

chapitre S-4.2, r. 5.1

Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux

Loi sur les services de santé et les services sociaux
(chapitre S-4.2, a. 487.2).

D. 1218-96; Erratum, 1997 G.O. 2, 1173; C.T. 193821, a. 1.

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

SECTION 1

CHAMP D'APPLICATION..... 1

SECTION 2

DÉFINITIONS..... 3

SECTION 2.1

VIE ASSOCIATIVE

§ 1. — *Relations professionnelles*..... 3.1

§ 2. — *Cotisation professionnelle des cadres supérieurs*..... 3.3

§ 3. — *Cotisation professionnelle des cadres intermédiaires*..... 3.11

SECTION 3

POLITIQUES DE GESTION..... 4

SECTION 3.1

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

§ 1. — *Vacances annuelles*..... 6.0.1

§ 2. — *Congés fériés*..... 6.0.10

§ 3. — *Congés sociaux*..... 6.0.16

§ 4. — *Congés pour vie associative et affaires professionnelles*..... 6.0.23

§ 5. — *Congés pour formation et perfectionnement*..... 6.0.24

§ 6. — *Temps supplémentaire en situation exceptionnelle*..... 6.0.25

§ 7. — *Autres dispositions à incidence monétaire*.....

§§ I. — *Frais de déplacement et de déménagement*..... 6.0.28

§§ II. — *Modalités de récupération du salaire versé en trop*..... 6.0.30

SECTION 4	
CONGÉ POUR ACTIVITÉ EN MILIEU NORDIQUE.....	6.1
SECTION 5	
CONGÉ COMPENSATOIRE.....	6.8
SECTION 6	
REER COLLECTIF.....	6.11
SECTION 7	
RÉGIME DE RETRAITE.....	6.13
CHAPITRE 2	
ACCESSIBILITÉ AUX POSTES DE CADRES ET PROBATION	
SECTION 1	
ACCESSIBILITÉ AUX POSTES DE CADRES.....	7
SECTION 2	
PROBATION.....	8
SECTION 3	
CADRES MÉDECINS	
§ 1. — <i>Nomination</i>	8.1
§ 2. — <i>Exclusivité de fonctions</i>	8.4
CHAPITRE 3	
RÉMUNÉRATION	
SECTION 1	
DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	9
SECTION 2	
CLASSES D'ÉVALUATION ET CLASSES SALARIALES	
§ 1. — <i>Dispositions générales</i>	11
§ 2. — <i>Classe d'évaluation d'un poste de cadre supérieur</i>	11.1
§ 3. — <i>Classe d'évaluation d'un poste de cadre intermédiaire</i>	11.3
§ 4. — <i>Dispositions particulières</i>	11.5
§ 5. — <i>Classes salariales et redressement annuel</i>	12
SECTION 3	
AJUSTEMENT ANNUEL DU SALAIRE INDIVIDUEL	
§ 1. — <i>Augmentation suite au redressement des classes salariales</i>	13
§ 2. — <i>Progression pour rendement satisfaisant</i>	14
SECTION 4	
INTÉGRATION DANS UNE CLASSE SALARIALE	
§ 1. — <i>Nomination à un poste de cadre</i>	15
§ 2. — <i>Modification de la classe d'évaluation d'un poste</i>	16
§ 3. — <i>Déplacements</i>	
PROMOTION.....	18
MUTATION.....	19
RÉTROGRADATION ET RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE.....	20
AFFECTATION À UN POSTE DE NON CADRE.....	21
SECTION 5	
CUMUL DE POSTES.....	22

SECTION 6	
INTÉRIM.....	23
SECTION 6.1 (<i>Abrogée</i>).	
SECTION 7	
ÉCARTS SALARIAUX	
§ 1. — <i>Écarts salariaux entre le cadre et sa profession</i>	24
§ 2. — <i>Écarts salariaux entre le cadre et sa lignée hiérarchique</i>	25
SECTION 8	
INDEMNITÉ, PRIMES ET ALLOCATIONS.....	26
§ 1. — <i>Indemnité de disponibilité</i>	27
§ 2. — <i>Prime de soir, de nuit et de fin de semaine</i>	28
§ 3. — <i>Allocations relatives aux disparités régionales</i>	29
§ 4. — <i>Allocation visant un cadre supervisant une unité de soins critiques</i>	29.0.1
§ 5. — <i>Allocation relative au chevauchement interquarts visant certains cadres infirmiers ou inhalothérapeutes</i>	29.0.2
§ 6. — <i>Allocation d'attraction et de rétention pour la région du Grand Nord</i> ...	29.0.3
§ 7. — <i>Allocation d'attraction et de rétention pour les cadres inscrits au tableau de l'Ordre des psychologues du Québec</i>	29.0.4
§ 8. — <i>Allocation d'attraction et de rétention pour les cadres inscrits au tableau du Barreau du Québec</i>	29.0.5
§ 12. — <i>Allocation de disponibilité et de disponibilité accrue</i>	29.0.9
§ 14. — <i>Allocation visant un cadre œuvrant en centre jeunesse ou en mission centre jeunesse</i>	29.0.11
SECTION 9	
CONGÉS MOBILES ET PRIMES.....	29.1
SECTION 10	
DÉVELOPPEMENT DE PROJET D'ENVERGURE MAJEURE OU NATIONALE.....	29.2
SECTION 11	
GESTION DE PROXIMITÉ.....	29.3
CHAPITRE 4	
RÉGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE ET CAISSE DE CONGÉS DE MALADIE	
SECTION 1	
DÉFINITIONS.....	30
SECTION 2	
DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	31
SECTION 3	
CONDITIONS D'ADMISSION.....	35
SECTION 4	
RÉGIME UNIFORME D'ASSURANCE-VIE.....	39
SECTION 5	
RÉGIME D'ASSURANCE-SALAIRE DE COURTE DURÉE.....	41
SECTION 6	
RÉGIME DE RENTES DE SURVIVANTS.....	50

SECTION 7	
RÉGIMES ASSURÉS AUPRÈS D'UNE COMPAGNIE D'ASSURANCE ET RÉADAPTATION	
§ 1. — <i>Régimes assurés</i>	51
§ 2. — <i>Réadaptation</i>	53
§ 3. — <i>Invalidité après 104 semaines</i>	65
SECTION 8	
CAISSE DE CONGÉS DE MALADIE	
§ 1. — <i>Dispositions générales</i>	72
§ 2. — <i>Utilisation de la caisse de congés de maladie</i>	75
CHAPITRE 4.1	
RÉGIME DE DROITS PARENTAUX	
SECTION 1	
DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	76.1
SECTION 2	
CONGÉ DE MATERNITÉ.....	76.7
§ 1. — <i>Cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale</i>	76.14
§ 2. — <i>Cadre admissible au Régime d'assurance-emploi</i>	76.16
§ 3. — <i>Cadre non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance-emploi</i>	76.17
§ 4. — <i>Dispositions particulières</i>	76.18
SECTION 3	
CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT	
§ 1. — <i>Affectation provisoire et congé spécial</i>	76.26
§ 2. — <i>Autres congés spéciaux</i>	76.27
SECTION 4	
CONGÉ À L'OCCASION DE LA NAISSANCE.....	76.29
SECTION 5	
CONGÉ DE PATERNITÉ.....	76.30
SECTION 6	
CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION.....	76.40
SECTION 7	
CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE.....	76.53
SECTION 8	
CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS PARENTALES.....	76.60
CHAPITRE 4.2	
RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	
SECTION 1	
DISPOSITIONS GÉNÉRALES	
§ 1. — <i>Caractéristiques essentielles</i>	76.62
§ 2. — <i>Période de congé</i>	76.65
§ 3. — <i>Période de travail</i>	76.66
§ 4. — <i>Admissibilité</i>	76.67
§ 5. — <i>Entente</i>	76.70

SECTION 2	
MODALITÉS D'APPLICATION	
§ 1. — <i>Rémunération</i>	76.71
§ 2. — <i>Régimes de sécurité sociale</i>	76.74
§ 3. — <i>Vacances et congés divers</i>	76.77
§ 4. — <i>Congé de maternité</i>	76.81
§ 5. — <i>Invalidité</i>	76.82
§ 6. — <i>Mobilité</i>	76.85
§ 7. — <i>Stabilité d'emploi</i>	76.86
SECTION 3	
FIN DE PARTICIPATION	
§ 1. — <i>Démission, retraite, désistement et autres</i>	76.88
§ 2. — <i>Congédiement, non-renouvellement, résiliation d'engagement</i>	76.89
§ 3. — <i>Décès</i>	76.90
§ 4. — <i>Remboursements</i>	76.91
CHAPITRE 4.3	
PRÉRETRAITE PROGRESSIVE	
SECTION 1	
DISPOSITIONS GÉNÉRALES	
§ 1. — <i>Caractéristiques essentielles</i>	76.93
§ 2. — <i>Admissibilité</i>	76.94
§ 3. — <i>Entente</i>	76.95
SECTION 2	
MODALITÉS D'APPLICATION	
§ 1. — <i>Salaire et autres avantages</i>	76.98
§ 2. — <i>Caisse de congés de maladie</i>	76.102
§ 3. — <i>Régimes d'assurance collective</i>	76.103
§ 4. — <i>Régime de retraite</i>	76.105
SECTION 3	
FIN DE L'ENTENTE.....	76.107
CHAPITRE 4.4	
DÉVELOPPEMENT.....	76.109
CHAPITRE 5	
MESURES DE STABILITÉ D'EMPLOI	
SECTION 1	
DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	77
SECTION 2	
SERVICES PROFESSIONNELS EN TRANSITION DE CARRIÈRE.....	78
SECTION 3	
RÉORGANISATION ADMINISTRATIVE IMPLIQUANT PLUS D'UN EMPLOYEUR	
§ 1. — <i>Intégration partielle</i>	81
§ 2. — <i>Fusion et intégration totale</i>	86
§ 3. — <i>Fermeture</i>	89
§ 4. — <i>Adaptation</i>	91

SECTION 4	
RÉORGANISATION ADMINISTRATIVE IMPLIQUANT UN SEUL EMPLOYEUR.....	92
SECTION 5	
REPLACEMENT DANS LE SECTEUR	
§ 1. — <i>Dispositions générales</i>	95
§ 1.1. — <i>Rémunération du cadre déplacé</i>	104
§ 1.2. — <i>Dispositions diverses</i>	105
§ 2. — <i>Remplacement chez le même employeur</i>	108
§ 3. — <i>Remplacement chez un autre employeur</i>	110
SECTION 6	
DÉPART DU SECTEUR	
§ 1. — <i>Dispositions générales</i>	115
§ 2. — <i>Indemnité de fin d'emploi</i>	116
§ 3. — <i>Congé de préretraite et retraite</i>	121
CHAPITRE 5.1	
MESURES DE FIN D'ENGAGEMENT	
SECTION 1	
CONGÉDIEMENT, NON-RENGAGEMENT, RÉSILIATION D'ENGAGEMENT, SUSPENSION SANS SOLDE, RÉTROGRADATION...	129
SECTION 2	
INDEMNITÉ DE DÉPART.....	129.5
CHAPITRE 6	
RECOURS	
SECTION 1	
MÉSÉSENTENTES.....	130
SECTION 2	
CONGÉDIEMENT, NON-RENGAGEMENT, RÉSILIATION D'ENGAGEMENT, SUSPENSION SANS SOLDE, RÉTROGRADATION...	130.6
SECTION 3	
LISTES D'ARBITRES, DE MÉDECINS EXPERTS ET FRAIS D'ARBITRAGE.....	130.22
CHAPITRE 7	
DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES.....	131
ANNEXE 1	
ANNEXE 1.A (<i>Remplacée</i>)	
ANNEXE 2	
ANNEXE A (<i>Remplacée</i>)	
ANNEXE A.1 (<i>Remplacée</i>)	
ANNEXE I.1 (<i>Remplacée</i>)	
ANNEXE II (<i>Remplacée</i>)	

CHAPITRE 1

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

SECTION 1

CHAMP D'APPLICATION

1. Le présent règlement s'applique à un cadre d'une agence et d'un établissement public ou d'un établissement privé visé à l'article 475 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2).

Il s'applique également aux cadres médecins visés à l'article 8.1, à l'exclusion de l'article 23 et de la section 7 du chapitre 3.

D. 1218-96, a. 1; C.T. 196312, a. 2; A.M. 2011-019, a. 1.

2. Une personne qui, sans être nommée dans un poste de cadre chez l'employeur, y exerce temporairement une fonction de cadre, bénéficie des conditions de travail énumérées ci-après:

— la cotisation professionnelle, les politiques de gestion et le congé pour activités en milieu nordique prévus au chapitre 1;

— la rémunération prévue au chapitre 3, à l'exception des articles 16 à 23 inclusivement;

— les régimes d'assurance collective prévus au chapitre 4, pour la durée de l'emploi, si la personne occupe temporairement un poste de cadre à plus de 25% du temps complet pour une période prévue d'au moins 12 mois. Dans les autres cas, la personne qui exerce une fonction de cadre n'est admissible qu'à la compensation monétaire prévue au deuxième alinéa de l'article 37;

— le régime de droits parentaux prévu au chapitre 4.1 pour la durée de l'emploi;

— les mesures de développement prévues au chapitre 4.4;

— le droit de recours prévu aux sections 1 et 3 du chapitre 6.

Malgré le premier alinéa, ne participe pas aux régimes d'assurance collective prévus au chapitre 4 mais reçoit plutôt la compensation monétaire prévue au deuxième alinéa de l'article 37, toute personne retraitée qui exerce temporairement une fonction de cadre chez l'employeur ou y occupe temporairement un poste de cadre alors qu'elle participe aux régimes d'assurance collective des retraités du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic ou reçoit une rente de retraite d'un régime de retraite administré par Retraite Québec, autre que le Régime de retraite des élus municipaux (RREM), le Régime de retraite des maires et des conseillers des municipalités (RRMCM) ou le Régime de retraite des membres de l'Assemblée nationale (RRMAN).

Si la personne visée au premier alinéa est une personne syndiquée ou syndicable non syndiquée chez cet employeur, elle conserve l'ensemble des conditions de travail qui lui sont applicables. Cependant, si les conditions de travail de cette personne ne prévoient pas le remplacement à un poste de cadre, elle bénéficie de la rémunération prévue au premier alinéa de l'article 23.

D. 1218-96, a. 2; C.T. 196312, a. 3; A.M. 2006-018, a. 1; A.M. 2009-007, a. 1.

SECTION 2

DÉFINITIONS

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

«affectation» : déplacement d'un cadre, à la suite d'une décision de son employeur, dans un poste de syndiqué ou de syndicable non syndiqué à l'intérieur de l'établissement;

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

«association de cadres» : l'Association des cadres supérieurs de la santé et des services sociaux, l'Association des gestionnaires des établissements de santé et de services sociaux et l'APER santé et services sociaux;

«association d'employeurs» : l'Association des centres jeunesse du Québec, l'Association québécoise d'établissements de santé et de services sociaux, l'Association des établissements privés conventionnés - santé et services sociaux, l'Association des établissements de la réadaptation en déficience physique du Québec; la Fédération québécoise des centres de réadaptation pour personnes alcooliques et autres toxicomanes, la Fédération québécoise des centres de réadaptation pour personnes en déficience intellectuelle;

«cadre» : personne qui assume des responsabilités hiérarchiques, fonctionnelles ou conseil au regard des fonctions de planification, d'organisation, de direction, de coordination et de contrôle et qui est nommée dans un poste de cadre à temps complet ou à temps partiel;

«cadre intermédiaire» : cadre dont le poste est déterminé à un niveau d'encadrement intermédiaire selon les tâches prévues pour ce poste au plan d'organisation de l'employeur et dont la classe d'évaluation est conforme aux modalités de classification établies par le ministre;

«cadre supérieur» : cadre nommé par le conseil d'administration d'un employeur dont le poste est déterminé à un niveau d'encadrement supérieur en fonction des tâches prévues pour ce poste au plan d'organisation de cet employeur et dont la classe d'évaluation est conforme aux modalités de classification établies par le ministre;

«classe d'évaluation» : unité de rangement du système de classification des postes de hors-cadre et de cadre qui correspond à une gamme de points d'évaluation reflétant la valeur relative des postes;

«congé parental» : tout congé prévu au chapitre 4.1 concernant le régime des droits parentaux;

«congédiement» : rupture par l'employeur du lien contractuel d'emploi à titre de cadre, en tout temps et pour cause juste et suffisante;

«disponibilité» : la situation dans laquelle se trouve un cadre qui a choisi l'option du remplacement à la suite de l'abolition de son poste en application du chapitre 5 concernant les mesures de stabilité d'emploi;

«employeur» : une agence ou un établissement public ou un établissement privé visé à l'article 475 de la Loi;

«hors-cadre» : un directeur général, un directeur général adjoint et un conseiller-cadre à la direction générale;

«liste de rappel» : liste de rappel, liste de disponibilité, liste de personnes remplaçantes ou toute autre liste qui en tient lieu selon les conventions collectives en vigueur chez l'employeur;

«mutation» : déplacement d'un cadre à un poste de même classe d'évaluation;

«non-renouvellement» : la rupture par l'employeur du lien d'emploi à titre de cadre, au terme de l'engagement, à l'exclusion de la mise à pied;

«port d'attache» : le port d'attache déterminé par l'employeur selon les critères suivants:

1° l'endroit où le cadre exerce habituellement ses fonctions;

2° l'endroit où le cadre reçoit régulièrement ses instructions;

3° l'endroit où le cadre fait rapport de ses activités;

«poste» : un ensemble de tâches prévu au plan d'organisation de l'employeur et classé conformément au système d'évaluation des postes de hors-cadres ou de cadres établi par le ministre. Le poste peut être à temps complet ou à temps partiel;

«probation» : la période pendant laquelle l'employeur vérifie si le cadre fait preuve de compétence et d'adaptation dans l'exercice de ses fonctions;

«promotion» : déplacement d'un cadre à un poste de classe d'évaluation supérieure;

«régime de retraite» : le régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) institué en vertu de la Loi sur le régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (chapitre R-10), le Régime de retraite des enseignants (RRE) institué en vertu de la Loi sur le régime de retraite des enseignants (chapitre R-11), le Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) institué en vertu de la Loi sur le Régime de retraite des fonctionnaires (chapitre R-12) et le Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE) institué en vertu de la Loi sur le régime de retraite du personnel d'encadrement (chapitre R-12.1);

«réorganisation administrative» : une opération administrative résultant de l'effet d'une Loi, d'une décision du ministre, d'un employeur ou des employeurs concernés et comportant une ou des abolitions de postes de cadres; il peut s'agir notamment d'une fusion d'employeurs, d'une intégration d'un ou de plusieurs employeurs à un autre, d'un regroupement d'employeurs, d'une mise en commun des ressources d'encadrement ou des services de plusieurs employeurs, d'un regroupement d'unités administratives d'un employeur ou d'une fermeture d'un employeur;

«réorientation professionnelle» : déplacement d'un cadre à un poste de classe d'évaluation inférieure, et ce, à la suite d'une demande du cadre;

«remplacement» : déplacement d'un cadre visé par l'application des mesures de stabilité d'emploi, à un autre poste de hors-cadre, de cadre, de syndiqué ou de syndicable non syndiqué;

«résiliation d'engagement» : à l'exclusion de la mise à pied, la rupture par l'employeur, en cours d'engagement, du lien contractuel d'emploi d'une personne à titre de cadre, de même que, sans l'abolition du poste originellement occupé par le cadre, sans rupture du lien contractuel d'emploi, et en cours d'engagement, le déplacement par l'employeur d'un cadre supérieur à un poste de cadre intermédiaire et la mutation d'un cadre décidée par l'employeur et comportant une réduction de la prestation hebdomadaire de travail;

«rétrogradation» : déplacement d'un cadre à un poste de classe d'évaluation inférieure, et ce, à la suite d'une décision de l'employeur;

«salaire» : partie de la rétribution monétaire directe d'un cadre correspondant à la classe salariale établie pour le poste incluant le redressement des classes salariales et la progression salariale;

«secteur public» : ministères et organismes dont le personnel est régi par la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1);

«secteur parapublic» : ensemble des établissements publics tels que définis à l'article 98 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2), des établissements privés visés à l'article 475 de cette loi, des agences visées par l'article 339 de cette loi, des centres de services scolaires, des commissions scolaires et des collèges publics d'enseignement général et professionnel;

«service continu» : la durée du lien d'emploi chez un ou plusieurs employeurs des secteurs public et parapublic, en incluant les établissements en implantation, comme hors-cadre, comme syndiqué, comme syndicable non syndiqué ou comme cadre sans interruption du lien d'emploi pour une période supérieure à 6 mois;

«suspension sans solde» : arrêt temporaire de la prestation de travail d'un cadre, du salaire correspondant ainsi que des indemnités, primes et allocations y afférentes, à la suite d'une décision de l'employeur et pour des motifs disciplinaires.

D. 1218-96, a. 3; C.T. 196312, a. 4; A.M. 2006-018, a. 2; A.M. 2007-007, a. 1; A.M. 2011-019, a. 2; A.M. 2014-009, a. 1; D. 816-2021, a. 98; A.M. 2024-007, a. 1.

SECTION 2.1

VIE ASSOCIATIVE

C.T. 196312, a. 5.

§ 1. — *Relations professionnelles*

C.T. 196312, a. 5.

3.1. Deux comités consultatifs de relations professionnelles sont institués pour discuter des problèmes d'interprétation et d'application des conditions de travail, des projets de modifications de ces conditions de travail ainsi que de tout autre sujet connexe.

C.T. 196312, a. 5.

3.2. Ces deux comités sont composés de représentants des associations d'employeurs et du ministre: le premier incluant des représentants de l'Association des cadres supérieurs de la santé et des services sociaux et le second des représentants de l'Association des gestionnaires des établissements de santé et de services sociaux et l'APER santé et services sociaux. Ils peuvent être convoqués à la demande de l'une ou l'autre des parties.

C.T. 196312, a. 5; A.M. 2006-018, a. 3.

§ 2. — *Cotisation professionnelle des cadres supérieurs*

C.T. 196312, a. 5.

3.3. Le 1^{er} avril de chaque année, l'employeur transmet à l'Association des cadres supérieurs de la santé et des services sociaux une liste à jour des cadres supérieurs à son emploi en indiquant pour chaque cadre supérieur les renseignements suivants:

- les nom, prénom et numéro d'assurance sociale du cadre supérieur;
- le lieu de travail du cadre supérieur;
- le poste qu'il occupe;
- la classe d'évaluation de son poste.

Cette liste peut être une mise à jour de la liste transmise à l'association l'année précédente.

C.T. 196312, a. 5.

3.4. L'employeur déduit du salaire de chacun des cadres supérieurs à son emploi, le montant de la cotisation professionnelle fixée par l'Association de cadres supérieurs de la santé et des services sociaux. Toutefois, un cadre supérieur peut acquitter autrement sa cotisation s'il en avise par écrit l'association avec copie à l'employeur.

C.T. 196312, a. 5.

3.5. L'employeur verse à l'Association des cadres supérieurs de la santé et des services sociaux, dans les 15 jours suivant la fin de chacune des 13 périodes comptables de l'année financière, les sommes qu'il a perçues au cours de cette période en lui indiquant, pour chaque cadre supérieur cotisé, ses nom, prénom et numéro d'assurance sociale, le poste qu'il occupe, la période couverte par la cotisation et le montant perçu.

C.T. 196312, a. 5.

3.6. Un cadre supérieur est exonéré du paiement de la cotisation prévue à l'article 3.4 pendant une période de 30 jours suivant la date de sa nomination.

Avant l'expiration du délai prévu au premier alinéa, le cadre supérieur qui n'a pas l'intention de cotiser à l'association, en avise par écrit cette dernière. Le cadre transmet une copie de cet avis à son employeur.

À la première période complète de paie suivant le délai prévu au premier alinéa, l'employeur commence à déduire la cotisation du salaire du cadre supérieur sauf si le cadre supérieur a manifesté son intention de ne pas cotiser, conformément au deuxième alinéa.

C.T. 196312, a. 5.

3.7. Le 25 avril 2001, la situation de cotisant ou de non cotisant du cadre supérieur en fonction est continuée.

C.T. 196312, a. 5.

3.8. Le cadre supérieur peut renoncer en tout temps à payer la cotisation au moyen d'un avis écrit transmis à l'association avec copie à son employeur.

Sous réserve de la réception de l'avis prévu au premier alinéa, l'employeur cesse de déduire la cotisation du salaire du cadre supérieur à la première période complète de paie suivant le 90^e jour de la réception de l'avis.

C.T. 196312, a. 5.

3.9. Le cadre supérieur qui ne paie pas la cotisation peut révoquer en tout temps sa décision en avisant l'association par écrit. Il transmet une copie de cet avis à son employeur.

L'employeur qui a reçu copie de l'avis mentionné au premier alinéa commence à déduire la cotisation du salaire du cadre supérieur à la première période complète de paie qui suit la réception de la copie de l'avis.

C.T. 196312, a. 5.

3.10. L'employeur est déchargé de son obligation de déduire la cotisation du salaire d'un cadre supérieur dès qu'il cesse de lui verser ce salaire ou ce qui en tient lieu à la suite, notamment, de la rupture du lien d'emploi, d'une suspension sans solde ou d'un congé sans solde. L'employeur informe l'Association des cadres supérieurs de la santé et des services sociaux qu'il cesse de déduire la cotisation du salaire du cadre supérieur en même temps qu'il lui transmet les sommes perçues pour la période comptable au cours de laquelle cet arrêt est intervenu.

C.T. 196312, a. 5.

§ 3. — *Cotisation professionnelle des cadres intermédiaires*

C.T. 196312, a. 5.

3.11. Le 1^{er} avril de chaque année, l'employeur transmet à l'association des cadres intermédiaires qui en fait la demande, la liste à jour des cadres intermédiaires à son emploi, en indiquant pour chaque cadre intermédiaire les renseignements suivants:

- les nom, prénom et numéro d'assurance sociale du cadre intermédiaire;
- le lieu de travail du cadre intermédiaire;
- le poste qu'il occupe;

— la classe d'évaluation de son poste.

Cette liste peut être une mise à jour de la liste transmise l'année précédente à chaque association de cadres intermédiaires, le cas échéant.

C.T. 196312, a. 11.

3.12. L'employeur déduit du salaire de chacun des cadres intermédiaires à son emploi, le montant de la cotisation professionnelle fixée par une association de cadres intermédiaires et ce, conformément à la présente sous-section, à la condition que cette association lui démontre que les cadres intermédiaires à son emploi sont membres, au 1^{er} avril de l'année en cours, de telle association de cadres intermédiaires dans une proportion d'au moins 50%.

Pour continuer de déduire cette cotisation professionnelle, l'employeur s'assure qu'au 1^{er} février de chaque année, la proportion des cadres intermédiaires à son emploi, qui sont membres de cette association, est égale ou supérieure à 50%.

Toutefois, un cadre peut acquitter autrement sa cotisation s'il en avise par écrit l'association de cadres avec copie à l'employeur.

C.T. 196312, a. 5.

3.13. Un employeur qui ne déduit pas la cotisation professionnelle du salaire des cadres intermédiaires à son emploi, selon les dispositions des premier et deuxième alinéas de l'article 3.12, prélève, à la demande de l'association des cadres intermédiaires, la cotisation professionnelle exigée par cette dernière à même le salaire du cadre intermédiaire, membre de telle association de cadres intermédiaires, pourvu que le cadre intermédiaire ait autorisé la déduction à même son salaire en avisant par écrit l'association de son intention de cotiser et en transmettant copie de cet avis à son employeur.

C.T. 196312, a. 5.

3.14. L'employeur verse à l'association de cadres intermédiaires concernée, dans les 15 jours suivant la fin de chacune des 13 périodes comptables de l'année financière, les sommes qu'il a perçues au cours de cette période en lui indiquant, pour chaque cadre cotisé, ses nom, prénom et numéro d'assurance sociale, le poste qu'il occupe, la période couverte par la cotisation et le montant perçu.

C.T. 196312, a. 5; A.M. 2011-019, a. 3.

3.15. Un cadre intermédiaire est exonéré du paiement de la cotisation prévue à l'article 3.12 pendant une période de 30 jours suivant la date de sa nomination.

Avant l'expiration du délai prévu au premier alinéa, le cadre intermédiaire qui n'a pas l'intention de cotiser à l'association, en avise par écrit cette dernière. Le cadre transmet une copie de cet avis à son employeur.

À la première période complète de paie suivant le délai prévu au premier alinéa, l'employeur commence à déduire la cotisation du salaire du cadre intermédiaire sauf si le cadre intermédiaire a manifesté son intention de ne pas cotiser, conformément au deuxième alinéa.(C.T. 196312, a. 5)

A.M. 2011-019, a. 4.

3.16. Le 25 janvier 2012, la situation de cotisant ou de non-cotisant du cadre intermédiaire en fonction est continuée.

A.M. 2011-019, a. 4.

3.17. Le cadre intermédiaire peut renoncer en tout temps à payer la cotisation au moyen d'un avis écrit transmis à l'association avec copie à son employeur.

Sous réserve de la réception de l'avis prévu au premier alinéa, l'employeur cesse de déduire la cotisation du salaire du cadre intermédiaire à la première période complète de paie suivant le 90^e jour de la réception de l'avis. (C.T. 196312, a. 5)

A.M. 2011-019, a. 4.

3.18. Le cadre intermédiaire qui ne paie pas la cotisation peut révoquer en tout temps sa décision en avisant l'association par écrit. Il transmet une copie de cet avis à son employeur.

L'employeur qui a reçu copie de l'avis mentionné au premier alinéa commence à déduire la cotisation du salaire du cadre intermédiaire à la première période complète de paie qui suit la réception de la copie de l'avis. (C.T. 196312, a. 5)

A.M. 2011-019, a. 4.

3.19. L'employeur est déchargé de son obligation de déduire la cotisation du salaire d'un cadre intermédiaire dès qu'il cesse de lui verser ce salaire ou ce qui en tient lieu à la suite, notamment, de la rupture du lien d'emploi, d'une suspension sans solde ou d'un congé sans solde. L'employeur informe l'association concernée qu'il cesse de déduire la cotisation du salaire du cadre intermédiaire en même temps qu'il lui transmet les sommes perçues pour la période comptable au cours de laquelle cet arrêt est intervenu. (C.T. 196312, a. 5)

A.M. 2011-019, a. 4.

SECTION 3

POLITIQUES DE GESTION

4. L'employeur se dote de politiques de gestion concernant les conditions de travail de ses cadres sous réserve des conditions de travail déterminées au présent règlement, notamment celles visées à la section 3.1 du présent chapitre. Ces politiques doivent être approuvées par le conseil d'administration.

D. 1218-96, a. 4; C.T. 196312, a. 6; A.M. 2024-007, a. 2.

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

A.M. 2024-007, a. 3.

5. Les politiques de gestion portent notamment sur les objets suivants:

- 1° la dotation des postes de cadres;
- 2° l'appréciation de la contribution;
- 3° le développement;
- 4° le dossier du cadre;
- 5° les vacances annuelles;
- 6° les congés sociaux;
- 7° les congés fériés;
- 8° les congés sans solde, les congés pour affaires professionnelles et les congés pour charges publiques;
- 9° la rémunération ou la compensation des heures supplémentaires lors de situations exceptionnelles;

10° les frais de déplacement, et ce, en tenant compte des modalités établies par le ministre;

11° (*paragraphe abrogé*);

12° les modalités de récupération du salaire versé en trop;

13° un mécanisme de recours sur l'application de ces politiques de gestion.

D. 1218-96, a. 5; D. 926-97, a. 1; C.T. 196312, a. 7; A.M. 2011-019, a. 5; A.M. 2017-004, a. 1; A.M. 2024-007, a. 4.

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

C.T. 196312, a. 8; A.M. 2011-019, a. 6; A.M. 2024-007, a. 5.

5.2. L'employeur, ses cadres et leurs représentants reconnaissent que le milieu de travail doit être exempt de toute forme de violence et harcèlement psychologique. Pour y arriver, ils conviennent de collaborer en vue de les éviter ou de les faire cesser par les moyens appropriés.

