

Titre :
**DIRECTIVE CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL
ET LA CLASSIFICATION DES CADRES JURIDIQUES**

Date d'entrée en vigueur :
2019-02-21

Direction responsable :
Direction générale des ressources humaines

Thème et sous-thèmes :
**Ressources humaines
Conditions de travail, rémunération et
autres primes / Classification**

Adoptée par :
Conseil d'administration

Date de la dernière adoption :
2020-06-11

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|----------|
| INTRODUCTION | 4 |
| Contexte | 4 |
| ÉNONCÉ DE LA DIRECTIVE | 4 |
| Chapitre 1 Champ d'application | 4 |
| Chapitre 2 Classification et gestion des emplois | 4 |
| Section 1 Classification des cadres juridiques..... | 4 |
| Sous-section 1 Classe d'emplois..... | 4 |
| Sous-section 2 Responsabilités caractéristiques..... | 4 |
| Sous-section 3 Conditions minimales d'admission par classe d'emplois..... | 4 |
| Sous-section 4 Stage probatoire | 5 |
| Section 2 Gestion des emplois de cadres juridiques..... | 5 |
| Sous-section 1 Désignation provisoire et remplacement temporaire | 5 |
| Sous-section 2 Reclassement..... | 5 |
| Sous-section 3 Réorientation de carrière..... | 6 |
| Sous-section 4 Rétrogradation..... | 6 |
| Sous-section 5 Processus d'identification et de gestion des cadres juridiques en transition de carrière..... | 6 |
| Chapitre 3 Appréciation de la performance et soutien à la carrière | 7 |
| Section 1 Dispositions générales..... | 7 |
| Section 2 Procédure relative à l'appréciation de la performance et soutien à la carrière | 7 |
| Chapitre 4 Rémunération | 8 |
| Section 1 Dispositions générales..... | 8 |
| Section 2 Normes de détermination du traitement | 8 |
| Sous-section 1 Champ d'application..... | 8 |
| Sous-section 2 Détermination du traitement lors de l'embauche ou de la promotion..... | 8 |
| Sous-section 3 Détermination du traitement lors des autres circonstances nécessitant l'attribution d'un classement ou d'un traitement..... | 8 |
| Section 3 Majoration et révision des traitements | 9 |
| Section 3.1 Modalités de majoration des échelles de traitement, des traitements et certaines modalités de versement pour la période du 1 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2020 | 9 |
| Section 4 Certaines rémunérations additionnelles | 9 |
| Section 4.1 Rémunérations additionnelles | 9 |
| Section 5 Indemnité lors d'une réorientation de carrière..... | 10 |
| Section 6 Dispositions diverses | 10 |
| Chapitre 5 Vacances annuelles | 10 |
| Chapitre 6 Congés | 12 |
| Section 1 Congés avec traitement | 12 |
| Sous-section 1 Jours fériés et chômés..... | 12 |
| Sous-section 2 Absences rémunérées | 12 |
| Sous-section 3 Congés pour affaires judiciaires..... | 12 |
| Section 2 Congés sans traitement | 12 |
| Section 3 Congé à traitement différé | 12 |

| | | |
|---------------------|--|-----------|
| Section 4 | Retraite progressive..... | 15 |
| Sous-section 1 | Description et conditions d'obtention..... | 15 |
| Sous-section 2 | Régimes d'assurance..... | 15 |
| Sous-section 3 | Régimes de retraite..... | 16 |
| Sous-section 4 | Autres dispositions..... | 16 |
| Chapitre 7 | Régimes d'assurance | 16 |
| Section 1 | Dispositions générales..... | 16 |
| Section 2 | Régimes assurés par le Gouvernement du Québec..... | 18 |
| Sous-section 1 | Régime uniforme d'assurance-vie..... | 18 |
| Sous-section 2 | Régimes d'assurance-salaire de courte durée..... | 18 |
| Sous-section 3 | Régime de rentes de survivants..... | 19 |
| Section 3 | Régimes assurés auprès d'une compagnie d'assurance..... | 19 |
| Section 4 | Réadaptation..... | 20 |
| Section 5 | Réserve de congés de maladie..... | 21 |
| Section 6 | Dispositions particulières..... | 22 |
| Chapitre 8 | Droits parentaux | 23 |
| Section 1 | Dispositions générales..... | 23 |
| Section 2 | Congé de maternité..... | 23 |
| Sous-section 1 | Principe..... | 23 |
| Sous-section 2 | Avis de départ..... | 24 |
| Sous-section 3 | Indemnités prévues pour la cadre juridique admissible au Régime québécois d'assurance parentale..... | 24 |
| Sous-section 4 | Indemnités prévues pour la cadre juridique admissible au régime d'assurance-emploi..... | 25 |
| Sous-section 5 | Indemnités prévues pour la cadre juridique non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi..... | 25 |
| Sous-section 6 | Dispositions particulières..... | 25 |
| Section 3 | Dispositions particulières à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement..... | 26 |
| Sous-section 1 | Affectation provisoire et congé spécial..... | 26 |
| Sous-section 2 | Autres congés spéciaux..... | 26 |
| Secteur 4 | Congé à l'occasion de la naissance..... | 26 |
| Secteur 5 | Congé de paternité..... | 27 |
| Sous-section 1 | Indemnités prévues pour le cadre juridique admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi..... | 27 |
| Sous-section 2 | Indemnités prévues pour le cadre juridique non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi..... | 27 |
| Sous-section 3 | Disposition particulière..... | 27 |
| Section 6 | Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption..... | 27 |
| Sous-section 1 | Indemnités prévues pour la ou le cadre juridique admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi..... | 28 |
| Sous-section 2 | Indemnités prévues pour la ou le cadre juridique non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi..... | 28 |
| Sous-section 2.1 | Disposition particulière..... | 28 |
| Sous-section 3 | Congé sans traitement en vue d'une adoption..... | 28 |
| Section 7 | Congé sans traitement..... | 28 |
| Section 8 | Congé pour responsabilités parentales..... | 29 |
| Section 9 | Autres dispositions..... | 29 |
| Sous-section 1 | Suspension ou fractionnement du congé..... | 29 |
| Sous-section 2 | Avantages..... | 29 |
| Sous-section 3 | Retour au travail..... | 29 |
| Chapitre 9 | Frais remboursables | 30 |
| Section 1 | Frais à l'occasion d'un déménagement..... | 30 |
| Sous-section 1 | Absences rémunérées et frais de déplacement..... | 30 |
| Sous-section 2 | Frais de déménagement..... | 31 |
| | Transport des meubles..... | 31 |
| | Transport du véhicule personnel et d'une embarcation..... | 31 |
| | Frais d'entreposage..... | 31 |
| Sous-section 3 | Dépenses connexes de déménagement..... | 31 |
| Sous-section 4 | Frais de rupture de bail et d'annonce..... | 31 |
| Sous-section 5 | Frais reliés à la vente et à l'achat d'une demeure..... | 32 |
| Sous-section 6 | Frais reliés à la demeure invendue..... | 32 |
| Sous-section 7 | Autres dispositions..... | 32 |
| Section 2 | Les autres frais remboursables..... | 33 |
| Section 3 | Cotisation professionnelle au Barreau du Québec ou à la Chambre des notaires du Québec..... | 33 |
| Chapitre 9.1 | Conditions de travail applicables à l'extérieur du Québec | 33 |
| Section 1 | Cadre juridique en détachement..... | 33 |

| | | |
|--|---|-----------|
| Chapitre 9.2 | Déplacement et cession d'une unité administrative | 33 |
| Section 1 | Déplacement d'une unité administrative..... | 33 |
| Section 2 | Cession d'une unité administrative | 34 |
| Chapitre 10 | Dossier personnel | 34 |
| Chapitre 11 | Accidents du travail | 35 |
| Chapitre 12 | Divers | 35 |
| Section 1 | Documentation normative..... | 35 |
| Chapitre 13 | Dispositions finales | 35 |
| RÔLES ET RESPONSABILITÉS | | 35 |
| DÉFINITIONS | | 36 |
| HISTORIQUE | | 38 |
| ANNEXE 1 – ÉCHELLES DE TRAITEMENT | | 39 |
| ANNEXE 2 – LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS | | 40 |
| ANNEXE 3 – DÉTERMINATION DU TRAITEMENT AVANT L'ENTRÉE EN FONCTION DANS UN EMPLOI DE CADRE JURIDIQUE | | 41 |
| ANNEXE 4 – RÉVISION DES TRAITEMENTS DES CADRES JURIDIQUES AU 2 AVRIL DE CHAQUE ANNÉE | | 42 |
| ANNEXE 5 – RÉGIME DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL | | 44 |

INTRODUCTION

Contexte

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

La *Directive concernant les conditions de travail et la classification des cadres juridiques* (CRH-2203) détermine l'ensemble des conditions de travail, des avantages sociaux et des diverses composantes de la rémunération applicables aux cadres juridiques.

La présente directive décrit également les différents éléments constituant la structure de classification des emplois de cadres juridiques au sein de Revenu Québec. De plus, la directive vise à déterminer les règles concernant la gestion des emplois de cadres juridiques.

Elle énonce également les modalités concernant le reclassement, la réorientation de carrière, la rétrogradation ainsi que la transition de carrière.

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

ÉNONCÉ DE LA DIRECTIVE

Chapitre 1 Champ d'application

1. La présente directive s'applique aux membres du personnel classés à l'une des classes d'emplois prévues à l'article 4.
2. À la suite d'une promotion, le membre du personnel qui ne réussit pas le stage probatoire prévu à l'article 12 cesse d'être régi par la présente directive.

Chapitre 2 Classification et gestion des emplois

Section 1 Classification des cadres juridiques

Sous-section 1 Classe d'emplois

3. La classification des emplois de cadres juridiques regroupe les membres du personnel qui occupent les emplois de cadres juridiques de Revenu Québec.
4. La classification des emplois de cadres juridiques comprend deux classes : les classes 1 et 2.

Sous-section 2 Responsabilités caractéristiques

5. Les cadres juridiques de la classe 2 ont des fonctions d'encadrement caractérisées par la supervision d'une unité administrative composée d'une équipe de professionnels dont les responsabilités et le classement correspondent à ceux prévus à la directive *Les avocats et notaires (115)* [RPG 2-2-5-1] et dont les activités principales et habituelles sont celles exclusivement réservées aux avocates ou aux avocats et notaires en vertu de la Loi sur le Barreau (RLRQ, chapitre B-1) ou de la Loi sur le notariat (RLRQ, chapitre N-3).
6. Les cadres juridiques de la classe 1 ont des fonctions d'encadrement caractérisées par la supervision d'au moins deux cadres juridiques de la classe 2.

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

7. Les conditions minimales d'admission à la classe 2 sont :
 - I. être inscrit au tableau de l'Ordre du Barreau du Québec ou de la Chambre des notaires du Québec;
 - II. satisfaire à l'une ou l'autre des exigences suivantes :
 - a. avoir huit années d'expérience à titre d'avocate ou d'avocat ou de notaire, comprenant deux années d'expérience dans des activités d'encadrement;
 - b. avoir six années d'expérience à titre d'avocate ou d'avocat ou de notaire et deux années d'expérience dans des activités de niveau d'encadrement.
8. Les activités d'encadrement prévues au sous-paragraphe a) du paragraphe II du premier alinéa de l'article 7 font référence au rôle prédominant de la personne dans la supervision ou la coordination du personnel à titre de supérieure immédiate ou de supérieur immédiat ou de responsable d'une équipe, ou encore dans la coordination de dossiers complexes.

Selon le cas :

- I. à titre de supérieure immédiate ou de supérieur immédiat, la personne doit avoir supervisé au moins deux membres du personnel simultanément;

- II. à titre de responsable d'une équipe, les activités d'encadrement doivent avoir été exercées auprès d'au moins deux avocates ou avocats ou notaires et doivent comprendre du tutorat, du mentorat ou de la formation;
 - III. dans la coordination de dossiers complexes, la personne doit avoir coordonné la réalisation du travail du personnel sous sa responsabilité fonctionnelle, comprenant au moins deux membres du personnel de niveau professionnel (identification des résultats à atteindre, évaluation de la quantité du travail à réaliser, établissement des résultats, des échéanciers et des mécanismes de suivi.).
9. Les activités de niveau d'encadrement prévues au sous-paragraphe b) du paragraphe II de l'article 7 comprennent l'une des activités suivantes :
- I. les activités exercées à titre de cadre, classes 4, 3, 2 ou 1;
 - II. les activités effectuées à titre de cadre juridique;
 - III. les activités effectuées à titre provisoire et à titre de remplacement temporaire dans un emploi de cadre, classes 4, 3, 2 ou 1, ou dans un emploi de cadre juridique;
 - IV. les activités exercées à l'extérieur de Revenu Québec qui doivent être évaluées en se référant à l'un des éléments suivants :
 - a. les responsabilités caractéristiques prévues aux articles 5 ou 6 de la présente directive;
 - b. la nature des responsabilités de gestion, le niveau d'influence organisationnel et le pouvoir décisionnel, le niveau de scolarité et d'expérience requis à l'emploi, le nombre et le niveau des personnes supervisées.
10. Les conditions minimales d'admission à la classe 1 sont :
- I. être inscrit au tableau de l'Ordre du Barreau du Québec ou de la Chambre des notaires du Québec;
 - II. avoir dix années d'expérience à titre d'avocate ou d'avocat ou de notaire, comprenant quatre années d'expérience dans des activités d'encadrement de niveau équivalent à la classe 2 des cadres juridiques ou de niveau équivalent à la classe 2 des cadres. Les activités d'encadrement incluent également celles exercées à titre provisoire et à titre de remplacement temporaire dans un emploi de cadre juridique de la classe 1 ou de la classe 2 ou de cadre de la classe 1 ou de la classe 2.
11. La personne candidate qui ne possède pas les années d'expérience exigées au sous-paragraphe a) du paragraphe II du premier alinéa de l'article 7 et à l'article 10 peut compenser un maximum de deux années d'expérience pertinente manquante par une année de scolarité pertinente additionnelle de niveau égal ou supérieur au diplôme universitaire de premier cycle dont l'obtention requiert un minimum de 16 années d'études et pertinente aux responsabilités caractéristiques de la ou du cadre juridique.
- Malgré ce qui précède :
- I. les deux années d'expérience dans des activités d'encadrement prévues au sous-paragraphe a) du paragraphe II du premier alinéa de l'article 7 ne peuvent être compensées par de la scolarité;
 - II. les quatre années d'expérience dans des activités d'encadrement de niveau équivalent à la classe 2 des cadres juridiques ou de niveau équivalent à la classe 2 des cadres prévues au paragraphe II de l'article 10 ne peuvent être compensées par de la scolarité.

Sous-section 4 Stage probatoire

12. Le membre du personnel qui n'appartient pas à l'une des classes d'emplois prévues à l'article 4 doit, lors d'une promotion ou d'un recrutement à l'une de ces classes, accomplir et réussir un seul stage probatoire de 24 mois.

Malgré le premier alinéa, le stage probatoire n'est pas requis pour un membre du personnel qui a déjà accompli et réussi le stage probatoire prévu à l'article 7 de la *Directive sur les conditions de travail et la classification des cadres* (CRH-2205).

Section 2 Gestion des emplois de cadres juridiques

Sous-section 1 Désignation provisoire et remplacement temporaire

13. Lorsque les nécessités du service l'exigent, la supérieure ou le supérieur hiérarchique peut procéder à la désignation à titre provisoire d'un membre du personnel dans un emploi vacant de cadre juridique ou d'une autre catégorie du personnel d'encadrement, et ce, jusqu'à ce que cet emploi vacant soit pourvu.
14. La supérieure ou le supérieur hiérarchique peut procéder à la désignation d'un remplaçant temporaire lorsqu'il est nécessaire de remplacer une ou un cadre juridique ou une ou un cadre d'une autre catégorie du personnel d'encadrement durant son absence, en raison de son incapacité temporaire à exercer ses fonctions.

Sous-section 2 Reclassement

15. Le reclassement est une mesure administrative par laquelle une ou un cadre juridique se voit attribuer, à sa demande, une des classes d'emplois de la classification des cadres.

Le reclassement est possible de la classe 2 des cadres juridiques à la classe 2 des cadres ou de la classe 1 des cadres juridiques à la classe 1 des cadres.

16. Une personne nommée à titre de vice-présidente directrice générale ou de vice-président directeur général (VPDG) ou de directrice générale ou de directeur général (DG) peut procéder au reclassement d'une ou d'un cadre juridique, si cette dernière ou ce dernier :

- a. lui en fait la demande;
- b. satisfait aux conditions d'admission de la classe d'emplois visée par la réorientation de carrière;
- c. a complété et réussi le stage probatoire.

Sous-section 3 Réorientation de carrière

17. La réorientation de carrière est une mesure administrative par laquelle une ou un cadre juridique se voit attribuer, à sa demande, une classe d'emplois inférieure à celle à laquelle elle ou il appartient, et ce, à l'inverse de la promotion.

Une classe d'emplois de niveau inférieur comporte des conditions minimales d'admission inférieures ou un traitement maximum inférieur.

18. Une personne nommée à titre de VPDG ou de DG, après consultation préalable de la Direction générale des ressources humaines (DGRH), peut procéder à la réorientation de carrière d'une ou d'un cadre juridique si cette dernière ou ce dernier :
- a. lui en fait la demande;
 - b. satisfait aux conditions d'admission de la classe d'emplois visée par la réorientation de carrière;
 - c. a complété et réussi le stage probatoire.

