

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

## TABLE DES MATIÈRES

	<b><u>ARTICLES</u></b>
<b><u>CHAPITRE I - DISPOSITIONS INTERPRÉTATIVES</u></b>	1
<b><u>CHAPITRE II - PROCÉDURE ET ÉVALUATION DU RENDEMENT</u></b>	4
Section 1 : Procédure relative à l'évaluation du rendement	4
Section 2 : Évaluation du rendement	11
<b><u>CHAPITRE III - RÉMUNÉRATION</u></b>	13
Section 1 : Dispositions générales	13
Section 2 : Normes de détermination du traitement	16
Sous-section 1 : Champ d'application	16
Sous-section 2 : Détermination du traitement lors du recrutement ou de la promotion	17
Sous-section 3 : Détermination du traitement lors des autres circonstances nécessitant l'attribution d'un classement ou d'un traitement	20
Section 3 : Majoration et révision des traitements	22
Section 3.2 : Modalités de majoration des échelles de traitement, des traitements et certaines modalités de versement pour la période du 1 <sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2020	22.2
Section 4 : Certaines rémunérations additionnelles	23
Sous-section 4.1 : Rémunérations additionnelles liées aux modifications apportées aux conditions de travail dans les secteurs public et parapublic	26.3
Section 5 : Indemnité lors d'une réorientation de carrière	27
Section 6 : Dispositions diverses	28
<b><u>CHAPITRE IV - LES VACANCES ANNUELLES</u></b>	30
<b><u>CHAPITRE V - LES CONGÉS</u></b>	43
Section 1 : Les congés avec traitement	43
Sous-section 1 : Jours fériés et chômés	43
Sous-section 2 : Absences rémunérées	44
Sous-section 3 : Congés pour affaires judiciaires	46
Section 2 : Les congés sans traitement	48
Section 3 : Congé à traitement différé	50

		<u>ARTICLES</u>
<b>Section 4 :</b>	Retraite progressive	66.1
Sous-section 1 :	Description et conditions d'obtention	66.1
Sous-section 2 :	Régimes d'assurance	66.7
Sous-section 3 :	Régimes de retraite	66.9
Sous-section 4 :	Autres dispositions	66.11
<b><u>CHAPITRE VI -</u></b>	<b><u>RÉGIMES D'ASSURANCE</u></b>	67
<b>Section 1 :</b>	Dispositions générales	67
<b>Section 2 :</b>	Régimes assurés par le Gouvernement du Québec	73
Sous-section 1 :	Régime uniforme d'assurance-vie	73
Sous-section 2 :	Régime d'assurance-salaire de courte durée	75
Sous-section 3 :	Régime de rentes de survivants	82.4
<b>Section 3 :</b>	Régimes assurés auprès d'une compagnie d'assurance	82.5
<b>Section 4 :</b>	Réadaptation	82.17
<b>Section 5 :</b>	Réserve de congés de maladie	82.27
<b>Section 6 :</b>	Dispositions particulières	82.33
<b><u>CHAPITRE VI.I -</u></b>	Supprimé par le C.T. 198200 du 30 avril 2002	83
<b><u>CHAPITRE VII -</u></b>	<b><u>DROITS PARENTAUX</u></b>	84
<b>Section 1 :</b>	Dispositions générales	84
<b>Section 2 :</b>	Congé de maternité	91
Sous-section 1 :	Principe	91
Sous-section 2 :	Avis de départ	97
Sous-section 3 :	Indemnités prévues pour la cadre juridique admissible au Régime québécois d'assurance parentale	98
Sous-section 4 :	Indemnités prévues pour la cadre juridique admissible au Régime d'assurance-emploi	100
Sous-section 5 :	Indemnités prévues pour la cadre juridique non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi	101
Sous-section 6 :	Dispositions particulières	102
<b>Section 3 :</b>	Dispositions particulières à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement	104

	<b><u>ARTICLES</u></b>
Sous-section 1 : Affectation provisoire et congé spécial	104
Sous-section 2 : Autres congés spéciaux	106
<b>Section 4 :</b> Congé à l'occasion de la naissance	107
<b>Section 5 :</b> Congé de paternité	108
Sous-section 1 : Indemnités prévues pour le cadre juridique admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi	110
Sous-section 2 : Indemnités prévues pour le cadre juridique non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi	111
Sous-section 3 : Disposition particulière	112
<b>Section 6 :</b> Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption	113
Sous-section 1 : Indemnités prévues pour le cadre juridique admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi	116.1
Sous-section 2 : Indemnités prévues pour le cadre juridique non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi	116.2
Sous-section 2.1 : Disposition particulière	116.3
Sous-section 3 : Congé sans traitement en vue d'une adoption	117
<b>Section 7 :</b> Congé sans traitement	118
<b>Section 8 :</b> Congé pour responsabilités parentales	119
<b>Section 9 :</b> Autres dispositions	120
Sous-section 1 : Suspension ou fractionnement du congé	120
Sous-section 2 : Avantages 123	
Sous-section 3 : Retour au travail	125
<b><u>CHAPITRE VIII- LES FRAIS REMBOURSABLES</u></b>	126
<b>Section 1 :</b> Frais à l'occasion d'un déménagement	126
Sous-section 1 : Absences rémunérées et frais de déplacement	127
Sous-section 2 : Frais de déménagement	134
- Transport des meubles	134
- Transport du véhicule personnel et d'une embarcation	135