C.T. 196312, a. 8; A.M. 2011-019, a. 7.

5.3. L'employeur, après consultation des cadres et de leurs représentants, élabore une politique sur la violence et le harcèlement psychologique, laquelle peut viser l'ensemble des personnes en fonction chez l'employeur.

Outre les dispositions prévues dans la politique mentionnée au premier alinéa, les dispositions et recours prévus à la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) s'appliquent en matière de harcèlement psychologique.

C.T. 196312, a. 8; A.M. 2011-019, a. 8.

5.4. Dans le respect de la Charte des droits et libertés de la personne (chapitre C-12), l'employeur, ses cadres et leurs représentants respectifs, collaborent en vue de faire cesser, par les moyens appropriés, toute discrimination envers un cadre.

Il y a discrimination lorsqu'une distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît le présent règlement ou la loi.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire.

C.T. 196312, a. 8.

6. L'employeur consulte ses cadres et leurs représentants préalablement à la détermination ou à la modification des politiques de gestion visées aux articles 5, 5.1 et 5.3.

D. 1218-96, a. 6; C.T. 196312, a. 9; A.M. 2011-019, a. 9.

SECTION 3.1

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

A.M. 2024-007, a. 6.

§ 1. — *Vacances annuelles*

A.M. 2024-007, a. 6.

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

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

A.M. 2024-007, a. 6.

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

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

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

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

A.M. 2024-007, a. 6.

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

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

A.M. 2024-007, a. 6.

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

A.M. 2024-007, a. 6.

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

A.M. 2024-007, a. 6.

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

A.M. 2024-007, a. 6.

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

A.M. 2024-007, a. 6.

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

A.M. 2024-007, a. 6.

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

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

A.M. 2024-007, a. 6.

§ 2. — *Congés fériés*

A.M. 2024-007, a. 6.

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

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

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

A.M. 2024-007, a. 6.

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

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

A.M. 2024-007, a. 6.

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

A.M. 2024-007, a. 6.

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

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

A.M. 2024-007, a. 6.

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

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

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

A.M. 2024-007, a. 6.

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

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

A.M. 2024-007, a. 6.

§ 3. — *Congés sociaux*

A.M. 2024-007, a. 6.

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

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

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

Les congés sociaux sont ni cumulables ni monnayables.

A.M. 2024-007, a. 6.

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

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

A.M. 2024-007, a. 6.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A.M. 2024-007, a. 6.

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

A.M. 2024-007, a. 6.

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

A.M. 2024-007, a. 6.

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

A.M. 2024-007, a. 6.

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

A.M. 2024-007, a. 6.

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

A.M. 2024-007, a. 6.

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

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

A.M. 2024-007, a. 6.

§ 5. — *Congés pour formation et perfectionnement*

A.M. 2024-007, a. 6.

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

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

A.M. 2024-007, a. 6.

§ 6. — *Temps supplémentaire en situation exceptionnelle*

A.M. 2024-007, a. 6.

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

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

- 1° affecte de manière importante les services et l'organisation du travail;
- 2° mobilise plusieurs cadres en dehors de leurs heures habituelles de travail, dans leurs propres fonctions ou dans d'autres fonctions;
- 3° génère une surcharge de travail dans plusieurs secteurs d'activités d'un établissement;
- 4° est susceptible de générer un bris de service auprès des usagers d'un établissement.

A.M. 2024-007, a. 6.

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

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

Lorsque ces heures sont compensées, la compensation ne peut dépasser l'équivalent de 2 semaines de travail. Au-delà de 2 semaines, les heures excédentaires sont rémunérées.

A.M. 2024-007, a. 6.

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

A.M. 2024-007, a. 6.

§ 7. — *Autres dispositions à incidence monétaire*

A.M. 2024-007, a. 6.

§§ I. — *Frais de déplacement et de déménagement*

A.M. 2024-007, a. 6.

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

A.M. 2024-007, a. 6.

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

A.M. 2024-007, a. 6.

§§ II. — *Modalités de récupération du salaire versé en trop*

A.M. 2024-007, a. 6.

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

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

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

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

A.M. 2024-007, a. 6.

SECTION 4

CONGÉ POUR ACTIVITÉ EN MILIEU NORDIQUE

C.T. 193821, a. 3.

6.1. Après entente avec son employeur, un cadre peut obtenir un congé sans solde pour occuper temporairement un poste dans un des établissements suivants:

— Centre de santé de la Basse Côte-Nord;

— Centre de santé Innulitsivik;

— Centre de santé Tulattavik de l'Ungava;

— Centre hospitalier Chisasibi;

— Conseil Cri de la Santé et des Services sociaux de la Baie James;

— Centre de santé de l'Hématite (points de services de Schefferville et de Kawawachikamac).

C.T. 193821, a. 3.

6.2. Le congé sans solde, d'une durée maximum de 12 mois, est obtenu après en avoir fait la demande 30 jours à l'avance. Ce congé est renouvelable pour une période maximale de 12 mois.

C.T. 193821, a. 3.

6.3. Les conditions de travail applicables au cadre durant son séjour en milieu nordique sont celles prévues à l'article 2.

C.T. 193821, a. 3.

6.4. Si la durée du congé sans solde est d'un an et que durant ce temps, le cadre occupe un autre poste de cadre, sa participation aux régimes d'assurance collective est maintenue. Il assume sa cotisation et l'employeur chez qui il est désigné pour occuper temporairement un poste en assume la contribution. Dans les autres cas, la participation du cadre aux régimes d'assurance collective est maintenue selon les dispositions des deuxième et quatrième alinéas de l'article 33.

S'il survient une invalidité durant le congé, celui-ci prend fin et le cadre reprend son poste chez son employeur d'origine, conformément à l'article 6.7. Il y bénéficie du régime d'assurance-salaire, en conformité des dispositions de la section 5 du chapitre 4. Cependant, le cadre et les employeurs concernés peuvent convenir, par entente, que le cadre puisse poursuivre son congé sans solde et continuer d'occuper le poste occupé temporairement, selon les dispositions de l'article 6.2.

L'entente prévue au deuxième alinéa doit contenir notamment l'identification de l'employeur responsable de l'assurance-salaire de courte durée ainsi que l'identification de celui qui est responsable de l'application des autres mesures visées au chapitre 4 concernant les régimes d'assurance collective.

C.T. 193821, a. 3; C.T. 196312, a. 79.

6.5. Durant le congé sans solde du cadre, les dispositions des régimes de retraite visés s'appliquent.

C.T. 193821, a. 3.

6.6. Les vacances annuelles du cadre, accumulées jusqu'à la date effective du congé sans solde, peuvent être monnayées après entente avec l'employeur d'origine. Les congés fériés ou mobiles accumulés sont assimilés aux vacances annuelles accumulées.

C.T. 193821, a. 3.

6.7. À son retour du congé sans solde, le cadre reprend son poste chez son employeur d'origine, sous réserve des dispositions relatives à la stabilité d'emploi prévues au chapitre 5. Ses conditions de travail sont celles auxquelles il aurait eu droit s'il était resté au travail.

C.T. 193821, a. 3.

SECTION 5

CONGÉ COMPENSATOIRE

C.T. 196312, a. 10.

6.8. À compter du 1^{er} janvier 2000, un congé compensatoire avec solde est introduit pour certains cadres. Sa durée correspond à 0,83% du nombre d'heures rémunérées à titre de cadre durant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre d'une même année. Le congé ne peut dépasser 2 jours par année.

Ce congé est utilisé après entente avec l'employeur ou il 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 salaire ou des prestations reçus à titre de cadre au cours de l'année d'acquisition ou du salaire que le cadre aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.

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

C.T. 196312, a. 10.

6.9. Le congé visé à l'article 6.8 s'applique au cadre qui participe au Régime de retraite des employés en fonction au Centre hospitalier Côte-des-Neiges.

Le congé visé à l'article 6.8 s'applique également au cadre replacé ou affecté à un poste de non cadre après le 31 décembre 2000 s'il participe à un régime de retraite autre que le régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics à l'égard des employés de niveau non syndicable ou le Régime de retraite de l'administration supérieure (RRAS). Dans ce cas, le congé s'applique à compter de la date effective

du remplacement ou de l'affectation tant que le cadre maintient sa participation aux régimes d'assurance prévus au chapitre 4.

C.T. 196312, a. 10.

6.10. Le congé visé à l'article 6.8 s'applique également au cadre qui, le cas échéant, participe au Régime de retraite des agents de la paix en services correctionnels (RRAPSC).

C.T. 196312, a. 10.

SECTION 6

REER COLLECTIF

C.T. 196312, a. 10.

6.11. Dans les 30 jours de la demande de retenue sur le salaire, l'employeur déduit le montant que le cadre a indiqué comme déduction à des fins de contribution à un régime enregistré d'épargne retraite collectif proposé par l'association de cadres concernée.

Cette déduction peut être un montant ou un pourcentage sur chaque paie ou un montant unique annuel. L'employeur procède aussi aux ajustements d'impôts retenus à la source tel que le permet la réglementation fiscale.

Trente jours après un avis écrit du cadre à cet effet, l'employeur cesse la déduction de la contribution.

C.T. 196312, a. 10.

6.12. L'employeur fait la remise mensuelle des contributions à l'organisme désigné par l'association de cadres concernée et y joint un état indiquant le nom, l'adresse, la date de naissance, le numéro d'assurance sociale et le montant prélevé pour chaque cadre.

C.T. 196312, a. 10.

SECTION 7

RÉGIME DE RETRAITE

A.M. 2011-019, a. 9.

6.13. Le régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE) s'applique au cadre conformément aux dispositions prévues à la Loi sur le régime de retraite du personnel d'encadrement (chapitre R-12.1).

A.M. 2011-019, a. 9.

CHAPITRE 2

ACCESSIBILITÉ AUX POSTES DE CADRES ET PROBATION

SECTION 1

ACCESSIBILITÉ AUX POSTES DE CADRES

7. (*Abrogé*).

D. 1218-96, a. 7; C.T. 196312, a. 11.

SECTION 2

PROBATION

8. Lors de la nomination d'une personne à un poste de cadre ou lors de la promotion d'une personne à un poste de cadre de niveau de direction supérieure, l'employeur fixe une période de probation, d'au plus un an, et en informe par écrit le cadre.

Toute période d'absence de plus de 30 jours suspend la période de probation.

Lorsqu'il désire mettre fin à la période de probation, l'employeur procède conformément aux articles 129 à 129.3. Un avis émis en application des articles 129 à 129.3 suspend la période de probation.

L'employeur qui ne donne pas l'avis prévu à l'article 129.1 ou à l'article 129.2 doit verser au cadre une indemnité compensatrice équivalente à 30 jours de salaire habituel sauf si le cadre demeure à l'emploi dans d'autres fonctions chez l'employeur.

D. 1218-96, a. 8; A.M. 2011-019, a. 10.

SECTION 3

CADRES MÉDECINS

C.T. 196312, a. 12.

§ 1. — *Nomination*

C.T. 196312, a. 12.

8.1. Pour occuper un poste de directeur des services professionnels, de directeur des services professionnels et hospitaliers, de directeur de santé publique, de directeur adjoint des services professionnels, de directeur adjoint des services professionnels et hospitaliers, de directeur adjoint clinique des services professionnels et hospitaliers, de directeur adjoint de santé publique, de coordonnateur médical à l'urgence ou de toute autre poste de cadre médecin ainsi déterminé par le ministre, un cadre doit être médecin et sa nomination conforme aux dispositions de l'article 173, 202 ou 372 de la Loi.

C.T. 196312, a. 12; A.M. 2011-019, a. 11.

8.2. Un cadre visé à l'article 8.1, sauf le directeur de santé publique, est nommé pour une période n'excédant pas 4 ans. Sa nomination peut être renouvelée pour une période n'excédant pas 4 ans, à moins que le conseil d'administration ne l'ait avisé par écrit de son intention de ne pas le renouveler, au moins 60 jours avant la date de son échéance.

C.T. 196312, a. 12.

8.3. Le cadre visé à l'article 8.2 peut en tout temps quitter ses fonctions 60 jours après avoir adressé au conseil d'administration un avis écrit à cet effet.

C.T. 196312, a. 12.

§ 2. — *Exclusivité de fonctions*

C.T. 196312, a. 12.

8.4. Sous réserve des règles et des normes déterminées par le conseil d'administration en vertu de l'article 234 de la Loi et des ententes conclues entre le ministre et la Fédération des médecins spécialistes du Québec ou la Fédération des médecins omnipraticiens du Québec, un cadre, visé à l'article 8.2, dont les services sont

retenus à temps complet peut, avec l'autorisation du conseil d'administration de l'établissement, dispenser des services médicaux en dehors des périodes pour lesquelles ses services sont retenus, après avoir satisfait aux exigences de sa fonction. Une telle autorisation doit faire l'objet d'une résolution du conseil d'administration et peut être assortie d'autres conditions.

Le conseil d'administration d'un établissement ne peut autoriser un des cadres visés au premier alinéa dont les services sont retenus à temps complet à dispenser des services médicaux dans l'établissement que si l'établissement manque de médecins.

Un cadre visé au premier alinéa dont les services sont retenus à temps partiel peut dispenser des services médicaux dans l'établissement où il exerce sa fonction de cadre en dehors des périodes pour lesquelles ses services sont retenus, après avoir satisfait aux exigences de sa fonction et avec l'autorisation du conseil d'administration de l'établissement. Une telle autorisation doit faire l'objet d'une résolution du conseil d'administration et peut être assortie de conditions.

C.T. 196312, a. 12.

CHAPITRE 3

RÉMUNÉRATION

SECTION 1

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

9. Un cadre ne peut recevoir de son employeur, et ce dernier ne peut verser à un cadre, pour l'exercice de sa fonction de cadre, aucune autre forme de rémunération que celles prévues au présent règlement.

De plus, tout redressement ou toute autre forme de majoration prévu au présent règlement ne s'applique qu'aux conditions de travail des cadres déterminées par ce règlement et, en conséquence, un tel redressement ou une telle majoration ne s'applique pas notamment à toute mesure prise par arrêté ministériel en vertu de l'article 123 de la Loi sur la santé publique (chapitre S-2.2) dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire déclaré par le gouvernement en vertu du décret 177-2020 du 13 mars 2020.

D. 1218-96, a. 9; A.M. 2022-039, a. 1.

10. De façon générale, aucune rémunération ou compensation n'est versée à un cadre pour des heures supplémentaires de travail occasionnellement requises par l'exercice normal de ses tâches.

Un cadre requis par son employeur ou les circonstances d'effectuer des heures de travail au-delà de son horaire habituel de travail reçoit, sous forme de congé, une compensation équivalente au nombre d'heures supplémentaires effectuées.

Nonobstant ce qui précède, un cadre requis par son employeur de travailler le jour de Noël ou le jour de l'An, reçoit une rémunération ou compensation équivalente aux heures effectuées, majorée de 50%.

Un cadre qui accepte de remplacer un cadre ou un employé non cadre à l'extérieur de son horaire habituel de travail est rémunéré selon les dispositions applicables au poste de la personne qu'il remplace.

D. 1218-96, a. 10; C.T. 196312, a. 13; A.M. 2011-019, a. 12.

SECTION 2

CLASSES D'ÉVALUATION ET CLASSES SALARIALES

D. 1218-96, sec. 2; C.T. 196312, a. 14; A.M. 2011-019, a. 13.

§ 1. — *Dispositions générales*

C.T. 196312, a. 14; A.M. 2011-019, a. 13.

11. Les événements suivants peuvent conduire à la détermination ou à la révision du classement des postes d'encadrement:

1° un changement apporté par le ministre au système ou aux modalités de classification et d'évaluation des postes de hors-cadres et de cadres;

2° la nomination du cadre, si la modification des responsabilités résulte d'une réorganisation administrative;

3° un changement introduit par l'employeur aux responsabilités du poste;

4° l'évolution des responsabilités du poste.

D. 1218-96, a. 11; D. 926-97, a. 2; C.T. 196312, a. 14; A.M. 2011-019, a. 13.

§ 2. — *Classe d'évaluation d'un poste de cadre supérieur*

A.M. 2011-019, a. 13.

11.1. La classe d'évaluation d'un poste de cadre supérieur qui s'apparie à une fonction type est déterminée par le directeur général de l'établissement, conformément au système d'évaluation et aux modalités de classification et d'évaluation des postes de cadres et de hors-cadres établis par le ministre.

Dans les 10 jours suivant la réception de la classe d'évaluation de son poste, le cadre supérieur, s'il juge que les modalités visées au premier alinéa n'ont pas été respectées, demande au ministre de statuer. Le ministre détermine alors la classe d'évaluation du poste ou il mandate une tierce partie pour ce faire. La décision du ministre ou de la tierce partie ne peut pas faire l'objet d'un recours.

C.T. 196312, a. 14; A.M. 2011-019, a. 13.

11.2. La classe d'évaluation d'un poste de cadre supérieur qui ne s'apparie pas à une fonction type, fait l'objet d'un projet d'évaluation transmis par le directeur général de l'établissement au cadre supérieur en même temps que les données relatives à l'application des facteurs et sous-facteurs utilisés pour la détermination de la classe d'évaluation.

Dans les 30 jours qui suivent la transmission du projet d'évaluation, le cadre supérieur peut faire des représentations auprès du directeur général. Il peut se faire accompagner par un représentant. À la fin de ce délai ou avant, le projet d'évaluation et les représentations du cadre supérieur, le cas échéant, sont présentés au ministre par le directeur général. Le ministre décide alors de la classe d'évaluation du poste. Cette décision lie le cadre supérieur et le directeur général et ne peut pas faire l'objet d'un recours.

C.T. 196312, a. 14; A.M. 2011-019, a. 13.

§ 3. — *Classe d'évaluation d'un poste de cadre intermédiaire*

A.M. 2011-019, a. 13.

11.3. La classe d'évaluation d'un poste de cadre intermédiaire qui s'apparie à une fonction type est déterminée par un représentant de l'employeur, soit le directeur général de l'établissement ou le président-directeur général de l'agence, si l'employeur est une agence. Cette classe d'évaluation est déterminée conformément au système d'évaluation et aux modalités de classification des postes de cadres et de hors-cadres établis par le ministre.

Le résultat de l'application des modalités prévues par le ministre est transmis au cadre intermédiaire par l'employeur.

Si le résultat est agréé par le cadre intermédiaire, l'employeur met en vigueur cette classe d'évaluation pour ce poste selon les modalités prévues à l'article 17.1.

Si le résultat n'est pas agréé par le cadre intermédiaire, celui-ci peut faire des représentations auprès de son employeur, et ce, dans les 30 jours qui suivent la transmission de ce résultat. Il peut se faire accompagner par un représentant. À la fin du délai de 30 jours, s'il n'y a pas d'entente entre l'employeur et le cadre intermédiaire et que celui-ci juge que les modalités visées au premier alinéa n'ont pas été correctement appliquées, le cadre intermédiaire demande au ministre de statuer. Le ministre détermine alors la classe d'évaluation du poste ou il mandate une tierce partie pour ce faire. La décision du ministre ou de la tierce partie ne peut faire l'objet d'un recours.

C.T. 196312, a. 14; A.M. 2011-019, a. 13.

11.4. La classe d'évaluation d'un poste de cadre intermédiaire qui ne s'apparie pas à une fonction type fait l'objet d'un projet d'évaluation. Ce projet est transmis au cadre intermédiaire par un représentant de l'employeur, soit le directeur général de l'établissement ou le président-directeur général de l'agence, si l'employeur est une agence. Ce projet d'évaluation est élaboré conformément au système d'évaluation et aux modalités de classification des postes de cadres et de hors-cadres établis par le ministre. Ce projet contient, notamment, les données relatives à l'application des facteurs et sous-facteurs utilisés pour la détermination de la classe d'évaluation.

Si le projet d'évaluation est agréé par le cadre intermédiaire, l'employeur met en vigueur cette classe d'évaluation pour ce poste selon les modalités de l'article 17.1.

Si le projet d'évaluation n'est pas agréé par le cadre intermédiaire, celui-ci peut faire des représentations auprès de son employeur, et ce, dans les 30 jours qui suivent la transmission du projet d'évaluation. Il peut se faire accompagner par un représentant.

À la fin du délai de 30 jours, s'il n'y a pas d'entente entre l'employeur et le cadre intermédiaire, le projet d'évaluation et les représentations du cadre intermédiaire, le cas échéant, sont présentés au ministre par l'employeur. Le ministre décide alors de la classe d'évaluation du poste. Cette décision lie le cadre intermédiaire et son employeur, et ne peut pas faire l'objet d'un recours.

C.T. 196312, a. 14; A.M. 2011-019, a. 13.

§ 4. — *Dispositions particulières*

A.M. 2011-019, a. 13.

11.5. La classe d'évaluation d'un poste de cadre médecin visé à l'article 8.1 et la classe d'évaluation d'un poste de cadre supérieur dans une agence sont déterminées par le ministre.

C.T. 196312, a. 14; A.M. 2011-019, a. 13.

11.6. La classe d'évaluation d'un poste de cadre supérieur dans un établissement qui s'apparie à une fonction type doit être confirmée par le ministre lorsque le résultat de l'évaluation du poste déterminée conformément au premier alinéa de l'article 11.1 est une classe 23 et plus ou une classe C et plus s'il s'agit de l'évaluation d'un poste de cadre visé à l'article 8.1.

A.M. 2011-019, a. 13.

11.7. Malgré les articles 11.1, 11.2 et 11.6, la détermination de la classe d'évaluation d'un poste de cadre supérieur dans un établissement demeure la responsabilité du ministre jusqu'à ce que celui-ci transmette aux établissements le système d'évaluation ainsi que les modalités de classification et d'évaluation des postes de cadres supérieurs.

A.M. 2011-019, a. 13.

§ 5. — *Classes salariales et redressement annuel*

A.M. 2011-019, a. 13.

12. Aux classes d'évaluation déterminées selon les dispositions des sous-sections 2, 3 et 4 de la section 2 du présent chapitre correspondent des classes salariales qui sont redressées de la façon suivante:

- 1° pour la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021: 2,0%;
- 2° pour la période du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022: 2,0%;
- 3° pour la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023: 2,0%.

Les redressements prévus aux paragraphes 1 à 3 du premier alinéa sont inclus dans les classes salariales qui apparaissent à l'Annexe 1.

Pour le cadre à temps partiel, le salaire déterminé au premier alinéa est réduit au prorata des heures de son poste.

D. 1218-96, a. 12; D. 926-97, a. 3; C.T. 194784, a. 1; C.T. 196312, a. 14; C.T. 196627, a. 1; A.M. 2003-005, a. 1; A.M. 2006-018, a. 4; A.M. 2011-019, a. 13; A.M. 2013-006, a. 1; A.M. 2017-004, a. 2; A.M. 2019-009, a. 1; A.M. 2022-039, a. 2.

12.0.1. *(Abrogé).*

A.M. 2013-006, a. 2; A.M. 2017-004, a. 3; A.M. 2019-009, a. 2.

12.0.2. Le cadre reçoit une rémunération additionnelle correspondant à 1,0% du salaire reçu pour les périodes suivantes:

- 1° du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020;
- 2° du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021.

A.M. 2013-006, a. 2; A.M. 2017-004, a. 3; A.M. 2022-039, a. 3.

12.0.3. Pour l'application de l'article 12.0.2, le salaire inclut les prestations de congé de maternité, paternité ou d'adoption, les indemnités prévues aux congés parentaux, les prestations d'assurance-salaire incluant celles versées par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail et par la Société de l'assurance automobile du Québec, les aides financières palliant une perte de revenu ou compensant certaines incapacités versées en vertu de la Loi visant à favoriser le civisme (chapitre C-20) ou de la Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement

(chapitre P-9.2.1) et les prestations d'assurance salaire versées par l'employeur dans les cas d'accidents de travail, s'il y a lieu.

A.M. 2013-006, a. 2; A.M. 2017-004, a. 3; A.M. 2019-009, a. 3; L.Q. 2021, c. 13, a. 172.

12.0.4. *(Abrogé).*

A.M. 2013-006, a. 2; A.M. 2017-004, a. 4.

12.0.5. *(Abrogé).*

A.M. 2013-006, a. 2; A.M. 2017-004, a. 4.

12.0.6. *(Abrogé).*

A.M. 2013-006, a. 2; A.M. 2017-004, a. 4.

12.0.7. *(Abrogé).*

A.M. 2013-006, a. 2; A.M. 2017-004, a. 4.

12.1. Pour le cadre visé à l'article 8.1, un taux de salaire correspondant aux classes d'évaluation déterminées selon l'article 11.5 est redressé selon les modalités prévues à l'article 12, compte tenu des adaptations nécessaires.

Ces taux de salaire apparaissent à l'Annexe 2.

Le cadre visé à l'article 8.1 reçoit la rémunération additionnelle prévue à l'article 12.0.2.

Le taux de salaire du cadre visé à l'article 8.1 est réduit, lorsqu'il occupe un poste à temps partiel, au prorata du temps pour lequel ses services sont retenus par l'employeur sans que tels services soient inférieurs à 20% du temps complet.

C.T. 194784, a. 1; C.T. 196312, a. 14; C.T. 196627, a. 2; A.M. 2003-005, a. 2; A.M. 2006-018, a. 5; A.M. 2013-006, a. 3; A.M. 2017-004, a. 5; A.M. 2019-009, a. 4; A.M. 2022-039, a. 4.

12.2. À compter du 1^{er} octobre 2003, est majoré de 45% le taux de salaire d'un cadre visé à l'article 8.1 qui est titulaire d'un certificat de spécialiste délivré par le Collège des médecins du Québec et qui exerce sa fonction dans un territoire isolé visé à l'article 1.1.1 de l'annexe 19 de l'Accord-cadre du 1^{er} octobre 1995 intervenu entre le ministre et la Fédération des médecins spécialistes du Québec. S'il exerce plutôt sa fonction dans un territoire éloigné visé à l'article 1.2.4 de cette annexe ou dans un autre territoire visé à l'article 1.3.3 de cette annexe, le taux de salaire du cadre est alors majoré de 45%, 30%, 25%, 15% ou 7% selon qu'il exerce sa fonction dans le territoire 5, 4, 3, 2 ou 1. Une version électronique de cet accord-cadre, mise à jour par la Régie de l'assurance maladie du Québec, est accessible sur le site Internet de cet organisme à l'adresse www.ramq.gouv.qc.ca.

C.T. 196312, a. 14; A.M. 2006-018, a. 6.

12.3. Les majorations établies à l'article 12.2, sont versées, jusqu'à concurrence de 210 000 \$ par année civile, si le cadre titulaire d'un certificat de spécialiste délivré par le Collège des médecins du Québec dispense également des services médicaux, conformément à l'article 8.4. Ce montant comprend à la fois le salaire majoré du cadre et la rémunération pour pratique médicale.

Le montant mentionné au premier alinéa est porté à 219 000 \$ à compter du 1^{er} janvier 2003 et à 228 000 \$ à compter du 1^{er} janvier 2004.

C.T. 196312, a. 14; A.M. 2006-018, a. 7.

12.4. Le taux de salaire d'un cadre visé à l'article 8.1 qui est omnipraticien et qui exerce sa fonction dans un territoire insuffisamment pourvu de professionnels de la santé visé à la section 1 de l'annexe XII de l'Entente générale du 1^{er} septembre 1976 intervenue entre le ministre et la Fédération des médecins omnipraticiens du Québec est majoré de 35% s'il exerce sa fonction sur le territoire du groupe 2, de 30% s'il exerce sa fonction sur le territoire du groupe 1 ou 3, de 20% s'il exerce sa fonction sur le territoire du groupe 4 ou 5 et de 15% s'il exerce sa fonction sur le territoire du groupe 6. Une version électronique de cette entente générale, mise à jour par la Régie de l'assurance maladie du Québec, est accessible sur le site Internet de cet organisme à l'adresse www.ramq.gouv.qc.ca.

Le taux de salaire d'un cadre visé à l'article 8.1 qui est omnipraticien et qui exerce sa fonction dans un territoire visé à l'article 1 de l'annexe XII-A de l'entente générale mentionnée au premier alinéa est majoré de 15%; il est majoré de 5% s'il exerce sa fonction auprès d'un établissement visé à l'article 3 ou 4 de cette annexe, à l'égard de la mission qui y est indiquée et, le cas échéant, dans l'installation précisée en regard du nom de cet établissement.

Les majorations du taux de salaire prévues au premier alinéa sont augmentées de 5% à compter de la quatrième année de service continu dans un territoire du groupe 1, 2 ou 5 et à compter de la 20^e année de service continu dans le territoire du groupe 4. Elles sont augmentées de 10% à compter de la 7^e année de service continu dans le territoire du groupe 5 et à compter de la 20^e année de service continu dans le territoire du groupe 1.

Le taux de salaire versé en application du premier et du deuxième alinéas s'applique à compter du 1^{er} octobre 2003, sauf à l'égard d'un cadre qui exerce sa fonction auprès d'un établissement dont le nom a été introduit à l'article 3 ou 4 de l'annexe XII-A de l'entente générale mentionnée au premier alinéa par l'amendement 88 à cette entente générale, auquel cas il s'applique à compter du 1^{er} février 2005

C.T. 196312, a. 14; A.M. 2006-018, a. 8.

12.5. Pour l'application du troisième alinéa de l'article 12.4, le service continu du cadre médecin s'entend, malgré l'article 3, des années consécutives où il exerce sa fonction de cadre ou de celles où, à titre de médecin, il exerce une pratique principale continue dans l'un ou l'autre des territoires insuffisamment pourvus de professionnels de la santé visés à l'annexe XII de l'Entente générale du 1^{er} septembre 1976 intervenue entre le ministre et la Fédération des médecins omnipraticiens du Québec.

C.T. 196312, a. 14; A.M. 2006-018, a. 9.

12.6. Pour l'application des articles 12.2 et 12.4, la délimitation des territoires visés par ces articles demeure, malgré toute modification qui pourra être apportée aux annexes 19 et 20 de l'Accord-cadre du 1^{er} octobre 1995 ou aux annexes XII et XII-A de l'Entente générale du 1^{er} septembre 1976, celle en vigueur le 3 août 2006.

A.M. 2006-018, a. 10.

SECTION 3

AJUSTEMENT ANNUEL DU SALAIRE INDIVIDUEL

§ 1. — *Augmentation suite au redressement des classes salariales*

13. Lors du redressement des classes salariales, le salaire d'un cadre est augmenté, le cas échéant, d'un taux égal au taux de redressement des classes salariales déterminé en vertu des articles 12 et 12.0.2 ou 12.1. Cette augmentation ne peut porter le salaire du cadre au-delà du maximum de la classe salariale du poste qu'il occupe.

Le redressement du 1^{er} avril de chaque année s'applique sur les classes salariales ou les taux de salaire, le cas échéant, en vigueur le 31 mars précédent.

S'il s'agit d'un cadre visé à l'article 24, le redressement de son salaire tient compte de l'ajustement du salaire qui lui est versé en vertu de cet article, dans l'année en cours.

D. 1218-96, a. 13; D. 926-97, a. 15; C.T. 196312, a. 15; A.M. 2006-018, a. 11; A.M. 2013-006, a. 4; A.M. 2017-004, a. 6; A.M. 2019-009, a. 5.

§ 2. — *Progression pour rendement satisfaisant*

14. Le 1^{er} avril de chaque année, une progression salariale est accordée au cadre à moins que son rendement au cours de l'année qui se termine le 31 mars soit jugé insatisfaisant. L'évaluation motivée de l'employeur à cet effet est transmise au cadre par écrit durant la période de référence. Cette évaluation ne peut pas faire l'objet d'un recours.

La progression salariale correspond à 4% du salaire du cadre au 31 mars, sous réserve que cette progression ne peut porter le salaire du cadre au-delà du maximum de la classe salariale du poste qu'il occupe.