Sous-section 4 Rétrogradation

19. La rétrogradation est une mesure administrative, en cas d'incompétence ou d'incapacité dans l'exercice de ses fonctions, par laquelle une ou un cadre juridique se voit attribuer, à la suite d'une décision de la personne nommée à titre de VPDG ou de DG, après consultation préalable de la DGRH, une classe d'emplois inférieure à celle à laquelle elle ou il appartient, ou une classe d'emplois d'une classification autre.

Une classe d'emplois de niveau inférieur comporte des conditions minimales d'admission inférieures ou un traitement maximum inférieur.

Sous-section 5 Processus d'identification et de gestion des cadres juridiques en transition de carrière

20. Une ou un cadre juridique en transition de carrière est une ou un cadre juridique qui a complété son stage probatoire, dont l'emploi est aboli et pour lequel il n'y a pas d'emploi de cadre juridique vacant dans l'organisation correspondant à son classement.

21. L'employeur met en place un processus comprenant les étapes suivantes :

- a. Identification et information aux cadres juridiques

Cette étape est initiée par la personne nommée à titre de présidente-directrice générale ou de président-directeur général (PDG).

La supérieure immédiate ou le supérieur immédiat (ou hiérarchique) de la ou du cadre juridique en transition de carrière informe celui-ci de son identification, des motifs de son identification et du processus de remplacement. Dès lors, la période officielle de transition de carrière de la ou du cadre juridique débute.

- b. Portrait de la situation :

La personne nommée à titre de PDG a la responsabilité d'établir un portrait de la situation concernant la situation de chacun des cadres juridiques en transition de carrière.

Cette étape vise à mettre en relief les capacités de la ou du cadre juridique sur lesquelles prendra appui le plan d'action. Notamment, il contient une évaluation de ses habiletés de gestion et peut inclure d'autres éléments pertinents à sa situation afin de favoriser son remplacement. Il doit être effectué avec l'aide de la DGRH qui peut avoir recours à des firmes spécialisées dans le domaine de la consultation et de l'évaluation. Cependant, il doit s'assurer que ces ressources externes sont qualifiées pour agir auprès des cadres.

- c. Élaboration et réalisation d'un plan d'action

La personne nommée à titre de PDG a la responsabilité d'approuver un plan d'action élaboré de concert avec la ou le cadre juridique visé. Ce plan prévoit un certain nombre de mesures conduisant à la situation convenue.

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

La personne nommée à titre de PDG a une responsabilité partagée avec la ou le cadre juridique dans la réalisation du plan d'action. Il peut être nécessaire de prévoir des interventions de développement permettant à la ou au cadre juridique en transition de carrière de se préparer à une nouvelle affectation dans un emploi de cadre juridique ou à des fonctions autres que l'encadrement.

La réalisation du plan d'action a pour objectif le remplacement de la ou du cadre juridique.

22. Le remplacement

La ou le cadre juridique en transition de carrière a la responsabilité de déployer tous les efforts nécessaires concernant la recherche active d'un emploi de cadre juridique. La personne nommée à titre de PDG a la responsabilité d'appuyer les démarches de la ou du cadre juridique en lui fournissant le support nécessaire. La ou le cadre juridique possède une priorité de placement tant qu'elle ou il n'est pas remplacé.

23. Réévaluation du dossier du cadre juridique

La ou le cadre juridique qui possède une priorité de placement, mais qui n'est pas remplacé, fera l'objet d'une réévaluation tous les six mois après la date où elle ou il a été identifié en transition de carrière.

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

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

Mesures mettant fin à la transition de carrière

24. Le remplacement est une mesure administrative qui s'applique à la ou au cadre juridique identifié en transition de carrière qui est remplacé dans un emploi correspondant à son classement.
25. L'attribution d'un nouveau classement est la mesure administrative par laquelle la ou le cadre juridique identifié en transition de carrière se voit, à sa demande ou à la demande de la personne nommée à titre de PDG, attribuer un nouveau classement.
Dans ce dernier cas, la personne nommée à titre de PDG devra établir que cette solution est la plus raisonnable compte tenu des efforts faits par la ou le cadre juridique pour se replacer et du support fourni par l'organisation.
La ou le cadre juridique en transition de carrière à qui est attribué un classement inférieur par la personne nommée à titre de PDG voit sa qualification maintenue à l'endroit des emplois vacants correspondant au classement qu'elle ou il détenait avant qu'on ne procède à l'attribution d'un nouveau classement.
26. L'entente de départ assisté est une mesure favorisant le départ d'une ou d'un cadre juridique et doit faire l'objet d'une entente conjointe entre la ou le cadre juridique et Revenu Québec. Cette entente doit être préalablement autorisée par la personne nommée à titre de PDG.

Chapitre 3 Appréciation de la performance et soutien à la carrière

Section 1 Dispositions générales

27. L'appréciation de la performance et soutien à la carrière (ci-après « appréciation de la performance ») consiste à procéder à l'appréciation du degré de réalisation des attentes préalablement signifiées par la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat et à discuter des compétences professionnelles et des aspirations de carrière de la ou du cadre tout en considérant les besoins de l'organisation.
Par attentes signifiées, il faut comprendre les responsabilités découlant de l'emploi et les demandes spécifiques exprimées à la ou au cadre juridique par la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat et portant sur des résultats anticipés qui traduisent les priorités de l'année, des comportements prévus ou tout autre besoin de l'organisation.
28. L'appréciation de la performance repose sur des faits et se traduit par l'une des cinq cotes d'appréciation suivantes :
 - a. « *Remarquable en regard des attentes* » : Toutes les attentes ont été dépassées;
 - b. « *Supérieur aux attentes* » : Toutes les attentes ont été satisfaites. Plusieurs ont été dépassées;
 - c. « *Répond aux attentes* » : Toutes les attentes ont été satisfaites;
 - d. « *A besoin d'amélioration* » : La majorité des attentes ont été satisfaites mais le membre du personnel a besoin d'amélioration;
 - e. « *Ne répond pas aux attentes* » : Peu ou pas d'attentes ont été satisfaites. La performance est nettement insuffisante.

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

29. L'appréciation de la performance est faite annuellement dans les 60 jours suivant le 31 mars et la période de référence de celle-ci se situe entre le 1^{er} avril d'une année et le 31 mars de l'année suivante.
30. L'appréciation de la performance est effectuée par ses supérieures ou ses supérieurs. La ou le cadre juridique peut, si elle ou il le désire, compléter un bilan de ses réalisations en cours d'année.
Si la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat est la personne nommée à titre de PDG, l'appréciation de la performance de ce cadre juridique n'est pas révisée.
31. En cas d'absence ou d'incapacité de ses supérieures ou ses supérieurs immédiat et hiérarchique, la signification des attentes et l'appréciation de la performance de la ou du cadre juridique sont effectués par un représentant désigné.
32. L'appréciation de la performance est faite au moyen du formulaire informatisé répondant aux exigences du présent chapitre.
33. Le formulaire d'appréciation de la performance est validé par les supérieures ou les supérieurs immédiat et hiérarchique et il est disponible pour consultation par la ou le cadre juridique.
Sur réception de la validation, la ou le cadre juridique valide le formulaire électronique pour attester qu'elle ou il en a reçu la signification.
34. La ou le cadre juridique qui refuse de valider son formulaire d'appréciation de la performance est considéré l'avoir reçu à la date à laquelle il lui est signifié.
35. La ou le cadre juridique peut apporter par écrit ses commentaires sur l'appréciation de la performance lesquels sont joints à l'original de son formulaire électronique d'appréciation de la performance.

Chapitre 4 Rémunération

Section 1 Dispositions générales

36. L'échelle de traitement de chaque classe d'emplois de cadres juridiques est celle apparaissant à l'annexe 1.
37. La semaine régulière de travail et la journée régulière de travail d'une ou d'un cadre juridique sont celles que l'employeur juge nécessaires pour qu'elle ou il s'acquitte des devoirs de sa charge.
- Aux fins de calcul, une année correspond à 52,18 semaines.
38. Aucune rémunération ou compensation sous forme de congé ne sera versée à une ou un cadre juridique pour du travail effectué en temps supplémentaire.
1. Le régime de réduction du temps de travail est celui prévu à l'annexe 5.

Section 2 Normes de détermination du traitement

Sous-section 1 Champ d'application

39. L'application des normes de détermination du traitement des cadres juridiques est de la responsabilité de l'employeur qui doit informer la ou le cadre juridique du traitement qui lui est attribué.

Sous-section 2 Détermination du traitement lors de l'embauche ou de la promotion

40. Lors de l'embauche, le traitement attribué à une ou un cadre juridique correspond au traitement avant son embauche majoré d'un montant pouvant représenter jusqu'à 10 % du maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois à laquelle elle ou il accède sans toutefois que ce traitement majoré excède le maximum de cette échelle.

Le traitement attribué ne peut cependant être inférieur au traitement minimum de l'échelle de traitement.

La détermination du traitement avant l'entrée en fonction du membre du personnel embauché s'effectue selon les normes prescrites à l'annexe 3.

41. Lors de la promotion, le traitement attribué à une ou un cadre juridique correspond au traitement avant sa promotion majoré d'un montant équivalent à 10 % du maximum de l'échelle de traitement qui lui est applicable lorsqu'il s'agit d'une promotion à un premier emploi d'encadrement ou de 5 % du maximum de l'échelle de traitement qui lui est applicable lorsque le membre du personnel appartient déjà à une classe d'emploi du personnel d'encadrement, sans toutefois que ce traitement majoré excède le maximum de l'échelle.

Le traitement attribué ne peut cependant être inférieur au traitement minimum de l'échelle de traitement.

De plus, les dispositions prévues au premier alinéa du présent article ne s'appliquent pas au membre du personnel qui bénéficie d'un maintien de traitement ou d'une indemnité à la suite d'une réorientation de carrière et pour lequel le mouvement vers la classe d'emplois à laquelle il accède ne représenterait pas une promotion par rapport à la classe d'emplois à laquelle il appartenait avant sa réorientation de carrière.

Le traitement avant promotion s'entend du traitement régulier incluant le supplément de traitement versé pour les heures de travail régulièrement majorées des membres du personnel autres que professionnels et excluant notamment toute prime, allocation, indemnité, rémunération additionnelle et montant forfaitaire. Toutefois, lorsque ce membre du personnel bénéficie d'une indemnité de réorientation de carrière, le traitement avant promotion correspond au traitement avant la réorientation de carrière.

42. Si, avant l'application du montant prévu aux articles 40 et 41, le traitement du membre du personnel avant son entrée en fonction ou sa promotion excède le maximum de l'échelle de traitement qui lui est applicable, son traitement est fixé au maximum de cette échelle.

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de procéder au placement, conformément à son classement, d'une ou d'un cadre juridique permanent en disponibilité, il peut, après avoir vérifié ses aptitudes, lui attribuer un nouveau classement conformément aux conditions et modalités établies par Revenu Québec dans la présente directive.

Toutefois, la ou le cadre juridique qui fait l'objet d'un reclassement, d'une réorientation, d'une intégration ou d'un nouveau classement en vertu de l'alinéa précédent et dont le traitement avant promotion est plus élevé que le traitement maximum de l'échelle de traitement à laquelle elle ou il est promu, le membre du personnel voit son traitement maintenu.

Sous-section 3 Détermination du traitement lors des autres circonstances nécessitant l'attribution d'un classement ou d'un traitement

43. Lorsqu'un membre du personnel exerce un droit de retour qui lui a été accordé par la personne nommée à titre de PDG ou lorsqu'un tel droit de retour lui a été accordé pour occuper à la demande du gouvernement des fonctions dans un organisme public, ou lorsqu'il fait l'objet d'une réorientation de carrière sous réserve de l'article 44 ou d'une rétrogradation à l'une des classes d'emplois de la classification des cadres juridiques, le traitement attribué à ce membre du personnel correspond à celui auquel il avait droit avant ce retour à Revenu Québec ou avant cette réorientation de carrière ou avant cette rétrogradation et ce, jusqu'à concurrence du maximum normal de l'échelle de traitement de la classe d'emplois à laquelle il est classé, réorienté ou rétrogradé. Le traitement attribué ne peut cependant être inférieur au minimum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois à laquelle il est classé, réorienté ou rétrogradé.

Dans les deux premières situations visées au premier alinéa, une demande doit être faite par écrit et reçue au plus tard le sixième jour qui suit celui où le membre du personnel cesse d'exercer les fonctions auxquelles est rattaché un droit de retour.

44. Lors de l'attribution d'un nouveau classement à une ou un cadre juridique en disponibilité ou du reclassement d'une ou d'un cadre à la classification des cadres juridiques, le traitement attribué à ce membre du personnel correspond à celui auquel il avait droit avant l'attribution de ce nouveau classement ou avant ce reclassement et ne peut être inférieur au minimum de l'échelle de traitement.

Section 3 Majoration et révision des traitements

45. Le traitement d'une ou d'un cadre juridique est majoré conformément aux dispositions de l'article 45.1 et révisé conformément aux dispositions de l'annexe 4.
1. Le traitement de la ou du cadre juridique est majoré, à la date de prise d'effet des échelles de traitement prévues à l'annexe 1, d'un pourcentage égal au pourcentage de majoration de son échelle de traitement par rapport à l'échelle en vigueur le jour précédant la date de prise d'effet de la nouvelle échelle de traitement.
Le premier alinéa ne s'applique toutefois pas à la ou au cadre juridique dont le traitement, le jour précédant la date de prise d'effet d'une nouvelle échelle de traitement, excède le maximum de son échelle de traitement. Le cas échéant, cette ou ce cadre juridique bénéficie de la portion de la majoration de son échelle de traitement suffisante pour la ou le maintenir au maximum de cette nouvelle échelle de traitement.

Section 3.1 Modalités de majoration des échelles de traitement, des traitements et certaines modalités de versement pour la période du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2020

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

Section 4 Certaines rémunérations additionnelles

46. La ou le cadre juridique qui fait l'objet d'une désignation à titre provisoire ou d'une désignation comme remplaçant temporaire alors qu'elle ou il cumule deux emplois d'encadrement, pendant une durée minimale de 28 jours consécutifs reçoit, au terme de ce délai et rétroactivement au premier jour de sa désignation, une rémunération additionnelle calculée sur une base annuelle de 5 % du maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois pour laquelle elle ou il fait l'objet d'une telle désignation.
47. La ou le cadre juridique qui fait l'objet d'une désignation à titre provisoire ou d'une désignation comme remplaçant temporaire dans un emploi d'encadrement dont le niveau est supérieur à son classement, alors qu'il n'y a pas de cumul d'emplois, pendant une durée minimale de 28 jours consécutifs reçoit, au terme de ce délai et rétroactivement au premier jour de sa désignation, une rémunération additionnelle calculée sur une base annuelle de 5 % du maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois pour laquelle elle ou il fait l'objet d'une telle désignation.
Le classement d'un emploi d'encadrement est supérieur à l'emploi occupé lorsque le mouvement qui permettrait de combler cet emploi correspond à la promotion telle que définie à la section « Définitions ».
48. La ou le cadre juridique qui occupe par intérim l'emploi d'une administratrice ou d'un administrateur d'État, d'une dirigeante ou d'un dirigeant ou d'une personne nommée à titre de VPDG chez l'employeur reçoit une rémunération additionnelle calculée sur une base annuelle de 5 700 \$ pendant qu'elle ou il occupe cet emploi.
49. Aux fins d'application des articles 46 et 47, les notions de « désignation à titre provisoire » et de « désignation comme remplaçant temporaire » ont le sens prévu aux directives mentionnées au deuxième alinéa de l'article 47.
1. La ou le cadre juridique ne peut avoir droit simultanément à plus d'une des rémunérations additionnelles prévues aux articles 46 à 49.
 2. L'avocate ou l'avocat ou la ou le notaire qui a obtenu une promotion de cadre juridique classe 2 a droit, sur une période maximale de deux ans, à une allocation dégressive temporaire. Cette allocation équivaut à 6 % de son traitement obtenu lors de la promotion à titre de cadre juridique classe 2, la première année et, à 4 % de son traitement après progression, la deuxième année, étant entendu que la somme de son traitement et de cette allocation ne peut excéder le maximum de l'échelle de traitement des cadres juridiques classe 2. L'allocation n'est versée qu'au cours des périodes où la ou le cadre reçoit son traitement.
Cette allocation n'est pas cotisable au régime de retraite et elle est applicable à compter du 31 mars 2020 et prend fin le 30 mars 2025.

Section 4.1 Rémunérations additionnelles

3. Aux fins de la présente section, le traitement inclut les prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, les indemnités prévues aux congés parentaux, les prestations d'assurance-salaire incluant celles versées par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), par l'indemnisation des victimes d'actes criminels

(IVAC) et de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) ainsi que celles versées par l'employeur dans le cas d'accident de travail, s'il y a lieu.

4. Pour la période allant du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016, la ou le cadre juridique a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 1,0 % du traitement reçu pendant cette période.
5. Pour la période allant du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020, la ou le cadre juridique a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,5 % du traitement reçu pendant cette période.
6. Les rémunérations additionnelles prévues aux articles 49.4 et 49.5 ne sont pas considérées comme du traitement dans l'établissement de la somme dégagée aux fins de l'ajustement variable des traitements et ne font pas partie du traitement admissible aux fins du régime de retraite.

Section 5 Indemnité lors d'une réorientation de carrière

50. Lors de la réorientation de carrière d'une ou d'un cadre juridique classé dans l'une des classifications du personnel d'encadrement depuis au moins trois ans à une classe d'emploi d'une autre classification que celle du personnel d'encadrement, celle-ci ou celui-ci reçoit, à titre d'indemnité, un montant payable à chaque période de paie afin de compenser pour la baisse de traitement qui pourrait résulter de la réorientation de carrière.