	<b><u>ARTICLES</u></b>
- Frais d'entreposage	136
Sous-section 3 : Dépenses connexes de déménagement	137
Sous-section 4 : Frais de rupture de bail et d'annonce	138
Sous-section 5 : Frais reliés à la vente et à l'achat d'une demeure	140
Sous-section 6 : Frais reliés à la demeure invendue	144
Sous-section 7 : Autres dispositions	146
<b>Section 2 :</b> Les autres frais remboursables	150
<b>Section 3 :</b> Cotisation professionnelle au Barreau du Québec ou à la Chambre des notaires du Québec	151
<b><u>CHAPITRE VIII.1 - CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES À L'EXTÉRIEUR DU QUÉBEC</u></b>	<b>151.1</b>
<b>Section 1 :</b> Cadre juridique en détachement	151.1
<b><u>CHAPITRE VIII.2 – DÉPLACEMENT ET CESSIION D'UNE UNITÉ ADMINISTRATIVE</u></b>	<b>151.3</b>
<b>Section 1 :</b> Déplacement d'une unité administrative	151.3
<b>Section 2 :</b> Cession d'une unité administrative	151.6
<b><u>CHAPITRE IX - DOSSIER PERSONNEL</u></b>	<b>152</b>
<b><u>CHAPITRE X - ACCIDENTS DU TRAVAIL</u></b>	<b>154</b>
<b><u>CHAPITRE XI - DIVERS</u></b>	<b>156</b>
<b>Section 1 :</b> Activités auprès de l'Association des cadres juridiques de la fonction publique	156
<b>Section 2 :</b> Supprimé par le C.T. 180613 du 16 juin 1992	158
<b>Section 3 :</b> Codification administrative des conditions de travail	159
<b>Section 4 :</b> Cotisations et transmission d'informations (en vigueur le 2013-03-27)	159.2
<b><u>CHAPITRE XII - DISPOSITIONS FINALES</u></b>	<b>160</b>
<b>ANNEXE I :</b> Échelles de traitement	
<b>ANNEXE II :</b> Liste des jours fériés et chômés	
<b>ANNEXE III :</b> Détermination du traitement avant l'entrée en fonction dans un emploi de cadre juridique	
<b>ANNEXE IV :</b> Révision des traitements des cadres juridiques au 2 avril de chaque année	
<b>ANNEXE V :</b> Régime de réduction du temps de travail	

C.T. 177721 du 3 juillet 1991  
modifié par  
C.T. 179262 du 4 février 1992  
C.T. 179951 du 31 mars 1992  
C.T. 180566 du 9 juin 1992  
C.T. 180613 du 16 juin 1992  
C.T. 180657 du 23 juin 1992  
C.T. 180803 du 30 juin 1992  
C.T. 183334 du 22 juin 1993  
C.T. 183419 du 30 juin 1993  
C.T. 184812 du 22 mars 1994  
C.T. 185384 du 7 juin 1994  
C.T. 187198 du 16 mai 1995  
C.T. 188104 du 5 décembre 1995  
C.T. 189287 du 10 septembre 1996  
C.T. 189721 du 17 décembre 1996  
C.T. 190399 du 27 mai 1997  
C.T. 190609 du 2 juillet 1997  
C.T. 191229 du 9 décembre 1997  
C.T. 191623 du 24 mars 1998  
C.T. 192027 du 2 juin 1998  
C.T. 193344 du 4 mai 1999  
C.T. 193520 du 16 juin 1999  
C.T. 193566 du 22 juin 1999  
C.T. 194244 du 18 janvier 2000

C.T. 195079 du 27 juin 2000  
C.T. 195083 du 27 juin 2000  
C.T. 195391 du 10 octobre 2000  
C.T. 196991 du 29 août 2001  
C.T. 198200 du 30 avril 2002  
C.T. 198517 du 25 juin 2002  
C.T. 198928 du 15 octobre 2002  
C.T. 199070 du 19 novembre 2002  
C.T. 199476 du 18 février 2003  
C.T. 199641 du 10 mars 2003  
C.T. 199964 du 25 juin 2003  
C.T. 201073 du 11 mai 2004  
C.T. 201304 du 22 juin 2004  
C.T. 201965 du 14 février 2005  
C.T. 202434 du 24 mai 2005  
C.T. 203284 du 6 février 2006  
C.T. 203653 du 1<sup>er</sup> mai 2006  
C.T. 207244 du 27 janvier 2009  
C.T. 207597 du 21 avril 2009  
L.Q., 2010, ch. 20  
C.T. 209552 du 23 novembre 2010  
L.Q. 2011, ch. 18  
C.T. 211454 du 15 mai 2012  
C.T. 211492 du 29 mai 2012  
C.T. 212448 du 26 mars 2013  
C.T. 215313 du 6 juillet 2015  
C.T. 217488 du 21 mars 2017  
C.T. 217958 du 3 juillet 2017  
C.T. 219994 du 13 août 2018

## DIRECTIVE CONCERNANT L'ENSEMBLE DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES CADRES JURIDIQUES

### CHAPITRE I - DISPOSITIONS INTERPRÉTATIVES

1. La présente directive s'applique aux fonctionnaires classés à l'une des classes d'emplois prévues à la Directive concernant la classification et la gestion des emplois des cadres juridiques et de leurs titulaires (640).
2. À la suite d'une promotion, le fonctionnaire qui ne réussit pas le stage probatoire prévu à la «Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres juridiques et de leurs titulaires» cesse d'être régi par la présente directive.
3. Dans la présente directive, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
7	1	2	3
Page:		Émise le:	
6		2018-09-07	

«**association**» : l'Association des cadres juridiques de *l'État*,  
(en vigueur le 2018-08-13)

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

«**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 3 ans ou depuis un an si un enfant est issu de leur union, avec une personne qu'elle présente publiquement comme son conjoint. La dissolution du mariage par divorce ou la nullité du mariage ou la dissolution ou la nullité de l'union civile fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de 3 mois dans le cas d'une union de fait.