Malgré le deuxième alinéa, à compter du 1^{er} avril 2019, la progression salariale accordée à un cadre varie entre 0% et 6%, sous réserve que cette progression ne peut porter le salaire du cadre au-delà du maximum de la classe salariale du poste qu'il occupe.

Les modalités de progression s'établissent de la façon suivante:

- 1° 0% lorsque le cadre ne répond pas aux attentes significatives;
- 2° 2% lorsque le cadre répond partiellement aux attentes significatives;
- 3° 4% lorsque le cadre répond aux attentes significatives;
- 4° 6% lorsque le cadre dépasse largement les attentes significatives (l'employeur octroi 6% à un maximum de 25% des cadres en progression).

Lorsqu'un employeur ne procède pas à l'évaluation du rendement du cadre, une progression salariale de 4% est accordée à ce cadre.

Le cadre en remplacement qui réalise les activités prévues à son plan de remplacement a droit à la progression salariale comme s'il avait travaillé pour l'employeur à plein temps.

Le cadre dont le poste a été aboli et qui a choisi le congé de préretraite ne bénéficie pas de la progression salariale.

Pour le cadre occupant son poste depuis moins d'un an à la date de l'application de la progression salariale ou qui a changé d'employeur pendant la période de référence, cette progression salariale est établie en fonction du temps travaillé au cours de l'année précédant le 1^{er} avril à ce poste ou à un autre poste de cadre ou de hors-cadre chez le même employeur ou chez un autre employeur.

Le cadre qui n'a pas travaillé durant toute l'année précédant le 1^{er} avril, soit parce qu'il est invalide, en congé sans solde, en congé à traitement différé ou en préretraite progressive, a droit à la progression salariale en fonction du temps travaillé au cours de cette année. Cependant, aux fins du calcul du pourcentage de la progression salariale, le cadre invalide est considéré comme ayant été au travail au cours des 6 premiers mois de son invalidité.

Pour le cadre occupant un poste à temps partiel le 1^{er} avril et dont le pourcentage de temps travaillé est inférieur à 50% pour la période de référence, la progression salariale est égale à 2% de son salaire au 31 mars.

D. 1218-96, a. 14; D. 926-97, a. 5; C.T. 196312, a. 16; A.M. 2011-019, a. 14; A.M. 2018-006, a. 1.

SECTION 4

INTÉGRATION DANS UNE CLASSE SALARIALE

§ 1. — *Nomination à un poste de cadre*

15. La personne qui accède à un poste de cadre intermédiaire, à partir d'un poste de salarié syndiqué ou d'employé syndicable non-syndiqué ou à partir de l'extérieur du secteur de la santé et des services sociaux, reçoit comme salaire le plus élevé des 2 montants suivants:

— le minimum de la classe salariale du poste auquel elle accède;

— 110% du salaire qu'elle recevait avant sa nomination en tenant compte des paramètres établis au deuxième, troisième et quatrième alinéas sans toutefois que ce montant, sous réserve de l'article 24, dépasse le maximum de la classe salariale du poste auquel elle accède.

Aux fins de la détermination du nouveau salaire de la personne nommée, on prend comme base son salaire au moment de sa nomination auquel on ajoute, le cas échéant, les primes de responsabilité, les suppléments et la rémunération additionnelle reliée à la formation postsecondaire qu'elle recevait. L'employeur tient compte aussi de l'expérience de la personne au moment de sa nomination en accordant l'avancement d'échelon que la personne aurait reçu en proportion du temps écoulé entre la date du dernier avancement d'échelon et le moment où a lieu la nomination.

Si la personne nommée est déjà à l'emploi d'un employeur et que son titre d'emploi de syndiqué ou de syndicable non syndiqué, avant sa nomination, ne tient pas compte de la formation académique qu'elle détient, l'employeur situe cette personne à l'échelon correspondant à son expérience et à sa scolarité dans l'échelle de salaire appropriée du personnel syndiqué ou syndicable non syndiqué du secteur à la date de sa nomination pourvu que le salaire qui en résulte soit plus élevé que celui qu'elle recevait avant sa nomination. Autrement, c'est le salaire qu'elle détenait au moment de sa nomination qui est pris comme base pour déterminer son salaire.

Aux fins de la détermination du salaire de la personne nommée qui n'était pas à l'emploi d'une agence ou d'un établissement du secteur de la santé et des services sociaux, l'employeur situe cette personne à l'échelon correspondant à son expérience et à sa scolarité dans l'échelle de salaire appropriée du personnel syndiqué ou syndicable non-syndiqué du secteur à la date de sa nomination.

Si aucune échelle de salaire ne convient pour l'application des troisième et quatrième alinéas, l'employeur détermine le salaire de la personne à l'intérieur de la classe salariale du poste auquel elle accède.

D. 1218-96, a. 15; C.T. 196312, a. 17.

15.1. Le salaire d'une personne qui accède à un poste de cadre supérieur est fixé par le conseil d'administration à l'intérieur de la classe salariale du poste dans lequel elle est nommée.

Pour les cadres médecins visés à l'article 8.1, le conseil d'administration applique le taux de salaire correspondant aux classes d'évaluation applicables aux postes de ces cadres médecins.

C.T. 196312, a. 17.

§ 2. — *Modification de la classe d'évaluation d'un poste*

16. Lorsque la classe d'évaluation d'un poste de cadre est modifiée à la hausse, l'employeur augmente le salaire du cadre qui l'occupe d'un pourcentage égal à 5%, sous réserve que cette augmentation ne peut porter le salaire du cadre au-delà du maximum de la nouvelle classe salariale. Toutefois, l'employeur lui assure le minimum de la nouvelle classe. Ce salaire est ajusté, le cas échéant, conformément à la section 3 du présent chapitre.

D. 1218-96, a. 16.

17. Lorsque la classe d'évaluation d'un poste de cadre est modifiée à la baisse, le salaire du cadre qui l'occupe est soit réduit, si nécessaire, pour atteindre le maximum de la classe salariale correspondante, soit maintenu, s'il se trouve déjà à l'intérieur des limites de cette classe salariale.

Lorsque le salaire d'un cadre est ainsi réduit à la suite d'une réévaluation à la baisse du poste qu'il occupe:

— toute la différence entre le salaire qu'il recevait avant la réévaluation de son poste et le nouveau salaire auquel il a droit, lui est versée sous la forme de montants forfaitaires, pendant les 3 premières années suivant la réévaluation;

— les deux tiers de la différence entre le salaire qu'il recevait avant la réévaluation de son poste et le nouveau salaire auquel il a droit pour la quatrième année lui sont versés de la même manière pendant cette quatrième année;

— le tiers de la différence entre le salaire qu'il recevait avant la réévaluation de son poste et le nouveau salaire auquel il a droit pour la cinquième année lui est versé de la même manière pendant cette cinquième année.

D. 1218-96, a. 17.

17.1. La date d'entrée en vigueur de la modification de la classe d'évaluation d'un poste de cadre est fixée selon l'une ou l'autre des situations suivantes:

1° la date déterminée par le ministre, s'il s'agit d'une modification résultant d'un changement apporté au système et aux modalités de classification et d'évaluation des postes de hors-cadres et de cadres;

2° la date de la nomination du cadre, si la modification résulte d'une réorganisation administrative;

3° la date de l'événement, si la modification résulte d'un changement introduit par l'employeur aux responsabilités du poste de cadre;

4° la date de la demande de modification effectuée par le cadre à la suite de l'évolution de ses responsabilités.

Malgré ce qui précède, l'application des résultats de la mise à jour de la classe d'évaluation d'un poste de cadre intermédiaire s'appariant à une fonction type entre en vigueur le 31 mars si le classement de ce poste est déterminé en fonction d'une variable factuelle ou vérifiable confirmée dans les rapports statistiques annuels produits par l'employeur.

C.T. 196312, a. 18.

§ 3. — *Déplacements*

Promotion

18. Le salaire d'un cadre intermédiaire promu est le plus élevé des deux montants suivants:

— le minimum de la classe salariale du poste auquel il accède;

— 110% du salaire qu'il recevait avant sa promotion sans toutefois que ce montant, sous réserve de l'article 24, ne dépasse le maximum de la classe salariale du poste auquel il accède.

D. 1218-96, a. 18; C.T. 196312, a. 19.

18.1. Le salaire d'un cadre supérieur promu est fixé par le conseil d'administration à l'intérieur de la classe salariale du nouveau poste.

C.T. 196312, a. 19.

Mutation

19. Le salaire d'un cadre n'est pas modifié à la suite d'une mutation.

D. 1218-96, a. 19.

RÉTROGRADATION ET RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE

A.M. 2011-019, a. 15.

20. Lorsqu'un cadre est rétrogradé, le salaire du cadre est soit réduit, si nécessaire, pour atteindre le maximum de la classe salariale de son nouveau poste, soit maintenu, si son salaire se situe déjà à l'intérieur des limites de cette classe salariale.

Lorsque le salaire d'un cadre est réduit à la suite d'une telle rétrogradation:

— toute la différence entre le salaire qu'il recevait avant la rétrogradation et le nouveau salaire auquel il a droit, lui est versée sous la forme de montants forfaitaires, pendant les 3 premières années suivant cette rétrogradation;

— les deux tiers de la différence entre le salaire qu'il recevait avant la rétrogradation et le nouveau salaire auquel il a droit pour la quatrième année lui sont versés de la même manière pendant cette quatrième année;

— le tiers de la différence entre le salaire qu'il recevait avant la rétrogradation et le nouveau salaire auquel il a droit pour la cinquième année lui est versé de la même manière pendant cette cinquième année.

Les règles salariales prévues aux premier et deuxième alinéas s'appliquent également lors d'une réorientation professionnelle, compte tenu des adaptations nécessaires.

D. 1218-96, a. 20; A.M. 2011-019, a. 16.

Affectation à un poste de non cadre

D. 1218-96; C.T. 196312, a. 20.

21. Un cadre qui est affecté à un poste de syndiqué ou de syndicable non syndiqué reçoit le salaire correspondant au classement déterminé par l'employeur en conformité des dispositions salariales applicables à ce poste.

Si le salaire que ce cadre recevait avant son affectation est supérieur au salaire déterminé conformément au premier alinéa, ce salaire est maintenu à la condition qu'il se situe à l'intérieur de l'échelle salariale du nouveau poste sans en dépasser le maximum, auquel cas il est ramené à ce maximum.

Si le salaire de ce cadre est réduit à la suite d'une telle affectation:

— toute la différence entre le salaire qu'il recevait avant son affectation et le nouveau salaire auquel il a droit, lui est versée sous la forme de montants forfaitaires, pendant les 3 premières années suivant sa nouvelle affectation;

— les deux tiers de la différence entre le salaire qu'il recevait avant son affectation et le nouveau salaire auquel il a droit pour la quatrième année lui sont versés de la même manière pendant cette quatrième année;

— le tiers de la différence entre le salaire qu'il recevait avant son affectation et le nouveau salaire auquel il a droit pour la cinquième année lui est versé de la même manière pendant cette cinquième année.

D. 1218-96, a. 21; C.T. 196312, a. 21.

SECTION 5

CUMUL DE POSTES

22. Un cadre qui accepte d'occuper temporairement et simultanément à son poste habituel un autre poste de cadre ou de hors-cadre, à temps complet ou à temps partiel, chez son employeur ou chez un autre employeur, reçoit une rémunération forfaitaire à la condition toutefois que les postes visés demeurent distincts dans le plan d'organisation de l'employeur. Cette rémunération forfaitaire est déterminée par l'employeur concerné en tenant compte de l'ampleur et de la similitude des tâches ainsi que de l'écart entre la classe d'évaluation du poste faisant l'objet du cumul et celle du poste dont le cadre est titulaire. Elle peut varier entre 10% et 15% du salaire du cadre qui assume le cumul.

Le cadre ne peut exercer le cumul d'un poste sous sa responsabilité directe ou indirecte.

Le cumul peut être exercé simultanément par plus d'un cadre. Dans un tel cas, malgré le premier alinéa, le pourcentage de la rémunération forfaitaire versée à chaque cadre peut être inférieur au pourcentage de 10% prévu au premier alinéa afin de ne pas dépasser, pour l'ensemble des cadres exerçant le cumul, le total de la rémunération forfaitaire équivalant à 15% du maximum de la classe salariale du poste qui fait l'objet du cumul.

La détermination de la rémunération forfaitaire pour l'exercice d'un cumul par un ou plusieurs cadres ne peut pas faire l'objet d'un recours. Il en est de même de la répartition du cumul entre plusieurs cadres.

La durée d'un cumul de poste varie de 2 à 18 mois, sous réserve d'une prolongation autorisée par le ministre. Cependant, dans le cas du remplacement d'un hors-cadre ou d'un cadre en période d'invalidité ou en congé parental, la durée du remplacement peut correspondre à la durée de l'absence.

D. 1218-96, a. 22; C.T. 196312, a. 22; A.M. 2011-019, a. 17; A.M. 2014-009, a. 2.

SECTION 6

INTÉRIM

23. Le cadre exerce un intérim lorsqu'il accepte d'occuper temporairement chez son employeur, un poste dans une lignée hiérarchique opérationnelle où il est nécessaire que le poste soit occupé de façon continue. La classe salariale de ce poste est supérieure à celle de son poste. Le cadre ne peut occuper simultanément son poste durant cette période. Durant l'intérim, le cadre reçoit, sous forme de montant forfaitaire, la différence entre son salaire et le plus élevé des 2 montants suivants:

— 110% du salaire qu'il reçoit, sans dépasser le maximum de la classe salariale du poste dont il exerce l'intérim;

— le minimum de la classe salariale du poste dont il exerce l'intérim.

La durée d'un intérim varie de 2 à 18 mois, sous réserve d'une prolongation autorisée par le ministre. Cependant, dans le cas du remplacement d'un hors-cadre ou d'un cadre en période d'invalidité ou en congé parental, la durée du remplacement peut correspondre à la durée de l'absence.

D. 1218-96, a. 23; C.T. 196312, a. 23; A.M. 2014-009, a. 3.

SECTION 6.1

(Abrogée).

C.T. 193821, a. 4; A.M. 2017-004, a. 7.

23.1. *(Abrogé).*

C.T. 193821, a. 4; C.T. 196312, a. 24; A.M. 2017-004, a. 7.

SECTION 7

ÉCARTS SALARIAUX

§ 1. — *Écarts salariaux entre le cadre et sa profession*

24. Malgré la détermination d'un maximum pour chacune des classes salariales, le salaire maximum que peut atteindre un cadre est fixé à 110% du taux maximum de l'échelle de salaire en vigueur incluant la rémunération additionnelle reliée à la formation postsecondaire, le cas échéant, dans le secteur de la santé et des services sociaux pour sa profession lorsque ce nouveau maximum possible est supérieur au maximum de la classe salariale établie pour son poste, à la condition que cette profession soit généralement requise pour le poste occupé. Dans un tel cas, le salaire du cadre n'est pas considéré comme hors classe.

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

- 1° le cadre a atteint le maximum de sa classe salariale au 1^{er} avril;
- 2° la profession et l'emploi repère, identifiés et déterminés par l'employeur, sont requis pour le poste occupé; lorsqu'une profession ne contient qu'un seul titre de l'emploi syndiqué ou syndicable non syndiqué, ce titre devient l'emploi repère utilisé par l'employeur;
- 3° le maximum de l'échelle de salaire de la profession et de l'emploi repère, majoré de 10%, dépasse le maximum de la classe salariale du poste occupé par le cadre;
- 4° le cadre détient le niveau de formation académique requis par le titre de l'emploi repère syndiqué ou syndicable non syndiqué correspondant à la profession requise.

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

Le cas échéant, les premier, deuxième et troisième alinéas s'appliquent au 1^{er} avril ou aux dates d'ajustements annuels du salaire individuel tel que prévu à la section 3 du présent chapitre. Cependant, si une majoration des échelles de salaire pour sa profession et son emploi repère a pour effet de réduire l'écart en

pourcentage établi en vertu de la présente règle entre le salaire de ce cadre et le maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour sa profession et son emploi repère incluant, le cas échéant, la rémunération reliée à la formation postsecondaire, le salaire de ce cadre est ajusté à la date de la majoration pour maintenir l'écart existant le jour précédant cette majoration.

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

D. 1218-96, a. 24; A.M. 2013-006, a. 5; A.M. 2014-009, a. 4; A.M. 2024-007, a. 7.

§ 2. — *Écarts salariaux entre le cadre et sa lignée hiérarchique*

25. Lorsque l'application de la règle prévue à l'article 24 ne permet plus de maintenir un écart de 7% entre les salaires des cadres de niveaux différents dans la même lignée hiérarchique et que le cadre de niveau supérieur a atteint le maximum de sa classe salariale, l'employeur ajoute au salaire de ce cadre un montant afin de maintenir un écart de 7%. Dans un tel cas, le salaire du cadre n'est pas considéré comme hors classe.

Lorsque la règle prévue au premier alinéa ne s'applique plus, le cadre bénéficie des règles salariales prévues au deuxième alinéa de l'article 20, compte tenu des adaptations nécessaires.

D. 1218-96, a. 25; A.M. 2018-006, a. 2.

SECTION 8

INDEMNITÉ, PRIMES ET ALLOCATIONS

26. L'indemnité, les primes et les allocations prévues dans la présente section et dans la section 9 ne font pas partie du salaire du cadre.

D. 1218-96, a. 26; C.T. 196312, a. 25.

§ 1. — *Indemnité de disponibilité*

27. L'employeur qui exige d'un cadre intermédiaire qu'il soit disponible en dehors de son horaire de travail doit lui verser, sous forme de montant forfaitaire, une indemnité correspondant à une heure travaillée à taux simple par quart de disponibilité ou, le cas échéant, un prorata de cette indemnité par partie de quart de disponibilité.

Le cadre intermédiaire qui effectue des heures de travail au cours de cette période de disponibilité est compensé ou rémunéré selon les dispositions de l'article 10.

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

D. 1218-96, a. 27; C.T. 196312, a. 26; A.M. 2011-019, a. 18; A.M. 2018-006, a. 3; A.M. 2019-006, a. 1; A.M. 2019-009, a. 6.

§ 2. — *Prime de soir, de nuit et de fin de semaine*

28. Nonobstant les congés prévus aux conventions collectives pour les employés syndiqués, un cadre bénéficie de la prime de soir, de la prime de nuit ou de la prime de fin de semaine selon les termes et conditions prévus aux conventions collectives pour le versement de ces primes. Pour l'application du présent article, l'expression «ancienneté» est remplacée par «service continu» et ce service continu inclut aussi la durée comme employé non cadre.

D. 1218-96, a. 28.

§ 3. — *Allocations relatives aux disparités régionales*

D. 1218-96, ss. 3; Erratum, 1997 G.O. 2, 1173.

29. Un cadre bénéficie des allocations relatives aux disparités régionales selon les mêmes termes et conditions que ceux prévus aux conventions collectives en vigueur dans le secteur de la santé et des services sociaux.

D. 1218-96, a. 29.

§ 4. — *Allocation visant un cadre supervisant une unité de soins critiques*

A.M. 2013-006, a. 6.

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

- 1° unité coronarienne;
- 2° urgence;
- 3° unité de soins intensifs;
- 4° unité néonatale;
- 5° unité des grands brûlés;
- 6° services d'évacuations aéromédicales du Québec.

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

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

A.M. 2013-006, a. 6; A.M. 2017-004, a. 8; A.M. 2018-006, a. 4; A.M. 2024-007, a. 8.

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

- 1° bloc opératoire, incluant la salle de réveil;
- 2° bloc obstétrical, mais uniquement en ce qui concerne les activités effectuées dans une salle d'opération aménagée pour effectuer les césariennes;
- 3° unité de soins obstétricaux (mère-enfant);
- 4° service d'hémodynamie.

Le cadre qui occupe une fonction de conseiller-cadre en soins infirmiers ayant pour mandat de superviser la qualité de la pratique et dont les attributions habituelles de sa fonction sont exercées à plus de 50% dans un centre d'activités visé au premier alinéa reçoit également cette allocation.

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

A.M. 2017-004, a. 9; A.M. 2018-006, a. 5; A.M. 2024-007, a. 9.

29.0.1.2. Les allocations des articles 29.0.1 et 29.0.1.1 ne sont pas cumulables. Un cadre qui supervise directement au moins 2 centres d'activités visés par les articles 29.0.1 et 29.0.1.1, reçoit l'allocation prévue à l'article 29.0.1.

La règle prévue au premier alinéa s'applique à un conseiller-cadre, compte tenu des adaptations nécessaires.

A.M. 2017-004, a. 9; A.M. 2018-006, a. 6; A.M. 2024-007, a. 10.

§ 5. — Allocation relative au chevauchement interquarts visant certains cadres infirmiers ou inhalothérapeutes

A.M. 2013-006, a. 6; A.M. 2024-007, a. 11.

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

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

A.M. 2013-006, a. 6; A.M. 2014-009, a. 5; A.M. 2024-007, a. 12.

§ 6. — Allocation d'attraction et de rétention pour la région du Grand Nord

A.M. 2013-006, a. 6.

29.0.3. Un cadre qui travaille dans une localité de la région du Grand Nord déterminée par le ministre reçoit une allocation d'attraction et de rétention pour une période n'excédant pas celle prévue aux conventions collectives en vigueur dans le secteur de la santé et des services sociaux pour une telle allocation.

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

Les montants ainsi que les modalités d'application de cette allocation sont établis par le ministre.

A.M. 2013-006, a. 6; A.M. 2017-004, a. 10; A.M. 2020-070, a. 1; A.M. 2021-012, a. 1.

§ 7. — Allocation d'attraction et de rétention pour les cadres inscrits au tableau de l'Ordre des psychologues du Québec

A.M. 2013-006, a. 6; A.M. 2018-006, a. 7.

29.0.4. Un cadre de la profession psychologue, membre de l'Ordre des psychologues du Québec, qui exerce une fonction dont la nature du poste correspond à la formation et à la profession requises pour occuper une telle fonction d'encadrement, bénéficie d'une allocation d'attraction et de rétention selon les mêmes termes et conditions que ceux prévus pour les psychologues du secteur de la santé et des services sociaux.

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

A.M. 2013-006, a. 6; A.M. 2017-004, a. 11; A.M. 2018-006, a. 7; A.M. 2020-070, a. 2; A.M. 2021-012, a. 2.

§ 8. — *Allocation d'attraction et de rétention pour les cadres inscrits au tableau du Barreau du Québec*

A.M. 2018-006, a. 7.

29.0.5. Un cadre de la profession avocat, membre du Barreau du Québec, qui exerce une fonction dont la nature du poste correspond à la formation et à la profession requise pour occuper une telle fonction d'encadrement reçoit, à compter du 1^{er} avril 2017, une allocation d'attraction et de rétention.

Pour le cadre qui a accédé depuis au moins un an au maximum de sa classe salariale, cette allocation est de 5% de son salaire. Ce pourcentage est porté à 10% pour le cadre qui y a accédé depuis au moins 2 ans et à 15% après au moins 3 ans. Toutefois, pour le cadre visé par les articles 24 ou 25, le salaire est celui déterminé par ces articles.

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

A.M. 2018-006, a. 7.

§ 9. —

(Abrogée)

A.M. 2018-006, a. 7; A.M. 2019-009, a. 7.

29.0.6. *(Abrogé).*

A.M. 2018-006, a. 7; A.M. 2019-009, a. 7.

§ 10. —

(Abrogée)

A.M. 2018-006, a. 7; A.M. 2019-009, a. 7.

29.0.7. *(Abrogé).*

A.M. 2018-006, a. 7; A.M. 2019-009, a. 7.

§ 11. —

(Abrogée)

A.M. 2018-006, a. 7; A.M. 2019-009, a. 7.

29.0.8. *(Abrogé).*

A.M. 2018-006, a. 7; A.M. 2019-009, a. 7.

§ 12. — *Allocation de disponibilité et de disponibilité accrue*

A.M. 2018-006, a. 7; A.M. 2024-007, a. 13.

29.0.9. À compter du 1^{er} avril 2022, lorsque la fonction d'un cadre supérieur exige qu'il soit en disponibilité continue sur une base régulière en dehors de son horaire normal de travail et que l'établissement où il travaille offre des services 24/24 heures et 7 jours par semaine, ce dernier reçoit une allocation de disponibilité.

Cette allocation représente 3,5% du salaire du cadre supérieur. Elle remplace l'indemnité de disponibilité visée à l'article 27.

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

Le conseil d'administration de l'établissement doit désigner le cadre supérieur qui est requis d'assurer la continuité dans la dispensation de services de santé ou de services sociaux afin d'éviter toute rupture de ceux-ci.

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

A.M. 2018-006, a. 7; A.M. 2024-007, a. 14.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A.M. 2024-007, a. 15.

§ 13. —

(Abrogée)

A.M. 2018-009, a. 1; A.M. 2019-009, a. 7.

29.0.10. *(Abrogé).*

A.M. 2018-009, a. 1; A.M. 2019-006, a. 2; A.M. 2019-009, a. 7.

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

A.M. 2024-007, a. 16.

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

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

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

A.M. 2024-007, a. 16.

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

- 1° accueil à la jeunesse;
- 2° évaluation;
- 3° orientation;
- 4° assistance et support aux jeunes et à la famille;
- 5° révision des mesures.

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

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

A.M. 2024-007, a. 16.

SECTION 9

CONGÉS MOBILES ET PRIMES

C.T. 194784, a. 2; C.T. 196312, a. 27.

29.1. Le cadre qui supervise directement et de façon régulière des salariés travaillant en milieu psychiatrique, de garde fermée, d'encadrement intensif ou d'évaluation des signalements reçoit les mêmes congés et primes que ces salariés.

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

- 1° soutien dans la communauté aux personnes souffrant d'un trouble mental grave;
- 2° suivi intensif dans la communauté (SIM);
- 3° soutien d'intensité variable dans la communauté (SIV);
- 4° hôpital de jour en santé mentale;
- 5° hôpital de jour en pédopsychiatrie;
- 6° hôpital de jour en santé mentale adulte;
- 7° services d'évaluation et de traitement de 2^e et 3^e ligne en santé mentale;
- 8° services d'évaluation et de traitement de 2^e et 3^e ligne en santé mentale — jeunes;
- 9° services d'évaluation et de traitement de 2^e et 3^e ligne en santé mentale — adultes;
- 10° ressources résidentielles — assistance résidentielle continue (santé mentale).

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

Un cadre qui occupe une fonction de conseiller-cadre et que les attributions habituelles de son poste sont exercées à plus de 50% dans un milieu psychiatrique reçoit les congés prévus au premier alinéa.

C.T. 194784, a. 2; C.T. 196312, a. 27; A.M. 2018-006, a. 8; A.M. 2024-007, a. 17.

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

Un cadre qui occupe une fonction de conseiller-cadre ayant pour mandat de superviser la qualité de la pratique et dont les attributions habituelles de sa fonction sont exercées à plus de 50% dans un centre visé au

premier alinéa reçoit, à compter de la même date, les primes prévues à cet alinéa. Il en est de même du cadre qui coordonne les activités de soir, de nuit, de fin de semaine ou de congé férié dans un tel centre.

A.M. 2024-007, a. 18.

SECTION 10

DÉVELOPPEMENT DE PROJET D'ENVERGURE MAJEURE OU NATIONALE

A.M. 2018-006, a. 9.

29.2. À compter du 1^{er} avril 2018, un cadre requis par son employeur pour le développement ou la mise en place d'un projet d'envergure majeure ou nationale reçoit une allocation de 5% ou 10% de son salaire.

Cette allocation est tributaire de l'envergure de la participation au projet. L'envergure se mesure, entre autres, par l'ampleur des objectifs recherchés et des résultats attendus, ainsi que la marge de manœuvre et le pouvoir de représentation octroyé au cadre.

Le projet d'envergure majeure ou nationale doit avoir fait l'objet d'une autorisation de la part du ministre. Le ministre établit le pourcentage de l'allocation en fonction de l'envergure de la participation du cadre au projet. Le projet est d'une durée maximale de 18 mois. Il peut être prolongé de 9 mois, sous réserve de l'autorisation du ministre.

Le cadre ne peut occuper son poste pendant la durée de sa désignation pour la réalisation du projet. À la fin de sa désignation, le cadre reprend son poste chez son employeur, sous réserve des dispositions relatives à la stabilité d'emploi prévues au chapitre 5. Le choix du cadre en vertu de l'article 94 s'effectue à la fin de sa désignation.

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

A.M. 2018-006, a. 9.

SECTION 11

GESTION DE PROXIMITÉ

A.M. 2024-007, a. 19.

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

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

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

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

A.M. 2024-007, a. 19.

CHAPITRE 4

RÉGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE ET CAISSE DE CONGÉS DE MALADIE

D. 1218-96, c. 4; C.T. 196312, a. 79.

SECTION 1

DÉFINITIONS

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

«assureur» : une compagnie d'assurance ayant conclu avec le gouvernement du Québec un contrat aux fins de l'assurance des membres du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic du Québec;

«date de l'entrée en fonction» : la date de nomination d'une personne à un poste de cadre;

«invalidité» : aux fins du régime d'assurance-salaire de courte durée, une invalidité est un état d'incapacité qui résulte d'une maladie, d'un accident, d'un don d'organes ou de moelle osseuse sans rétribution, de complications graves d'une grossesse ou d'une intervention chirurgicale reliée directement à la planification des naissances qui nécessite des soins médicaux et qui rend le cadre totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son poste ou de tout autre poste comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur. Aux fins du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée, l'invalidité correspond à la définition d'invalidité totale prévue pour ce régime à la police maîtresse des régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement;

«période d'invalidité» : aux fins du régime d'assurance-salaire de courte durée, une période d'invalidité est une période continue d'invalidité ou des périodes successives d'invalidité résultant d'une même maladie ou d'un même accident, séparées par une période de moins de 15 jours ouvrables effectivement travaillés à plein temps ou à temps partiel, conformément au poste de cadre. Le calcul de la période de 15 jours ouvrables ne comprend pas les vacances annuelles, les jours fériés, les congés sans solde, les congés relatifs aux droits parentaux ou toute autre absence qu'elle soit rémunérée ou non. Est considérée comme une période d'invalidité différente une période subséquente d'invalidité pour laquelle le cadre établit qu'elle est attribuable à une maladie ou un accident complètement étrangers à la cause de l'invalidité précédente. La période d'invalidité qui résulte d'une maladie ou d'une blessure qui a été causée volontairement par le cadre lui-même, de l'alcoolisme ou de toxicomanie, du service du cadre dans les forces armées ou de sa participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou à des actes criminels n'est pas reconnue comme une période d'invalidité. Cependant, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, la période pendant laquelle le cadre reçoit des traitements ou des soins médicaux en vue de sa réhabilitation est reconnue comme une période d'invalidité. Aux fins du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée, la période d'invalidité totale correspond à la définition prévue à la police maîtresse des régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement;

«poste» : un poste que le cadre est considéré raisonnablement apte à occuper compte tenu de son éducation, de son entraînement et de son expérience; ce poste peut être celui qu'il occupait avant son invalidité, un poste de cadre ou un poste équivalent à celui occupé avant sa nomination ou sa promotion à un poste de cadre, un poste de syndicable non syndiqué ou un poste de syndiqué;

«prestation» : la prestation que le cadre reçoit en assurance-salaire de courte durée ou celle qu'il aurait autrement reçue s'il avait été admissible au régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée;

«salaire» : le salaire régulier d'un cadre ou le salaire auquel ce cadre a droit durant une période d'invalidité couverte par le régime d'assurance-salaire de courte durée visé à la section 5 du présent chapitre, incluant:

1° la rémunération versée au titre des vacances annuelles, des congés mobiles et des jours fériés;

2° le montant forfaitaire résultant de l'application des articles 17, 20, 21 et des articles 104.1 à 104.3;

3° le montant forfaitaire versé dans les cas de cumul de postes conformément à l'article 22 et les allocations relatives aux disparités régionales versées conformément à l'article 29.