L'indemnité prévue s'établit comme suit :

- I. durant les trois premières années, la ou le cadre juridique reçoit 100 % de la différence entre le traitement qu'elle ou il recevait le jour précédent sa réorientation de carrière et le maximum de l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emploi, et ce, sous forme de montant forfaitaire;
- II. à compter de la quatrième année, la ou le cadre juridique reçoit 66 2/3 % de la différence entre le traitement qu'elle ou il recevait le jour précédent sa réorientation de carrière et le maximum de l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emploi, et ce, sous forme de montant forfaitaire;
- III. à compter de la cinquième année, la ou le cadre juridique reçoit 33 1/3 %¹ de la différence entre le traitement qu'elle ou il recevait le jour précédent sa réorientation de carrière et le maximum de l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emploi, et ce, sous forme de montant forfaitaire;
- IV. à compter de la sixième année, l'indemnité prend fin.

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

Pendant la durée d'une entente de réduction du temps de travail, l'indemnité de réorientation de carrière est réduite proportionnellement au temps travaillé prévu dans cette entente de réduction du temps de travail.

Section 6 Dispositions diverses

51. Le traitement d'une ou d'un cadre juridique, nommé ou promu entre la prise d'effet et l'entrée en vigueur d'une nouvelle échelle de traitement pour sa classe d'emploi, est ajusté à la date de sa nomination ou de sa promotion en fonction de cette échelle.
52. Le traitement d'une ou d'un cadre juridique, qui a fait l'objet d'un reclassement ou d'une réorientation de carrière entre la prise d'effet et l'entrée en vigueur d'une nouvelle échelle de traitement pour les cadres juridiques, est ajusté à la date de son reclassement ou de sa réorientation de carrière en fonction de cette échelle de traitement.
 1. À compter du 30 mars 2010, l'employeur pourra verser la paie de la ou du cadre juridique exclusivement par virement automatique dans un compte unique d'une institution financière au Québec, au choix de la ou du cadre juridique.
 2. Avant de réclamer de la cadre ou du cadre juridique des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur lui transmet un état détaillé de ces montants et la ou le consulte sur le mode de remboursement.

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

Chapitre 5 Vacances annuelles

53. Une ou un cadre juridique a droit à des vacances annuelles qu'elle ou il doit en principe prendre au cours de l'année durant laquelle elles sont dues.
54. Une ou un cadre juridique a droit, au cours des 12 mois qui suivent le 31 mars de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée par le tableau suivant :

1. Il est à noter que le pourcentage inscrit dans la version de la directive adoptée le 2019-02-21 était de 33 2/3 % alors qu'on aurait dû lire 33 1/3 %. La correction a été apportée le 2022-04-26 dans la présente version ainsi que de façon rétroactive dans toutes les versions en vigueur depuis le 2019-02-21.

TABLEAU 1 Vacances annuelles

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

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

Pour qu'un tel ajout soit effectué, la ou le cadre juridique doit en faire la demande à l'employeur et produire une copie à jour de son « État de participation à un régime de retraite » émis par Retraite Québec.

55. Aux fins de l'application de l'article 54, les modalités d'utilisation des vacances annuelles sont fixées après entente avec l'employeur.
56. Une ou un cadre juridique qui a moins d'un an de service continu reçoit un crédit de vacances pour le mois au cours duquel elle ou il a été embauché, quel que soit le quantième où elle ou il est entré en fonction. Lorsque le cumul de crédits de vacances donne une fraction de journée, celle-ci est ramenée à la demi-journée.
57. Lorsqu'une ou un cadre juridique a eu droit à son traitement pendant une période minimum de 4,5 jours sans y avoir eu droit pendant la période complète précédant le 1^{er} avril de chaque année, la durée de ses vacances est calculée selon la formule suivante, sans toutefois excéder le nombre de jours auquel elle ou il a droit en vertu de l'article 54 :

$$\frac{\text{Nombre de jours avec traitement} \times \text{Nombre de jours de vacances selon service}}{248,6 \text{ jours}}$$

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

58. Si un jour férié et chômé prévu à l'article 65 de la présente directive coïncide avec la période des vacances annuelles d'une ou d'un cadre juridique, celui-ci se voit remettre une journée de vacances à un moment qui lui convient ainsi qu'à sa supérieure ou son supérieur.
59. La ou le cadre juridique se voit reporter, à l'exercice financier suivant, le solde de ses jours de vacances inutilisés au 31 mars d'une année, et ce, jusqu'à un maximum de 25 jours.
60. Une ou un cadre juridique qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'une invalidité telle que définie à la présente directive ou qui est absent par suite d'un accident de travail voit ses vacances reportées à une date ultérieure à la condition que l'invalidité ou l'absence commence avant la date du début de ses vacances.
61. Lorsqu'une ou un cadre juridique doit, en raison des nécessités du service, changer sa période de vacances qui a déjà fait l'objet d'une entente avec l'employeur, et qu'elle ou il a effectué des dépenses non autrement remboursables relatives à ces vacances, l'employeur peut autoriser le remboursement de ces dépenses sur production de pièces justificatives, et ce, jusqu'à un maximum de mille (1 000,00 \$) dollars.
62. L'employeur peut accorder par anticipation un nombre de jours de vacances supérieur à celui prévu à l'article 54 à une ou un cadre juridique qui en fait la demande.

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

De plus, ces jours anticipés doivent avoir pour effet de réduire dans la même proportion le nombre de jours à être portés au crédit de la ou du cadre juridique au 1^{er} avril de l'année suivante.

63. Une ou un cadre juridique à qui des jours de vacances anticipés ont été accordés en vertu de l'article 62 et qui n'a pu remettre en tout ou en partie ces jours de vacances doit alors rembourser l'employeur avant son départ.
64. En cas de cessation d'emploi, l'employeur verse à la ou au cadre juridique ou à ses ayants cause, le cas échéant, un montant correspondant à la valeur des jours de vacances inutilisés, y compris les jours de vacances accumulés depuis le 1^{er} avril précédant sa cessation d'emploi.

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

Chapitre 6 Congés

Section 1 Congés avec traitement

Sous-section 1 Jours fériés et chômés

65. Aux fins de la présente directive, les 13 jours énumérés et fixés à l'annexe 2 sont des jours fériés et chômés sans réduction de traitement.

Sous-section 2 Absences rémunérées

66. Après entente avec l'employeur, la ou le cadre juridique a droit à des jours d'absences rémunérées en raison d'un mariage ou d'une union civile, d'une naissance ou d'une adoption, d'un décès, d'un déménagement ou pour toute raison jugée sérieuse.

Malgré la section « Définitions », pour l'application du premier alinéa, la définition de « conjoint » prévue par l'article 105 s'applique dans la mesure où les cas visés par cet alinéa sont également visés par la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

La ou le cadre juridique, après autorisation de l'employeur, peut bénéficier de cinq jours d'absences rémunérées pour des raisons personnelles, au cours d'une année financière. Ces jours d'absences rémunérées sont non cumulables et non monnayables.

67. Les fonctionnaires transférés à Revenu Québec en vertu de l'article 181 de la Loi sur l'Agence du Revenu du Québec qui, en vertu d'une réglementation ministérielle antérieure au 29 juillet 1966, bénéficiaient d'une réserve de congés sociaux, peuvent utiliser cette réserve pour les fins de la présente sous-section ou pour tout motif jugé sérieux par l'employeur.

Sous-section 3 Congés pour affaires judiciaires

68. La ou le cadre juridique maintient son traitement et, le cas échéant, les primes, les allocations, les indemnités, la rémunération additionnelle et les montants forfaitaires, pour la période pendant laquelle sa présence est requise par le tribunal ou par l'arbitre selon le cas, et ce, lorsqu'elle ou il est appelé :

- I. à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où elle ou il n'est pas une des parties;
- II. à comparaître devant un tribunal dans une cause où elle ou il est une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions;
- III. à comparaître devant la ou le coroner, la ou le commissaire aux incendies ou toute commission d'enquête comme témoin et que par la suite elle ou il n'est pas incriminé;
- IV. à comparaître comme témoin ou agir comme appelant ou représentant à l'occasion d'un appel devant la Commission de la fonction publique;
- V. à comparaître devant un arbitre relativement à son régime de retraite dans une cause où elle ou il est l'une des parties.

Dans les cas prévus aux paragraphes II et IV, la ou le cadre juridique est assujéti à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* (CRH-2217).

69. Toutefois, la ou le cadre juridique qui, à la suite d'une sommation, agit comme témoin expert dans un procès ne reçoit que la différence entre son traitement régulier et l'indemnité à laquelle elle ou il a droit pour la période où elle ou il agit comme tel, si cette indemnité est inférieure à son traitement.

Section 2 Congés sans traitement

70. Après entente avec l'employeur, une ou un cadre juridique a droit de s'absenter sans traitement pour de courtes périodes pour l'exercice de fonctions reliées à des charges publiques, des services communautaires, des affaires professionnelles ou autres fonctions de même nature.

Toutefois, la ou le cadre juridique ne peut, sans la permission expresse de l'employeur, effectuer un travail lucratif ni exercer un emploi ou remplir une charge rémunérée qui ne fait pas partie de ses fonctions au sein de Revenu Québec.

Cette permission est donnée s'il est démontré que ce travail, cet emploi ou cette charge n'est pas susceptible d'entraîner un conflit entre l'intérêt personnel du membre du personnel et ses fonctions au sein de Revenu Québec.

71. Une ou un cadre juridique peut, pour un motif jugé valable par l'employeur, bénéficier d'un congé sans traitement pour une période déterminée par ce dernier.

Les modalités entourant ce congé ainsi que le retour éventuel au travail de la ou du cadre juridique font partie d'une entente écrite entre ce dernier et l'employeur.

Section 3 Congé à traitement différé

72. Le congé à traitement différé constitue un congé d'une durée déterminée pris à l'intérieur d'une période d'étalement du traitement de la ou du cadre juridique. Sous réserve d'autres dispositions spécifiques à la présente section, ce congé est considéré comme un congé sans traitement aux fins d'application des conditions de travail.

73. L'employeur peut, à sa discrétion, octroyer un congé à traitement différé à la ou au cadre juridique qui lui en fait la demande par écrit.

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

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

74. L'entente de congé à traitement différé doit être écrite et peut être conclue pour une durée de deux, trois, quatre ou cinq ans. Le tableau suivant détermine le pourcentage de traitement à verser au cadre juridique selon la période d'étalement du traitement prévue à l'entente et la durée du congé qui peut varier de six à douze mois, en mois entiers et consécutifs.

TABEAU 2 Pourcentage de traitement à verser au cours de l'entente

| Durée du congé | Période d'étalement du traitement | | | |
|----------------|-----------------------------------|---------|---------|---------|
| | 2 ans | 3 ans | 4 ans | 5 ans |
| 6 mois | 75,00 % | 83,33 % | 87,50 % | 90,00 % |
| 7 mois | 70,83 % | 80,56 % | 85,42 % | 88,33 % |
| 8 mois | 66,67 % | 77,78 % | 83,33 % | 86,67 % |
| 9 mois | | 75,00 % | 81,25 % | 85,00 % |
| 10 mois | | 72,22 % | 79,17 % | 83,33 % |
| 11 mois | | 69,44 % | 77,08 % | 81,67 % |
| 12 mois | | 66,67 % | 75,00 % | 80,00 % |

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

75. La durée de l'entente peut être prolongée par suite de l'application des dispositions prévues aux articles 80, 82, 85 et 86. Toutefois, le congé à traitement différé doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de 6 ans suivant la date du début de l'entente.

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

76. Aux fins d'application des sections 1, 2, 3, 5 et 6 du chapitre 4, le traitement à considérer aux fins de calcul est le traitement que la ou le cadre juridique aurait reçu si elle ou il n'avait pas adhéré à l'entente.

77. Malgré les dispositions de la section 4 du chapitre 4 et de la section 1 du chapitre 9, la ou le cadre juridique n'a droit à aucune rémunération additionnelle et allocation de dépenses connexes de déménagement pendant le congé à traitement différé. Pendant le reste de l'entente, elle ou il a droit à l'entier de son allocation de dépenses connexes de déménagement ainsi que de sa rémunération additionnelle, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement effectuée en vertu de l'entente.

78. Malgré les dispositions du chapitre 5, la ou le cadre juridique n'accumule pas de crédits de vacances pendant le congé à traitement différé mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à son congé, à l'année budgétaire suivant le congé.

79. Aux fins d'application de la section 1 du chapitre 6, les jours fériés et chômés, les absences rémunérées et les congés pour affaires judiciaires sont rémunérés selon le pourcentage du traitement prévu à l'entente, y compris pendant le congé à traitement différé.

80. La ou le cadre juridique peut bénéficier d'absences sans traitement pendant la durée de l'entente. Lorsque la durée totale d'une ou des absences sans traitement, pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, prises au cours de l'entente, n'atteint pas une année, la durée de l'entente est prolongée d'autant. Toutefois, si la durée totale d'une ou des absences sans traitement, pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égale ou supérieure à une année, l'entente devient nulle à la date où telle durée atteint une année et les dispositions de l'article 87 s'appliquent.

81. Sous réserve des dispositions concernant le régime d'assurance-salaire de courte durée prévues à l'article 82, la ou le cadre juridique maintient, pendant la durée de l'entente, les protections des régimes d'assurance sur la base du temps normalement travaillé avant le début de l'entente.

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

82. Aux fins du régime d'assurance-salaire de courte durée, les dispositions suivantes s'appliquent :

- I. si la ou le cadre juridique devient totalement invalide pendant le congé à traitement différé, le congé se poursuit et la ou le cadre juridique ne peut bénéficier du régime d'assurance-salaire de courte durée.

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

- II. si la ou le cadre juridique devient totalement invalide pendant la durée de l'entente, mais après avoir pris son congé à traitement différé, elle ou il bénéficie du régime d'assurance-salaire de courte durée sur la base du pourcentage de traitement de l'entente;

- III. si la ou le cadre juridique devient totalement invalide avant le congé à traitement différé et que l'invalidité totale se poursuit jusqu'à la date où le congé à traitement différé a été planifié, elle ou il peut choisir l'une ou l'autre des options suivantes :
- a. soit maintenir sa participation à l'entente et reporter le congé à traitement différé à un moment où elle ou il ne sera plus totalement invalide.
Si l'invalidité totale se poursuit au cours de la dernière année de l'entente, l'entente peut alors être suspendue à compter du début planifié du congé à traitement différé jusqu'à la fin de l'invalidité totale. Durant cette période, la ou le cadre juridique bénéficie du régime d'assurance-salaire de courte durée et le congé à traitement différé peut débuter le jour où cesse l'invalidité totale;
 - b. soit annuler l'entente et recevoir le traitement qu'elle ou il n'a pas reçu pour la période écoulée de l'entente mais sans intérêt.
83. Lorsque l'invalidité totale se poursuit après 104 semaines, l'entente prend fin et les dispositions suivantes s'appliquent :
- I. si la ou le cadre juridique a déjà pris le congé à traitement différé, le traitement reçu en trop n'est pas exigible;
 - II. si la ou le cadre juridique n'a pas déjà pris le congé à traitement différé, elle ou il reçoit le traitement qu'elle ou il n'a pas reçu pour la période écoulée de l'entente, sans intérêt.
La ou le cadre juridique bénéficie alors du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée.
84. Aux fins du régime de retraite, la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RLRQ, chapitre R-10) et le Règlement sur certaines mesures d'application temporaire prévues par le titre IV de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RLRQ, chapitre R-10, r. 1.2) prévoient les dispositions applicables au congé à traitement différé.
85. Aux fins d'application du chapitre 8, si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant ou après la prise du congé à traitement différé, la participation de la ou du cadre juridique à l'entente est suspendue pour la période du congé de maternité, de paternité ou d'adoption et prolongée d'une durée équivalente. Le Régime d'assurance-emploi ou le Régime québécois d'assurance parentale est alors premier payeur et, le cas échéant, l'employeur comble la différence.
- Toutefois, si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant la prise du congé à traitement différé, la ou le cadre juridique peut annuler l'entente; elle ou il reçoit alors le traitement non versé pour la période écoulée de l'entente mais sans intérêt.
- Si l'accouchement ou l'adoption survient pendant la prise du congé à traitement différé, le congé de maternité, de paternité ou d'adoption est présumé ne pas avoir cours durant le congé à traitement différé. Toutefois, à la date déterminée de retour au travail, la ou le cadre juridique bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle de ce congé de maternité, de paternité ou d'adoption comme si ce dernier avait eu autrement cours, et ce, pour autant que la ou le cadre juridique satisfasse aux conditions prévues au chapitre 8.
- Sous réserve de l'article 80, la ou le cadre juridique peut se prévaloir d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement à la fin d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement et poursuivre sa participation à l'entente. Toutefois, pour l'un ou l'autre de ces congés, la durée de l'entente est prolongée d'autant, sauf si le congé à traitement différé est en cours.
- La somme que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'entente, occasionnée par le congé partiel sans traitement, est égale au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite de ce congé partiel sans traitement.
86. Aux fins d'application du chapitre 11, les dispositions suivantes s'appliquent :
- I. si, après avoir pris son congé à traitement différé, la ou le cadre juridique est incapable de remplir ses fonctions en raison d'une lésion professionnelle, la participation à l'entente se poursuit. Le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est établi en fonction du pourcentage du traitement prévu à l'entente tant que dure l'entente;
 - II. si, avant la prise d'effet de son congé à traitement différé la ou le cadre juridique est incapable de remplir ses fonctions en raison d'une lésion professionnelle, et que son incapacité se poursuit jusqu'à la date où le congé à traitement différé a été planifié, la ou le cadre juridique peut :
 - a. continuer sa participation à l'entente et reporter le congé à traitement différé à un moment où il n'y aura plus d'incapacité.
Si l'incapacité se poursuit au cours de la dernière année de l'entente, l'entente est suspendue à compter du début planifié du congé à traitement différé jusqu'à la fin de l'incapacité. Durant cette période de suspension, la ou le cadre juridique bénéficie des dispositions du chapitre 11 et le congé à traitement différé débute le jour où cesse l'incapacité;
 - b. annuler l'entente et recevoir le traitement non versé pour la période écoulée de l'entente mais sans intérêt;
 - III. si l'incapacité de la ou du cadre juridique résultant d'une lésion professionnelle se poursuit au-delà d'une période de deux ans, la participation à l'entente prend fin et les dispositions suivantes s'appliquent :
 - a. si la ou le cadre juridique a déjà pris le congé à traitement différé, le traitement versé en trop n'est pas exigible;
 - b. si la ou le cadre juridique n'a pas déjà pris le congé à traitement différé, elle ou il reçoit le traitement non versé pour la période écoulée de l'entente mais sans intérêt;
 - IV. l'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant le congé à traitement différé s'il y a rechute à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle pendant le congé à traitement différé. Dans ce cas, la ou le cadre juridique a droit, durant son congé à traitement différé, au pourcentage du traitement prévu à l'entente.
À compter de la date de retour au travail, l'entente continue de s'appliquer si la ou le cadre juridique est encore incapable et les dispositions prévues au paragraphe I s'appliquent.
87. Lorsque l'entente de congé à traitement différé de la ou du cadre juridique est annulée à la suite de son désistement de l'entente, de sa démission, de sa préretraite, de sa retraite ou de son congédiement, les dispositions suivantes s'appliquent :