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

«**employeur**» : un ministère ou organisme dont le personnel est nommé suivant la Loi sur la fonction publique (L.R.Q., c. F-3.1.1);

«**enfant à charge**» : un enfant du cadre juridique, de son conjoint ou des deux, non lié par un mariage ou une union civile et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend du cadre juridique pour son soutien et qui satisfait à 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;

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

« *promotion* » : la promotion au sens de la Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres juridiques et de leurs titulaires (640);

« *réorientation de carrière* » : la réorientation de carrière au sens de la Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres juridiques et de leurs titulaires (640);

« *rétrogradation* » : la rétrogradation au sens de la Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres juridiques et de leurs titulaires (640). Elle doit être effectuée selon les orientations du Secrétariat du Conseil du trésor;

(en vigueur le 2018-08-13)

«**service continu**» : la période d'emploi ininterrompue 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.

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
7	1	2	3
Page:		Émise le:	
7		2018-09-07	

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 6 mois consécutifs ou accumulés au cours des 12 mois précédant le 1<sup>er</sup> avril de chaque année; si leur durée est de 6 mois ou plus, telle durée est alors réduite;

«**sous-ministre**» : le sous-ministre d'un ministère ou le dirigeant d'un organisme ou leur représentant;

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

«**supérieur immédiat**» : le fonctionnaire qui exerce une autorité immédiate sur 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.

« **transition de carrière** » : **la transition de carrière au sens de la Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres juridiques et de leurs titulaires (640).**

**(en vigueur le 2018-08-13)**

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

## **CHAPITRE II - PROCÉDURE ET ÉVALUATION DU RENDEMENT**

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

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

Toutefois, pour l'évaluation du rendement de 1998, la période de référence applicable au cadre juridique s'étend du 1<sup>er</sup> mai 1997 au 31 mars 1998, à l'exception du cadre juridique relevant directement du ministère de la Justice.

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

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

6. En cas d'absence ou d'incapacité de ses supérieurs immédiat et hiérarchique, la signification des attentes et l'évaluation du rendement d'un cadre juridique sont effectués par le sous-ministre.

7. L'évaluation du rendement est faite au moyen du formulaire proposé par le Secrétariat du Conseil du trésor ou à l'aide de tout autre formulaire approuvé par le sous-ministre et répondant aux exigences du présent chapitre.
8. La fiche d'évaluation du rendement est signée par les supérieurs immédiat et hiérarchique du cadre juridique et copie en est remise à ce dernier.  
  
Sur réception de sa copie, le cadre juridique signe l'original de sa fiche d'évaluation du rendement pour attester qu'il en a reçu copie.
9. Un cadre juridique qui refuse de signer l'original de sa fiche d'évaluation du rendement est considéré en avoir reçu copie à la date à laquelle une copie lui en est expédiée.
10. Un cadre juridique peut apporter par écrit ses commentaires sur l'évaluation de son rendement lesquels sont annexés à l'original de sa fiche d'évaluation.

## S.2 - Évaluation du rendement

11. L'évaluation du rendement consiste à procéder à l'appréciation du niveau de correspondance entre les attentes préalablement signifiées et les réalisations.

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

12. L'évaluation du rendement repose sur des faits et se traduit par une des cinq appréciations globales suivantes :

- 1° A) : un rendement qui dépasse de beaucoup les attentes signifiées;
- 2° B) : un rendement qui dépasse les attentes signifiées;
- 3° C) : un rendement qui est équivalent aux attentes signifiées;
- 4° D) : un rendement qui est inférieur aux attentes signifiées;
- 5° E) : un rendement qui est grandement inférieur aux attentes signifiées.

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

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

(Le deuxième alinéa est supprimé depuis le 2001-03-31).



### **CHAPITRE III - RÉMUNÉRATION**

#### **S.1 - Dispositions générales**

13. L'échelle de traitement de chaque classe d'emplois est celle apparaissant à l'annexe I.
14. La semaine régulière de travail et la journée régulière de travail d'un cadre juridique sont celles que le sous-ministre juge nécessaires pour qu'il s'acquitte des devoirs de sa charge.

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

15. Aucune rémunération ou compensation sous forme de congé ne sera versée à un cadre juridique pour du travail effectué en temps supplémentaire.
- 15.1 Le régime de réduction du temps de travail est celui prévu à l'annexe V.

#### **S.2 - Normes de détermination du traitement**

##### s.-s.1- CHAMP D'APPLICATION

16. L'application des normes de détermination du traitement des cadres juridiques est de la responsabilité du sous-ministre qui doit informer le cadre juridique du traitement qui lui est attribué.

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

17. Lors du recrutement à un emploi d'une des classes d'emplois de la classification des cadres juridiques, le traitement attribué à un fonctionnaire correspond au traitement du fonctionnaire avant son entrée en fonction majoré d'un montant pouvant représenter jusqu'à 10 % du maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois à laquelle 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 fonctionnaire recruté s'effectue selon les normes prescrites à l'annexe III.

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
7	1	2	3
Page: 10		Émise le: 2018-09-07	

18. Lors de la promotion à un emploi d'une des classes d'emplois de la classification des cadres juridiques, le traitement attribué à un fonctionnaire correspond au traitement du fonctionnaire avant la 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 fonctionnaire 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 fonctionnaire qui bénéficie d'un maintien de traitement ou d'une indemnité à la suite d'une réorientation 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.