D. 1218-96, a. 30; C.T. 196312, a. 28; A.M. 2011-019, a. 19; A.M. 2024-007, a. 20.

SECTION 2

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

31. Le salaire d'un cadre qui occupe un poste de cadre à temps partiel est calculé pour les fins du calcul des prestations payables en vertu du présent chapitre d'après le salaire moyen du cadre au cours des 12 semaines précédant l'événement qui donne droit à une prestation pour lesquelles aucune période d'invalidité, de vacances annuelles, de congé sans solde ou de congé parental n'a été autorisée.

D. 1218-96, a. 31; C.T. 196312, a. 29.

32. Un cadre qui est affecté dans un poste de syndiqué ou de syndicable non syndiqué peut conserver, à la date de sa nouvelle affectation et à la condition qu'il ait occupé un poste de cadre ou de hors-cadre pendant au moins 12 mois, ses régimes d'assurance collective.

D. 1218-96, a. 32; C.T. 196312, a. 30.

33. Lorsqu'un congé sans solde ou partiel sans solde s'échelonne sur une période de 30 jours ou 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 solde s'échelonne sur une période de plus de 30 jours, ou lors de toute autre absence sans solde, 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. Il peut, s'il en fait la demande à son employeur avant la date prévue du début du congé ou de l'absence, maintenir sa participation aux autres régimes d'assurance prévus aux paragraphes 1 et 2 de l'article 51 qu'il détenait avant le congé ou l'absence, selon les dispositions prévues à la police maîtresse.

Durant un congé partiel sans solde qui 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 au cours de ce congé, le cadre assumant sa cotisation et l'employeur sa contribution. Toutefois, le cadre peut maintenir sa participation à ces régimes sur la base du temps travaillé avant le congé partiel sans solde. Dans ce cas, il assume 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.

Le cadre en congé sans solde ou en congé partiel sans solde qui maintient sa participation aux régimes d'assurance qu'il détenait avant le congé ou l'absence sans solde maintient également sa participation au régime de rentes de survivants selon les dispositions prévues pour ce régime.

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

Le cadre bénéficiant d'un régime de congé à traitement différé maintient sa participation aux régimes d'assurance collective prévus aux paragraphes 1 et 2 de l'article 51. Ainsi, le partage des cotisations aux régimes obligatoires de base est maintenu durant le régime de congé à traitement différé, y compris durant la période de congé, selon les modalités qui seraient applicables au cadre comme s'il ne bénéficiait pas du régime de congé à traitement différé. Pour toute la durée du régime de congé à traitement différé, les

cotisations du cadre et de l'employeur sont basées sur le salaire total, tout comme la protection et non sur le salaire versé en vertu de l'option choisie.

D. 1218-96, a. 33; D. 926-97, a. 6; C.T. 196312, a. 79; A.M. 2024-007, a. 21.

34. Le cadre dont l'invalidité a débuté après le 31 mars 1994 maintient son lien d'emploi avec son employeur tant qu'il est invalide et ne peut être congédié, non rengagé ou voir son engagement résilié pour le motif qu'il est invalide.

Le cadre dont l'invalidité a débuté avant le 1^{er} avril 1994 maintient son lien d'emploi avec son employeur pour une période d'au moins 5 ans à compter du début d'une même période d'invalidité et ne peut être congédié, non rengagé ou voir son engagement résilié, sauf en cas de faute lourde.

D. 1218-96, a. 34.

34.1. Les sous-sections 2 et 3 de la section 7 du présent chapitre ne s'appliquent pas au cadre ayant opté pour le remplacement en vertu de l'article 94 ou au cadre invalide dont le poste est aboli. Toutefois, en cas de désaccord du cadre avec la décision de l'assureur à l'effet qu'il ne satisfait pas à la définition d'invalidité, le cadre peut soumettre son désaccord au Tribunal d'arbitrage médical prévu à la police maîtresse.

D. 1218-96, a. 34.1; D. 926-97, a. 7.

34.2. Le cadre qui soumet une plainte pour congédiement, non-rengagement, résiliation d'engagement maintient sa participation au régime uniforme d'assurance-vie mais il ne peut bénéficier du régime d'assurance-salaire de courte durée prévu à la section 5 du chapitre 4. 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. Il peut maintenir sa participation aux autres régimes d'assurance prévus aux paragraphes 1 et 2 de l'article 51, à l'exclusion cependant des régimes d'assurance-salaire de longue durée, jusqu'à la date de la décision de l'arbitre ou d'un règlement intervenu entre lui et son employeur, 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 à ces régimes d'assurance maintient également sa participation au régime de rentes de survivants selon les dispositions prévues pour ce régime.

Le cadre visé par une suspension sans solde participe aux régimes d'assurance collective selon les conditions de maintien prévues aux deuxième, quatrième et cinquième alinéas de l'article 33.

À la suite d'une décision favorable de l'arbitre, 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, du non-rengagement et de la résiliation d'engagement.

Si, en application des articles 130.12 et 130.14, la mesure retenue est la réintégration du cadre et qu'une invalidité a débuté depuis la date du congédiement, du non-rengagement ou de la résiliation d'engagement de ce cadre, cette invalidité est alors reconnue et le cadre doit verser rétroactivement à cette même date sa cotisation aux régimes d'assurance-salaire de longue durée.

D. 926-97, a. 8; C.T. 196312, a. 31.

SECTION 3

CONDITIONS D'ADMISSION

35. Un cadre qui occupe un poste de cadre à 70% ou plus du temps complet est admis aux bénéfices des régimes d'assurance prévus au présent chapitre, 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.

D. 1218-96, a. 35.

36. Un cadre qui occupe un poste de cadre à plus de 25% mais à moins de 70% du temps complet est admis aux bénéfices des régimes d'assurance prévus au présent chapitre, à l'expiration d'un délai de 3 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.

D. 1218-96, a. 36.

37. Un cadre qui occupe un poste régulier de cadre à 25% et moins du temps complet n'est pas admissible aux régimes d'assurance collective prévus au présent chapitre, sauf s'il est désigné pour occuper temporairement, chez le même employeur, en sus de son poste régulier, un poste de cadre à plus de 25% du temps complet pour une période prévue d'au moins 12 mois. Dans ce cas, il est admissible aux assurances pour l'ensemble de sa prestation de travail pour la durée de son emploi.

Un cadre qui n'est pas admissible aux régimes d'assurance collective reçoit un montant forfaitaire compensatoire équivalant à 6% du salaire qui lui est versé pour l'ensemble de sa prestation de travail.

D. 1218-96, a. 37; D. 926-97, a. 9; C.T. 193821, a. 5; C.T. 196312, a. 32; A.M. 2009-007, a. 2.

37.1. Malgré les articles 35 à 37, ne participe pas aux régimes d'assurance collective prévus au présent chapitre, mais reçoit plutôt la compensation monétaire prévue au deuxième alinéa de l'article 37, toute personne retraitée qui est nommée à un poste de cadre alors qu'elle participe aux régimes d'assurance collective des retraités du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic ou reçoit une rente de retraite d'un régime de retraite administré par Retraite Québec, autre que le Régime de retraite des élus municipaux (RREM), le Régime de retraite des maires et des conseillers des municipalités (RRMCM) ou le Régime de retraite des membres de l'Assemblée nationale (RRMAN).

A.M. 2009-007, a. 3.

38. Malgré les articles 35 et 36 et sous réserve des dispositions spécifiques prévues à cet égard à la police maîtresse pour les régimes d'assurance prévus aux paragraphes 1 et 2 de l'article 51, un cadre, qui, avant de devenir un cadre régi par le présent règlement, était à l'emploi d'un employeur des secteurs public et parapublic et était admissible à un régime d'assurance collective applicable aux employés de ces secteurs, est admis aux régimes d'assurance prévus au présent chapitre à la date de son entrée en fonction à titre de cadre visé par le présent règlement, 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.

D. 1218-96, a. 38; D. 926-97, a. 10.

SECTION 4

RÉGIME UNIFORME D'ASSURANCE-VIE

39. Un cadre bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 6 400 \$ payable à sa succession. Ce montant est réduit de 50% pour le cadre qui occupe un poste de cadre à moins de 70% du temps complet.

Lorsqu'un cadre occupe un poste de cadre chez plus d'un employeur et que ce poste équivaut à 70% ou plus du temps complet, il est considéré comme un cadre qui occupe un poste de cadre à temps complet.

Le montant maximum d'assurance-vie que peut recevoir un cadre qui occupe plus d'un poste chez des employeurs est de 6 400 \$.

D. 1218-96, a. 39.

40. Sous réserve des articles 32 et 34.2, la participation d'un cadre au régime uniforme d'assurance-vie prend fin à la première des dates suivantes:

1° la date à laquelle il cesse d'être assujéti aux dispositions du présent chapitre;

2° la date de sa retraite.

D. 1218-96, a. 40; C.T. 196312, a. 33.

SECTION 5

RÉGIME D'ASSURANCE-SALAIRE DE COURTE DURÉE

41. Le régime d'assurance-salaire de courte durée couvre la période des 104 premières semaines d'invalidité.

D. 1218-96, a. 41.

42. Pendant la première semaine d'invalidité, le cadre reçoit le salaire auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail.

D. 1218-96, a. 42.

43. À compter de la deuxième semaine d'invalidité et jusqu'à concurrence de la 26^e semaine du début de l'invalidité, le cadre reçoit une prestation d'assurance-salaire égale à 80% du salaire auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail.

À compter de la 27^e semaine d'invalidité et jusqu'à concurrence de la 104^e semaine du début de l'invalidité, le cadre reçoit une prestation d'assurance-salaire égale à 70% du salaire auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail.

D. 1218-96, a. 43.

44. Le salaire prévu à l'article 42 et la prestation prévue à l'article 43 sont réduits du montant des prestations d'invalidité versées en vertu de la Loi sur l'assurance-automobile (chapitre A-25), de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001), de la Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement (chapitre P-9.2.1), de la Loi sur le civisme (chapitre C-20), de la Loi sur le régime de rentes du Québec (chapitre R-9) ou de tout autre régime de retraite auquel l'employeur contribue, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations résultant de l'indexation de ces dernières.

Un cadre qui bénéficie d'une prestation d'invalidité visée au premier alinéa doit en aviser sans délai l'employeur.

Nonobstant ce qui précède, le cadre qui bénéficie de la coordination des prestations d'assurance salaire de courte durée avec celles mentionnées au premier alinéa continue d'être considéré en invalidité au sens de l'article 30 et bénéficie des modalités prévues au régime d'assurance salaire de courte durée.

D. 1218-96, a. 44; A.M. 2011-019, a. 20.

45. Un cadre invalide continue de participer à son régime de retraite et d'avoir droit aux régimes d'assurance collective. À compter de la deuxième semaine d'invalidité, le cadre qui reçoit une prestation d'assurance-salaire est exonéré du paiement des cotisations aux régimes assurés et des cotisations au régime de retraite lorsque ce régime prévoit une telle exonération.

D. 1218-96, a. 45; C.T. 196312, a. 79.

46. Durant la période d'invalidité incluse dans les 104 premières semaines, le versement au cadre, par l'employeur, des bénéficiaires du régime d'assurance-salaire de courte durée est effectué sur présentation des pièces justificatives établissant l'invalidité.

Le cadre doit aviser l'employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison d'une invalidité et accepter de se soumettre à tout examen médical auprès du médecin de l'employeur. Le coût de cet examen médical est à la charge de l'employeur.

Le cadre invalide depuis au moins 5 mois doit également autoriser l'employeur ou son mandataire, l'assureur ou toute firme d'experts-conseils, à divulguer les pièces justificatives établissant l'invalidité aux fins d'évaluer les possibilités de lui offrir un poste selon les dispositions prévues au présent chapitre.

D. 1218-96, a. 46; C.T. 196312, a. 34.

46.1. L'employeur qui décide d'interrompre le paiement de la prestation d'assurance-salaire de courte durée à un cadre intermédiaire à la suite de l'opinion médicale qu'il a obtenue en vertu des dispositions du deuxième alinéa de l'article 46, en avise le cadre intermédiaire par écrit. Ce dernier dispose de 10 jours à compter de la réception de l'avis de l'employeur pour faire connaître par écrit son désaccord.

Le cadre intermédiaire ou l'employeur peut alors demander, dans les 5 jours suivant la réception de l'avis de désaccord du cadre intermédiaire, que le médecin de l'employeur ainsi que celui du cadre intermédiaire concilient leurs opinions. Les 2 médecins ont 15 jours à compter de la date de la demande de l'employeur ou du cadre intermédiaire pour produire un rapport de conciliation écrit. S'il n'y a pas d'entente ou si le délai de 15 jours est prescrit, le cadre intermédiaire et l'employeur ont 7 jours pour s'entendre sur le choix d'un médecin expert dont le nom figure sur la liste établie conformément à l'article 130.22 ou en dehors de cette liste s'ils en conviennent. Si ces derniers n'arrivent pas à s'entendre sur le choix d'un médecin expert, l'une ou l'autre des parties demande par écrit au ministre de désigner le médecin expert. Le ministre nomme un médecin expert dont le nom figure sur la liste établie ou en dehors de cette liste dans les 10 jours de la réception de la demande. Le médecin expert nommé accomplit son mandat selon une procédure et des délais qui peuvent différer de ceux prévus à la section 1 du chapitre 6, pourvu que sa décision soit rendue au plus tard 15 jours après sa nomination.

Le médecin expert peut rendre une décision à partir des documents qui lui ont été transmis, rencontrer le cadre intermédiaire et l'examiner s'il le juge à propos. Sa décision est finale, sans appel et lie l'employeur et le cadre intermédiaire.

Les frais des parties de même que les frais et honoraires du médecin expert sont assumés conformément aux dispositions de l'article 130.24 pour les cas prévus à la section 1 du chapitre 6. Le cadre intermédiaire est en congé sans solde pour la durée des procédures élaborées aux premier et deuxième alinéas jusqu'à la décision finale du médecin expert.

Cette procédure est différente de la procédure d'arbitrage qui est utilisée pour établir l'invalidité après 104 semaines telle que prévue à l'article 65 et ne peut en aucun cas être confondue avec cette dernière.

C.T. 196312, a. 35; A.M. 2007-007, a. 2.

47. Sous réserve des articles 48, 60 et 61, le cadre en invalidité cesse d'accumuler des jours de vacances après toute période continue d'invalidité d'au moins 6 mois.

D. 1218-96, a. 47.

48. Le cadre qui reçoit une prestation du régime d'assurance-salaire de courte durée peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de retour progressif au travail pourvu que, pendant cette période, il accomplisse toutes les fonctions reliées au poste qu'il occupait avant son invalidité ou à tout autre poste correspondant à sa formation et à son expérience et comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

Pendant une période de retour progressif, le cadre est considéré en invalidité et continue d'être assujéti à son régime d'assurance-salaire. Il reçoit, pour la proportion du temps travaillé, le salaire du poste et, le cas échéant, les primes, les allocations, les indemnités ou les montants forfaitaires et il accumule des vacances et du service continu. Pour la proportion du temps non travaillé, il reçoit la prestation d'assurance-salaire qui lui est applicable.

Une période de retour progressif n'excède normalement pas 6 mois consécutifs et ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'invalidité au-delà de 104 semaines.

D. 1218-96, a. 48.

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

1° sous réserve de l'article 32, la date à laquelle il cesse d'être assujéti aux dispositions du présent chapitre;

2° la date du début de l'utilisation des congés de maladie servant à compenser entièrement la prestation de travail prévue à l'entente de préretraite progressive et qui précède immédiatement la prise de la retraite;

3° la date du début de son congé de préretraite ou de la période de 12 mois précédant la prise d'effet du congé de préretraite tel que prévu à l'article 121. Conformément à l'article 94, le cadre dont le poste est aboli pendant une période d'invalidité continue de bénéficier de son assurance-salaire tant qu'il est invalide. Le choix d'opter pour le congé de préretraite et la retraite s'effectue et prend effet à la date de l'expiration de la période d'invalidité. Par ailleurs, si un cadre devient invalide durant les 12 mois précédant le congé de préretraite prévu à l'article 121, les dispositions prévues à l'article 128.1 s'appliquent et celui-ci reçoit le salaire auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail;

4° la date de sa prise de retraite.

D. 1218-96, a. 49; A.M. 2011-019, a. 21.

SECTION 6

RÉGIME DE RENTES DE SURVIVANTS

50. Le cadre bénéficie du régime de rentes de survivants conformément à la Directive concernant le régime de rentes de survivants (C.T. 188102, 95-12-05) sous réserve que les mots «fonctionnaire» et «traitement» sont remplacés respectivement par les mots «cadre» et «salaire».

D. 1218-96, a. 50.

SECTION 7

RÉGIMES ASSURÉS AUPRÈS D'UNE COMPAGNIE D'ASSURANCE ET RÉADAPTATION

§ 1. — *Régimes assurés*

51. En plus des régimes d'assurance assurés par le gouvernement du Québec qui sont prévus aux sections 4, 5 et 6 du présent chapitre, un cadre est protégé par des régimes assurés auprès d'une compagnie d'assurance.

Les garanties offertes par ces régimes ainsi que les dispositions qui les régissent sont prévues à la police maîtresse des régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement.

Ces régimes sont les suivants:

1° régimes obligatoires de base:

- a) un régime d'assurance accident-maladie;
- b) un régime d'assurance-salaire de longue durée;
- c) un régime d'assurance-vie;

2° régimes complémentaires:

- a) (*paragraphe abrogé*);
- b) un régime obligatoire d'assurance-salaire de longue durée;
- c) un régime facultatif d'assurance-vie additionnelle.

D. 1218-96, a. 51; C.T. 196312, a. 36.

52. Le coût des régimes obligatoires est partagé entre le gouvernement et l'ensemble des participants à ces régimes selon les termes de l'entente intervenue entre le gouvernement du Québec et des associations représentant des participants aux régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic et ce, pour la durée de l'entente.

Le coût des régimes complémentaires est assumé entièrement par les participants à ces régimes.

D. 1218-96, a. 52; C.T. 196312, a. 37.

§ 2. — Réadaptation

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

- 1° l'invalidité a débuté après le 31 mars 1994 et le cadre est invalide depuis 6 mois et plus;
- 2° l'invalidité du cadre a débuté plus de 104 semaines avant la première des dates suivantes:
 - a) son 65^e anniversaire de naissance;
 - b) la première date à laquelle il devient admissible à:

i. une pension de retraite sans réduction actuarielle calculée avec 35 années de service créditées au sens de son régime de retraite ou 32 années de service au sens du Régime de retraite des agents de la paix en services correctionnels (RRAPSC);

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 au sens du Régime de retraite des agents de la paix en services correctionnels (RRAPSC).

D. 1218-96, a. 53; A.M. 2014-009, a. 6.

54. Le cadre n'est toutefois pas admissible à la réadaptation dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes:

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

3° l'assureur confirme que le cadre n'est pas apte à la réadaptation.

D. 1218-96, a. 54.

55. Le cadre à qui l'employeur offre par écrit un poste ayant un lien avec son plan de réadaptation doit aviser son employeur par écrit de son acceptation ou de son refus de ce poste et ce, que la réadaptation commence avant ou après la fin des 104 premières semaines d'invalidité. Ce poste ne doit pas comporter une prestation hebdomadaire de travail inférieure à celle du poste qu'il occupait au début de son invalidité.

Après les 104 premières semaines d'invalidité, le cadre doit accepter ce poste sous peine de voir son engagement résilié par son employeur.

D. 1218-96, a. 55.

56. La période pendant laquelle le cadre peut occuper, à titre d'essai, un poste ayant un lien avec son plan de réadaptation ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'invalidité au-delà de 104 semaines.

D. 1218-96, a. 56.

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

Cette prestation est assujettie aux dispositions relatives à l'exonération des cotisations aux régimes d'assurance et de retraite ainsi qu'aux dispositions concernant la coordination de la prestation, selon les conditions et les modalités prévues à la section 5.

Toutefois, le cadre dont la réadaptation s'effectue dans son poste reçoit son salaire pour le temps travaillé et est régi par les dispositions prévues pour ce poste.

D. 1218-96, a. 57.

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

Dans ce cas, le cadre continue de recevoir une prestation égale à 90% du salaire auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail dans son poste, jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de l'invalidité et la disposition prévue au deuxième alinéa de l'article 57 s'applique.

C.T. 196312, a. 38.

57.2. Lorsqu'une nouvelle invalidité débute avant la fin des 104 premières semaines de la première invalidité mais après avoir réussi la réadaptation, le cadre est considéré invalide sur le poste qu'il occupe au début de cette nouvelle invalidité. Toutefois, le cadre continue de recevoir une prestation égale à 90% du salaire auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail dans le poste qu'il occupait au début de la première invalidité, jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de la première invalidité et la disposition prévue au deuxième alinéa de l'article 57 s'applique.

À la fin des 104 premières semaines de la première invalidité, le cadre dont la réadaptation s'est effectuée dans un poste en lien avec son plan de réadaptation y est affecté conformément au premier alinéa de l'article 62.

À compter de la date de son affectation, les dispositions prévues à la section 5 s'appliquent, jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de cette nouvelle invalidité, sur le salaire du poste sur lequel le cadre est affecté.

C.T. 196312, a. 38.

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

À compter de la 105^e semaine et jusqu'à la fin de la réadaptation, le cadre reçoit pour le temps travaillé le salaire du poste en lien avec son plan de réadaptation et ce, sans qu'il soit inférieur à la prestation du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée. Pour le temps non travaillé, le cadre reçoit un salaire égal à cette prestation. Par ailleurs, le cadre dont la réadaptation se réalise sur son poste reçoit son salaire pour le temps travaillé et un salaire égal à la prestation du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée pour le temps non travaillé.

D. 1218-96, a. 58.

59. Le cadre dont la réadaptation s'effectue totalement après la 104^e semaine d'invalidité reçoit pour le temps travaillé le salaire du poste en lien avec son plan de réadaptation et ce, sans qu'il soit inférieur à la prestation du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée.

D. 1218-96, a. 59.

60. Le cadre accumule des vacances pendant le temps travaillé dans un poste ayant un lien avec son plan de réadaptation.

D. 1218-96, a. 60; C.T. 196312, a. 39.

61. La période de formation ou de développement prévue au plan de réadaptation du cadre approuvé par l'assureur est considérée comme du temps travaillé sur un poste en lien avec son plan de réadaptation.

D. 1218-96, a. 61.

62. Le cadre est affecté par un employeur dans le poste en lien avec son plan de réadaptation à la fin de la 104^e semaine d'invalidité ou, le cas échéant, à la fin de la réadaptation si celle-ci se termine après la 104^e semaine et il reçoit, à compter de la date de l'affectation, le salaire de ce poste et est régi, sous réserve de l'article 32, par les dispositions prévues pour ce poste.

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

D. 1218-96, a. 62; C.T. 196312, a. 40.

63. Est institué un Comité sectoriel de réadaptation. Ce comité sectoriel est composé:

— de 4 représentants désignés conjointement par l'Association des directeurs généraux des services de santé et des services sociaux du Québec, l'Association des cadres supérieurs de la santé et des services sociaux, l'Association des gestionnaires des établissements de santé et de services sociaux et l'APER santé et services sociaux;

— d'un représentant désigné par les associations d'employeurs représentant les établissements;

— d'un représentant désigné par les agences de la santé et des services sociaux;

— d'un représentant désigné par le ministre.

Le comité peut s'adjoindre des personnes-ressources s'il y a lieu.

D. 1218-96, a. 63; C.T. 196312, a. 41; A.M. 2006-018, a. 12.

64. Le Comité sectoriel exerce les fonctions suivantes:

1° à la demande de l'une des parties:

— analyser tout problème particulier de retour au travail;

— intervenir auprès de l'employeur, du cadre et de l'assureur en suggérant des solutions appropriées aux intervenants, notamment dans les cas de retour au travail pouvant impliquer l'utilisation temporaire des services du cadre et dans la situation prévue au deuxième alinéa de l'article 68;

2° évaluer le fonctionnement du programme de réadaptation et en assurer le suivi.

D. 1218-96, a. 64.

§ 3. — *Invalidité après 104 semaines*

65. Lorsque l'employeur reçoit un avis de l'assureur à l'effet que le cadre ne satisfait pas à la définition d'invalidité et que le versement de sa 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 médical convenue avec l'assureur et à la condition que le cadre consente à ce que le désaccord soit soumis au tribunal pour décision finale.

Si l'employeur et le cadre sont d'accord avec la décision de l'assureur à l'effet que le cadre ne satisfait pas à la définition d'invalidité, l'employeur doit offrir un poste disponible au cadre et les dispositions applicables sont celles prévues lors de l'acceptation d'un poste conformément à l'article 68 ou pendant la période d'attente d'un poste conformément à l'article 69.

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

D. 1218-96, a. 65.

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

1° le cadre a adhéré à la convention d'arbitrage médical conclue avec l'assureur;

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

D. 1218-96, a. 66.

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

Lorsque le tribunal confirme l'invalidité du cadre, l'employeur poursuit le versement du salaire égal à la prestation jusqu'à la date du versement de la prestation par l'assureur. L'assureur rembourse à l'employeur les

montants équivalents aux prestations qu'il a versées au cadre. Quant à l'employeur, il rembourse au cadre, le cas échéant, les frais d'arbitrage et les frais d'examen médicaux qu'il a assumés.

D. 1218-96, a. 67.

68. Le cadre qui ne satisfait pas à la définition d'invalidité après les 104 premières semaines du début de l'invalidité doit accepter un poste qui lui est offert par un employeur de sa région administrative ou par un employeur d'une autre région administrative située à moins de 50 km par voie routière de son port d'attache et de sa résidence, sauf pendant la période où il a soumis son désaccord avec l'assureur au tribunal d'arbitrage médical ou si ce poste comporte une prestation hebdomadaire de travail inférieure à celle du poste qu'il occupait au début de son invalidité.

Le cadre affecté dans un autre poste conformément au premier alinéa reçoit le salaire du poste et est régi, sous réserve de l'article 32, par les dispositions prévues pour ce poste.

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

Si le cadre refuse le poste offert, son employeur peut résilier son engagement 15 jours après lui avoir fait parvenir un avis de son intention. Une copie de cet avis est transmise au comité sectoriel prévu à l'article 63. Pendant ce délai, l'employeur doit permettre au comité sectoriel de faire les interventions nécessaires conformément à l'article 64.

D. 1218-96, a. 68; C.T. 196312, a. 42; A.M. 2011-019, a. 22.

69. Pendant la période d'attente d'un poste si l'employeur et le cadre sont d'accord avec la décision de l'assureur ou à compter de la date de la décision du Tribunal d'arbitrage médical à l'effet que le cadre ne satisfait pas à la définition d'invalidité, le cadre reçoit un salaire égal à la prestation et les cotisations et les contributions aux régimes d'assurance et de retraite sont établies sur la base de ce salaire. L'employeur peut utiliser temporairement les services du cadre pendant cette période dans des fonctions qui tiennent compte de sa formation et de son expérience. Le cadre accumule des vacances et du service continu pendant le temps travaillé.

D. 1218-96, a. 69; C.T. 196312, a. 43.

70. Le versement au cadre du salaire 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.

D. 1218-96, a. 70.

71. En plus de la situation prévue à l'article 34, le cadre maintient aussi son lien d'emploi avec son employeur lorsque l'assureur refuse ou cesse de verser au cadre des prestations d'assurance-salaire de longue durée et ce, jusqu'à la décision du Tribunal d'arbitrage médical, s'il y a lieu.

Cependant, si l'assureur se dégage des obligations qui lui incombent en vertu de la présente section en versant au cadre un paiement forfaitaire unique, l'employeur met fin au lien d'emploi de ce cadre invalide.

D. 1218-96, a. 71; C.T. 193821, a. 6.

SECTION 8

CAISSE DE CONGÉS DE MALADIE

§ 1. — *Dispositions générales*

72. Le cadre qui, au 31 décembre 1973, bénéficiait d'une caisse de congés de maladie acquise chez un ou des employeurs, peut utiliser cette caisse aux fins de rachat d'années de service antérieures non cotisées au

RREGOP aux fins de préretraite, dans le cas de départ ou de décès ou aux fins de combler la différence entre la prestation d'assurance-salaire et le salaire net.

D. 1218-96, a. 72.

73. À la demande du cadre, l'employeur lui fournit un relevé de l'état de sa caisse de congés de maladie accumulée au 31 décembre 1973 et autorisée par le ministère.

D. 1218-96, a. 73.

74. Les jours de congés de maladie accumulés par un syndiqué ou un syndicable non syndiqué nommé cadre après le 31 décembre 1973 sont régis par les dispositions applicables au groupe d'employés dont il faisait partie ou aurait pu faire partie avant sa nomination comme cadre.

D. 1218-96, a. 74; C.T. 196312, a. 44.

§ 2. — *Utilisation de la caisse de congés de maladie*

75. Le cadre peut utiliser les jours de congés de maladie prévus à sa caisse de la façon suivante:

1° aux fins de rachat des années de service antérieures non cotisées au RREGOP conformément aux règles relatives aux régimes de retraite;

Le cadre peut utiliser sa caisse de congés de maladie au complet, de la façon suivante:

- a) les 60 premiers jours à 100% de leur valeur;
- b) l'excédent de 60 jours, sans limite, à 50% de leur valeur;

2° aux fins de combler la différence entre la prestation d'assurance-salaire et le salaire net du cadre:

dans ce cas, le cadre en invalidité peut utiliser sa caisse de congés de maladie pour combler la différence entre la prestation d'assurance-salaire de courte durée prévue à l'article 43 et le salaire net qu'il recevrait s'il n'était pas en invalidité; le salaire net correspond au salaire brut qu'il recevrait s'il était au travail, réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au régime de rentes du Québec, au régime d'assurance-emploi et au régime de retraite;

la caisse de congés de maladie est réduite des journées ou des parties de journées utilisées conformément au deuxième alinéa;

3° aux fins de prendre un congé de préretraite:

dans ce cas, la caisse de congés de maladie est utilisable au complet, à raison d'un jour de préretraite pour chaque jour dans la caisse;

4° dans le cas de départ ou de décès:

le cadre peut obtenir le remboursement de sa caisse de congés de maladie jusqu'à un maximum de 120 jours, duquel il faut soustraire le nombre de jours utilisés conformément aux paragraphes 1, 2 et 3; ces jours sont remboursables de la façon suivante:

a) les 60 premiers jours à 100% de leur valeur, desquels il faut soustraire le nombre de jours déjà utilisés conformément aux paragraphes 1, 2 et 3 du présent article;

b) les 60 jours suivants à 50% de leur valeur, desquels il faut soustraire le nombre de jours déjà utilisés à 50% aux fins de rachat d'années de service antérieures non cotisées au RREGOP;

5° aux fins de prendre un congé de préretraite pour remplacer la prestation d'assurance-salaire de longue durée:

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 en lieu et place de cette prestation, sans toutefois que cette préretraite n'excède la date de terminaison de la prestation de ce régime qui lui aurait autrement été applicable; dans ce cas, la caisse de congés de maladie est utilisable au complet, à raison d'un jour de préretraite pour chaque jour dans la caisse.

D. 1218-96, a. 75; C.T. 196312, a. 45.

76. La valeur des jours de congés de maladie est établie en fonction du salaire du cadre au moment de leur utilisation. Le salaire quotidien est obtenu en divisant par 260,9 le salaire annuel du cadre en vigueur au moment de l'utilisation.

Malgré le premier alinéa, si le cadre est en invalidité de longue durée au moment de leur utilisation, le salaire correspond au salaire à la fin des 104 premières semaines d'invalidité, 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.

D. 1218-96, a. 76.

CHAPITRE 4.1

RÉGIME DE DROITS PARENTAUX

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23.

SECTION 1

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23.

76.1. Dans le présent chapitre, on entend par:

«conjointe ou conjoint» : les personnes

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins 1 an.

La dissolution du mariage par divorce ou la nullité du mariage, la dissolution de l'union civile par jugement du tribunal, déclaration commune notariée ou la nullité de l'union civile fait perdre ce statut de conjointe ou de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de 3 mois dans le cas d'une union de fait.