- I. si le congé à traitement différé a été pris, la ou le cadre juridique doit rembourser, sans intérêt, le traitement reçu en trop au cours du congé. Le calcul du montant à rembourser s'effectue de la façon suivante : le traitement reçu par la ou le cadre juridique durant le congé à traitement différé moins, pendant les autres périodes de l'entente, la différence entre le plein traitement que la ou le cadre juridique aurait reçu si ce n'était de l'entente et celui qu'elle ou il a effectivement reçu;
 - II. si le congé à traitement différé n'a pas été pris, la ou le cadre juridique est remboursé d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de traitement effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'entente, mais sans intérêt;
 - III. si le congé à traitement différé est en cours, le calcul du montant dû par l'employeur ou la ou le cadre juridique s'effectue de la façon suivante : montant versé à la ou au cadre juridique durant le congé à traitement différé moins les montants déjà déduits sur le traitement de la ou du cadre juridique en application de l'entente. Si le solde est négatif, l'employeur rembourse, sans intérêt, ce solde à la ou au cadre juridique; si le solde est positif, la ou le cadre juridique rembourse, sans intérêt, ce solde à l'employeur.
1. Lors de l'affectation, de la réorientation de carrière, de la promotion, de l'identification en transition de carrière ou de la rétrogradation de la ou du cadre juridique, l'entente est maintenue à moins que l'employeur ne puisse maintenir la participation de la ou du cadre juridique à l'entente. Dans le cas de cessation de l'entente, celle-ci prend fin et les dispositions de l'article 87 s'appliquent. Toutefois, aux fins d'application de cet article, la ou le cadre juridique identifié en transition de carrière ne rembourse pas le traitement versé en trop lorsque le congé à traitement différé a été pris.
 2. Lorsque l'entente de congé à traitement différé de la ou du cadre juridique prend fin à la suite de son décès, les dispositions de l'article 87 s'appliquent sauf qu'aucun remboursement de traitement versé en trop n'est exigé.
88. La ou le cadre juridique et l'employeur peuvent s'entendre sur un mode de remboursement des montants versés en trop. Lorsqu'aucune entente n'est possible, l'employeur récupère la totalité des montants versés en trop au rythme initialement prévu à l'entente de congé à traitement différé.
- Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur la paie de la ou du cadre juridique.
- En cas de cessation définitive d'emploi, sauf dispositions contraires, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

Section 4 Retraite progressive

Sous-section 1 Description et conditions d'obtention

1. La présente section s'applique à la ou au cadre juridique participant au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE), au Régime de retraite des enseignants (RRE) ou au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF).
2. La retraite progressive permet à la ou au cadre juridique de réduire son temps travaillé, pour une période d'une à cinq années précédant immédiatement la prise de retraite. Le temps travaillé, pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par la retraite progressive, ne peut être inférieur à 40 % ni supérieur à 80 % du temps travaillé d'une ou d'un cadre juridique à temps plein.

Aux fins de la présente section, par parties d'années civiles, il faut comprendre la portion de l'année civile qui débute une retraite progressive ainsi que celle qui la termine.
3. Pour se prévaloir d'une retraite progressive, une ou un cadre juridique doit au préalable s'assurer auprès de la Retraite Québec qu'elle ou il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente visée à l'article 88.4. Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par la Retraite Québec.

L'attestation à cet effet de Retraite Québec doit être fournie à l'employeur par la ou le cadre juridique lors de la demande de participation ou de modification à la retraite progressive.
4. L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente avec l'employeur qui tient compte des besoins du service. Cette entente doit être écrite et préciser les modalités de la retraite progressive dont notamment sa durée, le pourcentage de temps travaillé pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par la retraite progressive et l'aménagement du temps travaillé. L'entente est assujettie aux dispositions de la présente section.

Après entente écrite avec l'employeur, la durée de la retraite progressive, le pourcentage de temps travaillé pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par la retraite progressive et l'aménagement du temps travaillé peuvent varier durant la retraite progressive, mais doivent en tout temps respecter les autres modalités d'application de la présente section.
5. La ou le cadre juridique doit prendre sa retraite à la fin de l'entente, sous réserve de l'article 88.14.

Malgré les dispositions de l'article 88.2, lorsque les années ou parties d'années de service créditées à la ou au cadre juridique à la fin de l'entente sont inférieures à celles estimées par Retraite Québec, l'entente est prolongée jusqu'à la date où les années ou parties d'années de service créditées à la ou au cadre juridique correspondent à l'estimation faite par Retraite Québec.

De même, lorsqu'une ou un cadre juridique n'a pas droit à sa pension à la fin de l'entente, celle-ci est prolongée jusqu'à la date où la ou le cadre juridique aura droit à sa pension.
6. Une ou un cadre juridique ne peut se prévaloir qu'une seule fois de la retraite progressive.

Sous-section 2 Régimes d'assurance

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

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

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

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

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

Sous-section 3 Régimes de retraite

9. Pendant la retraite progressive d'une ou d'un cadre juridique, le traitement admissible des années ou parties d'années visées par l'entente, aux fins du régime de retraite, est celui que la ou le cadre juridique aurait reçu ou, pour une période au cours de laquelle elle ou il reçoit des prestations du régime d'assurance-salaire de courte durée ou des régimes d'assurance-salaire de longue durée, aurait eu le droit de recevoir si elle ou il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive. Le service crédité est celui qui lui aurait été crédité si elle ou il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive.
10. Une ou un cadre juridique doit verser des cotisations à son régime de retraite égales à celles qu'elle ou il aurait versées si elle ou il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive.

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

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

Sous-section 4 Autres dispositions

11. Le traitement d'une ou d'un cadre juridique en retraite progressive est versé pendant toute l'année ou partie d'année civile au prorata du temps travaillé prévu pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par l'entente.
12. Durant la retraite progressive, une ou un cadre juridique accumule son expérience et son service continu comme si elle ou il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive.
13. Une ou un cadre juridique peut utiliser ses crédits de congés de maladie accumulés à titre de membre du personnel pour se dispenser en tout ou en partie de sa prestation de travail prévue à l'entente, conformément aux modalités prévues à la section 5 du chapitre 7.
14. Une entente de retraite progressive prend fin ou devient nulle en raison de circonstances déterminées par les règlements pris en vertu de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics, de la Loi sur le régime de retraite des enseignants (RLRQ, chapitre R-11) ou de la Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires (RLRQ, chapitre R-12).

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

15. Lorsqu'une entente de retraite progressive prend fin ou devient nulle en raison des circonstances prévues à l'article 88.14, le traitement admissible, le service crédité et les cotisations aux fins du régime de retraite sont déterminés, pour chacune de ces circonstances, de la manière prévue par les règlements mentionnés à l'article précédent.
16. Sous réserve des dispositions de la présente section, une ou un cadre juridique en retraite progressive bénéficie des conditions de travail prévues à la présente directive qui sont compatibles avec la retraite progressive, ajustées le cas échéant au prorata du temps travaillé prévu pour chacune des années ou parties d'années visées par l'entente, à la condition que la nature de ces conditions de travail permettent un ajustement sur cette base.

Chapitre 7 Régimes d'assurance

Section 1 Dispositions générales

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

« **traitement** » : le traitement, l'indemnité de réorientation de carrière ainsi que les montants forfaitaires alloués lors de la révision des traitements.

90. La ou le cadre juridique est protégé par les « régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic », sous réserve de leurs règles d'admissibilité. Ces régimes comprennent les régimes assurés par le gouvernement du Québec prévus au présent chapitre et les régimes assurés auprès d'une compagnie d'assurance.

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

- I. régimes obligatoires de base :
 - un régime d'assurance-vie;
 - un régime d'assurance accident maladie;
 - un régime d'assurance-salaire de longue durée;
- II. régimes complémentaires :
 - un régime obligatoire d'assurance-salaire de longue durée;
 - un régime facultatif d'assurance-vie additionnelle.

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

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

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

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

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

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

Lors d'un congé ou d'une absence sans traitement, la ou le cadre juridique maintient sa participation au régime de rentes de survivants selon les dispositions prévues à cet égard par la *Directive concernant le régime de rentes de survivants* (adoptée par la décision du 5 décembre 1995 [C.T. 188102] et modifiée le 26 mars 2013 [C.T. 212376]).

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

93. La ou le cadre juridique qui a réussi le stage probatoire et qui se voit attribuer un nouveau classement dans une autre classification que celle du personnel d'encadrement conserve les régimes d'assurance qui lui sont applicables en vertu du présent chapitre, si l'attribution de ce nouveau classement résulte d'une réorientation de carrière, du processus d'identification et de gestion des cadres juridiques en transition de carrière ou d'une invalidité.

Pendant la durée d'une entente de réduction du temps de travail, le membre du personnel bénéficie des régimes d'assurance applicables à la ou au cadre juridique en réduction du temps de travail.

1. La ou le cadre juridique qui participe au Régime de retraite des agents de la paix en services correctionnels (RRAPSC) a droit à un congé avec traitement dont la durée correspond à 0,83 % du nombre de jours auquel elle ou il a eu droit à son traitement, à titre de cadre juridique, pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre d'une même année, sans dépasser 2 jours par année. Cependant, aucun congé ne peut être accordé pour toute période antérieure au 1^{er} janvier 2000.

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

Ce congé est utilisé après entente avec l'employeur ou est remplacé en totalité ou en partie, par un montant forfaitaire, lorsqu'il n'a pas été utilisé au cours des 12 mois suivant l'année d'acquisition. Dans ce cas, pour chaque jour de congé non utilisé, le montant forfaitaire correspond à 0,415 % du traitement reçu au cours de l'année d'acquisition à titre de cadre juridique ou du traitement que la ou le cadre juridique aurait reçu si elle ou 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.

2. L'article 93.1 s'applique à la ou au cadre juridique visé à l'article 93 si elle ou il participe à un régime de retraite autre que le Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE) ou le Régime de retraite de l'administration supérieure (RRAS).

Dans ce cas, l'article 93.1 s'applique à compter de la date à laquelle la ou le cadre juridique devient visé par l'article 93, si celle-ci est postérieure au 31 décembre 1999 et il continue de s'appliquer pour toute période au cours de laquelle la ou le cadre juridique demeure visé par les régimes d'assurance prévus au présent chapitre.

94. La ou le cadre juridique à qui est attribué un nouveau classement, après les 104 premières semaines d'invalidité totale, conserve la reconnaissance par Revenu Québec de ses qualifications professionnelles.

Section 2 Régimes assurés par le Gouvernement du Québec

Sous-section 1 Régime uniforme d'assurance-vie

95. La ou le cadre juridique bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 6 400 \$ payable à sa succession.
96. La participation d'une ou d'un cadre juridique au régime uniforme d'assurance-vie prend fin à la première des dates suivantes :
- I. la date à laquelle elle ou il cesse d'être assujéti au présent chapitre;
 - II. la date de sa prise de retraite.

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

97. Le régime d'assurance-salaire de courte durée couvre la période des 104 premières semaines d'invalidité totale.
98. Pendant la première semaine d'invalidité totale, la ou le cadre juridique reçoit le traitement auquel elle ou il aurait eu droit si elle ou il avait été au travail.
99. À compter de la deuxième semaine d'invalidité totale, et jusqu'à concurrence de 26 semaines du début de cette invalidité, la ou le cadre juridique reçoit une prestation d'assurance-salaire de courte durée égale à 80 % du traitement auquel elle ou il aurait eu droit si elle ou il avait été au travail.
100. À compter de la vingt-septième semaine d'invalidité totale, et jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de cette invalidité, la ou le cadre juridique reçoit une prestation d'assurance-salaire de courte durée égale à 70 % du traitement auquel elle ou il aurait eu droit si elle ou il avait été au travail.

101. Aux fins du régime d'assurance-salaire de courte durée, une invalidité totale est un état d'incapacité qui résulte d'une maladie, d'un accident, de complications graves d'une grossesse ou d'une intervention chirurgicale reliée directement à la planification des naissances qui exige des soins médicaux et qui rend la ou le cadre juridique totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

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

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

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

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

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

104. La ou le cadre juridique qui bénéficie d'une prestation d'invalidité payable par un organisme public, en vertu d'un régime de retraite ou de lois telles que la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001), la Loi sur l'assurance automobile (RLRQ, chapitre A-25), la Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement (RLRQ, chapitre P-9.2.1), la Loi visant à favoriser le civisme (RLRQ, chapitre C-20) ou la Loi sur le régime de rentes du Québec (RLRQ, chapitre R-9), doit en aviser son employeur sans délai.

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

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

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

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

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

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

2. La ou le cadre juridique invalide maintient sa participation aux régimes d'assurance et au régime de retraite auquel elle ou il est assujéti.

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

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

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

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

Sous-section 3 Régime de rentes de survivants

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

Section 3 Régimes assurés auprès d'une compagnie d'assurance

5. Dans la présente section, on entend par :

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

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

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

6. L'employeur ne peut congédier une ou un cadre juridique qui reçoit une prestation en vertu du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée pour le motif qu'elle ou il est totalement invalide.
7. Un comité est formé afin d'analyser, à la demande de l'une des parties, tout problème particulier de retour au travail et pour intervenir auprès de l'employeur, de la ou du cadre juridique 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 de la ou du cadre juridique ou son déménagement. Ce comité est composé d'une représentante ou d'un représentant de Revenu Québec et d'une représentante ou d'un représentant de la ou du cadre juridique. Le comité peut s'adjoindre des personnes-ressources, s'il y a lieu.
8. Lorsque l'employeur reçoit un avis de l'assureur à l'effet que la ou le cadre juridique ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale et que le versement d'une prestation sera interrompu ou refusé, il peut soumettre au Tribunal d'arbitrage médical le désaccord l'opposant à l'assureur afin d'établir si la ou le cadre juridique satisfait à cette définition, et ce, conformément à la convention d'arbitrage convenue avec l'assureur et à la condition que la ou le cadre juridique consente à ce que le désaccord soit soumis au tribunal pour décision finale. Ce désaccord peut être soumis au tribunal directement ou après que l'employeur ait fait subir, à ses frais, un examen médical à la ou au cadre juridique.

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

9. L'employeur verse à la ou au cadre juridique un traitement égal à la prestation, pour la période débutant à la date d'interruption ou de prise d'effet du refus du versement de cette prestation et se terminant à la date de la décision du Tribunal d'arbitrage médical, si les conditions suivantes sont remplies :
- I. la ou le cadre juridique a adhéré à la convention d'arbitrage conclue avec l'assureur;
 - II. le désaccord entre l'employeur et l'assureur ou entre la ou le cadre juridique et l'assureur a été soumis au tribunal pour décision finale, conformément à la convention d'arbitrage conclue avec l'assureur.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pendant ce délai, le comité peut intervenir conformément à l'article 104.7.

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

Section 4 Réadaptation

16. La ou le cadre juridique est admissible à la réadaptation prévue à la police maîtresse si elle ou il répond aux critères d'admissibilité suivants :

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

17. La ou le cadre juridique n'est toutefois pas admissible à la réadaptation dans les circonstances suivantes :

- I. La médecin traitante ou le médecin traitant ou l'assureur confirme que le retour au travail peut être effectué sans réadaptation; ou
- II. l'assureur confirme qu'il n'y aura pas de retour au travail; ou
- III. l'assureur confirme que la ou le cadre juridique n'est pas apte à la réadaptation.