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

19. Si, avant application du montant prévu aux articles 17 et 18, le traitement du fonctionnaire 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. (suppression en vigueur le 2012-05-15 et a effet depuis le 2012-04-25)

(Suppression du deuxième alinéa le 2012-05-15 et a effet depuis le 2012-04-25)

Toutefois, le fonctionnaire qui a fait l'objet d'un reclassement, d'une réorientation, d'une intégration ou d'un nouveau classement en vertu de l'article 101 de la Loi sur la fonction publique, et dont le traitement avant promotion est plus élevé que le traitement maximum de l'échelle de traitement à laquelle il est promu, voit son traitement maintenu.

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

20. Lorsqu'un fonctionnaire exerce son droit de retour en vertu de l'article 30 de la Loi sur la fonction publique 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 21 ou d'une rétrogradation à l'une des classes d'emplois de la classification des cadres juridiques, le traitement attribué à ce fonctionnaire correspond à celui auquel il avait droit avant ce retour dans la fonction publique ou avant cette réorientation de carrière, 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.

21. Lors de l'attribution d'un nouveau classement à un fonctionnaire en disponibilité ou du reclassement d'un cadre à la classification des cadres juridiques, le traitement attribué à ce fonctionnaire 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.

### **S.3 – Majoration et révision des traitements**

22. Le traitement d'un cadre juridique est majoré conformément aux dispositions de l'article 22.1 et révisé conformément aux dispositions de l'annexe IV.

- 22.1 Le traitement 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 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, ce cadre juridique bénéficie de la portion de la majoration de son échelle de traitement suffisante pour le maintenir au maximum de cette nouvelle échelle de traitement.

#### **S.3.1 *Supprimée par le C.T. 219994 du 2018-08-13.***

#### **S.3.2 – *Modalités de majoration des échelles de traitement, des traitements et certaines modalités de versement pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2020***

- 22.2 ***Pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016, les échelles de traitement prévues à l'annexe I en vigueur au 31 mars 2015 sont maintenues sans majoration.***
- 22.3 ***Pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2016 au 31 mars 2017, les échelles de traitement prévues à l'annexe I en vigueur le 31 mars 2016 sont majorées de 1,5 % avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2016.***

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
7	1	2	3
Page: 12		Émise le: 2018-09-07	

**22.4** Pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2017 au 31 mars 2018, les échelles de traitement prévues à l'annexe I en vigueur le 31 mars 2017 sont majorées de 1,75 % avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2017.

**22.5** Pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2018 au 31 mars 2019, les échelles de traitement prévues à l'annexe I en vigueur le 31 mars 2018 sont majorées de 2,0 % avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2018.

**22.6** Pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020, les échelles de traitement prévues à l'annexe I en vigueur au 31 mars 2019 sont maintenues sans majoration.

*(La section 3.2 entre en vigueur le 2018-08-13)*

#### **S.4 - Certaines rémunérations additionnelles**

23. Le cadre juridique qui fait l'objet d'une désignation à titre provisoire ou d'une désignation comme remplaçant temporaire alors qu'il cumule deux emplois d'encadrement, pour une période minimale de **28** jours consécutifs reçoit, pendant cette période, une rémunération additionnelle calculée sur une base annuelle de 5 % du maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois pour laquelle il fait l'objet d'une telle désignation.

*(en vigueur le 2018-08-13)*

24. 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, pour une période minimale de **28** jours consécutifs reçoit, pendant cette période, une rémunération additionnelle calculée sur une base annuelle de 5 % du maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois pour laquelle il fait l'objet d'une telle désignation.

*(en vigueur le 2018-08-13)*

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 «Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres juridiques et de leurs titulaires (640)» et à la «Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires (630)».

25. Le cadre juridique qui occupe par intérim l'emploi d'un administrateur d'État, d'un dirigeant ou d'un vice-président d'organisme reçoit une rémunération additionnelle calculée sur une base annuelle de 5 700 \$ pendant qu'il occupe cet emploi.

26. Aux fins d'application des articles 23 et 24, 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 24.

26.1 Le cadre juridique ne peut avoir droit simultanément à plus d'une des rémunérations additionnelles prévues **aux articles 23 à 26.**

*(en vigueur le 2018-08-13)*

26.2 ***L'avocat ou le notaire promu cadre juridique classe 2 a droit, sur une période de deux ans, à une allocation dégressive temporaire calculée sur son traitement. Cette allocation représente 6 % de son traitement, obtenu lors de la promotion à titre de cadre juridique classe 2, la première année et 4 % de son traitement après progression, pour la seconde année.***

***Cette allocation n'est pas cotisable au régime de retraite, elle est applicable à compter de la mise en vigueur des modifications à la directive et prend fin le 30 mars 2020.***

*(en vigueur le 2018-08-13)*

**S.4.1 - Rémunérations additionnelles liées aux modifications apportées aux conditions de travail dans les secteurs public et parapublic**

26.3 ***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.***

26.4 ***Pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016, le cadre juridique a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 1,0 % du traitement reçu pendant cette période.***

26.5 ***Pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020, le cadre a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,5 % du traitement reçu pendant cette période.***

26.6 ***Les rémunérations additionnelles prévues aux articles 26.4 et 26.5 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.***

*(La section 4.1 entre en vigueur le 2018-08-13)*

## S.5 - Indemnité lors d'une réorientation de carrière

27. *Lors de la réorientation de carrière d'un cadre juridique classé dans l'une des classifications du personnel d'encadrement depuis au moins trois ans à une classe d'emplois d'une autre classification que celle du personnel d'encadrement, 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.*

*L'indemnité prévue s'établit comme suit :*

- 1° durant les trois premières années, le cadre juridique reçoit 100 % de la différence entre le traitement qu'il recevait le jour précédent sa réorientation de carrière et le maximum de l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emplois, et ce, sous forme de montant forfaitaire;*
- 2° à compter de la quatrième année, le cadre juridique reçoit 66 2/3 % de la différence entre le traitement qu'il recevait le jour précédent sa réorientation de carrière et le maximum de l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emplois, et ce, sous forme de montant forfaitaire;*
- 3° à compter de la cinquième année, le cadre juridique reçoit 33 1/3 % de la différence entre le traitement qu'il recevait le jour précédent sa réorientation de carrière et le maximum de l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emplois, et ce, sous forme de montant forfaitaire;*
- 4° 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 fonctionnaire 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.*

*(L'article 27 entre en vigueur le 2018-09-04)*

## S.6 - Dispositions diverses

28. Le traitement 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.
29. Le traitement 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.