«salaire hebdomadaire» : le salaire hebdomadaire d'un cadre s'obtient par la conversion de son salaire annuel en le divisant par 52.18. Ce salaire inclut les montants forfaitaires versés en application des articles 17, 20, 21 et des articles 104.1 à 104.3, sans aucune autre rémunération additionnelle.

«service» : le service d'un cadre requis aux fins de l'application du présent chapitre est celui reconnu en vertu du paragraphe 3 du premier alinéa de l'article 76.18.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23; A.M. 2017-004, a. 13.

76.2. À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, aucune disposition du présent chapitre ne peut avoir pour effet de conférer à un cadre un avantage monétaire ou non monétaire dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23.

76.3. Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.

Sous réserve du paragraphe 1 de l'article 76.16 et de l'article 76.17, les indemnités pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où 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.

Dans le cas où le cadre partage avec son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, l'indemnité n'est versée que si le cadre reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à l'article 76.7, le congé de paternité prévu à l'article 76.30 ou le congé pour adoption prévu à l'article 76.41.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23.

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

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23.

76.5. L'employeur ne rembourse pas au cadre les sommes qui pourraient être exigées de lui soit par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (chapitre A-29.011), soit par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, c. 23).

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23; A.M. 2017-004, a. 12.

76.6. Le salaire hebdomadaire, le salaire hebdomadaire versé en vertu du régime de congé à traitement différé et l'indemnité de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23; A.M. 2017-004, a. 14.

SECTION 2

CONGÉ DE MATERNITÉ

A.M. 2011-019, a. 23.

76.7. La cadre enceinte 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 76.10 ou 76.11, doivent être consécutives.

La cadre enceinte non admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines qui, sous réserve des articles 76.10 ou 76.11, doivent être consécutives.

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue aux premier et deuxième alinéas. Si la cadre revient au travail dans les 2 semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

La cadre qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 76.14, 76.16 et 76.17, selon le cas.

Le cadre dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23.

76.8. La cadre a également droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23.

76.9. La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est établie par la cadre. Ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (chapitre A-29.011) et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

Pour la cadre admissible à des prestations en vertu du Régime d'assurance-emploi, le congé de maternité doit comprendre le jour de l'accouchement.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23.

76.10. Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la cadre peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence. La cadre dont l'enfant est hospitalisé dans les 15 jours de sa naissance a également ce droit.

En outre, lorsque la cadre est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé depuis plus de 15 jours, la cadre peut suspendre son congé de maternité, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23.

76.11. Sur demande de la cadre, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la cadre est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; elle bénéficie toutefois des avantages prévus à l'article 76.56.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23.

76.12. Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de l'article 76.10 ou 76.11, l'employeur verse à la cadre l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu des articles 76.14, 76.16 ou 76.17, selon le cas, sous réserve de l'article 76.3.

C.T. 193821, a. 7; C.T. 196312, a. 79; A.M. 2011-019, a. 23.

76.13. Pour obtenir le congé de maternité, la cadre doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins 2 semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la cadre doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la cadre est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

C.T. 193821, a. 7; C.T. 196312, a. 46; A.M. 2011-019, a. 23.

§ 1. — *Cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale*

A.M. 2011-019, a. 23.

76.14. La cadre qui a accumulé 20 semaines de service et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale reçoit pendant les 21 semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante:

1° en additionnant:

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

2° et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une cadre a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (chapitre A-29.011).

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

Lorsque la cadre travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au paragraphe 1 du premier alinéa et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la cadre produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23; A.M. 2017-004, a. 15.

76.15. L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la cadre en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions du premier alinéa, l'employeur effectue cette compensation si la cadre démontre que le salaire gagné est un salaire habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la cadre démontre qu'une partie seulement de ce salaire est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

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

Le total des montants reçus par la cadre durant le congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et salaire ne peut cependant excéder le montant brut établi au paragraphe 1 du premier alinéa de l'article 76.14. La formule doit être appliquée sur la somme des salaires hebdomadaires reçus de son employeur prévue à l'article 76.14 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23; A.M. 2017-004, a. 16.

§ 2. — *Cadre admissible au Régime d'assurance-emploi*

A.M. 2011-019, a. 23.

76.16. La cadre qui a accumulé 20 semaines de service et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir pendant les 20 semaines de son congé de maternité une indemnité calculée de la façon suivante:

1° pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée en additionnant:

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

2° pour chacune des semaines qui suivent celles mentionnées au paragraphe 1, une indemnité calculée selon la formule suivante:

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

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une cadre a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime d'assurance-emploi.

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

Lorsque la cadre travaille pour plus d'un employeur, elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité. Dans ce cas, l'indemnité est égale à la différence entre le montant au sous-paragraphe a) du paragraphe 2 de l'alinéa B du premier alinéa et le montant du Régime d'assurance emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la cadre produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, c. 23).

De plus, si Emploi et Développement social Canada (EDSC) réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la cadre aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations

d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la cadre continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue au paragraphe 2 du premier alinéa comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

L'article 76.15 s'applique compte tenu des adaptations nécessaires.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23; A.M. 2017-004, a. 12 et 17.

§ 3. — *Cadre non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance-emploi*

A.M. 2011-019, a. 23.

76.17. La cadre non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance-emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux articles 76.14 et 76.16.

Toutefois, la cadre qui a accumulé 20 semaines de service, tel que défini au paragraphe 3 du premier alinéa de l'article 76.18, a droit à une indemnité calculée selon la formule suivante, et ce, durant 12 semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire:

En additionnant:

- i. le montant représentant 100% du salaire hebdomadaire de la cadre jusqu'à concurrence de 225 \$;
- ii. et le montant représentant 88% de la différence entre le salaire hebdomadaire de la cadre et le montant établi au paragraphe 1;

Le quatrième alinéa de l'article 76.15 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

C.T. 193821, a. 7; C.T. 196312, a. 47; A.M. 2011-019, a. 23; A.M. 2017-004, a. 18.

§ 4. — *Dispositions particulières*

A.M. 2011-019, a. 23.

76.18. Dans les cas prévus par les articles 76.14, 76.16 et 76.17:

1° aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la cadre est rémunérée;

2° à moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de 2 semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que 15 jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations 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 Emploi et Développement social Canada (EDSC) au moyen d'un relevé officiel;

3° le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (chapitre R-8.2).

De plus, l'exigence de 20 semaines de service requise en vertu des articles 76.14, 76.16 et 76.17 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la cadre a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe;

4° le salaire hebdomadaire de la cadre à temps partiel est le salaire hebdomadaire moyen des 20 dernières semaines précédant son congé de maternité.

Si, pendant cette période, la cadre a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son salaire durant son congé de maternité, on réfère au salaire à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la cadre en congé spécial prévu à l'article 76.25 ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), les semaines pendant lesquelles la cadre était en congé annuel ou bénéficiait d'une absence sans solde prévue au règlement sont exclues aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire moyen.

Si la période des 20 dernières semaines précédant le congé de maternité de la cadre à temps partiel comprend la date d'ajustement des salaires, le calcul du salaire hebdomadaire est fait à partir du salaire en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend la date d'ajustement des salaires, le salaire hebdomadaire évolue à cette date selon la formule de redressement de la classe qui lui est applicable.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par l'article 76.2.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23; A.M. 2017-004, a. 12 et 19.

76.19. Durant son congé de maternité et les prolongations prévues à l'article 76.21, la cadre bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- accumulation de jours de vacances;
- accumulation du service continu;
- augmentation à la suite du redressement des classes salariales;
- progression pour rendement satisfaisant.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23.

76.20. La cadre peut reporter ses vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité, à la condition d'aviser par écrit son employeur de la date du report, au plus tard 2 semaines avant l'expiration de son congé.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23.

76.21. 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 2 semaines de congé de maternité après la naissance.

La cadre peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si son état de santé l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la cadre.

Durant ces prolongations, la cadre est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La cadre bénéficie des avantages prévus à l'article 76.19 pendant les 6 premières

semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnés à l'article 76.56, en autant qu'elle y ait normalement droit.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23.

76.22. Pendant la durée du congé de maternité, la cadre maintient sa participation aux régimes obligatoires prévus à l'article 51 mais l'employeur défraie à la fois sa contribution et la contribution de la cadre pour ces régimes. De plus, la cadre est exonérée du paiement de ses cotisations pour les régimes facultatifs d'assurances selon les dispositions de la police maîtresse.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23.

76.23. La cadre qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu du présent règlement reçoit cette prime durant son congé de maternité.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23.

76.24. L'employeur doit faire parvenir à la cadre, au cours de la 4^e semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La cadre à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci en la manière prévue à la section 7 du présent chapitre.

La cadre qui ne se conforme pas au deuxième alinéa est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas 4 semaines. Au terme de cette période, la cadre qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23.

76.25. Durant son congé de maternité et les congés spéciaux prévus à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement, la cadre conserve son lien d'emploi avec son employeur. Elle ne peut faire l'objet d'un non-réengagement. Son engagement ne peut être résilié. Elle ne peut être congédiée, sauf en cas de faute lourde.

À la fin de son congé de maternité, la cadre reprend son poste chez son employeur, sous réserve des dispositions relatives à la stabilité d'emploi prévues au chapitre 5. Ses conditions de travail, y compris son salaire, sont celles auxquelles elle aurait eu droit si elle était restée au travail.

Durant le congé de maternité et les congés spéciaux prévus à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement, la personne qui exerce temporairement une fonction de cadre ne peut faire l'objet d'une résiliation d'engagement ou d'un congédiement pendant la durée prévue de son emploi, sauf en cas de faute lourde. Dans un tel cas, la personne temporaire bénéficie de la procédure de recours prévue aux sections 2 et 3 du chapitre 6.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23.

SECTION 3

CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

A.M. 2011-019, a. 23.

§ 1. — *Affectation provisoire et congé spécial*

A.M. 2011-019, a. 23.

76.26. La cadre peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste ou à d'autres tâches correspondant à sa formation ou à son expérience dans les cas suivants:

1° elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;

2° 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.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la cadre a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après 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 aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (chapitre A-29.011), le congé spécial se termine à compter de la 4^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu au présent article, la cadre est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à la cadre une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement de l'avance se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de 10% du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

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.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23; A.M. 2017-004, a. 20.

§ 2. — *Autres congés spéciaux*

A.M. 2011-019, a. 23.

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

1° lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la 4^e semaine précédant la date prévue d'accouchement;

2° sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue d'accouchement;

3° pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23.

76.28. Dans le cas des visites visées au paragraphe 3 de l'article 76.27, la cadre bénéficie d'un congé spécial avec maintien du salaire jusqu'à concurrence d'un maximum de 4 jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, en autant qu'elle y ait droit, la cadre bénéficie des avantages prévus à l'article 76.19.

C.T. 193821, a. 7; C.T. 196312, a. 48; A.M. 2011-019, a. 23.

SECTION 4

CONGÉ À L'OCCASION DE LA NAISSANCE

A.M. 2011-019, a. 23.

76.29. Le cadre a droit, après en avoir avisé l'employeur le plus tôt possible, à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le cadre a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 15^e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un des 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La cadre, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

C.T. 193821, a. 7; C.T. 196312, a. 49; A.M. 2011-019, a. 23.

SECTION 5

CONGÉ DE PATERNITÉ

A.M. 2011-019, a. 23.

76.30. À l'occasion de la naissance de son enfant, le cadre a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de 5 semaines qui, sous réserve des articles 76.34 et 76.35, doivent être consécutives.

Le congé de paternité peut être pris après un avis écrit d'au moins 3 semaines à l'employeur indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour le cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (chapitre A-29.011) et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

La cadre dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23.

76.31. Pendant le congé de paternité prévu à l'article 76.30, le cadre, qui a complété 20 semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire 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 en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Les deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 76.14 ou les deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 76.16, selon le cas, et l'article 76.15 s'appliquent compte tenu des adaptations nécessaires.

C.T. 193821, a. 7; C.T. 196312, a. 79; A.M. 2011-019, a. 23; A.M. 2017-004, a. 21..

76.32. Le cadre non admissible aux prestations de paternité du Régime d'assurance parentale ni aux prestations du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à l'article 76.30 une indemnité égale à son salaire hebdomadaire.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23; A.M. 2017-004, a. 22.

76.33. L'article 76.18 s'applique au cadre qui bénéficie des indemnités prévues aux articles 76.31 et 76.32, compte tenu des adaptations nécessaires.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23; A.M. 2017-004, a. 23.

76.34. Lorsque son enfant est hospitalisé, le cadre peut suspendre son congé de paternité, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23.

76.35. Sur demande du cadre, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, le cadre est considéré en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; il bénéficie toutefois des avantages prévus à l'article 76.56.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23.

76.36. Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en application de l'article 76.34 ou 76.35, l'employeur verse au cadre l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu de l'article 76.30.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23.

76.37. Le cadre qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, le cadre est considéré en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; il bénéficie toutefois des avantages prévus à l'article 76.56.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23.

76.38. Le cadre qui prend le congé de paternité prévu à l'article 76.30 bénéficie des avantages prévus aux articles 76.19, 76.20, 76.23 et 76.25.

Le cadre en congé de paternité maintient en vigueur la participation à tous les régimes d'assurance collective auxquels il participe. L'employeur et le cadre versent leurs primes respectives basées sur le salaire que le cadre recevrait s'il était au travail et les pleines dispositions des régimes d'assurance collective s'appliquent.

À l'expiration du congé de paternité, le cadre reprend son poste chez son employeur, sous réserve des dispositions relatives à la stabilité d'emploi prévues au chapitre 5. Ses conditions de travail y compris son salaire sont celles auxquelles il aurait eu droit s'il était resté au travail.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23; A.M. 2017-004, a. 24.

76.39. Le cadre doit se présenter au travail à l'expiration du congé de paternité prévu à l'article 76.30, à moins que celui-ci ne soit prolongé en la manière prévue à la section 7 du présent chapitre.

Le cadre qui ne se conforme pas au premier alinéa est réputé en congé sans solde pour une période n'excédant pas 4 semaines. Au terme de cette période, le cadre qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

C.T. 193821, a. 7; C.T. 196312, a. 79; A.M. 2011-019, a. 23.

SECTION 6

CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION

A.M. 2011-019, a. 23.

76.40. Le cadre a droit, après en avoir avisé l'employeur le plus tôt possible, à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.

Un de ces 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23.

76.41. Le cadre qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de 5 semaines qui, sous réserve des articles 76.42 et 76.43, doivent être consécutives.

Le congé pour adoption peut être pris après un avis écrit d'au moins 3 semaines à l'employeur indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour le cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (chapitre A-29.011) et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations.

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

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23.

76.42. Lorsque son enfant est hospitalisé, le cadre peut suspendre le congé pour adoption prévu à l'article 76.41, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23.

76.43. Sur demande du cadre, le congé pour adoption prévu à l'article 76.41 peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé pour adoption peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, le cadre est considéré en congé sans solde et il ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; il bénéficie toutefois des avantages prévus à l'article 76.56.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23.

76.44. Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en application de l'article 76.42 ou 76.43, l'employeur verse au cadre l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu de l'article 76.41.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23.

76.45. Le cadre qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé d'adoption, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé d'adoption prévu à l'article 76.41. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, le cadre est considéré en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; il bénéficie toutefois des avantages prévus à l'article 76.56.

C.T. 193821, a. 7; C.T. 196312, a. 50; A.M. 2011-019, a. 23.

76.46. Pendant le congé pour adoption prévu à l'article 76.41, le cadre, qui a complété 20 semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire 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 76.14 ou les deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 76.16, selon le cas, et l'article 76.15 s'appliquent compte tenu des adaptations nécessaires.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23; A.M. 2017-004, a. 25.

76.47. Le cadre non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi et qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à l'article 76.41, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire, si le cadre a complété 20 semaines de service.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23; A.M. 2017-004, a. 26.

76.48. Les paragraphes 1, 2 et 4 du premier alinéa de l'article 76.18 s'appliquent au cadre bénéficiant de l'indemnité prévue à l'article 76.46 ou 76.47 compte tenu des adaptations nécessaires.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23.

76.49. Le cadre qui prend un congé pour adoption prévu à l'article 76.40 ou 76.41 bénéficie des avantages prévus aux articles 76.19, 76.20, 76.23 et 76.25.

Le cadre en congé pour adoption maintient en vigueur la participation à tous les régimes d'assurance collective auxquels il participe. L'employeur et le cadre versent leurs primes respectives basées sur le salaire que le cadre recevrait s'il était au travail et les pleines dispositions des régimes d'assurance collective s'appliquent.

À l'expiration du congé pour adoption, le cadre reprend son poste chez son employeur, sous réserve des dispositions relatives à la stabilité d'emploi prévues au chapitre 5. Ses conditions de travail y compris son salaire sont celles auxquelles il aurait eu droit s'il était resté au travail.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23; A.M. 2017-004, a. 27.

76.50. Le cadre doit se présenter au travail à l'expiration du congé pour adoption prévu à l'article 76.41, à moins que celui-ci ne soit prolongé en la manière prévue à la section 7 du présent chapitre.

Le cadre qui ne se conforme pas au premier alinéa est réputé en congé sans solde pour une période n'excédant pas 4 semaines. Au terme de cette période, le cadre qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23.

76.51. Le cadre qui adopte l'enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables dont seuls les deux premiers sont avec maintien du salaire.

Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des 15 jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23.

76.52. Le cadre bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans solde d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint.

Le cadre qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur, si possible 2 semaines à l'avance, un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement.

Malgré les dispositions des premier et deuxième alinéas, le congé sans solde prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, moment à compter duquel les dispositions de l'article 76.41 s'appliquent.

Durant le congé sans solde, le cadre bénéficie des avantages prévus à l'article 76.56.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23.

SECTION 7

CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

A.M. 2011-019, a. 23.

76.53. Le cadre a droit à l'un des congés suivants:

1° un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu à l'article 76.7;

2° un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à l'article 76.30. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance;

3° un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu à l'article 76.41. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Le cadre à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans solde peut obtenir, après entente avec son employeur, un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans. La durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison. Pendant le congé partiel sans solde, le cadre peut être affecté à son poste ou à toute autre fonction convenue entre le cadre et l'employeur.

Pendant la durée d'un congé prévu au présent article, le cadre peut, après entente avec son employeur, se prévaloir une fois d'un des changements suivants:

- 1° d'un congé sans solde à un congé partiel sans solde ou l'inverse, selon le cas;
- 2° d'un congé partiel sans solde à un congé partiel sans solde différent.

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

Lorsque le conjoint ou la conjointe du cadre n'est pas à l'emploi d'un employeur visé par le paragraphe 3 du premier alinéa de l'article 76.18, le cadre peut se prévaloir d'un congé sans solde au moment qu'il choisit dans les 2 ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à 2 ans de la naissance ou de l'adoption. Le cadre peut également, après entente avec son employeur, se prévaloir d'un congé partiel sans solde aux mêmes conditions.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23.

76.54. Le cadre qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'article 76.53 peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde 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.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23.

76.55. Le cadre qui désire se prévaloir d'un congé prévu à l'article 76.53 ou à l'article 76.54 doit présenter une demande écrite à cet effet au moins 3 semaines à l'avance.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23.

76.56. Au cours du congé sans solde ou partiel sans solde, le service continu du cadre n'est pas interrompu.

La participation du cadre au régime uniforme d'assurance-vie est maintenue pour la durée du congé prévu à l'article 76.53.

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 solde ou du congé partiel sans solde, prévu à l'article 76.53.

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

Les dispositions relatives au maintien de la participation au régime de rente des survivants sont celles prévues à l'article 50.

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

Les dispositions relatives au maintien de son régime de retraite s'appliquent selon les modalités prévues à cet effet.

Pour les autres conditions de travail, le cadre qui bénéficie d'un congé partiel sans solde est régi, durant sa prestation de travail, par les règles applicables au cadre à temps partiel.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23; A.M. 2017-004, a. 28.

76.57. Un cadre peut prendre ses vacances annuelles reportées immédiatement avant un congé sans solde ou partiel sans solde pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé pour adoption, selon le cas.

Aux fins du présent article, les congés fériés ou mobiles accumulés avant le début du congé de maternité, de paternité ou pour adoption sont assimilés aux vacances annuelles reportées.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23.

76.58. Le cadre à qui l'employeur a fait parvenir 4 semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde ou partiel sans solde doit donner un préavis de son retour au moins 2 semaines avant l'expiration dudit congé, à défaut de quoi, il est présumé avoir démissionné.

Le cadre peut mettre fin à son congé sans solde ou partiel sans solde avant la date prévue après entente avec son employeur.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23.

76.59. À l'expiration du congé sans solde ou partiel sans solde, le cadre reprend son poste chez son employeur, sous réserve des dispositions relatives à la stabilité d'emploi prévues au chapitre 5. Ses conditions de travail y compris son salaire sont celles auxquelles il aurait eu droit s'il était resté au travail.

C.T. 193821, a. 7; C.T. 196312, a. 79; A.M. 2011-019, a. 23.

SECTION 8

CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS PARENTALES

A.M. 2011-019, a. 23.

76.60. Un cadre qui s'absente du travail en application des articles 79.8 à 79.15 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) doit informer son employeur des motifs de son absence le plus tôt possible et lui fournir la preuve justifiant son absence.

Les modalités prévues aux articles 76.56 et 76.59 s'appliquent lors de cette absence, sous réserve des dispositions prévues à l'article 79.16 de la Loi sur les normes du travail.

C.T. 193821, a. 7; A.M. 2011-019, a. 23.

76.61. Le cadre peut, après en avoir avisé l'employeur le plus tôt possible, s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de 10 jours sans solde par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou de l'un de ses grands-parents.

Les journées ainsi utilisées sont déduites, lorsque possible, de la banque annuelle de vacances du cadre ou prises sans solde, au choix du cadre.

Ce congé peut être fractionné en demi-journées si l'employeur y consent.

C.T. 193821, a. 7; C.T. 196312, a. 51; A.M. 2011-019, a. 23; A.M. 2017-004, a. 29.

CHAPITRE 4.2

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

C.T. 193821, a. 7.

SECTION 1

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

C.T. 193821, a. 7.

§ 1. — *Caractéristiques essentielles*

C.T. 193821, a. 7.

76.62. Le régime de congé à traitement différé ou anticipé a pour but de permettre au cadre d'étaler son salaire de façon à pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant une période de congé. Le régime n'a pas pour objectif de permettre à un cadre de différer de l'impôt ou de bénéficier de prestations au moment de la retraite.

Pour la durée de sa participation au régime, le cadre ne peut recevoir aucun autre salaire que celui correspondant au pourcentage de son salaire tel que déterminé à la section 2 du présent chapitre et ce, de la part de son employeur, d'un employeur des secteurs public et parapublic, d'une autre personne ou société avec qui l'employeur a un lien de dépendance.

C.T. 193821, a. 7.

76.63. Le régime comporte une période de travail et une période de congé. Le congé à traitement différé est celui dont la période de congé se situe après toute la période de travail. Le congé à traitement anticipé est celui dont la période de congé se situe avant une partie ou la totalité de la période de travail.

C.T. 193821, a. 7.

76.64. La durée de participation au régime peut être de 2, 3, 4 ou 5 ans. La durée prévue de participation peut cependant être prolongée conformément aux dispositions des articles 76.78, 76.81 et 76.82. Elle ne peut d'aucune façon être supérieure à 7 ans.

C.T. 193821, a. 7.

§ 2. — *Période de congé*

C.T. 193821, a. 7.

76.65. La durée de la période de congé peut être de 6 à 12 mois.

Malgré toute disposition à l'effet contraire, la période de congé doit se prendre en mois entiers et consécutifs et elle ne peut être interrompue pour quelque raison que ce soit.

La période de congé doit toutefois débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de 6 ans suivant la date à laquelle des montants commencent à être différés.

Au cours de la période de congé, sous réserve des dispositions du présent chapitre, le cadre est considéré en congé sans solde.

C.T. 193821, a. 7.

§ 3. — *Période de travail*

C.T. 193821, a. 7.

76.66. Sous réserve des dispositions du présent chapitre, pendant la période de travail, la disponibilité et la charge de travail du cadre sont les mêmes que celles qu'il assumerait s'il ne participait pas au régime; de plus, il bénéficie des avantages du présent règlement auxquels il aurait droit s'il ne participait pas au régime.

C.T. 193821, a. 7.

§ 4. — *Admissibilité*

C.T. 193821, a. 7.

76.67. Pour être admissible au régime, un cadre doit occuper un poste et avoir complété 2 ans de service auprès de son employeur.

Le cadre fait une demande de participation au régime par écrit à son employeur qui décide de l'octroi du congé à traitement différé ou anticipé. Cette demande écrite indique le début et la fin de la durée de participation au régime de même que la durée de la période de congé.

C.T. 193821, a. 7.

76.68. Le cadre à temps partiel est admissible au régime aux mêmes conditions que le cadre à temps complet mais il ne peut utiliser sa période de congé que la dernière année de sa participation au régime.

Le salaire qu'il reçoit durant sa période de congé est établi à partir de la moyenne des heures payées au cours de la période de travail précédant cette période de congé.

Les montants compensatoires prévus pour les vacances et les jours fériés du cadre à temps partiel sont calculés et payés sur la base du pourcentage du salaire déterminé conformément à l'article 76.71.

C.T. 193821, a. 7.

76.69. Le cadre dont le statut change de temps complet à temps partiel durant sa période de travail peut se prévaloir de l'une des options suivantes:

- 1° continuer sa participation au régime selon les termes de l'article 76.68;
- 2° se désister de son entente aux conditions déterminées à l'article 76.88.

Cependant, le cadre à temps complet qui devient un cadre à temps partiel après sa période de congé est réputé demeurer un cadre à temps complet aux fins du calcul du pourcentage de son salaire durant la période de travail qui suit cette période de congé.

C.T. 193821, a. 7.

§ 5. — *Entente*

C.T. 193821, a. 7.

76.70. Si l'employeur est disposé à octroyer le congé à traitement différé ou anticipé, le cadre s'engage par entente à respecter les modalités du régime, particulièrement:

- 1° la durée de participation au régime;
- 2° la durée de la période de congé;
- 3° le moment de l'utilisation de la période de congé;

4° le retour après la période de congé chez l'employeur pour une durée au moins égale à celle du congé. L'employeur réintègre alors le cadre dans son poste sous réserve des dispositions relatives à la stabilité d'emploi prévues au chapitre 5. Les conditions de travail du cadre sont celles auxquelles il aurait eu droit s'il était resté au travail.

Cette entente doit inclure les dispositions du présent régime. Le cadre ne doit pas être en période d'invalidité, en congé parental ou en congé sans solde lors de sa signature.

C.T. 193821, a. 7.

SECTION 2**MODALITÉS D'APPLICATION**

C.T. 193821, a. 7.

§ 1. — Rémunération

C.T. 193821, a. 7.

76.71. Pendant chacune des années de participation au régime, le cadre reçoit le pourcentage de son salaire prévu au tableau ci-après en regard de la durée de participation au régime et de la durée de la période de congé:

La période de congé	Durée de participation au régime			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
	Pourcentage du salaire			
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%

C.T. 193821, a. 7.

76.72. Le salaire sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que le cadre recevrait s'il ne participait pas au régime. Ce salaire comprend l'augmentation à la suite du redressement des classes salariales et la progression pour rendement satisfaisant telles que prévues au chapitre 3.

Il comprend le montant forfaitaire lié à un changement de poste entraînant une baisse de salaire en application des articles 17, 20, 21 et des articles 104.1 à 104.3.

Il ne comprend pas la rémunération additionnelle pour le cumul de poste ou l'intérim ni les indemnités, primes et allocations visées aux sections 5, 6, 8 et 9 du chapitre 3.

C.T. 193821, a. 7; C.T. 196312, a. 52.

76.73. Pendant la période de congé, le cadre n'a droit à aucune des indemnités, primes ou allocations visées aux sections 8 et 9 du chapitre 3. Pendant la période de travail, il a droit à la totalité de ces indemnités, primes ou allocations.

Pendant la durée de sa participation au régime, le cadre a droit à la progression pour rendement satisfaisant de la manière prévue à l'article 14.

C.T. 193821, a. 7; C.T. 196312, a. 53.

§ 2. — *Régimes de sécurité sociale*

C.T. 193821, a. 7.

76.74. Pendant la période de congé, l'employeur maintient sa cotisation au Régime des rentes du Québec, au Régime d'assurance maladie du Québec et au Régime de santé et sécurité au travail. La cotisation de l'employeur et du cadre à l'assurance-emploi ne s'applique pas pendant la période de congé. La participation du cadre aux régimes d'assurance collective est établie selon les dispositions de la section 2 du chapitre 4.

C.T. 193821, a. 7; C.T. 196312, a. 79.

76.75. Pour le calcul d'une pension aux fins d'un régime de retraite, la Loi sur le régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (chapitre R-10) reconnaît au cadre une année de service pour chacune des années de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé, de même qu'un salaire moyen établi sur la base du salaire qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé à ce régime.

C.T. 193821, a. 7.

76.76. La contribution du cadre à un régime de retraite pendant les années de participation au régime est établie par le Règlement sur certaines mesures d'application temporaire prévues par le titre IV de la Loi sur le régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (chapitre R-10, r. 5).

C.T. 193821, a. 7.

§ 3. — *Vacances et congés divers*

C.T. 193821, a. 7.

76.77. Durant sa participation au régime, le cadre accumule du service continu aux fins des vacances annuelles. Durant la période de congé, il est réputé avoir pris les jours de vacances auxquels il a droit pour cette période. Durant la période de travail, les vacances annuelles sont rémunérées selon le pourcentage de son salaire déterminé à l'article 76.71.

C.T. 193821, a. 7.

76.78. Durant sa participation au régime, le cadre qui bénéficie d'un congé sans solde prolonge sa durée de participation au régime d'une durée équivalente à celle du congé sans solde mais sans excéder un an. Un congé sans solde de plus d'un an équivaut à un désistement du régime et les dispositions de l'article 76.88 s'appliquent alors.

C.T. 193821, a. 7.

76.79. Le montant que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de la participation du cadre au régime, occasionnée par un congé partiel sans solde, est égal au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite de ce congé partiel sans solde.

C.T. 193821, a. 7.

76.80. Durant sa participation au régime, les congés avec solde du cadre sont rémunérés en fonction du pourcentage de son salaire tel que déterminé à l'article 76.71.

Les congés avec solde survenant durant la période de congé sont réputés avoir été pris.

C.T. 193821, a. 7.

§ 4. — *Congé de maternité*

C.T. 193821, a. 7.

76.81. La participation de la cadre au régime est suspendue pour la durée du congé de maternité, lorsque ce dernier survient durant la période de travail. Le régime est ensuite prolongé d'une durée équivalente au congé de maternité.

Le congé de maternité est présumé ne pas avoir cours s'il survient durant la période de congé. Toutefois, il est considéré comme débutant à la date prévue du retour au travail à la condition que les dispositions du chapitre 4.1 relativement à ce congé de maternité soient respectées.

Le cadre peut mettre fin au régime si le congé de maternité survient avant la période de congé. Dans ce cas, le salaire non versé pour la période de travail écoulée est remboursé, en sus des indemnités et, le cas échéant, des prestations d'assurance-emploi prévues pour le congé de maternité, mais sans intérêt. Les montants ainsi remboursés sont sujets à cotisation au régime de retraite.

Sous réserve des articles 76.78 et 76.79, le congé de maternité peut être prolongé d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde sans que la participation au régime ne soit affectée. Toutefois, pour l'un ou l'autre de ces congés, la durée de participation au régime est prolongée d'autant, sauf si la période de congé est en cours.

C.T. 193821, a. 7.

§ 5. — *Invalidité*

C.T. 193821, a. 7.

76.82. Aux fins du régime d'assurance-salaire de courte durée, les dispositions suivantes s'appliquent:

1° lorsque le cadre devient invalide pendant la période de congé, cette période de congé se poursuit conformément à l'article 76.65 et le cadre ne peut bénéficier des dispositions du régime d'assurance-salaire de courte durée déterminées à la section 5 du chapitre 4.

