclamation auprès de l'employeur.

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

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

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

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

Recueil des politiques de gestion

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

Section 3 – Rencontre des parties

315.8. Les parties se rencontrent au besoin pour examiner toute question relative aux conditions de travail des cadres.

Section 4 – Développement des ressources humaines

315.9. Pour chacune des années financières, une enveloppe globale, qui correspond à un minimum de trois jours par cadre, est dédiée au développement de ces derniers. Cette enveloppe vise à réaliser un ensemble d'activités, préalablement autorisé par le sous-ministre, permettant l'accroissement des compétences de gestion des cadres en relation avec l'exercice de leur emploi actuel ou d'un autre emploi éventuel dans la fonction publique.

CHAPITRE 20 – DISPOSITIONS FINALES ET TRANSITOIRES

316. (Supprimé par le C.T. 227504 du 2022-12-13)

316.1 Le cadre ayant fait l'objet d'une réorientation de carrière avant le 4 septembre 2018 demeure régi par le paragraphe a) de l'article 31 concernant **la mesure de protection de traitement** et l'article 51 concernant l'indemnité de réorientation de carrière, tels qu'ils se lisaient le 3 septembre 2018.

Le cadre ayant fait l'objet d'une réorientation de carrière le ou après le 4 septembre 2018, mais avant le 15 avril 2025, demeure régi par le paragraphe a) de l'article 31 concernant la mesure de protection de traitement et l'article 51 concernant l'indemnité de réorientation de carrière, tels qu'ils se lisaient le 14 avril 2025.

Malgré ce qui précède le cadre visé par l'un ou l'autre des alinéas ci-dessus est assujetti aux dispositions des troisième, quatrième, cinquième et sixième alinéas de l'article 51 prévoyant la réduction de l'indemnité de réorientation.

(en vigueur le 2024-04-15)

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
7	1	2	2
Page:		Émise le:	
142		2025-04-25	

Recueil des politiques de gestion

316.2 L'exercice d'attribution des vacances au 1^{er} avril 2025 est calculé par le sous-ministre en tenant compte des modifications apportées à l'article 60 le 15 avril 2025.

(en vigueur le 2024-04-15)

316.3 Malgré l'article 175, le cadre qui s'était vu autorisé, avant le 15 avril 2025, l'utilisation sous forme de congé avec traitement de congés de maladie apparaissant à sa réserve de plus de 10 jours peut utiliser ces jours de congé tel qu'autorisé au cours de l'année financière 2025-2026.

(en vigueur le 2024-04-15)