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

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

S'il n'y a pas d'entente entre le sous-ministre et le cadre 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 IV - LES VACANCES ANNUELLES**

30. Un cadre juridique a droit à des vacances annuelles qu'il doit en principe prendre au cours de l'année durant laquelle elles sont dues.

31. 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 :

Service continu au 1 <sup>er</sup> avril	Accumulation de jours de vacances du 1 <sup>er</sup> 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 du cadre juridique.

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

**(en vigueur le 2018-08-13)**

32. Aux fins de l'application de l'article 31, les modalités d'utilisation des vacances annuelles sont fixées après entente avec le sous-ministre.

33. Un cadre juridique qui a moins d'un (1) an de service continu reçoit un crédit de vacances pour le mois au cours duquel il a été embauché, quel que soit le quantième où 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.

34. Lorsqu'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<sup>er</sup> avril de chaque année, la durée de ses vacances est calculée selon la formule suivante, sans toutefois excéder le nombre de jours auquel il a droit en vertu de l'article 31 :

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

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.

35. Supprimé.

36. Si un jour férié et chômé prévu à l'article 43 de la présente directive coïncide avec la période des vacances annuelles d'un cadre juridique, celui-ci se voit remettre une (1) journée de vacances à un moment qui lui convient ainsi qu'à l'employeur.

37. 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.

38. Un cadre 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.

39. Lorsqu'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 son supérieur, et qu'il a effectué des dépenses non autrement remboursables relatives à ces vacances, le sous-ministre peut autoriser le remboursement de ces dépenses sur production de pièces justificatives, et ce, jusqu'à un maximum de mille (1000,00\$) dollars.

40. Le sous-ministre peut accorder par anticipation un nombre de jours de vacances supérieur à celui prévu à l'article 31 à 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 le cadre juridique aurait droit au 1<sup>er</sup> 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 du cadre juridique au 1<sup>er</sup> avril de l'année suivante.



41. Un cadre juridique à qui des jours de vacances anticipés ont été accordés en vertu de l'article 40 et qui n'a pu remettre en tout ou en partie ces jours de vacances doit alors rembourser l'employeur avant son départ.

42. En cas de cessation d'emploi, l'employeur verse 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<sup>er</sup> avril précédant sa cessation d'emploi.

Si 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<sup>er</sup> 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 V - LES CONGÉS**

### **S.1 - Les congés avec traitement**

#### **s.-s.1 - JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS**

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

#### **s.-s.2 - ABSENCES RÉMUNÉRÉES**

44. Après entente avec le sous-ministre, 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 l'article 3, pour l'application du premier alinéa, la définition de « conjoint » prévue par l'article 84 s'applique dans la mesure où les cas visés par cet alinéa sont également visés par la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1).

***Le cadre juridique, après autorisation du sous-ministre, peut bénéficier de cinq jours d'absences rémunérées pour raisons personnelles, au cours d'une année financière. Ces jours d'absences rémunérées sont non cumulables et non monnayables.***  
***(en vigueur le 2018-08-13)***

45. Dans les ministères ou organismes où, en vertu d'une réglementation ministérielle antérieure au 29 juillet 1966, les fonctionnaires bénéficiaient d'une réserve de congés sociaux, ceux-ci peuvent utiliser cette réserve pour les fins de la présente sous-section ou pour tout motif jugé sérieux par le sous-ministre.

#### **s.-s.3 - CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES**

46. 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'il est appelé :

- 1° à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas une des parties;
- 2° à comparaître devant un tribunal dans une cause où il est une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions;
- 3° à comparaître devant le coroner, le commissaire aux incendies ou toute commission d'enquête comme témoin et que par la suite il n'est pas incriminé;
- 4° à comparaître comme témoin ou agir comme appelant ou représentant à l'occasion d'un appel devant la Commission de la fonction publique;
- 5° à comparaître devant un arbitre relativement à son régime de retraite dans une cause où il est l'une des parties.

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

47. Toutefois, 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 il a droit pour la période où il agit comme tel, si cette indemnité est inférieure à son traitement.

## **S.2 - Les congés sans traitement**

48. Après entente avec le sous-ministre, 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.
49. Un cadre juridique peut, pour un motif jugé valable par le sous-ministre, 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 du cadre juridique font partie d'une entente écrite entre ce dernier et le sous-ministre.

### S.3 - Congé à traitement différé

50. Le congé à traitement différé constitue un congé d'une durée déterminée pris à l'intérieur d'une période d'étalement du traitement du cadre 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.

51. Le sous-ministre peut, à sa discrétion, octroyer un congé à traitement différé au cadre juridique qui lui en fait la demande par écrit.

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 au sous-ministre 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.

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

### POURCENTAGE DE TRAITEMENT À VERSER AU COURS DE L'ENTENTE

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

L'entente écrite qui doit intervenir entre le sous-ministre et le cadre juridique doit contenir un engagement 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.