À la date prévue de retour au travail, si le cadre est encore invalide, l'invalidité est alors présumée débiter à cette date et le cadre bénéficie du régime d'assurance-salaire de courte durée sur la base du pourcentage de salaire déterminé à l'article 76.71 pour la période restante de sa participation au régime;

2° lorsque le cadre devient invalide pendant la durée de sa participation au régime mais avant d'avoir utilisé sa période de congé et que son invalidité se poursuit jusqu'à la date où cette période de congé a été planifiée, il peut choisir l'une ou l'autre des possibilités suivantes:

a) le cadre maintient sa participation au régime et reporte la période de congé à un moment où il ne sera plus invalide. Le cadre bénéficie alors du régime d'assurance-salaire de courte durée sur la base du pourcentage de salaire déterminé à l'article 76.71 pour la période restante de sa participation au régime.

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

b) le cadre annule sa participation au régime et l'employeur lui rembourse la partie du salaire qu'il n'a pas reçue pour la période de travail écoulée, mais sans intérêt. Les dispositions du paragraphe 4 de l'article 76.88 lui sont applicables;

3° lorsque le cadre devient invalide pendant la durée de sa participation au régime mais après avoir utilisé sa période de congé, il bénéficie du régime d'assurance-salaire de courte durée sur la base du pourcentage de salaire déterminé à l'article 76.71. À compter de l'expiration de sa participation au régime, le cadre reçoit une prestation d'assurance-salaire basée sur le salaire déterminé selon les dispositions de la section 5 du chapitre 4.

C.T. 193821, a. 7.

76.83. Lorsque l'invalidité se poursuit après 104 semaines, le cadre bénéficie du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée, sa participation au régime prend fin et les dispositions suivantes s'appliquent:

1° lorsque le cadre a déjà utilisé sa période de congé, le salaire que l'employeur lui a versé en trop ne lui est pas exigible et une année de service aux fins de participation au régime de retraite lui est reconnue pour chaque année de participation au régime;

2° lorsque le cadre n'a pas utilisé sa période de congé, il reçoit la partie du salaire qu'il n'a pas reçu pour la période de travail écoulée, mais sans intérêt. Les dispositions du paragraphe 4 de l'article 76.88 lui sont applicables.

C.T. 193821, a. 7.

76.84. Le cadre à temps partiel peut se prévaloir des dispositions du paragraphe 2 de l'article 76.82. Toutefois, il reçoit à compter de la deuxième semaine d'invalidité une pleine prestation d'assurance-salaire tant qu'il est admissible à cette prestation en raison de son invalidité et ce, conformément à la section 5 du chapitre 4.

C.T. 193821, a. 7.

§ 6. — *Mobilité*

C.T. 193821, a. 7.

76.85. Lors de changements de poste du cadre faits en application de la sous-section 3 de la section 4 du chapitre 3 chez le même employeur, la participation du cadre au régime est maintenue à moins que l'employeur ne puisse maintenir l'entente. Dans ce dernier cas, les dispositions de l'article 76.88 s'appliquent sauf que le cadre ne rembourse pas le salaire qui lui a été versé en trop lorsque sa période de congé a été utilisée.

S'il s'agit d'un poste chez un autre employeur des secteurs public et parapublic offrant un régime comparable pendant la durée de participation au régime du cadre, les conditions entourant le maintien de l'entente demeurent à la discrétion du nouvel employeur. Si ce dernier refuse de maintenir l'entente, les

dispositions de l'article 76.88 s'appliquent et le remboursement, le cas échéant, est effectué selon les dispositions de l'article 76.91.

C.T. 193821, a. 7.

§ 7. — *Stabilité d'emploi*

C.T. 193821, a. 7.

76.86. À la suite de l'abolition de son poste, le cadre qui choisit le remplacement dans le secteur, conformément à la section 4 du chapitre 5, maintient sa participation au régime jusqu'à la date effective de son remplacement ou jusqu'à son changement de choix.

Si la participation au régime du cadre remplacé n'est pas terminée chez son employeur d'origine, il peut la compléter par une entente avec son nouvel employeur. À défaut de cette entente, sa participation au régime prend fin et les dispositions des articles 76.88 et 76.91 s'appliquent.

Au moment du changement de choix, effectué en application de l'article 102, si le cadre choisit le départ du secteur, l'entente prend fin et les dispositions de l'article 76.88 s'appliquent.

C.T. 193821, a. 7.

76.87. À la suite de l'abolition de son poste, si le cadre choisit le départ du secteur conformément à la section 6 du chapitre 5, l'entente relative à sa participation au régime prend fin et les dispositions de l'article 76.88 s'appliquent. Toutefois, aucun remboursement ne lui est exigible.

C.T. 193821, a. 7.

SECTION 3

FIN DE PARTICIPATION

C.T. 193821.

§ 1. — *Démission, retraite, désistement et autres*

C.T. 193821, a. 7.

76.88. À la suite de la démission du cadre, de son départ pour la préretraite ou la retraite, de son désistement du régime selon les dispositions du présent chapitre ou de l'expiration du délai de 7 ans conformément à l'article 76.64, la durée de participation au régime prend fin immédiatement et les modalités suivantes s'appliquent:

1° lorsque le cadre a déjà utilisé sa période de congé, il rembourse sans intérêt les montants qu'il a reçus durant cette période moins les montants déjà déduits de son salaire pendant la période de travail;

2° lorsque le cadre n'a pas encore utilisé sa période de congé, l'employeur lui rembourse sans intérêt la différence entre le salaire qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime et le salaire qu'il a effectivement reçu depuis le début de sa participation au régime;

3° lorsque la période de congé est en cours, le remboursement par le cadre ou l'employeur est constitué de la différence entre les montants reçus par le cadre durant cette période de congé et le total des montants déjà déduits du salaire qu'il a reçu pendant la période de travail. Lorsque la différence est négative, l'employeur la rembourse sans intérêt au cadre. Lorsque la différence est positive, le cadre la rembourse sans intérêt à l'employeur;

4° aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si le cadre n'avait jamais adhéré au régime. Ainsi, lorsque la période de congé a été prise, les cotisations versées au cours de cette période sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; le cadre pourra cependant racheter les années de service perdues selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde et ce, en conformité des dispositions du régime de retraite qui lui est applicable. Par ailleurs, lorsque la période de congé n'a pas été utilisée, les cotisations sont insuffisantes pour faire reconnaître la totalité des années travaillées. Elles sont alors prélevées à même le remboursement de salaire dû au cadre.

C.T. 193821, a. 7.

§ 2. — *Congédiement, non-renouvellement, résiliation d'engagement*

C.T. 193821, a. 7.

76.89. À la suite du congédiement, du non-renouvellement ou de la résiliation d'engagement du cadre, l'entente relative à sa participation au régime est résiliée à la date de l'application de l'une ou l'autre de ces mesures. Les dispositions de l'article 76.88 s'appliquent alors.

C.T. 193821, a. 7.

§ 3. — *Décès*

C.T. 193821, a. 7.

76.90. L'entente relative à la participation au régime d'un cadre qui décède prend fin à la date du décès. Les mesures prévues à l'article 76.88 s'appliquent alors sauf qu'aucun remboursement de salaire versé en trop au cadre n'est exigible. Cependant, toute partie du salaire non versée est remboursée au successible.

C.T. 193821, a. 7.

§ 4. — *Remboursements*

C.T. 193821, a. 7.

76.91. Dans les cas où le cadre doit rembourser des montants reliés aux mesures de fin de l'entente relative à sa participation au régime, il effectue ce remboursement à compter de la cessation du régime et selon les modalités qui peuvent être convenues entre lui et l'employeur avec qui il a signé l'entente.

En application du deuxième alinéa de l'article 76.85 et du troisième alinéa de l'article 76.86, l'employeur chez qui le cadre est replacé assume la perception du remboursement que le cadre doit effectuer auprès de l'employeur avec qui il était antérieurement lié au regard du régime et le remet périodiquement à l'employeur d'origine.

C.T. 193821, a. 7.

76.92. Dans tous les cas où le cadre n'utilise pas sa période de congé durant la durée convenue de sa participation au régime, l'employeur lui verse la totalité des montants du salaire qui ont été différés, dès la première année d'imposition suivant la fin de sa participation au régime.

C.T. 193821, a. 7.

CHAPITRE 4.3

PRÉRETRAITE PROGRESSIVE

C.T. 193821, a. 7.

SECTION 1

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

C.T. 193821, a. 7.

§ 1. — *Caractéristiques essentielles*

C.T. 193821, a. 7.

76.93. La préretraite progressive permet à un cadre de réduire son temps travaillé, pour une période de 1 à 5 années précédant immédiatement sa prise de retraite. Le temps travaillé pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par la préretraite progressive ne peut être inférieur à 40% ni supérieur à 80% du temps travaillé d'un cadre à temps complet.

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

C.T. 193821, a. 7.

§ 2. — *Admissibilité*

C.T. 193821, a. 7.

76.94. Pour participer au régime de préretraite progressive, un cadre en fait la demande par écrit à son employeur. Pour accepter, celui-ci tient compte des besoins de l'organisation. De plus, le cadre doit répondre aux conditions suivantes:

- 1° participer à un régime de retraite;
- 2° occuper un poste de cadre à plus de 40% du temps complet;
- 3° détenir et transmettre à son employeur, en même temps que sa demande écrite, une attestation de Retraite Québec précisant son droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente conclue selon les dispositions de l'article 76.95;
- 4° conclure avec son employeur une entente conformément à la sous-section 3 de la présente section;
- 5° ne pas avoir déjà bénéficié du régime de préretraite progressive;
- 6° ne pas être visé, au moment de la signature de l'entente, par l'application des mesures de stabilité d'emploi prévues au chapitre 5.

C.T. 193821, a. 7.

§ 3. — *Entente*

C.T. 193821, a. 7.

76.95. L'entente écrite conclue entre le cadre et l'employeur doit être conforme aux dispositions du présent chapitre et comprendre les éléments suivants:

1° la durée de la préretraite progressive;

2° la proportion du temps travaillé pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par la préretraite progressive et ce, conformément au premier alinéa de l'article 76.93;

3° l'aménagement du temps travaillé;

4° l'engagement du cadre à prendre sa retraite au terme convenu de la préretraite progressive, sous réserve de la section 3 du présent chapitre.

C.T. 193821, a. 7.

76.96. Durant la préretraite progressive, le cadre et l'employeur peuvent convenir par écrit de modifier l'entente conclue en vertu des dispositions de la présente sous-section, à la condition que les modifications respectent en tout temps les autres modalités d'application du régime.

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 la préretraite progressive, l'aménagement du temps travaillé. Les modifications relatives aux dates du début ou de la fin de l'entente doivent préalablement être acceptées par Retraite Québec.

C.T. 193821, a. 7; N.I. 2017-12-01.

76.97. Dans le cas où les années ou parties d'années de service créditées au cadre à la fin de l'entente seraient 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.

Dans le cas où le cadre n'aurait pas droit à sa pension à la fin de l'entente, celle-ci est prolongée jusqu'à la date où le cadre aura droit à cette pension.

C.T. 193821, a. 7; N.I. 2017-12-01.

SECTION 2

MODALITÉS D'APPLICATION

C.T. 193821, a. 7.

§ 1. — *Salaire et autres avantages*

C.T. 193821, a. 7.

76.98. Le salaire d'un cadre en préretraite 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.

C.T. 193821, a. 7.

76.99. Durant la préretraite progressive, un cadre accumule du service continu comme s'il ne s'était pas prévalu de la préretraite progressive.

C.T. 193821, a. 7.

76.100. Lorsqu'un employeur abolit le poste d'un cadre en préretraite progressive, l'entente continue de s'appliquer. Le cadre conserve son statut de cadre pendant la durée de l'entente et les mesures de stabilité

d'emploi prévues au chapitre 5 ne s'appliquent pas. Toutefois, l'employeur établit avec le cadre un plan d'utilisation sur la base du temps travaillé convenu dans l'entente.

C.T. 193821, a. 7.

76.101. Sous réserve des dispositions du présent chapitre, un cadre en préretraite progressive bénéficie des conditions de travail prévues au présent règlement, lesquelles s'appliquent au prorata du temps travaillé déterminé dans l'entente.

C.T. 193821, a. 7.

§ 2. — *Caisse de congés de maladie*

C.T. 193821, a. 7.

76.102. Un cadre en préretraite progressive peut convenir avec son employeur d'utiliser sa caisse de congés de maladie pour se dispenser en tout ou en partie de sa prestation de travail prévue à l'entente. Chaque jour de congé de maladie utilisé équivaut alors à un jour travaillé, conformément au paragraphe 3 de l'article 75. Les modalités d'une telle utilisation doivent être prévues dans l'entente conclue en vertu de l'article 76.95.

Le résiduel de la caisse de congés de maladie est monnayable et remboursable selon les dispositions du paragraphe 4 de l'article 75.

C.T. 193821, a. 7.

§ 3. — *Régimes d'assurance collective*

C.T. 193821, a. 7; C.T. 196312, a. 79.

76.103. Un cadre a droit, pendant la durée de l'entente, aux protections de ses régimes d'assurance collective prévues à l'article 51 sur la base du temps travaillé avant le début de l'entente.

Le cadre en invalidité qui bénéficie du régime d'assurance-salaire de courte durée reçoit une prestation sur la base du temps travaillé prévu pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par l'entente mais réduit, le cas échéant, des jours de congés de maladie devant être utilisés conformément à l'article 76.102. Cette prestation lui est versée durant toute la durée de l'invalidité, mais sans jamais dépasser la date de la fin de l'entente.

Durant cette période d'invalidité, le cadre peut utiliser, en tout ou en partie, sa caisse de congé de maladie pour combler la différence entre sa prestation d'assurance-salaire de courte durée et son salaire net, conformément aux dispositions du paragraphe 2 de l'article 75.

C.T. 193821, a. 7; C.T. 196312, a. 79.

76.104. Pendant la préretraite progressive d'un cadre, la contribution de l'employeur et la cotisation du cadre aux régimes d'assurance collective sont maintenues sur la base du temps travaillé par le cadre avant le début de l'entente. La même règle s'applique au régime d'assurance accident-maladie mais sur la base du temps normalement travaillé d'un cadre à plein temps.

Toutefois, lorsque la durée de l'entente est supérieure à 104 semaines, la contribution de l'employeur et la cotisation du cadre aux régimes obligatoires d'assurance-salaire de longue durée sont maintenues sous réserve des dispositions prévues à la police maîtresse.

C.T. 193821, a. 7; C.T. 196312, a. 54 et 79.

§ 4. — *Régime de retraite*

C.T. 193821, a. 7.

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

C.T. 193821, a. 7.

76.106. Pendant la préretraite progressive, un cadre doit verser des cotisations à son régime de retraite égales à celles qu'il aurait versées s'il ne s'était pas prévalu de la préretraite progressive.

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

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

C.T. 193821, a. 7.

SECTION 3

FIN DE L'ENTENTE

C.T. 193821, a. 7.

76.107. L'entente prend fin si un cadre occupe un nouvel emploi chez un autre employeur des secteurs public et parapublic, à moins que le nouvel employeur accepte de continuer l'entente et que Retraite Québec approuve cette continuation.

C.T. 193821, a. 7; N.I. 2017-12-01.

76.108. Lorsque l'entente devient nulle ou prend fin en raison des dispositions de l'article 76.107 ou en raison de circonstances déterminées par les règlements pris en vertu de la Loi sur le régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (chapitre R-10), de la Loi sur le régime de retraite des enseignants (chapitre R-11) ou de la Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires (chapitre R-12), le salaire admissible, le service crédité et les cotisations aux fins du régime de retraite sont déterminés, pour chacune des circonstances, de la manière prévue par ces règlements tels qu'ils se lisent à la date où ils doivent être appliqués.

C.T. 193821, a. 7.

CHAPITRE 4.4

DÉVELOPPEMENT

C.T. 196312, a. 55.

76.109. L'employeur favorise le maintien et le développement des compétences de ses cadres.

C.T. 196312, a. 55.

76.110. Le cadre élabore un plan annuel de développement et le soumet à son employeur pour approbation.

C.T. 1963, a. 55.

76.111. Ce plan de développement prévoit des activités visant à soutenir le cadre dans l'atteinte des objectifs de l'organisation et de ceux reliés à son parcours de carrière. Il peut notamment prévoir un programme de formation continue, la participation à un groupe de référence, un congé avec ou sans solde, un prêt de service chez un autre employeur ou un stage dans un autre milieu de travail. Au besoin, le cadre et l'employeur conviennent des conditions d'octroi du congé et du retour au travail du cadre.

C.T. 196312, a. 55.

76.112. L'employeur prévoit annuellement des ressources financières pour permettre la réalisation des activités prévues dans le plan de développement du cadre.

C.T. 196312, a. 55.

CHAPITRE 5

MESURES DE STABILITÉ D'EMPLOI

SECTION 1

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

D. 1218-96, sec. 1; C.T. 196312, a. 56.

77. Le présent chapitre s'applique à un cadre qui a terminé sa période de probation chez un employeur et qui, à la suite d'une réorganisation administrative, est transféré chez un autre employeur ou dont le poste est aboli.

D. 1218-96, a. 77; C.T. 196312, a. 56.

77.1. La décision d'un employeur de procéder à une réorganisation administrative ne peut pas faire l'objet d'un recours.

C.T. 196312, a. 56.

SECTION 2

SERVICES PROFESSIONNELS EN TRANSITION DE CARRIÈRE

D. 1218-96, sec. 2; A.M. 2007-007, a. 3.

78. Le cadre bénéficiant des mesures de stabilité d'emploi et ayant choisi le remplacement a accès à des services professionnels en transition de carrière comprenant notamment des activités d'accueil, d'aide-conseil et d'évaluation du potentiel et des activités de support à l'élaboration de son plan de remplacement, à la recherche d'emploi et à l'orientation vers des postes disponibles. Ces services sont fournis par une ressource qui est spécialisée dans ce domaine et qui est externe à l'employeur.

D. 1218-96, a. 78; A.M. 2007-007, a. 3.

79. L'employeur donne, au cadre bénéficiant des mesures de stabilité d'emploi et ayant choisi le remplacement, accès aux services professionnels en transition de carrière qui sont décrits à l'article 78. Les frais de ces services sont à la charge de l'employeur.

D. 1218-96, a. 79; Erratum, 1997 G.O. 2, 1173; A.M. 2007-007, a. 3.

80. L'agence coordonne, en collaboration avec les établissements, la constitution et la gestion d'une banque de cadres en disponibilité et d'une banque de postes de cadres vacants qui sont à combler chez les employeurs de la région.

D. 1218-96, a. 80; A.M. 2007-007, a. 3.

80.1. Le ministre s'assure que les cadres en disponibilité reçoivent les services professionnels en transition de carrière auxquels ils ont droit. À cet égard, le ministre détermine avec les agences les modalités relatives à l'évaluation des services de transition de carrière, il transmet cette information aux associations d'employeurs et de cadres et il assure les suivis appropriés.

A.M. 2007-007, a. 3.

SECTION 3

RÉORGANISATION ADMINISTRATIVE IMPLIQUANT PLUS D'UN EMPLOYEUR

§ 1. — *Intégration partielle*

81. L'employeur d'origine avise par écrit au moins 120 jours à l'avance l'association de cadres concernée et ses représentants locaux, l'agence de même que les cadres visés de son intention de procéder à une réorganisation administrative qui a pour effet de transférer des activités et des cadres d'un employeur à un autre et d'abolir un ou des postes de cadre. Au cours de cette période, l'employeur procède au réajustement de ses effectifs conformément à l'article 93.

D. 1218-96, a. 81.

82. Si un cadre visé par une intégration partielle ne peut être replacé chez son employeur pendant cette période, son poste est aboli à compter de la date de l'intégration partielle et ce, conformément à l'article 94. Le cadre est alors transféré chez le nouvel employeur et il bénéficie des mesures de stabilité d'emploi.

D. 1218-96, a. 82.

83. Le nouvel employeur doit, au moins 30 jours avant la date effective du transfert, informer l'employeur d'origine, le cadre et l'association de cadres concernée qu'il a l'intention, à compter de la date du transfert, de nommer un cadre visé par le transfert dans un poste de cadre équivalent.

Un poste de cadre équivalent est un poste de cadre de même niveau hiérarchique, comportant le même niveau de responsabilité et la même classe salariale que le poste occupé chez l'employeur d'origine par le cadre transféré.

D. 1218-96, a. 83.

84. Lorsqu'un transfert d'activités d'un employeur à un autre implique la création, à partir des mêmes activités, d'un nouveau poste de cadre chez le nouvel employeur, celui-ci doit, pour doter ce nouveau poste de cadre, tenir un concours réservé aux cadres visés par les effets de ce transfert d'activités incluant le cadre visé à l'article 82 qui a opté pour le remplacement. Cette décision ne peut pas faire l'objet d'un recours en vertu du présent règlement.

D. 1218-96, a. 84.

85. Dans les 12 mois suivant la date de nomination du cadre, conformément aux articles 83 et 84, l'employeur qui constate l'incapacité du cadre transféré à exercer les fonctions de son nouveau poste, avise le cadre par écrit, 30 jours à l'avance, qu'il sera mis en disponibilité. L'employeur transmet une copie de cet avis à l'association de cadre concernée. Le cadre doit choisir l'une des options prévues au deuxième alinéa de l'article 94. Dans un tel cas, le temps passé chez le nouvel employeur, dans le nouveau poste de cadre, est

exclu de la période de remplacement du cadre. La décision de l'employeur ne peut pas faire l'objet d'un recours.

D. 1218-96, a. 85; C.T. 196312, a. 57.

§ 2. — *Fusion et intégration totale*

86. Les employeurs d'origine avisent par écrit au moins 120 jours à l'avance les associations de cadres concernées et leurs représentants locaux, l'agence de même que les cadres visés de leur intention de procéder à une fusion ou une intégration totale.

D. 1218-96, a. 86.

87. À compter de la date de l'intégration totale ou de la confirmation de son existence juridique lors d'une fusion, le nouvel employeur peut procéder à une réorganisation administrative ayant pour effet d'abolir un ou des postes de cadres. Dans un tel cas, il procède conformément à la section 4 du présent chapitre.

D. 1218-96, a. 87.

88. Dans les 12 mois suivant la date de nomination d'un cadre dans un nouveau poste de cadre disponible, lorsque le nouvel employeur constate l'incapacité du cadre transféré à exercer les fonctions de son nouveau poste, il avise le cadre par écrit, 30 jours à l'avance, qu'il sera mis en disponibilité. L'employeur transmet une copie de cet avis à l'association de cadre concernée. Le cadre doit choisir l'une des options prévues au deuxième alinéa de l'article 94. Dans un tel cas le temps passé chez le nouvel employeur, dans le nouveau poste de cadre est exclu de la période de remplacement du cadre. La décision de l'employeur ne peut pas faire l'objet d'un recours.

D. 1218-96, a. 88; C.T. 196312, a. 58.

§ 3. — *Fermeture*

89. L'employeur avise par écrit au moins 120 jours à l'avance les associations de cadres concernées et leurs représentants locaux, l'agence de même que les cadres visés de son intention de procéder à une fermeture.

D. 1218-96, a. 89.

90. À la suite d'une réorganisation administrative impliquant la fermeture d'un employeur, s'il n'y a aucun poste de disponible chez un autre employeur, le poste du cadre est aboli par l'employeur d'origine à compter de la date de la fermeture conformément à l'article 94 et le cadre est transféré, à compter de cette date, chez un autre employeur qui agit temporairement à titre de fiduciaire administratif pour permettre au cadre de bénéficier des mesures de stabilité d'emploi. Dans un tel cas, le fiduciaire administratif n'est pas assujéti aux articles 108 et 109. Par la suite, un cadre peut, après entente avec un autre employeur, être transféré chez cet employeur et ce, pour la période résiduelle de remplacement.

D. 1218-96, a. 90.

§ 4. — *Adaptation*

91. Le nouvel employeur détermine et offre les activités d'adaptation qu'il juge requises pour le cadre transféré visé aux sous-sections 1 et 2 de la présente section.

D. 1218-96, a. 91.

SECTION 4

RÉORGANISATION ADMINISTRATIVE IMPLIQUANT UN SEUL EMPLOYEUR

92. L'employeur avise par écrit au moins 120 jours à l'avance l'association de cadres concernée et ses représentants locaux, l'agence de même que les cadres visés de son intention de procéder à une réorganisation administrative qui pourrait avoir pour effet d'abolir un ou des postes de cadre. À cette occasion, l'association des cadres concernée peut proposer à l'employeur des alternatives impliquant notamment l'organisation et le partage du travail.

D. 1218-96, a. 92.

93. Pendant la période qui précède l'abolition de postes, l'employeur consulte les cadres concernés sur les mesures à prendre pour procéder au réajustement de ses effectifs comme l'adaptation, le recyclage, la promotion, la mutation, la rétrogradation, la réorientation professionnelle, la substitution d'un cadre visé par l'opération par un cadre non visé par l'opération, chez le même employeur ou chez un autre employeur et le départ du secteur. L'employeur consulte également les cadres et leurs représentants sur les mesures d'adaptation des cadres à prévoir en lien avec la réorganisation projetée.

Pendant cette période, l'employeur doit replacer un cadre dans un poste de cadre ou de hors-cadre correspondant à sa formation et à son expérience et comportant une prestation hebdomadaire de travail au moins égale à celle du poste qu'il occupait et ce, compte tenu des exigences normales du poste à combler et du plan de remplacement si ce plan est disponible. Le cadre doit accepter un tel poste lorsqu'il lui est offert. En cas de refus du cadre, l'employeur peut le mettre à pied.

Le cadre replacé chez son employeur avant la date de l'abolition de son poste bénéficie, à compter de la date de son remplacement, des mêmes avantages que le cadre dont le poste a été aboli et qui a été replacé chez le même employeur.

Le cadre replacé avant la date de l'abolition de son poste chez un autre employeur bénéficie, à compter de la date de son remplacement, des mêmes avantages que le cadre replacé chez un autre employeur après la date de l'abolition de son poste.

Le remplacement en vertu du deuxième ou du quatrième alinéa d'un cadre en invalidité, en congé parental, en congé sans solde ou en congé à traitement différé n'entre en vigueur qu'à la date de l'expiration de la période d'invalidité ou du congé. Malgré que le remplacement d'un cadre en invalidité n'entre en vigueur qu'à l'expiration de la période d'invalidité, le retour progressif au travail d'un tel cadre peut s'effectuer sur le poste où il est replacé.

Au cours de cette période, l'employeur s'assure que le cadre qui n'est pas replacé ou qui n'est pas visé par un remplacement bénéficie des services professionnels en transition de carrière prévus à l'article 78. L'employeur rembourse au cadre les frais de déplacement et de séjour qu'entraînent sa participation à de telles activités auprès de la ressource externe retenue par l'employeur pour les dispenser et ses démarches autorisées de recherche d'emploi.

D. 1218-96, a. 93; C.T. 196312, a. 59; A.M. 2007-007, a. 4; A.M. 2011-019, a. 24.

94. Si le cadre ne peut être replacé pendant cette période, l'employeur l'avise par écrit de l'abolition de son poste. Cet avis est communiqué au cadre au moins 30 jours avant la date de l'abolition de son poste. Une copie de cet avis est transmise à l'agence et à l'association de cadres concernée, le cas échéant.

Sur réception de cet avis, le cadre choisit par écrit, avant la date de l'abolition de son poste, l'une des 2 options suivantes:

- 1° le remplacement dans le secteur tel que prévu à la section 5 du présent chapitre;

2° le départ du secteur tel que prévu à la section 6 du présent chapitre.

Le choix du cadre prend effet à compter de la date de l'abolition de son poste.

Le cadre qui n'a pas transmis son choix à l'employeur à la date de l'abolition de son poste est réputé avoir choisi le remplacement dans le secteur.

L'employeur transmet à l'agence concernée le choix du cadre pris conformément aux deuxième et quatrième alinéas.

Le choix du cadre invalide, en congé parental, en congé sans solde ou en congé à traitement différé s'effectue et prend effet à la date de l'expiration de la période d'invalidité ou du congé. Le cadre dont le poste est aboli pendant une période d'invalidité continue de bénéficier de son assurance-salaire tant qu'il est invalide.

La période cumulative pendant laquelle un cadre bénéficie des mesures de stabilité d'emploi visées au deuxième alinéa ne peut excéder 36 mois.

D. 1218-96, a. 94; C.T. 196312, a. 60; A.M. 2015-003, a. 1; A.M. 2020-040, a. 1.

SECTION 5

REPLACEMENT DANS LE SECTEUR

§ 1. — *Dispositions générales*

95. Un cadre qui a choisi l'option du remplacement dans le secteur maintient son statut de cadre pour une période de remplacement d'une durée qui ne peut excéder 36 mois à compter de la date de l'abolition de son poste.

Pendant la période de remplacement, avec l'autorisation de son employeur et, le cas échéant, celle de l'autre employeur, le cadre, dont le poste est aboli, peut se substituer à un cadre dont le poste n'a pas été aboli, chez son employeur ou chez un autre employeur. Dans ce cas, le cadre dont le poste n'a pas été aboli et qui accepte de se substituer à un cadre dont le poste est aboli, bénéficie de la partie résiduelle de la période de remplacement.

L'employeur maintient, pendant la période de remplacement, le salaire du cadre et, sous réserve de l'article 34.1, l'ensemble de ses conditions de travail de cadre, à la condition que ce dernier ne refuse pas, sans raison valable, de fournir les services demandés par son employeur dans des fonctions qui tiennent compte de sa formation, de son expérience et, le cas échéant, de son plan de remplacement. Le cadre à temps partiel reçoit, pour sa part, son salaire au prorata des heures de travail effectuées au cours des 12 derniers mois précédant la date de l'abolition de son poste. Le salaire qui lui est versé ne peut être inférieur au salaire de la prestation régulière de travail prévue pour son poste.

Au cours de la période de remplacement, le cadre prend les vacances qu'il a accumulées au cours de la période de référence précédente. À la date de la rupture du lien d'emploi, l'employeur d'origine rembourse au cadre un montant équivalent aux vacances annuelles accumulées qui n'ont pas été prises.

Pendant la période de remplacement, le cadre conserve les bénéfices liés aux régimes d'assurance collective prévus au chapitre 4. Toute période d'invalidité de plus de 3 semaines est exclue de la période de remplacement.

Le congé parental et le congé sans solde d'un cadre en remplacement est exclu de la période de remplacement.

Un prêt de service à la charge d'un autre employeur des secteurs public et parapublic est inclus dans la période de remplacement pour une période maximale de 36 mois et ce, pour l'équivalent en temps de la partie de ce prêt de service qui est à la charge de cet autre employeur.

À la fin de la période de remplacement, le cadre non remplacé est mis à pied par son employeur. À sa demande, le cadre est inscrit dans la banque des cadres en disponibilité ou sur la liste de rappel et reste éligible pour les concours de sélection pour la dotation des postes de cadres et de hors-cadres pour une période de 24 mois.

D. 1218-96, a. 95; C.T. 196312, a. 61 et 79; A.M. 2015-003, a. 2; A.M. 2020-040, a. 2.

96. L'employeur facilite le remplacement du cadre ayant opté pour le remplacement notamment dans la détermination des services qui lui sont demandés conformément au deuxième alinéa de l'article 95 et en lui remboursant les frais de déplacement et de séjour qu'entraînent sa participation aux activités en transition de carrière auprès de la ressource externe retenue par l'employeur pour les dispenser et ses démarches autorisées de recherche d'emploi chez un autre employeur incluant un employeur hors du secteur.