18. La ou le cadre juridique à qui l'employeur offre par écrit un emploi de réadaptation doit aviser son employeur par écrit de son acceptation ou de son refus de cet emploi, et ce, que la réadaptation commence avant ou après la fin des 104 premières semaines d'invalidité. Cet emploi doit être à temps plein.
19. La période d'essai prévue au plan de réadaptation approuvé par l'assureur, pendant laquelle la ou le cadre juridique peut occuper un emploi de réadaptation, ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'invalidité totale après 104 semaines.
20. La ou le cadre juridique dont la réadaptation s'effectue au cours des 104 premières semaines d'invalidité est considéré en invalidité totale pendant cette période et elle ou il reçoit, pour le temps travaillé dans un emploi de réadaptation, une prestation d'assurance-salaire de courte durée égale à 90 % du traitement auquel elle ou il aurait eu droit si elle ou il avait été au travail dans son emploi et, pour le temps non travaillé ou la période d'attente d'un emploi de réadaptation, le cas échéant, une prestation égale à 70 % de ce traitement.

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

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

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

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

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

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

Dans ce cas, la ou le cadre juridique continue de recevoir une prestation égale à 90 % du traitement auquel elle ou il aurait eu droit si elle ou il avait été au travail dans son emploi, jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de l'invalidité et la disposition prévue au deuxième alinéa de l'article 104.20 s'applique.

- 22.2 Lorsqu'une nouvelle invalidité totale débute avant la fin des 104 premières semaines de la première invalidité mais après avoir réussi la réadaptation, la ou le cadre juridique est considéré totalement invalide sur l'emploi qu'elle ou il occupe au début de cette nouvelle invalidité. Toutefois, la ou le cadre juridique continue de recevoir une prestation égale à 90 % du traitement auquel elle ou il aurait eu droit si elle ou il avait été au travail dans l'emploi qu'il occupait au début de la première invalidité, jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de la première invalidité totale et la disposition prévue au deuxième alinéa de l'article 104.20 s'applique.

À la fin des 104 premières semaines de la première invalidité totale, la ou le cadre juridique dont la réadaptation s'est effectuée dans un emploi de réadaptation se voit attribuer un nouveau classement, conformément à l'article 104.25.

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

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

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

Section 5 Réserve de congés de maladie

26. La ou le cadre juridique peut disposer de sa réserve de congés de maladie selon les modalités prévues à la présente section.

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

- 26.1 La ou le cadre juridique peut utiliser, sous forme de congé avec traitement, les jours de congés de maladie apparaissant à sa réserve, après entente avec l'employeur et à la condition d'avoir utilisé préalablement la totalité de ses jours de vacances.

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

27. Lors de la cessation d'emploi de la ou du cadre juridique, l'employeur paie à la ou au cadre juridique ou à ses ayants cause, le cas échéant, un montant équivalant à la moitié de sa réserve de congés de maladie. Le montant de ce paiement ne peut dépasser 66 jours de traitement.
28. La ou le cadre juridique qui opte pour une retraite peut aussi choisir :
 - I. un congé de préretraite totale d'une durée égale à la totalité ou à une partie de sa réserve de congés de maladie;
 - II. un congé de préretraite graduelle permettant à la ou au cadre juridique d'utiliser, après entente avec l'employeur, la totalité ou une partie de sa réserve de congés de maladie pour réduire sa semaine de travail à une durée non inférieure à l'équivalent de deux jours, et ce, pendant la période précédant immédiatement la prise de la retraite;
 - III. un congé pour compenser en tout ou en partie le temps travaillé prévu à une entente de retraite progressive; normalement ce congé précède immédiatement la retraite, sauf si l'entente prévoit des modalités différentes.

Les jours de congés de maladie inutilisés selon le présent article sont payés au moment de la prise de retraite, selon les dispositions de l'article 104.27.

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

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

- 28.1 Lorsqu'une ou un cadre juridique a officiellement demandé de bénéficier d'un congé de préretraite totale, conformément au paragraphe I du premier alinéa de l'article 104.28, l'employeur peut, s'il juge que sa présence au travail est nécessaire aux fins du transfert de son expertise, conclure une entente écrite avec la ou le cadre juridique afin de prévoir le paiement de la totalité ou d'une partie des jours de congés de maladie à sa réserve, en contrepartie de son acceptation de demeurer ou de revenir au travail durant son congé de préretraite totale.

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

- I. le nombre de jours de congés de préretraite totale durant lesquels la ou le cadre juridique fournit sa prestation de travail doit être supérieur à 22 jours ouvrables;
 - II. les conditions de travail applicables sont celles d'une ou d'un cadre juridique en congé de préretraite totale. Toutefois :
 - a. la réserve de jours de congés de maladie de la ou du cadre juridique n'est pas réduite pour les jours effectivement travaillés;
 - b. le nombre de jours de congés de maladie de la ou du cadre juridique à payer correspond au nombre de jours effectivement travaillés au cours de la période d'application de l'entente. La ou le cadre juridique reçoit en paiement de ces jours une indemnité calculée sur la base du traitement qui lui est applicable à la date de son départ à la retraite;
 - III. l'employeur ou la ou le cadre juridique peut mettre fin à l'entente en donnant un avis d'une semaine.
29. La ou le cadre juridique qui reçoit une prestation du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée peut choisir de prendre un congé de préretraite totale en lieu et place de cette prestation, sans toutefois que cette préretraite totale n'excède la date de terminaison de la prestation de ce régime qui lui aurait autrement été applicable.
 30. Après entente avec l'employeur sur le temps travaillé et l'aménagement de la semaine de travail, la ou le cadre juridique qui opte pour une retraite graduelle a droit au paiement de sa réserve de congés de maladie immédiatement avant le début de sa retraite graduelle, selon les dispositions de l'article 104.27.
 31. Lorsqu'un régime de retraite le prévoit, les jours de congés de maladie apparaissant à la réserve d'une ou d'un cadre juridique peuvent être utilisés à 100 % de leur valeur pour le rachat d'années non contribuées à un régime de retraite.

Section 6 Dispositions particulières

32. Dans le cas d'une promotion, la ou le cadre juridique qui ne réussit pas le stage probatoire est réinscrit à partir de la date de la fin de ce stage, sans preuve d'assurabilité pour des bénéfices identiques, au régime d'assurance applicable pour son corps d'emploi d'origine, et ce, dans la mesure où ce régime prévoit de tels bénéfices.
33. La ou le cadre juridique qui n'a pas réussi le stage probatoire et qui est totalement invalide à la fin de ce stage demeure couvert par les régimes d'assurance applicables en vertu du présent chapitre jusqu'à la fin de son invalidité totale, après quoi les dispositions de l'article 104.32 doivent s'appliquer.
34. En cas de congédiement contesté par appel devant la Commission de la fonction publique ou en vertu d'un autre recours applicable au membre du personnel, la ou le cadre juridique maintient sa participation au régime uniforme d'assurance-vie. De plus, elle ou il doit maintenir sa participation au régime obligatoire de base d'accident maladie en versant sa cotisation et la contribution de l'employeur à ce régime et elle ou il peut, si elle ou il le désire, maintenir sa participation aux régimes assurés, jusqu'à la date de la décision de la Commission ou, le cas échéant, du décideur, ou d'un règlement intervenu entre les parties, pour autant qu'une demande écrite en ce sens soit transmise à l'assureur selon les dispositions prévues à la police maîtresse. La ou le cadre juridique qui maintient sa participation aux régimes assurés maintient également sa participation au régime de rentes de survivants selon les dispositions prévues pour ce régime.
35. La ou le cadre juridique dont l'invalidité totale a débuté après le 31 mars 1994 et qui effectue un retour au travail peut se prévaloir des dispositions du régime complémentaire obligatoire d'assurance-salaire de longue durée si elle ou il satisfait aux conditions prévues à la police maîtresse.
36. La ou le cadre juridique visé au troisième alinéa de l'article 90 qui, le 30 avril 2009 est protégé par les « régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic » a droit au maintien de cette protection pour une

période maximale de 90 jours, calculée à compter de cette date. À l'expiration de la période pour laquelle la protection est maintenue, conformément à cette disposition, cette ou ce cadre juridique n'est plus protégé par ces régimes d'assurance et son traitement est alors majoré de 6 %.

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

37. La ou le cadre juridique visé à l'article 104.36 qui, le 23 novembre 2010, reçoit la majoration de traitement de 6 %, peut, malgré le troisième alinéa de l'article 90, être à nouveau protégé par les régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic auxquels elle ou il participait le 30 avril 2009, si :
- le 23 novembre 2010, elle ou il occupe toujours l'emploi qu'elle ou il occupait le 30 avril 2009 ou, si elle ou il n'occupe plus cet emploi, elle ou il occupe à Revenu Québec un autre emploi d'encadrement, sans qu'il y ait eu interruption de service;
 - elle ou il en fait la demande à l'employeur au plus tard le 7 janvier 2011.

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

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

Chapitre 8 Droits parentaux

Section 1 Dispositions générales

105. Pour l'application du présent chapitre et malgré la section « Définitions », on entend par :

« **conjoint** » : les personnes

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

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

« **traitement hebdomadaire** » : le traitement régulier auquel s'ajoutent certaines rémunérations additionnelles prévues par les articles 46 à 49 à l'exclusion de toute autre prime, allocation ou rémunération additionnelle.

106. À moins de stipulation contraire, aucune disposition du présent chapitre ne peut avoir pour effet de conférer à la ou au cadre juridique un avantage supérieur à celui dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il était resté au travail.
107. Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption prévues par le présent chapitre sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas et conditions prévus par le présent chapitre, à titre de paiement durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.
- Les indemnités prévues pour le congé de maternité, le congé de paternité et le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant lesquelles la ou le cadre juridique reçoit, ou recevrait si elle ou il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.
108. Dans le cas où la ou le cadre juridique partage avec sa conjointe ou son conjoint les semaines de prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, les indemnités prévues par le présent chapitre ne sont versées que si la ou le cadre juridique reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.
109. Le traitement, le traitement différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.
110. L'employeur ne rembourse pas à la ou au cadre juridique les sommes qui pourraient lui être exigées par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011).
- De même, l'employeur ne rembourse pas à la ou au cadre juridique les sommes qui pourraient lui être exigées par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, chapitre 23).
111. Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père de l'enfant sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

Section 2 Congé de maternité

Sous-section 1 Principe

112. La cadre juridique enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines qui, sous réserve des articles 141 et 142, doivent être consécutives. La cadre juridique enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de 21 semaines qui, sous réserve des articles 141 et 142, doivent être consécutives.

La cadre juridique dont la grossesse est interrompue à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit au congé de maternité sans toutefois donner ouverture au congé prévu à l'article 139.

Le cadre juridique dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

113. La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est établie par la cadre juridique et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour la cadre juridique admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu du régime concerné et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.
114. La cadre juridique qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu au présent chapitre a aussi droit au congé de maternité et aux indemnités prévues par l'article 119, 121 ou 122, selon le cas.
- La cadre juridique qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'article 101 bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle du congé de maternité à compter de la date à laquelle elle est médicalement apte au travail, et ce, pour autant qu'elle satisfasse aux conditions prévues par le présent chapitre.
115. Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue par l'article 112. Si la cadre juridique revient au travail dans les deux semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
116. Si la naissance a lieu après la date prévue, la cadre juridique a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux semaines de congé de maternité après la naissance.
- La cadre juridique peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si son propre état de santé ou l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la cadre juridique.
- Durant ces prolongations du congé de maternité, la cadre juridique ne reçoit ni indemnité, ni traitement. La cadre juridique bénéficie des avantages prévus par l'article 144 pendant les six premières semaines de la prolongation et des avantages prévus par l'article 145 pendant les semaines subséquentes dans la mesure où elle y a normalement droit.
117. La cadre juridique qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue par l'article 112 ou 116 est considérée comme absente pour cause de maladie et est assujettie aux dispositions sur les régimes d'assurance prévues par le chapitre 7.

Sous-section 2 Avis de départ

118. Pour obtenir le congé de maternité, la cadre juridique doit donner un avis écrit à l'employeur au moins deux semaines avant la date de son départ. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant la grossesse et la date prévue de l'accouchement. Le délai de présentation de l'avis peut être moindre si un certificat médical atteste que la cadre juridique doit quitter son emploi plus tôt que prévu.
- En cas d'imprévu, la cadre juridique est exemptée de la formalité de l'avis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Sous-section 3 Indemnités prévues pour la cadre juridique admissible au Régime québécois d'assurance parentale

119. La cadre juridique qui a accumulé 20 semaines de service, tel que défini au paragraphe III de l'article 123, et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale reçoit, pendant les 21 semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :
- I. en additionnant :
 - a. le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 \$;
 - b. et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au sous-paragraphe a);
 - II. et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisant la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

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

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

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

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

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

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

Le total des sommes reçues par la cadre juridique durant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale, indemnités et traitement ne peut excéder le montant brut établi au paragraphe I du premier alinéa de l'article 119. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires versés par son employeur prévue à l'article 119 ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Sous-section 4 Indemnités prévues pour la cadre juridique admissible au régime d'assurance-emploi

121. La cadre juridique qui a accumulé 20 semaines de service, tel que défini au paragraphe III de l'article 123, et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale mais qui est admissible au Régime d'assurance-emploi a le droit de recevoir pendant les 20 semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

- I. pour chacune des semaines du délai de carence prévu par le Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée en additionnant les montants suivants :
 - a. le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 \$;
 - b. et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au sous-paragraphe a);
- II. pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe I, une indemnité calculée selon la formule suivante :
 - a. en additionnant :
 - i. le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 \$;
 - ii. et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au sous-paragraphe i);
 - b. et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisant la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

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

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

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auquel la cadre juridique aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la cadre juridique continue de recevoir, pour une période équivalente aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue au paragraphe II du premier alinéa comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

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

L'article 120 s'applique à la cadre juridique visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Sous-section 5 Indemnités prévues pour la cadre juridique non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

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

Toutefois, la cadre juridique qui a accumulé 20 semaines de service, tel que défini au paragraphe III de l'article 123, et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou par un territoire, a droit à un congé d'une durée de 20 semaines et de recevoir, pour chaque semaine, durant 12 semaines, une indemnité calculée en additionnant les montants suivants :

- I. le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 \$;
- II. et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au paragraphe I.

Le quatrième alinéa de l'article 120 s'applique à la cadre juridique visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Sous-section 6 Dispositions particulières

123. Dans les cas visés par les articles 119, 121 et 122 :

- I. aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances annuelles prévues au chapitre 5;
- II. l'indemnité est versée à intervalles de deux semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la cadre juridique admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que 15 jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel;

- III. le service s'entend du temps travaillé y compris les absences autorisées, notamment pour invalidité, qui comportent une prestation ou un traitement.

Ce service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et services sociaux), des centres intégrés de santé et des services sociaux et des centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que de tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe « C » de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

L'exigence de 20 semaines de service requises en vertu des articles 119, 121 et 122 est réputée satisfaite lorsque la cadre juridique a répondu à cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs mentionnés au présent paragraphe.

124. La cadre juridique peut reporter ses vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et de ses prolongations prévues par l'article 116 et si, au plus tard deux semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit l'employeur de la date du report.

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

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

Sous-section 1 Affectation provisoire et congé spécial

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

- I. 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;
- II. ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

La cadre juridique doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

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

Si l'affectation provisoire n'est pas effectuée immédiatement, la cadre juridique a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne ultérieurement et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la cadre juridique enceinte, à la date de son accouchement et pour la cadre juridique qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la cadre juridique admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé se termine à compter de la quatrième semaine avant la date prévue de l'accouchement.

126. Durant le congé spécial prévu au quatrième alinéa de l'article 125, la cadre juridique est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, chapitre S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à la cadre juridique une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESSST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci; sinon, le remboursement s'effectue selon les modalités prévues par l'article 52.2. Toutefois, dans le cas où la cadre juridique exerce son droit d'en appeler de la décision de la CNESSST 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 CNESSST ou, le cas échéant, celle du TAT ne soit rendue.

Sous-section 2 Autres congés spéciaux

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

- I. lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- II. sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- III. pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

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

Secteur 4 Congé à l'occasion de la naissance

128. La cadre juridique a droit à des jours d'absences rémunérées conformément à l'article 66, à l'occasion de la naissance de son enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ces absences peuvent être discontinues et doivent se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison ou, le cas échéant, dans les 15 jours suivant l'interruption de la grossesse.

Le cadre juridique qui désire se prévaloir de ce congé en avise l'employeur dès que possible.

Secteur 5 Congé de paternité

129. À l'occasion de la naissance de son enfant, le cadre juridique a aussi droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur, à un congé de paternité d'au plus cinq semaines qui, sous réserve des articles 141 et 142, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée au moins trois semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la naissance de l'enfant.

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

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

Durant cette prolongation, le cadre juridique ne reçoit ni indemnité, ni traitement et il bénéficie des avantages prévus par l'article 145.

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

131. Pendant le congé de paternité prévu par l'article 129, le cadre juridique qui a accumulé 20 semaines de service reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit, ou recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Les deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 119 ou les deuxième, troisième et cinquième alinéas de l'article 121, selon le cas, et l'article 120 s'appliquent au cadre juridique visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

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

132. Le cadre juridique non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale et aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu par l'article 129, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire si le cadre juridique a accumulé 20 semaines de service.

Sous-section 3 Disposition particulière

133. L'article 123 s'applique dans les cas visés par les articles 131 et 132, en faisant les adaptations nécessaires.

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

134. La ou le cadre juridique a droit à des jours d'absences rémunérées conformément à l'article 66, à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint. Ces absences peuvent être discontinues et doivent se terminer dans les 15 jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La ou le cadre juridique qui désire se prévaloir de ce congé en avise l'employeur dès que possible.