53. La durée de l'entente peut être prolongée par suite de l'application des dispositions prévues aux articles 58, 60, 63 et 64. Toutefois, le congé à traitement différé doit débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de 6 ans suivant la date du début de l'entente.

Au cours du congé à traitement différé, le cadre 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.

54. Aux fins d'application des sections 1, 2, 3, 5 et 6 du chapitre III, le traitement à considérer aux fins de calcul est le traitement que le cadre juridique aurait reçu s'il n'avait pas adhéré à l'entente.
55. Malgré les dispositions de la section 4 du chapitre III et de la section 1 du chapitre VIII, 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, 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.

56. Malgré les dispositions du chapitre IV, 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.
57. Aux fins d'application de la section 1 du chapitre V, 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.
58. 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 65 s'appliquent.
59. Sous réserve des dispositions concernant le régime d'assurance-salaire de courte durée prévues à l'article 60, 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 du cadre juridique sont maintenues sur la base du temps normalement travaillé par le cadre juridique avant le début de l'entente.
60. Aux fins du régime d'assurance-salaire de courte durée, les dispositions suivantes s'appliquent:
- 1° si le cadre juridique devient totalement invalide pendant le congé à traitement différé, le congé se poursuit et le cadre juridique ne peut bénéficier du régime d'assurance-salaire de courte durée.
- S'il est encore totalement invalide à la date prévue de retour au travail, l'invalidité est présumée débiter à cette date et 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;

- 
- 2° si le cadre juridique devient totalement invalide pendant la durée de l'entente, mais après avoir pris son congé à traitement différé, il bénéficie du régime d'assurance-salaire de courte durée sur la base du pourcentage de traitement de l'entente;
- 3° si le cadre 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, il peut choisir l'une ou l'autre des options suivantes:
- a) soit maintenir sa participation à l'entente et reporter le congé à traitement différé à un moment où il ne sera plus totalement invalide.
- Si l'invalidité totale se poursuit au cours de la dernière année de l'entente, l'entente peut alors être suspendue à compter du début planifié du congé à traitement différé jusqu'à la fin de l'invalidité totale. Durant cette période, le cadre 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'il n'a pas reçu pour la période écoulée de l'entente mais sans intérêt.
61. Lorsque l'invalidité totale se poursuit après 104 semaines, l'entente prend fin et les dispositions suivantes s'appliquent:
- 1° si le cadre juridique a déjà pris le congé à traitement différé, le traitement reçu en trop n'est pas exigible;
- 2° si le cadre juridique n'a pas déjà pris le congé à traitement différé, il reçoit le traitement qu'il n'a pas reçu pour la période écoulée de l'entente, sans intérêt.
- Le cadre juridique bénéficie alors du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée.
62. Aux fins du régime de retraite, la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (L.R.Q., c. R-10) et le Règlement sur certaines mesures d'application temporaire prévues par le titre IV de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (R-10, r.1.2) prévoient les dispositions applicables au congé à traitement différé.
-

63. Aux fins d'application du chapitre VII, si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant ou après la prise du congé à traitement différé, la participation du cadre juridique à l'entente est suspendue pour la période du congé et prolongée d'une durée équivalente. Le Régime d'assurance-emploi ou le Régime québécois d'assurance parentale est alors premier payeur et, le cas échéant, l'employeur comble la différence. Toutefois, si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant la prise du congé à traitement différé, le cadre juridique peut annuler l'entente; il reçoit alors le traitement non versé pour la période écoulée de l'entente mais sans intérêt.

Si l'accouchement ou l'adoption survient pendant la prise du congé à traitement différé, le congé de maternité, de paternité ou d'adoption est présumé ne pas avoir cours durant le congé à traitement différé. Toutefois, à la date déterminée de retour au travail, le cadre 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 le cadre juridique satisfasse aux conditions prévues au chapitre VII.

Sous réserve de l'article 58, 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.

64. Aux fins d'application du chapitre X, les dispositions suivantes s'appliquent:
- 1° si, après avoir pris son congé à traitement différé, 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 ;
  - 2° si, avant la prise d'effet de son congé à traitement différé 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, 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, le cadre juridique bénéficie des dispositions du chapitre X et le congé à traitement différé débute le jour où cesse l'incapacité;

- b) annuler l'entente et recevoir le traitement non versé pour la période écoulée de l'entente mais sans intérêt ;
- 3° si l'incapacité du cadre juridique résultant d'une lésion professionnelle se poursuit au-delà d'une période de 2 ans, la participation à l'entente prend fin et les dispositions suivantes s'appliquent:
- a) si le cadre juridique a déjà pris le congé à traitement différé, le traitement versé en trop n'est pas exigible;
  - b) si le cadre juridique n'a pas déjà pris le congé à traitement différé, il reçoit le traitement non versé pour la période écoulée de l'entente mais sans intérêt;
- 4° l'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant le congé à traitement différé s'il y a rechute à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle pendant le congé à traitement différé. Dans ce cas, le cadre 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 le cadre juridique est encore incapable et les dispositions prévues au paragraphe 1° s'appliquent.