317. La présente directive remplace la Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des cadres adoptée par la décision du Conseil du trésor du 21 mai 1985 (C.T. 156607) et modifiée par ses décisions du 10 septembre 1985 (C.T. 158268), du 1^{er} octobre 1985 (C.T. 158553), du 18 février 1986 (C.T. 159965), du 7 avril 1987 (C.T. 164049), du 5 mai 1987 (C.T. 164274), du 10 novembre 1987 (C.T. 165916), du 1^{er} mars 1988 (C.T. 166739), du 29 juin 1988 (C.T. 168050), du 27 juin 1989 (C.T. 171242), du 24 avril 1990 (C.T. 173592), du 19 juin 1990 (C.T. 174225), du 22 mai 1991 (C.T. 177195 et C.T. 177229), du 28 mai 1991 (C.T. 177254), du 28 août 1991 (C.T. 178143), du 4 février 1992 (C.T. 179257), du 31 mars 1992 (C.T. 179950), du 7 avril 1992 (C.T. 180021), du 9 juin 1992 (C.T. 180565), du 16 juin 1992 (C.T. 180614), du 23 juin 1992 (C.T. 180656), du 30 juin 1992 (C.T. 180804), du 16 mars 1993 (C.T. 182546), du 23 mars 1993 (C.T. 182661), du 22 juin 1993 (C.T. 183335), du 30 juin 1993 (C.T. 183418), du 22 mars 1994 (C.T. 184811), du 7 juin 1994 (C.T. 185385), du 16 mai 1995 (C.T. 187197), du 5 décembre 1995 (C.T. 188103), du 10 septembre 1996 (C.T. 189286), du 17 décembre 1996 (C.T. 189720), du 27 mai 1997 (C.T. 190398), du 2 juillet 1997 (C.T. 190608), du 9 décembre 1997 (C.T. 191228), du 24 mars 1998 (C.T. 191622), du 2 juin 1998 (C.T. 192026), du 4 mai 1999 (C.T. 193343), du 16 juin 1999 (C.T. 193519), du 22 juin 1999 (C.T. 193565), du 7 décembre 1999 (C.T. 194121), du 18 janvier 2000 (C.T. 194242), du 23 mai 2000 (C.T. 194847), du 27 juin 2000 (C.T. 195078 et C.T. 195082), du 10 octobre 2000 (C.T. 195390), du 31 octobre 2000 (C.T. 195444), du 15 mai 2001 (C.T. 196466), du 19 juin 2001 (C.T. 196635), du 29 août 2001 (C.T. 196990), du 13 novembre 2001 (C.T. 197283), du 16 avril 2002 (C.T. 198105), du 30 avril 2002 (C.T. 198198), du 18 juin 2002 (C.T. 198493), du 25 juin 2002 (C.T. 198516), du 6 août 2002 (C.T. 198626), du 19 novembre 2002 (C.T. 199069), du 18 février 2003 (C.T. 199470), du 10 mars 2003 (C.T. 199640), du 25 juin 2003 (C.T. 199963), du 11 mai 2004 (C.T. 201072), du 22 juin 2004 (C.T. 201303), du 24 mai 2005 (C.T. 202433), du 6 février 2006 (C.T. 203282), du 1^{er} mai 2006 (C.T. 203652), du 27 janvier 2009 (C.T. 207243) et du 21 avril 2009 (C.T. 207595).

318. La présente directive entre en vigueur le 20 avril 2010.

ANNEXE 1

RÉVISION DES TRAITEMENTS DES CADRES AU 2 AVRIL DE CHAQUE ANNÉE

PRÉAMBULE

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

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

(suppression en vigueur le 2017-03-21)

- Un rendement correspondant à la cote « D » ou « E » n'implique aucun ajustement variable du traitement dans l'échelle.

(suppression en vigueur le 2017-03-21)

Recueil des politiques de gestion

SECTION 1 - DÉFINITIONS

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 14 de la présente directive;

« sous-ministre » : le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme.

(L'article 2 est supprimé le 2013-03-27 par le C.T. 212447)

SECTION 2 – COTE D'ÉVALUATION DU RENDEMENT OU COTE NORMALISÉE D'ÉVALUATION DU RENDEMENT AUX FINS DE LA RÉVISION DU TRAITEMENT

3. La cote d'évaluation du rendement prévue à l'article 13 de la présente directive est celle utilisée aux fins de la révision du traitement.
4. Malgré l'article 3, le sous-ministre peut attribuer une cote normalisée d'évaluation du rendement aux fins exclusives de la révision du traitement. La cote normalisée d'évaluation du rendement doit correspondre à l'une des cotes d'évaluation du rendement prévues au tableau A. Dans ce cas, le sous-ministre doit informer le cadre concerné, par écrit, lors de la révision du traitement.

(suppression le 2013-03-27)

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

Recueil des politiques de gestion

SECTION 3 – RÉVISION DES TRAITEMENTS

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

5. Un pourcentage d'ajustement variable du traitement peut être accordé conformément au tableau A lorsque la cote d'évaluation ou la cote normalisée d'évaluation du rendement attribuée est de niveau « A », « B » ou « C ».
6. Malgré l'article 5, 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 22 de la présente directive ayant trait au dépassement du maximum applicable pour certains emplois de cadres.