135. La ou le cadre juridique qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq semaines qui, sous réserve des articles 141 et 142, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins trois semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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

136. La ou le cadre juridique peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu par l'article 135 si elle ou il fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical fourni par la ou le cadre juridique.

Durant cette prolongation, la ou le cadre juridique ne reçoit ni indemnité, ni traitement et elle ou il bénéficie des avantages prévus par l'article 145.

137. La ou le cadre juridique qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins deux semaines à l'avance, à des jours d'absences rémunérées conformément à l'article 66. Ces absences peuvent être discontinues.

Ce congé peut être discontinu et ne doit pas être pris après l'expiration des 15 jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

1. Pendant le congé pour adoption prévu par l'article 135, la ou le cadre juridique qui a accumulé 20 semaines de service reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle ou il reçoit, ou recevrait si elle ou 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 119 ou les deuxième, troisième et cinquième alinéas de l'article 121, selon le cas, et l'article 120 s'appliquent à la ou au cadre juridique visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

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

2. La ou le cadre juridique non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale et aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu par l'article 135, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire si la ou le cadre juridique a accumulé 20 semaines de service.

Sous-section 2.1 Disposition particulière

3. L'article 123 s'applique dans les cas visés par les articles 137.1 et 137.2, en faisant les adaptations nécessaires.

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

138. La ou le cadre juridique peut bénéficier, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins deux semaines à l'avance, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

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

Le congé sans traitement prévu par le présent article prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi et le congé prévu par l'article 135 s'applique alors.

Section 7 Congé sans traitement

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

- I. Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux ans consécutifs est accordé à la cadre juridique en prolongation du congé de maternité prévu par l'article 112, sous réserve de l'article 124.

Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux ans consécutifs est accordé au cadre juridique en prolongation du congé de paternité prévu par l'article 129 ou en prolongation du congé pour adoption prévu par l'article 135. La durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance ou suivant l'arrivée de l'enfant à la maison, selon le cas. L'article 124 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

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

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

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

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

Lorsque la conjointe ou le conjoint de la ou du cadre juridique n'est pas à l'emploi d'un employeur visé par le paragraphe III de l'article 123, la ou le cadre juridique peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle ou il choisit dans les deux ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux ans après la naissance ou l'adoption.

- II. La ou le cadre juridique qui ne se prévaut pas du congé prévu par le paragraphe I peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'au plus 52 semaines continues qui commence au moment décidé par la ou le cadre juridique et qui se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié. Ce paragraphe s'applique à la ou au cadre juridique qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

Section 8 Congé pour responsabilités parentales

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

La ou le cadre juridique peut continuer à participer aux régimes d'assurance selon les modalités prévues à la section 1 du chapitre 7.

Section 9 Autres dispositions

Sous-section 1 Suspension ou fractionnement du congé

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

142. Sur demande présentée à l'employeur, la cadre juridique en congé de maternité en vertu de l'article 112, le cadre juridique en congé de paternité en vertu de l'article 129, le cadre juridique en congé pour adoption en vertu de l'article 135 ou le cadre juridique en congé sans traitement à temps plein en vertu de l'article 139 mais uniquement s'il s'agit des 52 premières semaines de ce congé, peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé ou s'il doit s'absenter en raison d'un accident ou d'une maladie non reliée à la grossesse ou lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille.

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

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

Durant la suspension de son congé, la ou le cadre juridique est considéré en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité, ni prestation. La ou le cadre juridique bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus par l'article 145.

143. Lors de la reprise du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de l'article 141 ou 142, l'employeur verse à la ou au cadre juridique, sous réserve des dispositions prévues par l'article 107, l'indemnité à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou il n'avait pas suspendu ou fractionné son congé, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu des articles 112, 129 et 135, selon le cas.

Sous-section 2 Avantages

144. Durant le congé de maternité prévu par l'article 112, les congés spéciaux prévus par les articles 125 et 127, le congé à l'occasion de la naissance prévu par l'article 128, le congé de paternité prévu par l'article 129 ou le congé pour adoption prévu par l'article 134, 135 ou 137, la ou le cadre juridique bénéficie, dans la mesure où il y a normalement droit, des avantages suivants :

- I. de l'accumulation de jours de vacances;
- II. de l'accumulation de l'expérience et du service continu;
- III. des régimes d'assurance prévus au chapitre 7.

145. Au cours du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par l'article 138 et durant le congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu par l'article 139, la ou le cadre juridique conserve son expérience et son service continu n'est pas interrompu.

De plus, la participation de la ou du cadre juridique au régime uniforme d'assurance vie est maintenue et la ou le cadre juridique doit maintenir sa participation au régime obligatoire de base d'assurance accident maladie en versant sa cotisation à ce régime au cours du congé, sauf pour le congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu par l'article 139 où la ou le cadre juridique verse sa cotisation au cours des 52 premières semaines de ce congé. Pour les autres semaines du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la ou le cadre juridique verse sa cotisation ainsi que la contribution de l'employeur à ce régime.

La ou le cadre juridique peut, si elle ou il en fait la demande à l'employeur avant la date du début du congé, maintenir sa participation à tous les régimes assurés qu'elle ou il détenait avant le congé, selon les dispositions prévues à la police maîtresse.

Les dispositions relatives au maintien de la participation au régime de rentes de survivants sont celles prévues à la *Directive concernant le régime de rentes de survivants* (adoptée par la décision du Conseil du trésor du 5 décembre 1995 [C.T. 188102] et modifiée le 26 mars 2013 [C.T. 212376]).

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

Sous-section 3 Retour au travail

146. L'employeur fait parvenir à la cadre juridique, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

La cadre juridique à qui l'employeur a fait parvenir l'avis se présente au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue par l'article 139 ou de bénéficier de l'application de l'article 117.

La cadre juridique qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre semaines. Au terme de cette période, la cadre juridique qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'à la destitution.

1. Le cadre juridique doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu par l'article 129 ou à l'expiration de son congé pour adoption prévu par l'article 135, à moins de prolonger son congé de la manière prévue par l'article 139. Au terme de cette période, le cadre juridique qui ne s'est pas présenté au travail est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre semaines. Au terme de cette période, le cadre juridique qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'à la destitution.
2. Au retour du congé de maternité prévu par l'article 112, du congé spécial prévu par l'article 125 ou 127, du congé de paternité ou du congé pour adoption prévu par l'article 129 ou 135, du congé sans traitement en vue d'une adoption ou du congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas 52 semaines prévu par les articles 138 et 139, la ou le cadre juridique reprend son emploi. Dans l'éventualité où cet emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, la ou le cadre juridique a droit à un autre emploi de même niveau ainsi qu'aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.
3. La ou le cadre juridique à qui l'employeur a fait parvenir quatre semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés sans traitement prévus par l'article 139 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévue par l'article 138 doit donner un avis écrit de son retour au travail au moins deux semaines avant l'expiration de ce congé, à défaut de quoi, elle ou il est considéré avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'à la destitution.

La ou le cadre juridique qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou à son congé partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins trois semaines avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement excédant 52 semaines, cet avis est d'au moins 30 jours.
4. Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant 52 semaines, la ou le cadre juridique réintègre son emploi ou un emploi équivalent à celui qu'il détenait.

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

Chapitre 9 Frais remboursables

Section 1 Frais à l'occasion d'un déménagement

147. La présente section vise la ou le cadre juridique qui, à la demande de l'employeur, fait l'objet d'un changement de lieu de travail impliquant un changement de lieu de résidence ou de domicile.

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

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

Malgré ce qui précède, les articles 147.2 à 169.1 ne s'appliquent pas à la ou au cadre juridique qui, selon le paragraphe c) de l'article 4 de la *Directive sur le déménagement des employés* (CRH-2212), a conclu avec l'employeur une entente à l'effet de renoncer à son droit au remboursement de frais de déménagement en contrepartie d'une indemnité compensatoire.

1. La ou le cadre juridique doit être avisé de son nouveau lieu de travail au moins 3 mois à l'avance.

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

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

L'employeur peut toutefois prolonger ce délai dans certaines circonstances qu'il juge exceptionnelles.

3. La ou le cadre juridique qui a changé de lieu de résidence par suite d'un changement de lieu de travail et qui désire convertir ce changement de lieu de résidence en un changement de domicile conformément à l'article 147, peut bénéficier des allocations et indemnités prévues à la présente section selon les modalités et dans les délais initiaux prévus à l'article 147.2 lors de son changement de lieu de résidence. Ces allocations et indemnités sont toutefois réduites de celles qui ont été versées lors de son changement de lieu de résidence.

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

Sous-section 1 Absences rémunérées et frais de déplacement

148. La ou le cadre juridique bénéficie de jours d'absences rémunérées pour se chercher un nouveau domicile ou un nouveau lieu de résidence, pour son déménagement et pour passer un acte de vente, et ce, conformément aux dispositions de l'article 66.

149. Lors de la recherche d'un domicile ou d'un lieu de résidence au nouveau lieu de travail ainsi que lors de la passation d'un acte de vente, l'employeur rembourse les frais de transport et de séjour de la ou du cadre juridique, de sa conjointe ou de son conjoint et de son enfant à charge pour la durée de la période d'absences rémunérées accordée à cette fin. Après entente avec l'employeur, ces frais peuvent également être remboursés durant les fins de semaine et les jours fériés et chômés, le cas échéant.

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

150. Lors du déménagement, l'employeur rembourse les frais de transport et de séjour de la ou du cadre juridique, de sa conjointe ou de son conjoint et de son enfant à charge pour la durée de la période d'absences rémunérées accordée à cette fin. Après entente avec l'employeur, ces frais peuvent également être remboursés durant les fins de semaine et les jours fériés et chômés, le cas échéant.
- Lorsque le déménagement ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur rembourse les frais de séjour de la ou du cadre juridique, de sa conjointe ou de son conjoint et de son enfant à charge, et ce, pour une période ne dépassant pas normalement deux mois.
151. Lorsqu'il est nécessaire que la ou le cadre juridique se rende à son nouveau lieu de travail avant l'expiration de l'avis prévu à l'article 147.1, l'employeur rembourse les frais de transport et de séjour engagés par la ou le cadre juridique pour une durée maximale de trois mois à compter du début de la période prévue à cet avis.
152. Lorsqu'un déménagement est retardé à la demande de l'employeur, l'employeur assume les frais de transport de la ou du cadre juridique qui rend visite à sa famille.
153. L'employeur peut autoriser une prolongation des périodes prévues au deuxième alinéa de l'article 150 et à l'article 151. Dans ces cas, la ou le cadre juridique doit assumer une partie des dépenses occasionnées par cette prolongation et sa contribution est alors basée sur son coût de vie normal.
154. Le remboursement des frais mentionnés aux articles 149 à 152 s'effectue conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* (CRH-2217).

Sous-section 2 Frais de déménagement

Transport des meubles

155. L'employeur rembourse, sur production de pièces justificatives, et conformément à l'annexe 1 de la *Directive sur le déménagement des employés* (CRH-2212), les frais occasionnés par le transport des meubles meublants et effets personnels de la ou du cadre juridique, de sa conjointe ou de son conjoint et de ses personnes à charge, y compris l'emballage, le déballage et la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile, à la condition qu'elle ou il utilise les services d'une firme de déménagement apparaissant au Guide d'achats du Directeur des achats ou, en l'absence de firme désignée au guide, qu'elle ou il fournisse à l'avance au moins deux estimations détaillées des frais à prévoir.
- Toutefois, le présent article ne s'applique pas à la ou au cadre juridique qui, selon le paragraphe a) de l'article 4 de la *Directive sur le déménagement des employés* (CRH-2212), a conclu avec l'employeur une entente à l'effet de procéder lui-même à son déménagement.

Transport du véhicule personnel et d'une embarcation

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

Frais d'entreposage

157. Lorsqu'un déménagement ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur rembourse les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la ou du cadre juridique, de sa conjointe ou de son conjoint et de ses personnes à charge pour une période ne dépassant pas trois mois.
- Toutefois, dans des circonstances jugées exceptionnelles, l'employeur peut prolonger ce délai.

Sous-section 3 Dépenses connexes de déménagement

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

Sous-section 4 Frais de rupture de bail et d'annonce

159. À la suite de la rupture d'un bail à durée indéterminée, l'employeur paie, s'il y a lieu, à la ou au cadre juridique une compensation égale à la valeur d'un mois de loyer. Si la ou le cadre juridique ou sa conjointe ou son conjoint doit résilier un bail à durée fixe, l'employeur lui rembourse jusqu'à trois mois de loyer.
- Dans tous les cas, le montant à verser doit avoir été exigé par le propriétaire et la ou le cadre juridique doit produire les pièces justificatives.
- Toutefois, dans des circonstances jugées exceptionnelles, et sur production de pièces justificatives, l'employeur peut, dans le cas d'un bail à durée fixe, prolonger le délai de trois mois prévu au premier alinéa sans excéder le terme fixé par le bail.
160. Les frais raisonnables d'annonce et les honoraires d'une agente immobilière ou d'un agent immobilier pour la sous-location ou la location, selon le cas, sont à la charge de l'employeur si la ou le cadre juridique choisit de sous-louer ou de louer son lieu de résidence ou domicile d'origine. Le montant d'honoraires d'une agente immobilière ou d'un agent immobilier ne peut cependant excéder la valeur d'un mois de loyer.

Sous-section 5 Frais reliés à la vente et à l'achat d'une demeure

161. Lors de la vente de la demeure au lieu de résidence ou domicile d'origine de la ou du cadre juridique dont celle-ci ou celui-ci ou sa conjointe ou son conjoint est propriétaire, l'employeur rembourse les dépenses suivantes, incluant les taxes le cas échéant, sur production des contrats ou pièces justificatives :
- I. les honoraires d'une agente immobilière ou d'un agent immobilier, sur production du contrat avec l'agente immobilière ou l'agent immobilier, après la passation du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agent;
 - II. les frais réels engagés pour la radiation de l'hypothèque;
 - III. la pénalité prévue au contrat d'hypothèque pour le remboursement anticipé du prêt hypothécaire;
 - IV. les frais réels engagés pour l'obtention d'un certificat de localisation;
 - V. les frais d'une évaluation de la valeur marchande de la demeure, effectuée par un évaluateur agréé.
- Toutefois, le paragraphe I du présent article ne s'applique pas à la ou au cadre juridique qui, selon le paragraphe b) de l'article 4 de la *Directive sur le déménagement des employés* (CRH-2212), a conclu avec l'employeur une entente à l'effet de vendre elle-même ou lui-même sa demeure au lieu de résidence ou domicile d'origine dont lui ou sa conjointe ou son conjoint est propriétaire.
162. Lors de l'achat de la demeure de la ou du cadre juridique à son nouveau lieu de travail, l'employeur rembourse les dépenses suivantes de la ou du cadre juridique ou de sa conjointe ou son conjoint, incluant les taxes le cas échéant, sur production des contrats ou pièces justificatives :
- I. les frais d'actes notariés occasionnés par l'achat de la demeure;
 - II. la taxe municipale sur les mutations immobilières;
 - III. les frais reliés à l'obtention d'une hypothèque, y compris les frais réels engagés pour l'obtention d'un certificat de localisation exigé par l'institution prêteuse;
 - IV. les frais d'évaluation ou d'inspection exigés par l'institution prêteuse.
163. Les dépenses prévues à l'article 162 sont remboursables dans l'un ou l'autre des cas suivants :
- I. si la ou le cadre juridique ou sa conjointe ou son conjoint est propriétaire de la demeure de la ou du cadre juridique au moment où la ou le cadre juridique est avisé de son nouveau lieu de travail;
 - II. si la ou le cadre juridique ou sa conjointe ou son conjoint était propriétaire de la demeure de la ou du cadre juridique avant de loger dans une demeure fournie par l'employeur.
164. Lorsqu'une demeure vendue ou achetée est partie d'une maison à revenu, la ou le cadre juridique n'a droit aux bénéfices des articles 161, 162 et 163 que proportionnellement à ce que représente la valeur de la demeure de la ou du cadre juridique ou de sa conjointe ou de son conjoint par rapport à la valeur de cette propriété.

Sous-section 6 Frais reliés à la demeure invendue

165. Si la demeure de la ou du cadre juridique déplacé dont elle ou lui ou sa conjointe ou son conjoint est propriétaire n'est pas vendue au moment où elle ou il doit assumer un nouvel engagement pour se loger, alors que cette demeure a été mise en vente à un prix raisonnable, l'employeur rembourse, pour une période maximale de trois mois, les dépenses suivantes sur production de pièces justificatives :
- I. les taxes municipales et scolaires;
 - II. les intérêts effectifs sur le solde de l'hypothèque de premier rang;
 - III. la prime d'assurance;
 - IV. les seuls frais de garde de la demeure inoccupée suivants :
 - a. les frais d'électricité et de chauffage;
 - b. les frais raisonnables nécessaires à l'entretien courant du terrain de la demeure;
 - c. les frais raisonnables nécessaires à la surveillance de la demeure lors de circonstances jugées exceptionnelles ou lorsque la compagnie d'assurance l'exige;
 - d. les frais communs prévus au contrat de copropriété;
 - V. les intérêts courus sur un emprunt auprès d'une institution prêteuse, contracté pour l'achat ou la construction de la demeure de la ou du cadre juridique à son nouveau lieu de travail. Ces intérêts sont calculés sur un emprunt qui ne peut excéder la différence entre le prix de vente de la demeure nouvellement vendue et le solde de l'hypothèque au moment de la vente.
166. L'employeur peut autoriser la prolongation du délai de trois mois prévu à l'article 165 dans certaines circonstances jugées exceptionnelles.