65. Lorsque l'entente de congé à traitement différé 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:
- 1° si le congé à traitement différé a été pris, 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 le cadre juridique durant le congé à traitement différé moins, pendant les autres périodes de l'entente, la différence entre le plein traitement que le cadre juridique aurait reçu si ce n'était de l'entente et celui qu'il a effectivement reçu;



- 2° si le congé à traitement différé n'a pas été pris, le cadre 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 ;
- 3° si le congé à traitement différé est en cours, le calcul du montant dû par l'employeur ou le cadre juridique s'effectue de la façon suivante: montant versé au cadre juridique durant le congé à traitement différé moins les montants déjà déduits sur le traitement du cadre juridique en application de l'entente. Si le solde est négatif, l'employeur rembourse, sans intérêt, ce solde au cadre juridique; si le solde est positif, le cadre juridique rembourse, sans intérêt, ce solde à l'employeur.
- 65.1. Lors de l'affectation, de la mutation, de la réorientation de carrière, de la promotion, de l'identification en transition de carrière ou de la rétrogradation du cadre juridique, l'entente est maintenue à moins que le ministère ou l'organisme ne puisse maintenir la participation du cadre juridique à l'entente. Dans le cas de cessation de l'entente, celle-ci prend fin et les dispositions de l'article 65 s'appliquent. Toutefois, aux fins d'application de cet article, 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.
- Lorsque le cadre juridique occupe un nouvel emploi chez un employeur du secteur de l'Éducation ou de la Santé et des Services sociaux offrant un régime comparable, et ce, pendant la durée de l'entente, les conditions entourant le maintien de l'entente demeurent à l'entière discrétion du nouvel employeur. En cas de refus par ce dernier de maintenir l'entente, les dispositions de l'article 65 s'appliquent.
- 65.2 Lorsque l'entente de congé à traitement différé du cadre juridique prend fin à la suite de son décès, les dispositions de l'article 65 s'appliquent sauf qu'aucun remboursement de traitement versé en trop n'est exigé.
66. Le cadre juridique et l'employeur peuvent s'entendre sur un mode de remboursement des montants versés en trop. Lorsque aucune entente n'est possible, l'employeur récupère la totalité des montants versés en trop au rythme initialement prévu à l'entente de congé à traitement différé.
- Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur le chèque de paie du cadre juridique.
- En cas de cessation définitive d'emploi, sauf dispositions contraires, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

## S.4 - Retraite progressive

### s.-s.1 - DESCRIPTION ET CONDITIONS D'OBTENTION

66.1 La présente section s'applique 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).

66.2 La retraite progressive permet 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'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.

66.3 Pour se prévaloir d'une retraite progressive, un cadre juridique doit au préalable s'assurer auprès de **Retraite Québec** qu'il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente visée à l'article 66.4. Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par **Retraite Québec**.

L'attestation à cet effet de **Retraite Québec** doit être fournie au sous-ministre par le cadre juridique lors de la demande de participation ou de modification à la retraite progressive.

**(en vigueur le 2018-08-13)**

66.4 L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente avec le sous-ministre 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 le sous-ministre, 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.

66.5 Le cadre juridique doit prendre sa retraite à la fin de l'entente, sous réserve de l'article 66.14.

Malgré les dispositions de l'article 66.2, lorsque les années ou parties d'années de service créditées 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 au cadre juridique correspondent à l'estimation faite par **Retraite Québec**.

**(en vigueur le 2018-08-13)**

De même, lorsqu'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 le cadre juridique aura droit à sa pension.

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

#### s.-s.2 - RÉGIMES D'ASSURANCE

66.7 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, 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 du cadre juridique aux régimes obligatoires d'assurance-salaire de longue durée est maintenue sous réserve des dispositions prévues à la police maîtresse.

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

Toutefois, lorsque la durée de l'entente est supérieure à 104 semaines, l'employeur et 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.

#### s.-s.3 - RÉGIMES DE RETRAITE

66.9 Pendant la retraite progressive 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 le cadre juridique aurait reçu ou, pour une période au cours de laquelle il reçoit des prestations du régime d'assurance-salaire de courte durée ou des régimes d'assurance-salaire de longue durée, aurait eu le droit de recevoir s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive. Le service crédité est celui qui lui aurait été crédité s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive.

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

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

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

#### s.-s.4 - AUTRES DISPOSITIONS

- 66.11 Le traitement 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.
- 66.12 Durant la retraite progressive, un cadre juridique accumule son expérience et son service continu comme s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive.
- 66.13 Un cadre juridique peut utiliser ses crédits de congés de maladie accumulés à titre de fonctionnaire pour se dispenser en tout ou en partie de sa prestation de travail prévue à l'entente, conformément aux modalités prévues à la section 5 du chapitre VI.
- 66.14 Lorsque le cadre juridique occupe un nouvel emploi dans un autre ministère ou organisme ou chez un autre employeur du secteur de l'Éducation ou de la Santé et des Services sociaux, l'entente prend fin à moins que cet autre ministère ou organisme ou cet autre employeur accepte la continuation de l'entente et que **Retraite Québec** ait approuvé cette continuation.

**(en vigueur le 2018-08-13)**

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

Le règlement visé au deuxième alinéa, édicté en vertu de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics, 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, c. 31).

- 66.15 Lorsqu'une entente de retraite progressive prend fin ou devient nulle en raison des circonstances prévues à l'article 66.14, le traitement admissible, le service crédité et les cotisations aux fins du régime de retraite sont déterminées, pour chacune de ces circonstances, de la manière prévue par les règlements mentionnés à l'article précédent.
- 66.16 Sous réserve des dispositions de la présente section, 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 VI - RÉGIMES D'ASSURANCE**

### **S.1 - Dispositions générales**

67. 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.
68. 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» :

1° régimes obligatoires de base :

- un régime d'assurance-vie;
- un régime d'assurance accident-maladie;
- un régime d'assurance-salaire de longue durée;

2° régimes complémentaires :

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

Malgré le premier alinéa, le cadre 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 **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 ce cadre juridique est majoré de 6 % afin de compenser l'absence de protection.