D. 1218-96, a. 96; A.M. 2007-007, a. 5.

97. Le cadre ayant choisi le remplacement doit:

1° participer aux services professionnels en transition de carrière auxquels son employeur doit lui donner accès;

2° établir dans les 3 mois de la date de l'abolition de son poste, son plan de remplacement avec l'assistance, le cas échéant, de la ressource externe retenue par l'employeur pour dispenser les services en transition de carrière et le soumettre pour approbation à son employeur, lequel transmet sa décision au cadre dans les 20 jours de la réception du plan de remplacement; le cadre peut modifier son plan de remplacement avec l'accord de l'employeur. À défaut par l'employeur de transmettre sa réponse avant la fin de ce délai, le plan est automatiquement accepté à moins que l'employeur n'ait avisé le cadre qu'il est dans l'impossibilité de prendre sa décision et qu'il devra prolonger le délai jusqu'à un maximum de 40 jours. L'avis est notifié par écrit et fait état des motifs de la prolongation. Une copie du plan de remplacement est transmise par l'employeur à l'agence dans les 10 jours de son acceptation;

3° s'engager dans la recherche d'un poste où se replacer et accepter, à cet égard, l'assistance de la ressource externe retenue par l'employeur pour dispenser les services en transition de carrière.

D. 1218-96, a. 97; C.T. 196312, a. 62; A.M. 2007-007, a. 6; N.I. 2016-01-01 (NCPC).

98. Le plan de remplacement peut, notamment, cibler les principaux domaines d'emploi potentiels dans le secteur et hors du secteur et comprendre des sessions de formation, des stages d'études, des activités de développement, des programmes d'aide et des prêts de service ainsi que les démarches à entreprendre par le cadre pour se retrouver un nouveau poste. Un cadre n'est pas tenu de prévoir dans son plan de remplacement un remplacement à un poste de syndiqué ou de syndicable non syndiqué.

Un prêt de service doit tenir compte de la formation et de l'expérience du cadre et de ses perspectives de remplacement. Un cadre peut refuser un prêt de service offert par son employeur si le lieu de sa prestation n'est pas situé dans un rayon de 50 km par voie routière de son port d'attache et de sa résidence.

Si le cadre choisit le remplacement dans un poste de syndiqué ou de syndicable non syndiqué dans le plan de remplacement, il doit:

1° s'inscrire sur la liste de rappel ou sur la liste de disponibilité et poser sa candidature sur tout poste de syndiqué ou de syndicable non syndiqué pour lequel sa formation et son expérience correspondent aux exigences normales du poste, en autant que le poste comporte une prestation hebdomadaire de travail au moins égale à celle du poste qu'il occupait;

2° se rendre disponible pour travailler et accepter toute assignation et tout prêt de service offert par son employeur conformément au deuxième alinéa. Une assignation tient compte de la formation et de l'expérience du cadre et des exigences de son plan de remplacement.

D. 1218-96, a. 98.

99. (Abrogé).

D. 1218-96, a. 99; D. 926-97, a. 11; A.M. 2015-003, a. 3; A.M. 2020-040, a. 3.

100. Le cadre qui a opté pour le remplacement dans le secteur peut, après approbation de son employeur, et conformément à son plan de remplacement, obtenir un ou des congés sans solde. L'employeur ne peut refuser ce congé sans solde sans motif valable. La durée totale de ces congés ne peut pas excéder 36 mois. Un tel congé sans solde est inclus dans la période de remplacement. Durant son congé sans solde le cadre peut maintenir sa participation aux régimes d'assurance collective conformément à l'article 33.

D. 1218-96, a. 100; C.T. 196312, a. 79; A.M. 2015-003, a. 4; A.M. 2020-040, a. 4.

101. Un cadre proposé par son employeur d'origine à un employeur de sa région administrative ou à un employeur d'une autre région administrative situé à moins de 50 km par voie routière du siège social de l'employeur d'origine ou de son port d'attache, doit se présenter à l'entrevue de sélection.

D. 1218-96, a. 101.

102. Le cadre qui a choisi le remplacement dans le secteur peut modifier son choix initial et opter pour le départ du secteur tel que prévu à la section 6 du présent chapitre. Dans ce cas, l'indemnité de fin d'emploi et le montant accordé pour le congé de préretraite qui y sont prévus ne sont pas réduits si le changement de choix est fait avant que le cadre n'ait reçu 12 mois de salaire de son employeur d'origine depuis la date de sa mise en disponibilité. Si le changement de choix intervient après, l'indemnité de fin d'emploi et le montant accordé pour le congé de préretraite sont réduits en proportion du salaire reçu en sus de ces 12 mois de salaire.

Ce changement de choix est transmis à l'agence concernée par l'employeur du cadre.

D. 1218-96, a. 102; Erratum, 1997 G.O. 2, 1173; C.T. 196312, a. 63.

103. L'employeur peut, après avoir entendu le cadre et, à la demande de ce dernier, son représentant, mettre fin aux mesures de stabilité d'emploi d'un cadre qui a choisi le remplacement dans le secteur lorsque le cadre, sans raison valable, refuse:

1° de participer aux services professionnels en transition de carrière tel que prévu au paragraphe 1 de l'article 97;

2° d'établir son plan de remplacement tel que prévu au paragraphe 2 de l'article 97 ou ne le respecte pas;

3° de fournir les services requis par son employeur tel que prévu au troisième alinéa de l'article 95;

4° un prêt de service offert par son employeur tel que prévu au premier et deuxième alinéa de l'article 98;

5° de s'inscrire sur la liste de rappel ou sur la liste de disponibilité, de poser sa candidature sur tout poste de syndiqué ou de syndicable non-syndiqué pour lequel sa formation et son expérience correspondent aux exigences normales du poste ou ne se rend pas disponible pour travailler conformément au troisième alinéa de l'article 98;

6° de s'engager dans la recherche d'un poste, de se présenter à l'entrevue de sélection prévue à l'article 101 ou d'accepter, dans les 15 jours de l'offre, un poste offert selon les dispositions des articles 93, 108 et 110.

L'employeur qui a mis fin aux mesures de stabilité d'emploi d'un cadre, conformément au premier alinéa, en informe l'agence concernée.

D. 1218-96, a. 103; C.T. 196312, a. 64; A.M. 2007-007, a. 7; A.M. 2011-019, a. 25.

§ 1.1. — *Rémunération du cadre remplacé*

C.T. 196312, a. 65.

104. Le cadre remplacé en vertu des articles 93, 108 et 110 est régi par les conditions de travail prévues pour son nouveau poste, sous réserve de l'article 32. Son salaire est déterminé selon les dispositions salariales applicables au poste dans lequel il est remplacé.

D. 1218-96, a. 104; C.T. 196312, a. 65.

104.1. Le cadre dont le salaire est diminué à la suite d'un remplacement dans un poste comportant une classe salariale moindre ou une échelle de salaire inférieure sans qu'il y ait de diminution de sa prestation hebdomadaire de travail, reçoit toute la différence entre le salaire qu'il recevait à la date du remplacement et le salaire qui lui est versé dans son nouveau poste, sous la forme de montants forfaitaires, jusqu'au terme de la période de 3 ans qui suit la date de l'abolition de son poste. Si la période de remplacement de ce cadre a été interrompue en raison d'une invalidité, d'un prêt de service, d'un congé parental, d'un congé sans solde ou de la période d'essai à la suite d'un remplacement visés aux articles 95 et 100 de même que de la période d'étalement du remplacement visé à l'article 99, le terme de la période de 3 ans qui suit la date de l'abolition de son poste est reporté d'autant après la date de l'abolition du poste mais jusqu'à un maximum de 6 ans après la date de l'abolition du poste. Toutefois, pour le cadre en invalidité, le terme de la période est reporté d'une durée égale à la période d'invalidité.

Au cours de la période visée au premier alinéa, la somme de son salaire et de son forfaitaire ne peut être inférieure au salaire que le cadre aurait reçu s'il était demeuré en remplacement. Pour la première année suivant cette période, le montant forfaitaire versé au cadre remplacé correspond au deux tiers de la différence entre le salaire qu'il aurait reçu à l'échéance de la période de 3 ans s'il n'avait pas été remplacé et le salaire du poste où il est remplacé. Il en est de même pour la deuxième année qui suit la période de 3 ans sauf que le montant forfaitaire correspond au tiers de la différence.

C.T. 196312, a. 65.

104.2. Le cadre qui, dans les 18 premiers mois de remplacement, se replace ou est remplacé dans un poste comportant une prestation hebdomadaire de travail inférieure à celle de son poste d'origine, reçoit le salaire de son nouveau poste au prorata des heures de ce poste.

Si le salaire du cadre visé au premier alinéa est diminué à la suite d'un remplacement dans un poste comportant une classe salariale moindre ou une échelle de salaire inférieure, la différence de salaire attribuable à cette diminution lui est versée au prorata des heures de son nouveau poste, selon les termes et conditions de l'article 104.1.

C.T. 196312, a. 65.

104.3. Le cadre en remplacement qui n'a pas obtenu de poste en vertu des articles 108 ou 110 après avoir passé 18 mois dans la période de remplacement, peut se replacer ou être remplacé dans un poste comportant une prestation hebdomadaire de travail inférieure à celle du poste qu'il occupait. Le remplacement peut avoir lieu chez son employeur ou chez un autre employeur, dans un poste de cadre, de syndiqué ou de syndicable non-syndiqué, aux conditions suivantes:

1° une entente est convenue entre le cadre et son employeur si le remplacement a lieu chez l'employeur d'origine, ou entre le cadre, son employeur et le nouvel employeur si le remplacement a lieu chez un autre employeur. Cette entente prévoit que le cadre pour la partie résiduelle de sa période de remplacement ne refuse pas, sans raison valable, de fournir les services demandés par son employeur d'origine ou son nouvel

employeur, aux conditions prévues au troisième alinéa de l'article 95, pour un nombre d'heures correspondant au nombre d'heures de son poste d'origine réduit du nombre d'heures de son nouveau poste;

2° le cadre replacé chez son employeur d'origine pose obligatoirement sa candidature à tout poste de cadre, de syndiqué ou de syndicable non-syndiqué correspondant à sa formation et à son expérience et comportant une prestation hebdomadaire de travail au moins égale à celle de son poste d'origine. Le cadre doit accepter le poste offert s'il s'agit d'un poste de cadre ou s'il s'agit d'un poste de syndiqué ou de syndicable non-syndiqué lorsque le remplacement à un tel poste était prévu à son plan initial de remplacement et ce, conformément au paragraphe 2 de l'article 97.

Le cadre ainsi replacé reçoit, sous forme de montants forfaitaires, toute la différence entre le salaire qu'il recevait à la date du remplacement et le salaire qui lui est versé dans son nouveau poste. Ces montants forfaitaires lui sont versés selon les termes et conditions du premier alinéa de l'article 104.1.

C.T. 196312, a. 65.

104.4. Le cadre visé à l'article 104.3 qui, après avoir passé 18 mois dans la période de remplacement, se replace ou est replacé dans un poste comportant une prestation hebdomadaire de travail inférieure à celle de son poste d'origine, avec ou sans diminution de sa classe salariale et qui choisit de ne pas conclure d'entente, conformément aux paragraphes 1 et 2, bénéficie des termes et conditions de l'article 104.2.

C.T. 196312, a. 65.

§ 1.2. — *Dispositions diverses*

C.T. 196312, a. 66.

105. Un cadre replacé dans un poste de syndiqué ou de syndicable non-syndiqué:

1° peut continuer de bénéficier des régimes d'assurance collective conformément à l'article 32;

2° conserve sa caisse de congés maladie et peut l'utiliser selon les modalités prévues à la section 8 du chapitre 4;

3° (*paragraphe abrogé*);

4° (*paragraphe abrogé*).

D. 1218-96, a. 105; C.T. 196312, a. 66; A.M. 2007-007, a. 8.

106. Le cadre replacé à plus de 50 km par voie routière, de son port d'attache et de sa résidence, a droit au remboursement, par son employeur d'origine de ses frais de déménagement et d'aménagement temporaire; ces frais sont les mêmes que ceux prévus à la Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des cadres (C.T. 208914, 2010-04-20) et ses modifications pour le secteur public, compte tenu des adaptations nécessaires.

D. 1218-96, a. 106; A.M. 2011-019, a. 26.

107. L'employeur détermine et offre les activités d'adaptation qu'il juge requises pour le cadre replacé.

D. 1218-96, a. 107.

§ 2. — *Remplacement chez le même employeur*

108. L'employeur doit replacer le cadre ayant opté pour le remplacement dans un poste de cadre, de hors-cadre, de syndiqué ou de syndicable non-syndiqué, correspondant à sa formation et à son expérience et comportant une prestation hebdomadaire de travail au moins égale à celle du poste qu'il occupait et ce, compte tenu des exigences normales du poste à combler et du plan de remplacement si ce plan est disponible.

Le cadre doit accepter un tel poste lorsqu'il lui est offert, s'il s'agit d'un poste de cadre, ou s'il s'agit d'un poste de syndiqué ou de syndicable non syndiqué si le remplacement à un tel poste est prévu au plan de remplacement.

L'employeur informe l'agence concernée du remplacement du cadre dont le poste est aboli et des conditions de ce remplacement.

D. 1218-96, a. 108; C.T. 196312, a. 67.

109. L'employeur peut retourner au remplacement un cadre remplacé, conformément à l'article 108, dans un poste de cadre ou de hors-cadre de classe supérieure à celle du poste qu'il occupait avant son remplacement si, pendant la période de 6 mois qui suit le remplacement, il constate qu'il n'est pas opportun de retenir ses services dans ce poste. Ce jugement d'opportunité ne peut pas faire l'objet d'un recours en vertu du présent règlement. La période où le cadre a été remplacé est exclue de la période de remplacement.

D. 1218-96, a. 109.

§ 3. — *Remplacement chez un autre employeur*

D. 1218-96, ss. 3; Erratum, 1997 G.O. 2, 1173.

110. Le cadre ayant opté pour le remplacement peut se replacer chez un autre employeur dans un poste de cadre, de hors-cadre, de syndiqué ou de syndicable non-syndiqué correspondant à sa formation et à son expérience et comportant une prestation hebdomadaire de travail au moins égale à celle du poste qu'il occupait et ce, compte tenu des exigences normales du poste à combler et du plan de remplacement si ce plan est disponible. Le cadre doit accepter un tel poste lorsqu'il lui est offert, s'il s'agit d'un poste de cadre, ou s'il s'agit d'un poste de syndiqué ou de syndicable non syndiqué si le remplacement à un tel poste est prévu au plan de remplacement.

L'employeur d'origine du cadre qui s'est remplacé informe l'agence concernée du remplacement de ce dernier et des conditions qui y ont prévalu.

D. 1218-96, a. 110; C.T. 196312, a. 68.

111. Un cadre remplacé chez un autre employeur est soumis à une période d'essai d'au plus 12 mois. Durant cette période, il conserve son lien d'emploi avec son employeur d'origine.

Le cadre qui est remplacé dans un poste de syndiqué ou de syndicable non-syndiqué, conserve son lien d'emploi avec son employeur d'origine jusqu'à l'obtention de la sécurité d'emploi dans son nouveau poste ou, le cas échéant, dans un autre poste de syndiqué ou de syndicable non-syndiqué.

D. 1218-96, a. 111; C.T. 196312, a. 69.

112. Lorsque, pendant la période d'essai prévue à l'article 111, le nouvel employeur ne juge plus opportun de retenir les services du cadre, l'employeur d'origine le réintègre et lui applique le salaire et les conditions de travail dont il bénéficiait avant son remplacement et ce, jusqu'à l'expiration de sa période résiduelle de remplacement. Le temps qu'il a passé chez le nouvel employeur est exclu de la période de remplacement du cadre. Cette décision du nouvel employeur ne peut pas faire l'objet d'un recours en vertu du présent règlement.

D. 1218-96, a. 112.

113. L'employeur d'origine dispose de la caisse de congés maladie du cadre selon les dispositions de la section 8 du chapitre 4, une fois la période d'essai complétée chez le nouvel employeur.

D. 1218-96, a. 113.

114. Le cadre déplacé chez un autre employeur situé à plus de 150 km de son employeur d'origine, de son port d'attache et de sa résidence, au cours de sa période de remplacement, reçoit de son employeur d'origine, une prime de mobilité équivalente à 3 mois du salaire qu'il recevait à la date de son remplacement. Le cadre réclame cette prime à son employeur d'origine à la fin de sa période d'essai.

D. 1218-96, a. 114; C.T. 196312, a. 70.

SECTION 6

DÉPART DU SECTEUR

§ 1. — *Dispositions générales*

115. Le cadre qui a choisi le départ du secteur peut opter pour l'une des mesures suivantes:

- 1° une indemnité de fin d'emploi;
- 2° un congé de préretraite et la retraite, s'il est âgé d'au moins 50 ans.

D. 1218-96, a. 115.

§ 2. — *Indemnité de fin d'emploi*

116. Le cadre qui choisit l'indemnité de fin d'emploi reçoit une indemnité dont le montant équivaut à 4 mois de salaire par année de service continu, incluant le service à titre de syndiqué ou de syndicable non-syndiqué, chez un ou plusieurs employeurs du secteur public ou parapublic. Toutefois, le minimum de cette indemnité est de 6 mois de salaire et le maximum est de 12 mois de salaire. La base du calcul de cette indemnité est le salaire que le cadre recevait à la date de l'abolition de son poste ou de son changement de choix. Le cadre à temps partiel bénéficie de cette indemnité au prorata des heures de travail effectuées au cours des 12 derniers mois précédant la date de l'abolition de son poste. Toutefois, l'indemnité ne peut être inférieure au salaire versé pour la prestation régulière de travail prévue pour son poste.

Dans le cas d'un changement de choix, l'indemnité de fin d'emploi est réduite conformément à l'article 102.

Malgré l'article 3, pour l'application du premier alinéa, la notion de secteur parapublic comprend le ministère de la Santé et des Services sociaux, le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux, le Secrétariat général du secteur de la santé et des services sociaux ainsi que les associations de hors-cadres, de cadres et d'établissements du secteur.

D. 1218-96, a. 116; C.T. 196312, a. 71; A.M. 2006-018, a. 13; A.M. 2007-007, a. 9; A.M. 2015-003, a. 5; A.M. 2020-040, a. 5.

117. L'indemnité de fin d'emploi ne comprend pas les vacances annuelles accumulées ni le remboursement de la caisse de congés maladie du cadre.

D. 1218-96, a. 117.

118. Lorsqu'un cadre choisit l'indemnité de fin d'emploi, il y a rupture du lien d'emploi entre le cadre et son employeur dès la date de l'abolition de son poste ou, le cas échéant, de son changement de choix. Le cadre cesse alors de cotiser à son régime de retraite et de bénéficier des régimes d'assurance collective.

D. 1218-96, a. 118; C.T. 196312, a. 79.

119. Pour bénéficier d'une indemnité de fin d'emploi, un cadre doit s'engager par écrit à ne pas occuper un poste de cadre, de hors-cadre, de syndiqué ou de syndicable non-syndiqué dans les secteurs public et parapublic pendant une période 2 fois plus longue que la durée à laquelle correspond l'indemnité de fin d'emploi reçue et ce, à compter de la date de l'abolition de son poste ou de son changement de choix.

Un cadre ne peut recevoir une rémunération de la Régie de l'assurance maladie du Québec pour une durée 2 fois plus longue à laquelle correspond l'indemnité de fin d'emploi et ce, à compter de la date de l'abolition de son poste ou de son changement de choix.

D. 1218-96, a. 119.

119.1. Nonobstant l'article 119, si un cadre est nommé à plus d'un poste de cadre chez un même employeur ou chez des employeurs différents, il peut continuer à occuper ses autres postes tout en bénéficiant de l'indemnité de fin d'emploi reliée au poste qui fait l'objet du départ.

Dans ce cas, l'indemnité est versée mensuellement par l'employeur ou selon les modalités du système de paie à compter de la date de l'abolition du poste.

Durant la période où le cadre bénéficie de l'indemnité, l'employeur chez qui le poste a été aboli modifie, sur présentation des pièces justificatives, le montant de l'indemnité de fin d'emploi si l'une des circonstances suivantes survient:

— le cadre occupe un nouvel emploi dans le secteur public ou parapublic dont le nombre d'heures correspond en partie ou en totalité au nombre d'heures du poste qui fait l'objet de l'indemnité;

— le nombre d'heures des autres postes qu'il occupait au moment de l'abolition de son poste est augmenté.

Le montant modifié de l'indemnité de fin d'emploi est égal à la différence entre le nouveau salaire du cadre et le salaire dont il bénéficiait au moment de l'abolition de son poste, et ce, jusqu'à concurrence du total de l'indemnité ou jusqu'à ce que le nouveau salaire ait rejoint ou dépassé celui que le cadre recevait à la date de son départ.

Le versement de l'indemnité cesse si le cadre refuse une majoration de l'horaire habituel de travail de l'un des autres postes qu'il occupait au moment de l'abolition de son poste.

A.M. 2011-019, a. 27; A.M. 2015-003, a. 6; A.M. 2020-040, a. 6.

120. L'indemnité de fin d'emploi est versée selon les formes et la séquence suivantes:

1° une allocation de retraite qui correspond au montant maximum transférable dans un instrument de retraite selon les règles fiscales applicables et tenant compte des journées de maladie qui se qualifient à ce titre, s'il y a lieu. Cette allocation est payable au plus tard dans les 30 jours de la date de départ du cadre;

2° une cotisation obligatoire de l'employeur au régime de retraite du cadre pour compenser la réduction actuarielle qui lui est applicable lorsqu'il est admissible à sa rente de retraite avec une telle réduction. Si cette cotisation de l'employeur ne compense pas pleinement la réduction actuarielle, le cadre peut utiliser le montant de l'allocation de retraite visé au paragraphe 1 pour la compenser en totalité ou en partie. Cette compensation est valable tant que le régime de retraite y pourvoit;

3° une allocation de retraite additionnelle, totalisant l'excédent de l'indemnité de fin d'emploi à la fois sur l'allocation de retraite transférable et sur la cotisation de l'employeur, est payable au cadre en 2 versements égaux: le premier dans les 30 jours du départ du cadre et le deuxième, le 15 janvier de l'année suivante. Toutefois, l'employeur peut convenir avec le cadre de souscrire la totalité de cette allocation de retraite additionnelle au plus tard dans les 30 jours de son départ.

D. 1218-96, a. 120; D. 926-97, a. 12; C.T. 196312, a. 72.

§ 3. — *Congé de préretraite et retraite*

121. Le cadre qui a choisi la retraite précédée d'un congé de préretraite peut retarder d'au plus 12 mois la prise d'effet du congé de préretraite. Dans ce cas, l'employeur établit avec le cadre un plan d'utilisation chez son employeur ou dans un autre organisme.

D. 1218-96, a. 121.

122. Le cadre qui a choisi un congé de préretraite, avec, le cas échéant, une indemnité de fin d'emploi au moment où il prend sa retraite, ne peut pas occuper un autre poste dans les secteurs public et parapublic. S'il le fait, le congé de préretraite prend fin. De plus, il s'engage par écrit à ne pas occuper un autre poste dans le secteur public et parapublic pendant les 24 mois suivant la date de la prise de sa retraite.

Nonobstant ce qui précède, si un cadre occupe plus d'un poste de cadre, il peut continuer à occuper ses autres postes tout en bénéficiant d'un congé de préretraite dont la durée est établie proportionnellement aux heures normalement travaillées en vertu du poste aboli. Si tel est le cas, les articles 123 à 128 s'appliquent compte tenu des adaptations nécessaires.

D. 1218-96, a. 122; A.M. 2011-019, a. 28.

123. Le congé de préretraite débute à la date de l'abolition du poste du cadre, à la date déterminée en application de l'article 121 ou à la date de son changement de choix conformément à l'article 102 et se termine à la date à laquelle il choisit de prendre sa retraite conformément à son régime de retraite. Le cadre choisit la date de sa retraite et, par conséquent, la durée de son congé de préretraite.

D. 1218-96, a. 123.

124. Le montant total qui est versé, c'est-à-dire la somme du salaire versé pendant son congé de préretraite et du montant versé en indemnité de fin d'emploi, au moment où il prend sa retraite, au cadre qui a choisi le départ du secteur, équivaut à 12 mois du salaire qu'il avait à la date de l'abolition de son poste, redressé le cas échéant. Le cadre à temps partiel bénéficie des mêmes conditions au prorata des heures de travail effectuées au cours des 12 derniers mois précédant la date de l'abolition de son poste. Toutefois, le montant versé ne peut être inférieur au salaire versé pour la prestation régulière de travail prévue pour son poste. Pour le cadre qui choisit le congé de préretraite et la retraite, après avoir passé un temps dans la voie du remplacement, le montant total versé est réduit conformément à l'article 102.

L'indemnité de fin d'emploi prévue au premier alinéa est versée selon les critères et les conditions prévus à l'article 120.

La combinaison du montant prévu au premier alinéa et de celui qui équivaut au plus au 12 mois de salaire prévu à l'article 121 ne peut dépasser l'équivalent de 24 mois de salaire du cadre à la date de l'abolition de son poste, redressé le cas échéant.

D. 1218-96, a. 124; D. 926-97, a. 13; C.T. 196312, a. 73; A.M. 2015-003, a. 7; A.M. 2020-040, a. 7.

125. Pendant le congé de préretraite étalé, le salaire du cadre est établi comme suit:

		le montant total auquel le cadre a droit en vertu de l'article 124 exprimé en mois
le salaire qu'il avait à la date de l'abolition de son poste, redressé le cas échéant	X	la durée en mois de son congé de préretraite

Ce salaire ne peut dépasser le salaire éventuellement redressé qu'il avait au moment de l'abolition de son poste ou à la date de son changement de choix.

Si le montant total auquel le cadre a droit est supérieur au salaire redressé versé pendant son congé de préretraite, la différence lui est versée en indemnité de fin d'emploi à la date de sa retraite.

L'étalement du congé de préretraite ne peut excéder 36 mois. Le cas échéant, il est réduit de toute période de remplacement et de toute période de report du congé de préretraite.

D. 1218-96, a. 125; A.M. 2015-003, a. 8; A.M. 2020-040, a. 8.

126. Le cadre qui a choisi d'étaler son congé de préretraite est considéré en congé sans solde pour la partie non rémunérée de son congé.

D. 1218-96, a. 126; Erratum, 1997 G.O. 2, 1173; D. 926-97, a. 14.

127. Durant son congé de préretraite, le cadre maintient sa participation au régime de retraite et aux régimes d'assurance collective conformément au chapitre 4 et à l'article 128.1 et ce, au prorata du salaire redressé qui lui est versé. Pour la partie du congé sans solde, les dispositions pertinentes des régimes de retraite et des régimes d'assurance collective s'appliquent.

D. 1218-96, a. 127; C.T. 196312, a. 79.

128. Aux conditions prévues au paragraphe 3 de l'article 75, la caisse de congés de maladie peut être utilisée pour ajouter au montant du salaire redressé défini à l'article 125.

Le solde de congés de maladie monnayables à la fin du congé de préretraite, s'il y a lieu, est versé aux conditions prévues au paragraphe 4 de l'article 75.

D. 1218-96, a. 128.

128.1. Le cadre visé par la présente sous-section ne participe pas au régime d'assurance-salaire de courte durée, au régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée et au régime complémentaire obligatoire d'assurance-salaire de longue durée.

Si, durant les 12 mois précédant le congé de préretraite, le cadre devient invalide, il reçoit le salaire auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail. Dans un tel cas, l'invalidité du cadre n'a pas pour effet de retarder la date du début de la préretraite établie conformément à l'article 121.

D. 1218-96, a. 128.1; C.T. 196312, a. 74; A.M. 2011-019, a. 29.

CHAPITRE 5.1

MESURES DE FIN D'ENGAGEMENT

C.T. 196312, a. 75.

SECTION 1

CONGÉDIEMENT, NON-RENGAGEMENT, RÉSILIATION D'ENGAGEMENT, SUSPENSION SANS SOLDE, RÉTROGRADATION

C.T. 196312, a. 75.

129. La décision de congédier, de non-rengager ou de résilier l'engagement d'un cadre, de le suspendre sans solde ou de le rétrograder doit être prise par le conseil d'administration s'il s'agit d'un cadre supérieur, et par le directeur général s'il s'agit d'un cadre intermédiaire.

D. 1218-96, a. 129; C.T. 196312, a. 75.

129.1. L'employeur doit aviser par écrit un cadre supérieur qu'il inscrit, à l'ordre du jour d'une réunion de son conseil d'administration, l'étude du congédiement du cadre, de son non-renouvellement ou de sa résiliation d'engagement, de sa suspension sans solde ou de sa rétrogradation, au moins 15 jours avant la date de la réunion du conseil d'administration.

L'employeur doit, en même temps que l'avis écrit prévu au premier alinéa, fournir par écrit au cadre supérieur son évaluation et les motifs qui justifient l'étude de son congédiement, de son non-renouvellement ou de sa résiliation d'engagement, de sa suspension sans solde ou de sa rétrogradation.

Le cadre supérieur peut se faire entendre et faire des représentations par l'intermédiaire de l'Association des cadres supérieurs de la santé et des services sociaux, lors de la réunion du conseil d'administration.

C.T. 196312, a. 75.

129.2. Dans le cas d'un cadre intermédiaire, l'employeur doit l'aviser par écrit qu'il a l'intention de recommander son congédiement, son non-renouvellement, sa résiliation d'engagement, sa suspension sans solde ou sa rétrogradation. La décision du directeur général de le congédier, de ne pas renouveler son engagement ou de le résilier ne peut être prise avant qu'un délai de 15 jours ne se soit écoulé depuis cet avis.

Sur réception de l'avis visé au premier alinéa, le cadre intermédiaire peut demander par écrit à son employeur de lui fournir son évaluation et les motifs qui justifient l'envoi de l'avis. L'employeur doit fournir ces informations par écrit au cadre dans les 5 jours suivant la réception de la demande.

Durant le délai prévu au premier alinéa, le cadre intermédiaire peut se faire entendre et faire des représentations auprès du directeur général, par l'intermédiaire de son association.

C.T. 196312, a. 75.

129.3. La décision de congédier, de non-renouveler, de résilier l'engagement, de suspendre sans solde et de rétrograder un cadre, prise en vertu de l'article 129, est transmise au cadre au moyen d'un avis écrit.

C.T. 196312, a. 75.

129.4. L'avis concernant la décision de non-renouveler un cadre ou de résilier son engagement doit parvenir à ce cadre au moins 60 jours avant la fin d'emploi.

Dans le cas d'un congédiement, la date de fin d'emploi correspond à celle de la réception par le cadre de l'avis prévu à l'article 129.3.

C.T. 196312, a. 75.

SECTION 2

INDEMNITÉ DE DÉPART

C.T. 196312, a. 75.

129.5. Pour mettre fin à un engagement, un employeur peut verser une indemnité de départ à un cadre ayant terminé sa période de probation, à la condition que le cadre ait par écrit renoncé à tout recours.

C.T. 196312, a. 75.

129.6. Lorsque l'employeur verse une indemnité de départ en vertu de l'article 129.5, celle-ci doit être égale à 1 mois de salaire par année de service continu à titre de hors-cadre, de cadre, de syndiqué ou de syndicable non-syndiqué chez un ou plusieurs employeurs des secteurs public et parapublic, dans une association de hors-cadres, de cadres ou d'établissements. Cette indemnité est versée selon les modalités du système de paie de l'employeur ou mensuellement. Elle ne peut excéder 12 mois de salaire.

Le cadre à temps partiel bénéficie des conditions fixées au premier alinéa au prorata des heures effectuées au cours des 12 derniers mois précédant la date de son départ. Toutefois, le montant versé ne peut être inférieur à celui versé pour la prestation régulière de travail prévue pour son poste.

Cette indemnité est versée mensuellement par l'employeur ou selon les modalités du système de paie, à compter de la date du départ du cadre. Elle cesse lorsque le cadre occupe un autre emploi dans le secteur public ou parapublic comportant un salaire mensuel égal ou supérieur à l'indemnité versée pour une même période. Elle cesse aussi lorsque le cadre reçoit une rémunération de la Régie de l'assurance maladie du Québec égale ou supérieure à l'indemnité versée pour une même période.

C.T. 196312, a. 75; A.M. 2011-019, a. 30.