Sous-section 7 Autres dispositions

167. Dans le cas d'un changement de lieu de travail pour une période définie ne dépassant pas deux ans, les dispositions des articles 161 à 166 ne s'appliquent pas.
- Cependant, l'employeur rembourse à la ou au cadre juridique, sur présentation du bail, le montant de son nouveau loyer pendant une période maximale de trois mois si la demeure dont celle-ci ou celui-ci ou sa conjointe ou son conjoint est propriétaire n'est pas louée au moment où elle ou il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle ou il est déplacé.

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

De plus, l'employeur rembourse les frais raisonnables d'annonce, les honoraires d'une agente immobilière ou d'un agent immobilier et les frais d'au plus deux déplacements occasionnés par la location de la demeure, sur présentation de pièces justificatives et conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* (CRH-2217). Le montant d'honoraires d'une agente immobilière ou d'un agent immobilier ne peut cependant excéder l'équivalent d'un mois de loyer.

168. Les dispositions prévues aux articles 161 à 167 ne s'appliquent pas dans le cas de déplacements de cadres juridiques exerçant des attributions impliquant des changements de domicile ou de lieu de résidence fréquents requis par l'employeur pour des raisons d'efficacité administrative.

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

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

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

Section 2 Les autres frais remboursables

170. Les autres frais remboursables à la ou au cadre juridique sont prévus dans les documents suivants :

- I. la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* (CRH-2217);
- II. la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement à l'extérieur du Québec* (adoptée par la décision du Conseil du trésor du 6 février 2002 [C.T. 197648] et modifiée le 25 juin 2002 [C.T. 198515]).

Section 3 Cotisation professionnelle au Barreau du Québec ou à la Chambre des notaires du Québec

171. La cotisation professionnelle obligatoire exigée par le Barreau du Québec ou la Chambre des notaires du Québec (excluant la partie réclamée pour couvrir la responsabilité professionnelle) est remboursée par l'employeur à la ou au cadre juridique.

Chapitre 9.1 Conditions de travail applicables à l'extérieur du Québec

Section 1 Cadre juridique en détachement

1. La ou le cadre juridique en détachement dans le cadre d'une entente entre le gouvernement et un autre gouvernement ou un ministère, une organisation internationale gouvernementale, un organisme gouvernemental, une entreprise d'un pays étranger est considéré en congé avec traitement. Durant la période de détachement, la ou le cadre juridique demeure régi par le chapitre 2 de la présente directive et son service continu s'accumule.

Toutefois, la ou le cadre juridique en détachement cesse d'être régi par la présente directive, à l'exception des dispositions suivantes qui continuent de s'appliquer :

- Chapitre 2 – Classification et gestion des emplois
- Chapitre 3 – Appréciation de la performance et soutien à la carrière
- Chapitre 4 – Rémunération, sauf les articles 37, 38.1 et la section 4
- Chapitre 7 – Régimes d'assurance
- Chapitre 10 – Dossier personnel, sauf l'article 173.1
- Chapitre 11 – Accidents du travail

2. La ou le cadre juridique qui obtient un congé sans traitement pour travailler dans le cadre d'une entente entre le gouvernement et un autre gouvernement ou un ministère, une organisation internationale gouvernementale, un organisme gouvernemental, une entreprise d'un pays étranger est régi par les dispositions relatives au congé sans traitement prévues à la section 2 du chapitre 6. La ou le cadre juridique continue d'accumuler du service continu pendant la durée de ce congé sans traitement.

Chapitre 9.2 Déplacement et cession d'une unité administrative

Section 1 Déplacement d'une unité administrative

3. Lorsque l'employeur décide de déplacer totalement ou partiellement une unité administrative à un nouveau port d'attache situé à plus de 50 kilomètres de l'ancien port d'attache, la personne nommée à titre de PDG ou la représentante ou le représentant qu'il désigne transmet à la ou au cadre juridique concerné un avis écrit de 90 jours avant la date prévue du déplacement total ou partiel.

4. La ou le cadre juridique visé par le déplacement total ou partiel de son unité administrative qui refuse d'être déplacé au nouveau port d'attache en informe la personne nommée à titre de PDG, par courrier recommandé, dans les 30 jours qui suivent la transmission de l'avis prévu à l'article 171.3.

L'employeur peut décider d'utiliser provisoirement les services de la ou du cadre juridique visé au premier alinéa au nouveau port d'attache pour assurer le maintien temporaire du service ou la formation du nouveau personnel. Pendant la période d'utilisation provisoire, la ou le cadre juridique est assujéti à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* (CRH-2217) et, aux fins du présent chapitre, elle ou il conserve le port d'attache qu'elle ou il avait au moment de la réception de l'avis prévu à l'article 171.3.

À compter de la date du déplacement de l'unité administrative ou, selon le cas, à la fin de la période d'utilisation provisoire prévue au deuxième alinéa, la ou le cadre juridique qui a refusé d'être déplacé est identifié en transition de carrière si l'employeur n'a pu procéder à son affectation ou à sa mutation dans un emploi vacant de sa classe d'emplois.

5. La ou le cadre juridique visé par le déplacement total ou partiel de son unité administrative qui n'a pas signifié son refus selon l'article 171.4 est transféré à son nouveau port d'attache à compter de la date du déplacement de l'unité administrative.

Dans ce cas, les dispositions du chapitre 9 concernant les frais de déménagement s'appliquent.

Section 2 Cession d'une unité administrative

6. L'employeur peut céder en totalité ou en partie une unité administrative à une entité juridique dont les membres du personnel ne sont pas nommés suivant la Loi sur la fonction publique (RLRQ, chapitre F-3.1). Dans ce cas, la personne nommée à titre de PDG ou la représentante ou le représentant qu'il désigne transmet à la ou au cadre juridique permanent visé par la cession, un avis écrit 90 jours avant la date prévue de la cession totale ou partielle.

Au cours de cette période, la personne nommée à titre de PDG ou la représentante ou le représentant qu'il désigne prend les mesures nécessaires pour affecter ou muter la ou le cadre juridique dans un emploi vacant de sa classe d'emplois.

7. La ou le cadre juridique visé par la cession de son unité administrative qui refuse d'être transféré à la nouvelle entité juridique en informe la personne nommée à titre de PDG, par courrier recommandé, dans les 30 jours suivant la transmission de l'avis prévu à l'article 171.6.
8. À l'expiration de la période prévue au premier alinéa de l'article 171.6, la ou le cadre juridique qui n'a pas été affecté ou muté dans un emploi vacant de sa classe d'emplois ou qui a refusé d'être transféré à la nouvelle entité juridique est identifié en transition de carrière.
9. L'employeur peut utiliser provisoirement les services de la ou du cadre juridique visé par la cession de son unité administrative et identifié en transition de carrière en prêtant ses services à la nouvelle entité juridique, et ce, après entente avec la ou le cadre juridique. Dans ce cas, la ou le cadre juridique demeure assujéti à la présente directive.

Au cours de ce prêt de services, la ou le cadre peut revoir sa décision à l'égard de la cession et accepter d'être cédé. Dans ce cas, les avantages prévus par l'article 171.10 s'appliquent.

10. La ou le cadre visé par la cession de son unité administrative qui n'a pas signifié son refus selon l'article 171.7 est transféré à la nouvelle entité juridique à compter de la date de la cession de l'unité administrative.

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer à la ou au cadre juridique permanent transféré à la suite d'une cession de son unité administrative les avantages suivants :

- a. aucune réduction du traitement et, le cas échéant, de l'indemnité de réorientation de carrière;
- b. le transfert de sa réserve de congés de maladie accumulés au moment de son départ et l'utilisation possible de cette réserve selon les dispositions de la section 5 du chapitre 7 en faisant les adaptations nécessaires. Toutefois, la ou le cadre juridique qui se fait rembourser sa réserve de congés de maladie, conformément à l'article 104.27 renonce aux autres avantages qui lui garantit le présent article et, en conséquence, son lien d'emploi est rompu à tous les égards;
- c. le transfert du total de ses jours de vacances non utilisés au moment de son départ, y compris les jours de vacances accumulés depuis le 1^{er} avril précédant son départ;
- d. la garantie qu'elle ou il ne subit aucun préjudice relativement à son régime de retraite;
- e. dans le cas de cessation totale ou partielle des activités de l'entité juridique à laquelle la ou le cadre juridique a été cédé, son identification en transition de carrière dans la fonction publique à compter de la date de cessation des activités si l'employeur ne peut le replacer dans un emploi vacant de sa classe d'emplois;
- f. lors du retour à l'employeur, le cas échéant, le transfert de son service continu accumulé avant la cession ainsi que celui accumulé dans l'autre entité juridique; ce service continu ainsi transféré est reconnu comme du service continu au sens de la présente directive. Le service continu accumulé dans l'autre entité juridique est calculé conformément à la présente directive.

Chapitre 10 Dossier personnel

172. Une ou un cadre juridique a le droit de consulter son dossier personnel si elle ou il en fait la demande à l'employeur et obtenir une copie d'une ou plusieurs pièces contenues à son dossier. Elle ou il peut également ajouter des commentaires à tout document y apparaissant.

173. Aucune réprimande inscrite au dossier d'une ou d'un cadre juridique ne lui est opposable si elle n'a été suivie, dans les 24 mois suivants, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'une destitution.

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

Le choix de la procureure ou du procureur est effectué par l'employeur, après consultation avec la ou le cadre juridique que vise le présent article, parmi les procureures et procureurs que l'employeur a à sa disposition.

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

La ou le cadre juridique a le droit d'adjoindre, à ses frais, à la procureure choisie ou au procureur choisi par l'employeur, son propre procureur.

Chapitre 11 Accidents du travail

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

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

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

175. La ou le cadre juridique qui bénéficie de l'indemnité de remplacement du revenu est réputé totalement invalide, y compris lors de l'assignation temporaire au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ou du retour progressif et de la réadaptation au sens des régimes d'assurance prévus au chapitre 7.

Toutefois, malgré toute autre disposition contraire dans la présente directive, la ou le cadre juridique absent en raison d'une lésion professionnelle est considéré absent avec traitement aux fins du calcul du service continu.

Chapitre 12 Divers

Section 1 Documentation normative

176. L'employeur rend accessible à la ou au cadre juridique la documentation normative relative aux conditions de travail et à la classification des cadres juridiques ainsi que ses versions amendées.

1. Les conditions de travail relatives aux droits parentaux en vigueur le 20 février 2019 continuent de s'appliquer à la ou au cadre juridique qui a débuté un congé avant le 21 février 2019.
2. La ou le cadre juridique ayant fait l'objet d'une réorientation de carrière avant le 21 février 2019 demeure régi par l'article 50 concernant l'indemnité de réorientation de carrière, tels qu'ils se lisaient le 20 février 2019.
3. L'allocation dégressive temporaire décrite à l'article 49.2 est applicable à compter du 31 mars 2020.

Chapitre 13 Dispositions finales

177. La présente directive entre en vigueur le 21 février 2019, sauf indication contraire.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Conseil d'administration

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

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

- adopter la *Directive concernant les conditions de travail et la classification des cadres juridiques* (CRH-2203);
- approuver les changements importants à la structure organisationnelle, notamment en matière de gestion des ressources humaines.

Comité des ressources humaines

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

- examiner la *Directive concernant les conditions de travail et la classification des cadres juridiques* (CRH-2203), le commenter, s'il y a lieu, et en recommander l'adoption au conseil d'administration.

Comité de direction

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

- commenter la *Directive concernant les conditions de travail et la classification des cadres juridiques* (CRH-2203), s'il y a lieu, et recommander sa transmission au comité des ressources humaines pour examen.

Personne nommée à titre de présidente-directrice générale ou de président-directeur général

Suivant le plan des délégations et subdélégations autorisées par le conseil d'administration, la personne nommée à titre de PDG en tant que première dirigeante, exerce les pouvoirs relatifs à l'application de la présente directive et établit, en tenant compte du contexte opérationnel de Revenu Québec, les lignes directrices concernant la gestion des conditions de travail des cadres juridiques, et ce, sous réserve des dispositions prévues à la présente directive.

Plus précisément, selon le *Plan de subdélégations des pouvoirs de la présidente-directrice générale en matière de gestion des ressources humaines*, elle a les responsabilités suivantes :

- approuver la classification des emplois de cadres juridiques au sein de l'organisation;
- autoriser les changements mineurs à la structure organisationnelle menant, entre autres, à l'abolition d'un poste d'encadrement;
- approuver la méthode d'évaluation des emplois de cadres juridiques;
- déterminer le niveau des emplois de cadres juridiques pour la classe 1 en veillant au respect de la cohérence organisationnelle;
- approuver les paramètres de révision annuelle du traitement des cadres juridiques;
- identifier une ou un cadre juridique en transition de carrière, établir un portrait de la situation et élaborer un plan d'action en collaboration avec la ou le cadre juridique concerné et ses supérieures ou supérieurs hiérarchiques;
- signer les ententes de départ assisté conclues avec une ou un cadre juridique en transition de carrière.

Direction générale des ressources humaines

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

- rédiger ou, le cas échéant, réviser la présente directive;
- veiller à l'application de la présente directive notamment par la production d'informations de gestion;
- soumettre des recommandations à la personne nommée à titre de PDG sur l'opportunité de modifier la présente directive;
- fournir des avis, le cas échéant, assortis de recommandations, aux gestionnaires responsables de la mise en œuvre de la présente directive;
- renseigner les cadres juridiques sur le contenu de la présente directive.
- analyser les modifications à la structure organisationnelle requérant une décision de la personne nommée à titre de PDG et formuler des recommandations ou des correctifs, s'il y a lieu;
- procéder aux évaluations d'emplois de cadres juridiques en veillant au respect de la cohérence organisationnelle;
- formuler des recommandations à la personne nommée à titre de PDG quant au niveau des emplois de cadres juridiques 1;
- déterminer le niveau des emplois de cadres juridiques 2;
- conseiller les gestionnaires sur la gestion des emplois de cadres juridiques et plus particulièrement, en regard de l'application des modalités concernant le reclassement, la réorientation de carrière, la rétrogradation ainsi que la transition de carrière;
- assurer la coordination du remplacement prioritaire d'une ou d'un cadre juridique en transition de carrière en collaboration avec les unités administratives;
- procéder annuellement au calcul du dégageant des sommes aux fins de l'ajustement variable des traitements;
- effectuer le suivi de l'ajustement variable des traitements auprès de la personne nommée à titre de PDG;
- interpréter la présente directive, en assurer une compréhension commune et uniforme et assurer une application juste, équitable et uniforme des règles prévues à la présente directive.

Gestionnaires

Dans le cadre de la présente directive, les gestionnaires exercent notamment les responsabilités suivantes :

- mettre en œuvre la présente directive conformément à l'interprétation qu'en fait Revenu Québec.

DÉFINITIONS

Cadre juridique

Une ou un cadre juridique est un membre du personnel visé par l'article 1 de la présente directive.

Conjointe ou conjoint

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

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

Employeur

Revenu Québec ou son représentant désigné, selon le Plan de subdélégations de pouvoirs de *la présidente-directrice générale en matière de gestion des ressources humaines*.

Enfant à charge

Un enfant de la ou du cadre juridique, de sa conjointe ou de son conjoint ou des deux, non lié par un mariage ou une union civile et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la ou du cadre juridique pour son soutien et qui satisfait l'une des conditions suivantes :

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

Invalidité

L'invalidité totale.

Période d'emploi à titre temporaire

La période d'emploi durant laquelle une ou un cadre juridique n'a pas acquis le statut de permanent.

Personne nommée à titre de présidente-directrice générale ou de président-directeur général

La personne nommée à titre de PDG de Revenu Québec ou ses représentants.

Régime de base d'assurance-salaire ou Assurance-salaire de base

Le régime d'assurance-salaire de courte durée.

Assurance-salaire de longue durée

Le régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée.

Service continu

La période d'emploi ininterrompue d'une ou d'un cadre juridique temporaire ou permanent depuis sa dernière nomination à titre temporaire; cette période se calcule en années, en mois et en jours sous réserve de l'alinéa suivant.

L'absence sans traitement et la suspension n'interrompent pas le service continu pourvu que la durée de l'absence ou de la suspension soit inférieure à six mois consécutifs ou accumulés au cours des 12 mois précédant le 1^{er} avril de chaque année; si leur durée est de six mois ou plus, telle durée est alors réduite.

Statut de permanent

Un membre du personnel acquiert le statut de permanent dès qu'il a été membre du personnel à Revenu Québec de façon continue pendant deux ans.

La *Directive concernant le statut d'employé permanent et la période continue d'emploi* (CRH-2209) définit ce que constitue le fait d'être membre du personnel à Revenu Québec de façon continue au sens du premier alinéa.

Supérieure ou supérieur hiérarchique

Le membre du personnel qui exerce une autorité immédiate sur la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat de la ou du cadre juridique concerné ou qui est désigné comme tel par l'autorité compétente.

Supérieure immédiate ou supérieur immédiat

Le membre du personnel qui exerce une autorité immédiate sur la ou le cadre juridique concerné ou qui est désigné comme tel par l'autorité compétente.