(L'article 7 est supprimé le 2013-03-27 par le C.T. 212447)

(L'article 8 est supprimé le 2017-03-21 par le C.T. 217487)

Recueil des politiques de gestion

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

9. En application du tableau A, lorsqu'une cote d'évaluation du rendement « D » ou « E » est attribuée, aucun ajustement variable du traitement ne peut être accordé.
(suppression en vigueur le 2017-03-21)

Sous-section 3 – Cadre identifié en transition de carrière

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

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

11. Malgré les articles 5 et 6, le cadre identifié en transition de carrière avant le début de la période de référence pour l'évaluation du rendement, conformément à la directive de classification le régissant, ne bénéficie d'aucun ajustement variable du traitement.
(suppression le 2017-03-21)

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

12. Lorsqu'une personne a été recrutée ou promue à un premier emploi d'encadrement après le 30 novembre de l'année précédant la date de révision des traitements, aucun ajustement variable du traitement n'est accordé.
(suppression en vigueur le 2017-03-21)

Recueil des politiques de gestion

Sous-section 5 – Autres circonstances

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

(suppression le 2017-03-21)

- a) invalidité totale;

Toutefois, le cadre qui, au cours de la période de référence, a été absent en raison d'une invalidité totale de courte durée (moins de 104 semaines) est considéré avoir été présent au travail. Dans le cas où il n'a pu être évalué au cours de la période de référence en raison de son absence, il est considéré avoir fourni un rendement équivalant aux attentes signifiées si tel a été le cas à la période de référence antérieure;

- b) période d'attente d'un emploi ou utilisation temporaire du cadre au sens de l'article 169 de la présente 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. Dans le cas où il n'a pu être évalué au cours de la période de référence en raison de son absence, il est considéré avoir fourni un rendement équivalent aux attentes signifiées si tel a été le cas à la période de référence antérieure.

- d) congé de préretraite;

- e) congé avec traitement, sauf dans le cas d'une activité de développement autorisée par le sous-ministre ou lors d'un détachement autorisé dans le cadre d'une entente avec un autre gouvernement ou un organisme international;

- f) congé sans traitement.

Recueil des politiques de gestion

TABLEAU A

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

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

- (1) Tous les pourcentages de cette grille sont applicables sur le traitement au 1^{er} avril de chaque année et ne peuvent avoir pour effet de dépasser la somme totale dégagée annuellement aux fins de l'ajustement variable des traitements.
- (2) Il s'agit du maximum de l'échelle de traitement correspondant au classement du cadre ou, le cas échéant, du traitement prévu à l'article 22 de la présente directive.
- (3) L'ajustement variable de traitement accordé doit être minimalement de 2 % sauf dans le cas où le cadre occupe un emploi de niveau inférieur à son classement.

Recueil des politiques de gestion

ANNEXE 2

ÉCHELLES DE TRAITEMENT DE CHAQUE CLASSE D'EMPLOIS

Classe	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-25 (\$)		Taux du 2024-03-26 au 2024-03-31 (\$)		Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
1+			147 838	189 232	151 977	194 530
1	139 470	178 521	139 470	178 521	143 375	183 520
2	125 650	160 832	125 650	160 832	129 168	165 335
3	113 192	144 886	113 192	144 886	116 361	148 943
4	101 982	130 537	101 982	130 537	104 837	134 192
5	91 870	117 593	91 870	117 593	94 442	120 886
6	82 768	105 943	82 768	105 943	85 086	108 909
7	74 660	95 564	74 660	95 564	76 750	98 240
8	67 404	86 278	67 404	86 278	69 291	88 694
9	60 723	77 726				

Classe	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)		Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)		Taux à compter du 2027-04-01 (\$)	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
1+	155 928	199 588	159 826	204 578	165 420	211 738
1	147 103	188 292	150 781	192 999	156 058	199 754
2	132 526	169 634	135 839	173 875	140 593	179 961
3	119 386	152 816	122 371	156 636	126 654	162 118
4	107 563	137 681	110 252	141 123	114 111	146 062
5	96 897	124 029	99 319	127 130	102 795	131 580
6	87 298	111 741	89 480	114 535	92 612	118 544
7	78 746	100 794	80 715	103 314	83 540	106 930
8	71 093	91 000	72 870	93 275	75 420	96 540
9						

NOTE :

Les taux et les échelles de traitement de la classe d'emplois 9 sont abolis à compter du 26 mars 2024.
Les taux et les échelles de traitement de la classe d'emplois 1+ entrent en vigueur à compter du 26 mars 2024.