129.7. Lorsque le cadre occupe un emploi dans le secteur public ou parapublic avant d'avoir reçu la totalité de l'indemnité prévue à l'article 129.6 et qu'il reçoit un salaire inférieur à celui qu'il recevait à la date de son départ, l'employeur d'origine, sur présentation des pièces justificatives, lui verse périodiquement la différence entre les 2 salaires, jusqu'à concurrence du total de l'indemnité, ou jusqu'à ce que son nouveau salaire ait rejoint ou dépassé celui qu'il recevait à la date de son départ.

Lorsqu'un cadre reçoit une rémunération de la Régie de l'assurance maladie du Québec avant d'avoir reçu la totalité de l'indemnité prévue à l'article 129.6 et que cette rémunération est inférieure au salaire qu'il recevait à la date de son départ, l'employeur d'origine, sur présentation des pièces justificatives, lui verse périodiquement la différence entre son salaire et cette rémunération, jusqu'à concurrence du total de l'indemnité ou jusqu'à ce que sa nouvelle rémunération ait rejoint ou dépassé le salaire qu'il recevait à la date de son départ, selon la première éventualité.

C.T. 196312, a. 75.

129.8. L'indemnité de départ doit faire l'objet d'une résolution du conseil d'administration de l'employeur.

C.T. 196312, a. 75.

129.9. Le cadre qui bénéficie d'une indemnité de départ peut remplacer cette indemnité par un congé avec solde. La durée de ce congé est égale au nombre de mois obtenu par l'application du premier alinéa de l'article 129.6. Ce congé cesse si le cadre occupe un autre emploi dans le secteur public ou parapublic. Dans ce cas, ce sont les articles 129.6 et 129.7 qui s'appliquent.

Pendant ce congé avec solde, le cadre conserve son statut de cadre. Les vacances accumulées pendant ce congé sont réputées avoir été prises. Le cadre ne bénéficie pas des régimes d'assurance-salaire. En cas d'invalidité durant cette période, il continue de recevoir le salaire correspondant à l'indemnité de départ à laquelle il a droit et ce, jusqu'à l'épuisement de cette indemnité ou jusqu'à ce qu'il occupe un autre emploi.

C.T. 196312, a. 75.

129.10. À la demande du cadre, l'employeur peut donner accès à des services de transition de carrière au cadre qui bénéficie d'une indemnité de départ conformément à l'article 129.5. Ces services de transition de carrière, dont la durée est déterminée par l'employeur, sont d'une durée minimale de 3 mois et maximale de 6 mois.

A.M. 2011-019, a. 31.

CHAPITRE 6

RECOURS

C.T. 196312, a. 75.

SECTION 1

MÉSENTENTES

C.T. 196312, a. 75.

130. Une méésentente entre un cadre et son employeur qui résulte de l'interprétation ou de l'application des dispositions du présent règlement, à l'exception de celles du chapitre 5.1 concernant les mesures de fin d'engagement, est soumise à un arbitre.

Nonobstant le premier alinéa, le cadre qui quitte le service de l'employeur sans avoir perçu la totalité des sommes qui lui sont dues, incluant, le cas échéant, l'indemnité de départ prévue à la section 2 du chapitre 5.1, peut réclamer ces sommes en utilisant la procédure prévue à la présente section.

D. 1218-96, a. 130; C.T. 196312, a. 75; A.M. 2011-019, a. 32.

130.1. Le cadre soumet un avis de méésentente par écrit à son supérieur immédiat dans un délai de 30 jours de sa connaissance du fait mais dans un délai n'excédant pas 6 mois de l'occurrence du fait donnant lieu à la méésentente.

L'employeur et le cadre se rencontrent dans les 30 jours suivant la réception de l'avis de méésentente afin de discuter de la méésentente et, si possible, d'en arriver à une entente. Au cours de cette rencontre, le cadre peut être accompagné d'un représentant de son association.

Si la méésentente persiste au terme de ces 30 jours, le cadre, dans les 20 jours qui suivent, avise par écrit son employeur qu'il entend soumettre sa méésentente à un arbitre.

C.T. 196312, a. 75.

130.2. Cette demande d'arbitrage doit contenir toutes les informations concernant le poste du cadre, le nom de son représentant, à moins qu'il ait choisi de se représenter lui-même, la nature de la méésentente et les pièces afférentes. Une copie de la demande d'arbitrage doit être acheminée au ministre.

L'employeur doit fournir au cadre les copies des documents qui lui sont nécessaires pour la présentation de sa demande d'arbitrage et pour assurer sa défense sous réserve des obligations et pouvoirs conférés aux organismes publics par la Loi sur l'accès aux documents publics et sur la protection des renseignements personnels (chapitre A-2.1). Une demande d'arbitrage n'est pas nulle du seul fait qu'elle ne contient pas toutes les informations requises.

Dans les 10 jours suivant la réception de la demande d'arbitrage, l'employeur fournit par écrit au représentant du cadre, le nom de son propre représentant. Le nom est fourni au cadre s'il n'y a pas de représentant.

Au terme de ce délai, les parties ont 15 jours pour s'entendre sur le choix d'un arbitre dans la liste établie conformément à l'article 130.22.

Si les parties n'arrivent pas à s'entendre sur le choix d'un arbitre ou si les arbitres inscrits à ces listes ne sont pas disponibles, l'une ou l'autre des parties demande par écrit au ministre de désigner l'arbitre. Cette demande contient une copie de la demande d'arbitrage initialement faite par le cadre, le nom de son représentant et celui du représentant de l'employeur.

Dans les 30 jours de la réception de cette demande, le ministre désigne parmi les arbitres de la liste confectionnée selon les dispositions de l'article 130.22 celui qui entendra la mésestante et en informe les parties par écrit.

C.T. 196312, a. 75.

130.3. L'arbitre établit sa procédure d'audition en tenant compte des principes reconnus de justice naturelle et exerce les pouvoirs prévus à la section III du chapitre IV du Titre I du Code du travail (chapitre C-27) sous réserve des dispositions prévues au présent chapitre.

Malgré l'article 100.6 du Code du travail, le ministre ne peut être cité à comparaître comme témoin. Toutefois, le ministre peut en tout temps intervenir de son propre chef dans toute mésestante.

L'arbitre convoque les parties au moins 10 jours avant la date de la première audition.

Si le représentant dûment convoqué d'une partie ne se présente pas, l'arbitre peut procéder à l'audition.

L'arbitre s'assure que la demande d'arbitrage a été introduite dans les délais prescrits, vérifie si la procédure suivie par l'employeur dans la décision prise est conforme à la loi et au présent règlement et apprécie la recevabilité et la nature de la mésestante.

L'arbitre reçoit les observations des parties et prend la mésestante en délibéré. Le cas échéant, ceux-ci se transmettent une copie de leurs observations écrites.

C.T. 196312, a. 75; A.M. 2013-006, a. 7; N.I. 2016-01-01 (NCPC).

130.4. L'arbitre analyse la mésestante et juge de la conformité de la décision de l'employeur avec la Loi et le présent règlement.

L'arbitre rend une décision motivée, écrite et signée, dans les 30 jours suivant la date de la fin des auditions. Ce délai peut être prolongé après entente écrite entre les parties. La décision n'est pas nulle du seul fait qu'elle soit rendue après ce délai.

L'arbitre fait parvenir une copie de sa décision aux parties et au ministre.

Le cadre qui se désiste de sa mésestante, notamment lorsqu'une entente est intervenue avant que l'arbitre ne rende sa décision, doit en aviser par écrit son employeur et l'arbitre.

L'arbitre qui juge que la décision de l'employeur est conforme à la Loi et au présent règlement, maintient cette décision.

L'arbitre qui juge que cette décision n'est pas conforme aux dispositions de la Loi et du présent règlement, rend sa décision en exerçant pour ce faire les pouvoirs prévus au premier alinéa de l'article 130.3.

La décision de l'arbitre ne peut en aucun cas avoir pour effet de modifier, ajouter ou soustraire aux dispositions de la Loi et du présent règlement.

C.T. 196312, a. 75.

130.5. La décision de l'arbitre est finale et exécutoire et lie le cadre et l'employeur.

C.T. 196312, a. 75.

SECTION 2

CONGÉDIEMENT, NON-RENGAGEMENT, RÉSILIATION D'ENGAGEMENT, SUSPENSION SANS SOLDE, RÉTROGRADATION

C.T. 196312, a. 75.

130.6. Le cadre qui a terminé sa période de probation chez un employeur ou le cadre en congé parental ou en invalidité formule une plainte écrite à son employeur dans les cas de congédiement, non-renouvellement, résiliation d'engagement, suspension sans solde et rétrogradation, s'il estime que la décision n'a pas été prise conformément aux dispositions des articles 129 à 129.5, ou s'il en conteste le bien-fondé. Toutefois, la mise à pied de ce cadre, consécutive à la rupture du lien d'emploi résultant d'une décision de l'employeur en application du chapitre 5, ne peut faire l'objet d'une plainte.

La plainte doit parvenir à l'employeur ou être mise à la poste au plus tard 45 jours après le plus tardif des événements suivants: la réception de l'avis prévu à l'article 129.4 ou la date de fin d'emploi. Dans le même délai, le cadre transmet une copie de la plainte à l'association de cadres dont il fait partie.

Un arbitre est désigné en suivant la procédure visée à l'article 130.2. Il procède conformément à l'article 130.3.

C.T. 196312, a. 75.

130.7. L'arbitre juge du bien-fondé de la décision de l'employeur et de son caractère juste et suffisant. Il rend sa décision dans les 30 jours suivant la date de la fin des auditions. Ce délai peut être prolongé après entente écrite entre les représentants ou, à défaut, entre le cadre et l'employeur. La décision n'est pas nulle du seul fait qu'elle soit rendue après ce délai.

C.T. 196312, a. 75.

130.8. L'arbitre doit rendre une décision motivée, écrite et signée.

C.T. 196312, a. 75.

130.9. L'arbitre fait parvenir une copie de sa décision au cadre, à l'employeur, à leurs représentants et au ministre.

C.T. 196312, a. 75.

130.10. La décision est exécutoire et sans appel. Elle lie le cadre et l'employeur.

La décision de l'arbitre est homologuée par la Cour supérieure à la demande du cadre ou de l'employeur, aux frais de l'employeur.

C.T. 196312, a. 75.

130.11. À la suite d'une plainte formulée par un cadre, l'arbitre décide du maintien de la décision de l'employeur, lorsqu'il la juge justifiée. Dans le cas de suspension sans solde, l'arbitre qui maintient la décision de l'employeur, peut en modifier la durée.

C.T. 196312, a. 75.

130.12. À la suite d'une plainte formulée par un cadre portant sur un congédiement, un non-renouvellement ou une résiliation d'engagement avec rupture du lien contractuel d'emploi, l'arbitre, lorsqu'il juge la décision de l'employeur injustifiée, détermine une compensation pour la perte de salaire subie par le cadre. L'arbitre doit notamment tenir compte, dans le calcul de cette compensation, de tout salaire ou prestation reçu par le cadre depuis la date de la fin de son emploi.

Il ordonne aussi à l'employeur et au cadre de s'entendre dans les 30 jours suivant la date de sa décision sur une solution pour disposer du litige. Cette entente peut prévoir:

1° la réintégration du cadre à son poste ou à tout autre poste correspondant à sa formation et à son expérience de travail et ce, compte tenu des exigences du poste à combler;

2° une indemnité de dédommagement qui peut se situer entre l'équivalent de 3 à 12 mois du salaire du cadre. Le cadre bénéficie alors des services en transition de carrière offerts aux cadres ayant opté pour le remplacement, conformément à l'article 94 et ce, pour une période de 36 mois;

3° l'application des mesures de stabilité d'emploi prévues en cas de réorganisation administrative conformément au chapitre 5.

Une copie de cette entente doit être transmise à l'arbitre et au ministre au plus tard dans les 5 jours suivant la fin du délai prévu au deuxième alinéa.

C.T. 196312, a. 75; A.M. 2007-007, a. 10.

130.13. Si aucune entente n'intervient au terme du délai prévu au deuxième alinéa de l'article 130.12, l'employeur et le cadre doivent transmettre à l'arbitre, au plus tard dans les 10 jours suivant la fin de ce délai, leurs positions, avec argumentation, sur la réintégration du cadre, sur l'indemnité décrite au paragraphe 2 de l'article 130.12 et sur l'application au cadre des mesures de stabilité d'emploi en cas de réorganisation administrative.

C.T. 196312, a. 75.

130.14. L'arbitre, après étude des arguments de l'employeur et du cadre, ordonne à l'employeur l'application de l'une des mesures suivantes:

1° la réintégration du cadre à compter de la date de l'ordonnance prévue au deuxième alinéa de l'article 130.12. L'employeur doit alors réintégrer le cadre à son poste ou à tout autre poste correspondant à sa formation et à son expérience de travail et ce, compte tenu des exigences du poste à combler;

2° le versement au cadre d'une indemnité de dédommagement calculée par l'arbitre en tenant compte du préjudice subi par le cadre. Le montant de cette indemnité doit se situer entre l'équivalent de 3 à 12 mois du salaire du cadre. De plus, le cadre bénéficie, aux fins de remplacement, des services en transition de carrière offerts au cadre ayant opté pour le remplacement conformément à l'article 94 pour une période de 36 mois et ce, à compter de l'ordonnance de l'arbitre visée au présent article;

3° l'application des mesures de stabilité d'emploi prévues en cas de réorganisation administrative conformément au chapitre 5.

C.T. 196312, a. 75; A.M. 2007-007, a. 11.

130.15. À la suite d'une plainte formulée par un cadre supérieur déplacé à un poste de cadre intermédiaire et ce, sans l'abolition du poste originellement occupé par le cadre, l'arbitre, lorsqu'il juge la décision de l'employeur injustifiée, ordonne à l'employeur de réintégrer le cadre dans son poste avec compensation pour la perte de salaire subie.

C.T. 196312, a. 75.

130.16. À la suite d'une plainte formulée par un cadre dont la prestation hebdomadaire de travail est réduite, l'arbitre, lorsqu'il juge la décision de l'employeur injustifiée, ordonne à l'employeur d'appliquer la mesure suivante: le maintien de la prestation hebdomadaire de travail du cadre avec compensation pour la perte de salaire subie à compter de la date de la réduction de cette prestation.

C.T. 196312, a. 75.

130.17. À la suite d'une plainte formulée par un cadre qui a été suspendu sans solde ou rétrogradé, l'arbitre, lorsqu'il juge la décision de l'employeur injustifiée, ordonne à l'employeur d'appliquer la mesure suivante: la réintégration du cadre dans son poste avec compensation pour la perte de salaire subie.

C.T. 196312, a. 75.

130.18. Les compensations et indemnités payées à un cadre à la suite d'une décision arbitrale sont assumées entièrement par l'employeur concerné et versées dans les 30 jours de la décision de l'arbitre.

C.T. 196312, a. 75.

130.19. Le cadre qui se désiste de sa plainte avise par écrit son employeur et transmet une copie de cet avis à l'arbitre et à son association.

C.T. 196312, a. 75.

130.20. Lorsqu'une entente intervient avant que l'arbitre ne rende sa décision, elle doit faire l'objet d'une résolution du conseil d'administration de l'employeur. Des copies de cette résolution et de l'entente doivent être transmises à l'arbitre dans les 15 jours de l'adoption de la résolution. L'entente doit contenir une clause de désistement de la plainte et une renonciation du cadre à tout autre recours. Les bénéfices consentis en vertu d'une telle entente ne peuvent en aucun cas être inférieurs à 3 mois ni excéder l'équivalent de 12 mois de salaire du cadre.

C.T. 196312, a. 75.

130.21. Le cadre qui soumet une plainte pour congédiement, non-renouvellement ou résiliation d'engagement maintient sa participation aux régimes d'assurance collective conformément à l'article 34.2.

C.T. 196312, a. 75 et 79.

SECTION 3

LISTES D'ARBITRES, DE MÉDECINS EXPERTS ET FRAIS D'ARBITRAGE

C.T. 196312, a. 75.

130.22. Deux listes comportant les noms d'arbitres, l'une pour les cadres supérieurs et l'autre pour les cadres intermédiaires, sont confectionnées par le ministre, les associations d'employeurs et les associations de cadres concernées. La liste établie pour les cadres intermédiaires contient une liste de médecins experts aux fins de la procédure d'arbitrage médical prévue à l'article 46.1.

Pour la liste des cadres supérieurs, les signataires de la liste sont le ministre, les associations d'employeurs et l'Association des cadres supérieurs de la santé et des services sociaux.

Pour la liste des cadres intermédiaires, les signataires de la liste sont le ministre, les associations d'employeurs, l'Association des gestionnaires des établissements de santé et de services sociaux et l'APER santé et services sociaux.

C.T. 196312, a. 75; A.M. 2006-018, a. 14.

130.23. Les listes prévues à l'article 130.22 peuvent être mises à jour au 1^{er} avril de chaque année et ce, à la demande de l'un des signataires. Toute modification doit obtenir l'assentiment de l'ensemble des signataires concernés.

C.T. 196312, a. 75.

130.24. Chaque partie assume ses propres frais. Dans les cas prévus à la section 1 du présent chapitre, les frais et les honoraires de l'arbitre sont à la charge de la partie perdante ou de la partie qui s'est désistée.

Lorsqu'une entente intervient avant que l'arbitre ne rende sa décision, cette entente doit prévoir le partage des frais et des honoraires de l'arbitre entre les parties. L'entente doit contenir une clause de désistement de la plainte et une renonciation du cadre à tout autre recours. Lorsque l'arbitre estime que sa décision est partagée, l'arbitre détermine dans quelle proportion ses frais et ses honoraires sont partagés entre les parties. Dans les cas prévus à la section 2 du présent chapitre, les frais et les honoraires de l'arbitre sont à la charge de l'employeur.

C.T. 196312, a. 75.

CHAPITRE 7

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

131. Le présent règlement remplace:

1° le Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des conseils régionaux et des établissements de santé et de services sociaux (D. 988-91, 91-07-10), sauf dans la mesure où ils visent le territoire du Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie de James.

2° le Règlement sur le congé de préretraite et l'indemnité de retraite applicables aux cadres des régies régionales et des établissements de santé et de services sociaux (D. 784-93, 93-06-02);

3° le Règlement sur l'indemnité de fin d'emploi applicable aux cadres des régies régionales et des établissements de santé et de services sociaux (D. 1506-93, 93-10-27);

4° le chapitre 2 et l'article 49 du Règlement sur les régimes d'assurance collective et les modalités d'application du congé à traitement différé applicables aux cadres des régies régionales et des établissements de santé et de services sociaux (D. 428-94, 94-03-23);

4.1° le Règlement sur la nomination et la rémunération des directeurs des services professionnels et des directeurs de santé publique (D. 1094-94, 94-07-13);

5° le Règlement sur le congédiement, le non-renouvellement, la résiliation d'engagement, la suspension sans solde, la rétrogradation et l'indemnité de départ applicables aux cadres des régies régionales et des établissements de santé et de services sociaux (D. 1843-94, 94-12-21);

6° le chapitre 3 du Règlement sur le régime de retraite progressive et la politique de gestion applicables aux cadres des régies régionales et des établissements de santé et de services sociaux (D. 1005-95, 95-07-19);

7° le Règlement sur la rémunération des directeurs généraux et des cadres supérieurs et intermédiaires des conseils régionaux, des établissements publics et des établissements privés visés aux articles 176 et 177 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (D. 1572-90, 90-11-07) sauf, dans la mesure où ils visent le territoire du Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie de James;

8° le Règlement sur la rémunération des directeurs généraux et des cadres supérieurs et intermédiaires des régies régionales et des établissements de santé et de services sociaux (D. 572-93, 93-04-21).

D. 1218-96, a. 131; D. 926-97, a. 15; C.T. 196312, a. 76 et 79.

132. Toutefois, parmi les dispositions dont le remplacement est prévu à l'article 131, les articles 129, 142 à 144 et 167 à 170 du règlement mentionné au paragraphe 1 de l'article 131 et les articles 3 à 6 du règlement mentionné au paragraphe 2 de l'article 131 continuent de s'appliquer au cadre visé par l'application de ces articles.

Le cadre dont le salaire est supérieur à la nouvelle classe salariale de son poste au 30 juin 1996 à la suite de l'application du deuxième alinéa de l'article 44 du règlement mentionné au paragraphe 7 de l'article 131 et de l'article 4.3 du règlement mentionné au paragraphe 8 de l'article 131, continue de maintenir son salaire.

D. 1218-96, a. 132.

133. Le cadre en disponibilité conformément à la définition prévue à l'article 3 du chapitre 1 bénéficie, rétroactivement à la date de l'abolition de son poste, des dispositions du chapitre 5 du présent règlement. Dans un tel cas, le montant maximum que peut recevoir ce cadre, et celui visé au deuxième alinéa, ne peut dépasser l'équivalent de 36 mois de son salaire redressé, le cas échéant.

Le cadre visé par les articles 122 ou 123 du règlement mentionné au paragraphe 1 de l'article 131 est réputé avoir choisi, rétroactivement à la date de l'application de ces articles, le remplacement dans le secteur tel que prévu à la section 5 du chapitre 5 du présent règlement.

Les articles 16, 17, 24 et 25 du présent règlement prennent effet le 30 juin 1996.

D. 1218-96, a. 133; D. 926-97, a. 16.

133.1. Le 1^{er} avril 1997, une progression salariale est accordée au cadre dont le rendement durant la période du 1^{er} avril 1996 au 31 mars 1997 est jugé satisfaisant. L'évaluation de l'employeur à cet égard ne peut pas faire l'objet d'un recours en vertu du présent règlement. Le taux de cette progression, par rapport à son salaire au 31 mars 1997, est de 4% sous réserve que cette progression ne puisse porter le salaire du cadre au-delà du maximum de la classe salariale du poste qu'il occupe.

Pour le cadre occupant un poste à temps partiel le 1^{er} avril 1997 et dont le pourcentage du temps travaillé est inférieur à 50% pour la période de référence, la progression salariale pour rendement satisfaisant est égale à 2% de son salaire au 31 mars 1997.

Les deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 14 s'appliquent à la progression 1997-1998 en substituant l'expression «1^{er} juillet» partout où on la retrouve par l'expression «1^{er} avril», et en adaptant l'annexe II.

D. 244-97, a. 1.

133.2. Au plus tard le 1^{er} mai 1997, la rémunération d'un cadre est réduite d'un montant équivalent à 1,3 jour de travail. Un congé sans solde de 1,5 jour est accordé à ce cadre par l'employeur. Le cadre a jusqu'au 31 mars 1998 pour utiliser ce congé.

Pour le cadre à temps partiel, la réduction de rémunération et le congé sans solde équivalent sont fixés au prorata du temps travaillé sur son poste.

La cotisation du cadre à son régime de retraite sera toutefois calculée en fonction de la rémunération qu'il aurait reçue n'eut été de la réduction de rémunération prévue au premier alinéa et au deuxième alinéa, pour le cadre à temps partiel.

D. 244-97, a. 1; D. 926-97, a. 17.

133.3. L'article 27 a pris effet le 1^{er} janvier 2001 et l'article 37 prendra effet le 1^{er} juillet 2001.

C.T. 196312, a. 77; A.M. 2006-018, a. 15.

133.4. (*Abrogé*).

C.T. 196312, a. 78; A.M. 2007-007, a. 12.

134. Les dispositions relatives à la définition de l'invalidité, à la définition d'une période d'invalidité, au niveau des prestations ainsi que celles prévues à la sous-section 3 de la section 7 du chapitre 4 ne s'appliquent pas au cadre invalide au 31 mars 1994. Ce cadre demeure assujéti aux dispositions qui lui étaient applicables à cet égard au début de son invalidité et ce, jusqu'à la fin de cette invalidité.

D. 1218-96, a. 134.

134.1. L'expression «régimes d'assurance collective» est substituée à l'expression «régimes collectifs d'assurance» partout où cette dernière se retrouve dans le présent règlement.

C.T. 196312, a. 79.

134.1.1. Au 29 juillet 2009, une personne visée par le deuxième alinéa de l'article 2 ou de l'article 37.1 qui est déjà à l'emploi d'un employeur et qui participe aux régimes d'assurance collective prévus au chapitre 4 continue de bénéficier de ces régimes d'assurance pour une période maximale de 90 jours calculée à compter de cette date. À l'expiration de cette période, cette personne cesse de bénéficier de ces régimes d'assurance et reçoit la compensation monétaire prévue au deuxième alinéa de l'article 37.

Toutefois, le premier alinéa ne s'applique pas si la personne visée est invalide et bénéficie déjà du régime d'assurance-salaire prévu au chapitre 4. Cette personne continue alors de bénéficier des dispositions de ce régime et des autres régimes d'assurance collective prévus à ce chapitre jusqu'à la date de fin de ses prestations d'assurance-salaire ou jusqu'à la date de terminaison de celles-ci tel que prévu à l'article 49 ou à la police maîtresse. À compter de cette date, elle reçoit la compensation monétaire prévue au deuxième alinéa de l'article 37.

A.M. 2009-007, a. 4.

134.1.2. Le cadre visé à l'article 134.1.1 qui, le 20 avril 2011, reçoit la compensation monétaire de 6%, peut, malgré le deuxième alinéa de l'article 37.1, être à nouveau protégé par les régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic auxquels il participait le 28 juillet 2009, s'il remplit les conditions suivantes:

a) le 20 avril 2011, il occupe toujours le poste qu'il occupait le 28 juillet 2009 ou, s'il n'occupe plus ce poste, il occupe chez le même employeur un autre poste d'encadrement sans qu'il y ait eu interruption du lien d'emploi entre le 28 juillet 2009 et le 20 avril 2011;

b) il en fait la demande au ministre de la Santé et des Services sociaux au plus tard 45 jours suivant le 20 avril 2011.

Le cadre doit joindre à sa demande, une copie de sa lettre de nomination à un poste d'encadrement et une lettre de son employeur démontrant qu'il répond à la première condition susmentionnée ainsi qu'il était couvert par les régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic au 28 juillet 2009.

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 90 jours suivant le 20 avril 2011 et n'a plus droit, à compter de la date à laquelle il est à nouveau protégé, à la compensation monétaire prévue au deuxième alinéa de l'article 37.1.

A.M. 2011-003, a. 1.

134.2. (*Abrogé*).

A.M. 2003-005, a. 3; A.M. 2006-018, a. 16.

134.3. (*Abrogé*).

A.M. 2003-005, a. 3; A.M. 2006-018, a. 16.

134.4. *(Abrogé).*

A.M. 2003-005, a. 3; A.M. 2006-018, a. 16.

134.5. *(Abrogé).*

A.M. 2003-005, a. 3; A.M. 2006-018, a. 16.

135. *(Omis).*

D. 1218-96, a. 135.

136. Le cadre dont le choix d'une mesure de stabilité d'emploi a pris effet, en application du troisième alinéa de l'article 94, avant le 23 mars 2015, continue de bénéficier des dispositions du chapitre 5 en vigueur le 22 mars 2015.

A.M. 2015-003, a. 9; A.M. 2020-040, a. 9.

137. Le cadre qui bénéficie des dispositions prévues par le chapitre 4.1 avant le 29 mars 2017, continue de bénéficier des dispositions du chapitre 4.1 en vigueur le 28 mars 2017.

A.M. 2017-004, a. 30.

ANNEXE 1

(a. 12)

CLASSES SALARIALES DES CADRES

Les classes salariales des cadres sont les suivantes:

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

La classe salariale d'un poste de cadre est établie par le ministre.

Ces taux de salaire déterminent, pour chacune des classes salariales, les limites salariales minimales et maximales du salaire annuel d'un cadre à temps complet.

La conversion du salaire annuel d'un cadre en salaire hebdomadaire est obtenue en divisant ce salaire annuel par 52.18. La conversion du salaire annuel d'un cadre en salaire journalier est obtenue en divisant ce salaire annuel par 260.9.

D. 1218-96, Ann. I; D. 926-97, a. 18 et 19; C.T. 194784, a. 3; Erratum, 2000, G.O. 2, 7115; C.T. 196627, a. 3; A.M. 2003-005, a. 4; A.M. 2006-018, a. 17; A.M. 2013-006, a. 8; A.M. 2014-009, a. 7; A.M. 2019-009, a. 8; A.M. 2022-039, a. 5; A.M. 2024-007, a. 22.

ANNEXE 1.A

(Remplacée)

C.T. 196627, a. 3; A.M. 2003-005, a. 4.

ANNEXE 2*(a. 12.1)***TAUX DE SALAIRE DES CADRES MÉDECINS**

Les taux de salaire des cadres médecins sont les suivants:

CLASSE	2020-04-01	2021-04-01	2022-04-01
A	165 787 \$	169 103 \$	172 485 \$
B	174 689 \$	178 183 \$	181 747 \$
C	184 069 \$	187 750 \$	191 505 \$
D	194 714 \$	198 608 \$	202 580 \$
E	205 975 \$	210 095 \$	214 297 \$
F	217 886 \$	222 244 \$	226 689 \$
G	230 486 \$	235 096 \$	239 798 \$
H	243 816 \$	248 692 \$	253 666 \$
I	257 915 \$	263 073 \$	268 334 \$
J	272 831 \$	278 288 \$	283 854 \$
K	288 608 \$	294 380 \$	300 268 \$
L	305 298 \$	311 404 \$	317 632 \$

La classe d'un poste de cadre médecin est établi par le ministre.

A.M. 2003-005, a. 4; A.M. 2006-018, a. 17; A.M. 2013-006, a. 9; A.M. 2014-009, a. 8; A.M. 2019-009, a. 9; A.M. 2022-039, a. 6.

ANNEXE A

(Remplacée)

C.T. 194784, a. 3; C.T. 196312, a. 80; C.T. 196627, a. 3; A.M. 2003-005, a. 4.

ANNEXE A.1

(Remplacée)

C.T. 196627, a. 3; A.M. 2003-005, a. 4.

ANNEXE II

(Remplacée)

D. 1218-96, Ann. II; D. 926-97, a. 20; C.T. 194784, a. 3.

MISES À JOUR

D. 1218-96, 1996 G.O. 2, 5749 et 1997 G.O. 2, 1173

D. 244-97, 1997 G.O. 2, 1195

D. 926-97, 1997 G.O. 2, 5271

C.T. 193821, 1999 G.O. 2, 5021

L.Q. 1999, c. 89, a. 52 et 53

C.T. 194784, 2000 G.O. 2, 2929 et 7115

C.T. 196312, 2001 G.O. 2, 2719

C.T. 196627, 2001 G.O. 2, 4719

L.Q. 2001, c. 60, a. 167

A.M. 2003-005, 2003 G.O. 2, 2247

L.Q. 2005, c. 32, a. 309

A.M. 2006-018, 2006 G.O. 2, 3975

A.M. 2007-007, 2007 G.O. 2, 3243

A.M. 2009-007, 2009 G.O. 2, 3479

A.M. 2011-003, 2011 G.O. 2, 1504

A.M. 2011-019, 2012 G.O. 2, 650

A.M. 2013-006, 2013 G.O. 2, 2826

A.M. 2014-009, 2014 G.O. 2, 4785

A.M. 2015-003, 2015 G.O. 2, 712

L.Q. 2015, c. 15, a. 237

L.Q. 2015, c. 20, a. 61

A.M. 2017-004, 2017 G.O. 2, 1244

A.M. 2018-006, 2018 G.O. 2, 2369

A.M. 2018-009, 2018 G.O. 2, 3594

A.M. 2019-006, 2019 G.O. 2, 1503

A.M. 2019-009, 2019 G.O. 2, 3139

L.Q. 2019, c. 8, a. 1

A.M. 2020-040, 2020 G.O. 2, 2594

A.M. 2020-070, 2020 G.O. 2, 4474

A.M. 2021-012, 2021 G.O. 2, 1408

D. 816-2021, 2021 G.O. 2, 3289

L.Q. 2021, c. 13, a. 172 et 174

L.Q. 2022, c. 22, a. 285

A.M. 2022-039, 2022 G.O. 2, 6095

A.M. 2024-007, 2024 G.O. 2, 1608