Traitement

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

HISTORIQUE

| Description du changement | Instance | Date d'adoption |
|---|----------|-----------------|
| Mise à jour effectuée le 2022-04-26 afin de modifier certaines responsabilités attribuées à la personne nommée à titre de PDG et à la DGRH à des fins de cohérence avec les modifications apportées au <i>Plan de subdélégations de pouvoirs de la présidente-directrice générale en matière de gestion des ressources humaines</i> . Également, des précisions ont été apportées à certains libellés de description du changement à des fins d'exactitude et de conformité et des modifications ont été apportées afin d'intégrer les principes de la rédaction inclusive. Finalement, une correction a été apportée au paragraphe III de l'article 50 de la section 5 <i>Indemnité lors d'une réorientation de carrière</i> du Chapitre 4 <i>Rémunération</i> , afin de remplacer 33 2/3 % par 33 1/3 %. Cette correction a été apportée rétroactivement dans toutes les versions en vigueur depuis la version adoptée le 2019-02-21. | S. O. | S. O. |
| Refonte effectuée afin : <ul style="list-style-type: none"> - d'ajouter une précision, à l'article 49.2, concernant le calcul de l'allocation dégressive temporaire afin que la somme du traitement et de l'allocation ne puisse excéder le maximum de l'échelle de traitement des cadres juridiques 2; - d'ajouter une précision à l'effet que celle-ci n'est versée qu'au cours des périodes où le cadre reçoit son traitement; - de prolonger l'application de cette allocation jusqu'au 2025-03-30. | CA | 2020-06-11 |
| Refonte de la présente directive, laquelle intègre partiellement le contenu et remplace la <i>Directive concernant les modalités de dégageement des sommes aux fins de l'ajustement variable des traitements et du boni au rendement des cadres, des cadres juridiques et des CGRH du grade 1 au 2 avril de chaque année</i> (CRH-2204). Également, le tableau relatif à l'évaluation de la diffusion a été ajouté, lequel prévoit que le document n'est pas diffusé sur le site Internet de Revenu Québec | CA | 2019-12-05 |
| Refonte de la présente directive, laquelle intègre le contenu et remplace la <i>Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres juridiques et de leurs titulaires (640)</i> (RPG-2222) adoptée par la décision du Conseil du trésor du 2018-08-13 (C.T. 219978). | CA | 2019-02-21 |
| Mise à jour effectuée afin de modifier l'appellation de la Direction générale des ressources humaines et des communications (DGRHC) pour la Direction générale des ressources humaines (DGRH), effectif au 2019-02-18, par la création de la Direction générale des communications et des relations publiques (DGCRP). | S. O. | S. O. |
| Mise à jour effectuée afin de modifier l'appellation de la Direction générale des ressources humaines (DGRH) pour la Direction générale des ressources humaines et des communications (DGRHC) effectif au 2017-04-10. | S. O. | S. O. |
| Mise à jour effectuée le 2016-02-04 afin de modifier l'annexe 1A : les échelles salariales des conditions de travail des cadres juridiques (indexation selon l'IPC au 2015-03-31). | S. O. | S. O. |
| Mise à jour effectuée le 2014-05-12 afin de modifier la note sur l'application de l'article 8 qui demeure suspendu (annexe IV) et ajustement du gabarit, sans aucune modification au contenu. | S. O. | S. O. |
| Mise à jour effectuée le 2014-05-12 afin d'ajouter l'annexe IA <i>Échelles de traitement indexées selon la croissance cumulative du PIB au 1^{er} avril 2012</i> , en application de la Section 3.2 du présent document. | S. O. | S. O. |
| Le 2013-07-25, le président-directeur général a approuvé des modifications mineures à la directive avec une prise d'effet au 2013-03-27. | PDG | 2013-07-25 |
| Cette nouvelle directive (CRH-2203) entre en vigueur à la date de son adoption. Elle remplace la <i>Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des cadres juridiques</i> (RPG-7123) adoptée par la décision du Conseil du trésor du 1991-07-03 (C.T. 177721). | CA | 2012-10-12 |

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

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

3. La date de décision correspond à la date de signature de la personne nommée à titre de PDG autorisant ou refusant la diffusion du document.

ANNEXE 1 – ÉCHELLES DE TRAITEMENT

TABLEAU 3 Échelons de traitement

| Classes d'emplois | Taux jusqu'au 2016-03-31 (\$) | | Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 (\$) | |
|-------------------|----------------------------------|---------|--|---------|
| | Minimum | Maximum | Minimum | Maximum |
| 1 | 138 762 | 167 181 | 140 843 | 169 689 |
| 2 | 127 662 | 153 807 | 129 577 | 156 114 |

| Classes d'emplois | Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 (\$) | | Taux à compter du 2018-04-01 (\$) | |
|-------------------|--|---------|--------------------------------------|---------|
| | Minimum | Maximum | Minimum | Maximum |
| 1 | 143 308 | 172 659 | 146 174 | 176 112 |
| 2 | 131 845 | 158 846 | 134 482 | 162 023 |

ANNEXE 2 – LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

TABLEAU 4 Liste des jours fériés et chômés

| Jours fériés | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|-----------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------|
| Jour de l'An | | Vendredi 1 ^{er} janvier | Lundi 2 janvier | Lundi 1 ^{er} janvier | Mardi 1 ^{er} janvier | Mercredi 1 ^{er} janvier |
| Lendemain du jour de l'An | | Lundi 4 janvier | Mardi 3 janvier | Mardi 2 janvier | Mercredi 2 janvier | Jeudi 2 janvier |
| Vendredi Saint | Vendredi 3 avril | Vendredi 25 mars | Vendredi 14 avril | Vendredi 30 mars | Vendredi 19 avril | |
| Lundi de Pâques | Lundi 6 avril | Lundi 28 mars | Lundi 17 avril | Lundi 2 avril | Lundi 22 avril | |
| Lundi qui précède le 25 mai | Lundi 18 mai | Lundi 23 mai | Lundi 22 mai | Lundi 21 mai | Lundi 20 mai | |
| Fête nationale | Mercredi 24 juin | Vendredi 24 juin | Vendredi 23 juin ¹ | Lundi 25 juin ¹ | Lundi 24 juin | |
| Fête du Canada | Mercredi 1 ^{er} juillet | Vendredi 1 ^{er} juillet | Vendredi 30 juin | Lundi 2 juillet | Lundi 1 ^{er} juillet | |
| Fête du Travail | Lundi 7 septembre | Lundi 5 septembre | Lundi 4 septembre | Lundi 3 septembre | Lundi 2 septembre | |
| Fête de l'Action de grâce | Lundi 12 octobre | Lundi 10 octobre | Lundi 9 octobre | Lundi 8 octobre | Lundi 14 octobre | |
| Veille de Noël | Jeudi 24 décembre | Vendredi 23 décembre | Vendredi 22 décembre | Lundi 24 décembre | Mardi 24 décembre | |
| Fête de Noël | Vendredi 25 décembre | Lundi 26 décembre | Lundi 25 décembre | Mardi 25 décembre | Mercredi 25 décembre | |
| Lendemain de Noël | Lundi 28 décembre | Mardi 27 décembre | Mardi 26 décembre | Mercredi 26 décembre | Jeudi 26 décembre | |
| Veille du jour de l'An | Jeudi 31 décembre | Vendredi 30 décembre | Vendredi 29 décembre | Lundi 31 décembre | Mardi 31 décembre | |

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

ANNEXE 3 – DÉTERMINATION DU TRAITEMENT AVANT L'ENTRÉE EN FONCTION DANS UN EMPLOI DE CADRE JURIDIQUE

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

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

ANNEXE 4 – RÉVISION DES TRAITEMENTS DES CADRES JURIDIQUES AU 2 AVRIL DE CHAQUE ANNÉE

Préambule

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

- Le système a pour but de relier la rémunération des cadres juridiques à leur appréciation annuelle de la performance effectuée par les supérieures ou supérieurs immédiat et hiérarchique plutôt que de mettre l'accent sur d'autres facteurs comme l'ancienneté et le potentiel. Cependant, l'employeur peut attribuer une cote normalisée aux fins exclusives de la révision des traitements.
- De façon générale, le maximum de l'échelle de traitement correspond au traitement payé à la ou au cadre juridique qui fournit, sur une base régulière, une performance au moins équivalente aux attentes signifiées. Ainsi, la révision des traitements devrait faire en sorte que le traitement révisé tende à se situer éventuellement au maximum lorsque la performance de la ou du cadre juridique se maintient d'une façon régulière dans l'échelle de cotation au niveau « *Remarquable en regard des attentes* », « *Supérieur aux attentes* », « *Répond aux attentes* » ou « *A besoin d'amélioration* ».
- Une appréciation de la performance correspondant à la cote « *A besoin d'amélioration* » implique un ajustement variable du traitement dans l'échelle équivalant à la moitié de la valeur attribuée à la cote « *Répond aux attentes* ».

Une appréciation de la performance correspondant à la cote « *Ne répond pas aux attentes* » n'implique aucun ajustement variable du traitement dans l'échelle.

Section 1 Cote d'appréciation ou cote normalisée d'appréciation annuelle de la performance et soutien à la carrière aux fins de révision du traitement

1. La cote d'appréciation de la performance prévue à l'article 28 de la présente directive est celle utilisée aux fins de la révision du traitement.
2. Malgré l'article 1, l'employeur peut attribuer une cote normalisée d'appréciation de la performance aux fins exclusives de la révision du traitement. La cote normalisée d'appréciation doit correspondre à l'une des cotes prévues au tableau A. Dans ce cas, l'employeur doit informer la ou le cadre juridique concerné, par écrit, lors de la révision du traitement.

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

Section 2 Révision des traitements

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

3. Un pourcentage d'ajustement variable du traitement peut être accordé conformément au tableau A lorsque la cote d'appréciation ou la cote normalisée d'appréciation de la performance attribuée est « *Remarquable en regard des attentes* », « *Supérieur aux attentes* », « *Répond aux attentes* » ou « *A besoin d'amélioration* ».
4. Malgré l'article 3, le pourcentage d'ajustement variable du traitement consenti ne peut avoir pour effet de porter le traitement au-dessus du maximum de l'échelle de traitement correspondant au classement de la ou du cadre juridique.

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

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

Sous-section 3 Cadre juridique identifié en transition de carrière

6. La ou le cadre juridique identifié en transition de carrière au cours de la période de référence pour l'appréciation annuelle de la performance et soutien à la carrière, conformément à la sous-section 3 du chapitre 2, peut bénéficier d'un ajustement variable du traitement conformément au tableau A.
Malgré le premier alinéa, le traitement ainsi ajusté ne peut excéder le maximum de l'échelle de traitement correspondant au classement de la ou du cadre juridique.
7. Malgré les articles 3 et 4, la ou le cadre juridique identifié en transition de carrière avant le début de la période de référence pour l'appréciation annuelle de la performance et soutien à la carrière, conformément à la section 3 du chapitre 2 ne bénéficie d'aucun ajustement variable du traitement.

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

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

Sous-section 5 Autres circonstances

9. L'employeur peut décider qu'il est impossible d'effectuer l'appréciation annuelle de la performance et soutien à la carrière de la ou du cadre juridique qui n'a pas été présent de façon significative durant la période de référence, et ce, pour une des raisons suivantes :
- a. invalidité totale de courte durée (moins de 104 semaines);
 - b. période d'attente d'un emploi ou utilisation temporaire de la ou du cadre juridique au sens de l'article 104.13 de la présente directive;
 - c. congés prévus au chapitre concernant les droits parentaux, toutefois, aux fins du présent article, la ou le cadre juridique bénéficiant ou ayant bénéficié, au cours de la période de référence, d'un congé prévu au chapitre concernant les droits parentaux autre que celui constitué de la période excédant les 52 premières semaines d'un congé sans traitement, est considéré durant ce congé être présent au travail et avoir fourni une performance équivalente aux attentes signifiées;
 - d. congé de préretraite;
 - e. congé avec traitement, sauf dans le cas d'une activité de développement autorisée par l'employeur
 - f. congé sans traitement.

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

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

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

TABLEAU 1 Grille des pourcentages d'ajustement variable du traitement pour la révision des traitements des cadres juridiques au 2 avril de chaque année¹

| Cote d'appréciation ou cote normalisée d'appréciation de la performance | Ajustement variable du traitement dans l'échelle de traitement |
|---|---|
| Remarquable en regard des attentes | 2 % à 10 % sans dépasser le maximum ^{2, 3} |
| Supérieur aux attentes | 2 % à 8 % sans dépasser le maximum ^{2, 3} |
| Répond aux attentes | 2 % à 6 % sans dépasser le maximum ^{2, 3} |
| A besoin d'amélioration | 50 % de la valeur de « Répond aux attentes », sans dépasser le maximum ^{2, 3} |
| Ne répond pas aux attentes | 0 % |

1. Tous les pourcentages de cette grille sont applicables sur le traitement au 1^{er} avril de chaque année et ne peuvent avoir pour effet de dépasser la somme totale dégagée annuellement aux fins de l'ajustement variable des traitements.
2. Il s'agit du maximum de l'échelle de traitement correspondant au classement de la ou du cadre juridique.
3. L'ajustement variable de traitement accordé doit être minimalement de 2 % pour les cotes « Remarquable en regard des attentes », « Supérieur aux attentes », « Répond aux attentes », sauf dans le cas où la ou le cadre juridique occupe un emploi de niveau inférieur à son classement.
L'ajustement variable de traitement accordé pour la cote « A besoin d'amélioration » doit avoir une valeur de 50 % de la cote « Répond aux attentes », sauf dans le cas où la ou le cadre occupe un emploi de niveau inférieur à son classement.

ANNEXE 5 – RÉGIME DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Le régime de réduction du temps de travail permet à la ou au cadre juridique de réduire son temps de travail et son traitement pour une période déterminée n'excédant pas une année, renouvelable, selon une formule organisationnelle comportant un congé compensatoire.
2. La ou le cadre juridique participant à un régime de congé à traitement différé ou de retraite progressive ne peut adhérer à un régime de réduction du temps de travail. Toutefois, la ou le cadre juridique en congé sans traitement, en assurance-salaire, en accident du travail ou en congé parental peut adhérer à un régime de réduction du temps de travail mais ce régime ne peut débiter avant la date effective de retour au travail qui suit l'une ou l'autre des circonstances précédemment énumérées.
3. La ou le cadre juridique adhère volontairement au régime de réduction du temps de travail qui lui est applicable et qui est en vigueur chez l'employeur, après entente avec ce dernier.
4. Le régime de réduction du temps de travail doit prévoir les circonstances et les modalités de cessation de la participation de la ou du cadre juridique à une entente de réduction du temps de travail.
5. Une entente de réduction du temps de travail doit être écrite et préciser notamment la durée de l'entente, le pourcentage de réduction du traitement annuel, la durée du congé compensatoire à prendre pendant l'entente ainsi que l'aménagement du temps de travail et du congé. La durée du congé compensatoire est déterminée en multipliant le temps normal effectivement travaillé par le pourcentage de réduction du traitement annuel.

Les montants forfaitaires prévus à l'article 42 et à l'annexe 4 concernant la révision des traitements de la présente directive font partie du traitement annuel.

6. La ou le cadre juridique qui adhère à un régime de réduction du temps de travail bénéficie des conditions de travail prévues à la présente directive sous réserve des dispositions suivantes:
 - I. le service continu de la ou du cadre juridique n'est pas diminué du seul fait de son assujettissement à une entente de réduction du temps de travail, et ce, jusqu'à concurrence de 20 % du temps normalement travaillé de la ou du cadre juridique à temps plein;
 - II. aux fins de l'application du chapitre 4 concernant la rémunération, le traitement à considérer, aux fins de calcul, est le traitement que la ou le cadre juridique aurait reçu si elle ou il n'avait pas adhéré à un régime de réduction du temps de travail;
 - III. les jours de vacances accumulés et utilisés au cours de la période sont convertis en fonction du pourcentage de traitement prévu à l'entente de réduction du temps de travail;
 - IV. à l'occasion d'un jour férié et chômé, le traitement de la ou du cadre juridique est égal à 10 % du traitement correspondant à sa dernière période de paie ne comportant pas de jour férié et chômé;
 - V. pendant la durée de l'entente, la ou le cadre juridique bénéficie des régimes d'assurance applicables à la ou au cadre juridique en congé partiel sans traitement.

Toutefois, aux fins du régime d'assurance-salaire de courte durée, la ou le cadre juridique reçoit, à compter de la deuxième semaine d'invalidité totale, la prestation d'assurance-salaire de courte durée qu'elle ou il aurait reçue si elle ou il n'avait pas adhéré à une entente de réduction du temps de travail;

L'entente de réduction du temps de travail est suspendue à compter du début de la période de retour progressif prévue à l'article 104.1 ou de la période de réadaptation prévue à l'article 104.20 et est remise en vigueur, s'il y a lieu, après la période effectivement travaillée prévue à l'article 102.

- VI. aux fins d'utilisation ou de paiement, la réserve de congés de maladie est convertie en fonction du pourcentage de traitement prévu à l'entente de réduction du temps de travail;
- VII. aux fins d'application du chapitre 8 concernant les droits parentaux, le traitement hebdomadaire de la cadre juridique qui a adhéré à un régime de réduction du temps de travail est le traitement hebdomadaire moyen des 20 dernières semaines précédant son congé de maternité. Si pendant cette période, la cadre juridique a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement, aux fins de calcul de son indemnité durant son congé de maternité, on se réfère au traitement à partir duquel ces prestations sont établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la cadre juridique qui bénéficie d'un retrait préventif ne reçoit aucune indemnité de la CNESST est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

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

- VIII. aux fins d'application de l'article 122, le traitement hebdomadaire de la cadre juridique qui a adhéré à un régime de réduction du temps de travail est le traitement hebdomadaire calculé conformément au paragraphe VII;
- IX. pendant la durée du régime de réduction du temps de travail, le calcul de l'allocation pour frais connexes de déménagement est effectué sur la base du traitement de la ou du cadre juridique sans tenir compte de la diminution de son traitement effectuée en vertu du présent régime.

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