(L'annexe 2 entre en vigueur le 2025-04-15)

Recueil des politiques de gestion

ANNEXE 3

LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

Jours fériés	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Jour de l'An		Lundi 1 ^{er} janvier	Mercredi 1 ^{er} janvier	Jeudi 1 ^{er} janvier	Vendredi 1 ^{er} janvier	Lundi 3 janvier
Lendemain du jour de l'An		Mardi 2 janvier	Jeudi 2 janvier	Vendredi 2 janvier	Lundi 4 janvier	Mardi 4 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 7 avril	Vendredi 29 mars	Vendredi 18 avril	Vendredi 3 avril	Vendredi 26 mars	
Lundi de Pâques	Lundi 10 avril	Lundi 1 ^{er} avril	Lundi 21 avril	Lundi 6 avril	Lundi 29 mars	
Lundi qui précède le 25 mai	Lundi 22 mai	Lundi 20 mai	Lundi 19 mai	Lundi 18 mai	Lundi 24 mai	
Fête nationale ¹	Vendredi 23 juin	Lundi 24 juin	Mardi 24 juin	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin	
Fête du Canada	Vendredi 30 juin	Lundi 1 ^{er} juillet	Mardi 1 ^{er} juillet	Mercredi 1 ^{er} juillet	Jeudi 1 ^{er} juillet	
Fête du travail	Lundi 4 septembre	Lundi 2 septembre	Lundi 1 ^{er} septembre	Lundi 7 septembre	Lundi 6 septembre	
Fête de l'Action de Grâces	Lundi 9 octobre	Lundi 14 octobre	Lundi 13 octobre	Lundi 12 octobre	Lundi 11 octobre	
Veille de Noël	Vendredi 22 décembre	Mardi 24 décembre	Mercredi 24 décembre	Jeudi 24 décembre	Vendredi 24 décembre	
Fête de Noël	Lundi 25 décembre	Mercredi 25 décembre	Jeudi 25 décembre	Vendredi 25 décembre	Lundi 27 décembre	
Lendemain de Noël	Mardi 26 décembre	Jeudi 26 décembre	Vendredi 26 décembre	Lundi 28 décembre	Mardi 28 décembre	
Veille du Jour de l'An	Vendredi 29 décembre	Mardi 31 décembre	Mercredi 31 décembre	Jeudi 31 décembre	Vendredi 31 décembre	

¹ Toutefois, conformément à la Loi sur la Fête nationale (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.

(L'annexe 3 entre en vigueur le 2025-04-15)

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
7	1	2	2
Page: 151		Émise le: 2025-04-25	

Recueil des politiques de gestion

ANNEXE 4

(L'annexe 4 est supprimée le 2013-03-27 par le C.T. 212447)

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
7	1	2	2
Page: 152		Émise le: 2025-04-25	

Recueil des politiques de gestion

ANNEXE 5

(L'annexe 5 est supprimée le 2022-05-24 par le C.T. 226508)

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
7	1	2	2
Page: 153		Émise le: 2025-04-25	

Recueil des politiques de gestion

ANNEXE 6

(L'annexe 6 est abrogée par le C.T. 232441 du 2025-04-15)

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
7	1	2	2
Page: 154		Émise le: 2025-04-25	

Recueil des politiques de gestion

ANNEXE 7

(L'annexe 7 est abrogée par le C.T. 232441 du 2025-04-15)