**(en vigueur le 2018-08-13)**

69. 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'il soit alors au travail. S'il n'est pas au travail à cette date, il est admis à ces régimes à la date de son retour au travail.

Toutefois, sous réserve des dispositions spécifiques prévues à cet égard à la police maîtresse pour les régimes assurés, le cadre 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 employés de ces secteurs est admis aux régimes d'assurance à la date de son entrée en fonction, pourvu que son emploi antérieur ait pris fin moins de 30 jours avant la date de son entrée en fonction et qu'il fournisse la preuve de son emploi antérieur.

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

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

Lorsque la durée d'un congé partiel sans traitement s'échelonne sur une période de plus de 30 jours, la participation du cadre juridique aux régimes d'assurance est maintenue sur la base du temps travaillé. Toutefois, 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, 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.

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.

71. 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, l'employé bénéficie des régimes d'assurance applicables au cadre juridique en réduction du temps de travail.

- 71.1 Supprimé.

- 71.2 Le cadre juridique qui participe au RRAPSC a droit à un congé avec traitement dont la durée correspond à 0,83 % du nombre de jours auquel il a eu droit à son traitement, à titre de cadre juridique, pour la période du 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 le sous-ministre ou est remplacé en totalité ou en partie, par un montant forfaitaire, lorsqu'il n'a pas été utilisé au cours des 12 mois suivant l'année d'acquisition. Dans ce cas, pour chaque jour de congé non utilisé, le montant forfaitaire correspond à 0,415 % du traitement reçu au cours de l'année d'acquisition à titre de cadre juridique ou du traitement que le cadre juridique aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.

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

- 71.3 L'article 71.2 s'applique au fonctionnaire visé à l'article 71 s'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 71.2 s'applique à compter de la date à laquelle le fonctionnaire devient visé par l'article 71, si celle-ci est postérieure au 31 décembre 1999 et il continue de s'appliquer pour toute période au cours de laquelle le fonctionnaire demeure visé par les régimes d'assurance prévus au présent chapitre.

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

## **S.2 - Régimes assurés par le Gouvernement du Québec**

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

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



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

75. Le régime d'assurance-salaire de courte durée couvre la période des 104 premières semaines d'invalidité totale.
76. Pendant la première semaine d'invalidité totale, le cadre juridique reçoit le traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail.
77. À compter de la deuxième semaine d'invalidité totale, et jusqu'à concurrence de 26 semaines du début de cette invalidité, le cadre juridique reçoit une prestation d'assurance-salaire de courte durée égale à 80 % du traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail.
78. À compter de la vingt-septième semaine d'invalidité totale, et jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de cette invalidité, le cadre juridique reçoit une prestation d'assurance-salaire de courte durée égale à 70 % du traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail.
79. Aux fins du régime d'assurance-salaire de courte durée, une invalidité totale est un état d'incapacité qui résulte d'une maladie, d'un accident, de complications graves d'une grossesse ou d'une intervention chirurgicale reliée directement à la planification des naissances qui exige des soins médicaux et qui rend le cadre 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.
80. Aux fins du régime d'assurance-salaire de courte durée, une période d'invalidité totale est une période continue d'invalidité totale ou une suite de périodes successives d'invalidité totale résultant d'une même maladie ou d'un même accident, séparées par une période de moins de 15 jours ouvrables effectivement travaillés à temps complet. Le calcul de la période de 15 jours ouvrables ne comprend pas les vacances, les jours fériés, les congés sans traitement, les congés dans le cadre des droits parentaux ou toute autre absence qu'elle soit rémunérée ou non.

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

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

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

Le cadre 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.

82. 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, la Loi sur l'assurance automobile, la Loi d'indemnisation des victimes d'actes criminels, la Loi sur le civisme ou la Loi sur le régime de rentes du Québec, doit en aviser son employeur sans délai.

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

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

- 82.1 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, il accomplisse les fonctions reliées à l'emploi qu'il occupait avant son invalidité totale ou à tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

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

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

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

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

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

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

- 1° la date à laquelle il cesse d'être assujéti au présent chapitre;
- 2° la date du début de l'utilisation 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;
- 3° la date du début de son congé de préretraite totale;
- 4° la date de sa prise de retraite.

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

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

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

82.5 Dans la présente section, on entend par :

«**emploi**» : un emploi à temps plein que 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 le cadre juridique aurait autrement reçue s'il avait été admissible au régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée.

82.6 Supprimé.

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

82.8 Un comité est formé afin d'analyser, à la demande de l'une des parties, tout problème particulier de retour au travail et pour intervenir auprès de l'employeur, du cadre 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 du cadre juridique ou son déménagement. Ce comité est composé d'un représentant du Secrétariat du Conseil du trésor, d'un représentant de l'Association des cadres juridiques de la fonction publique et d'un représentant du ministère ou de l'organisme concerné. Le comité peut s'adjoindre des personnes-ressources, s'il y a lieu.

82.9 Lorsque l'employeur reçoit un avis de l'assureur à l'effet que 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 le cadre juridique satisfait à cette définition, et ce, conformément à la convention d'arbitrage convenue avec l'assureur et à la condition que 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 au cadre juridique.

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

82.10 L'employeur verse 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 :

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

82.11 Lorsque le Tribunal d'arbitrage médical confirme que 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 le cadre juridique, ce dernier doit rembourser à l'employeur le traitement qui lui a été versé.

Lorsque le tribunal confirme l'invalidité totale 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 au cadre juridique, le cas échéant, les frais d'arbitrage et d'examen médical assumés.

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

Si 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.

- 82.13 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.

- 82.14 Lorsque l'employeur et le cadre juridique sont d'accord avec la décision de l'assureur à l'effet que 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, 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 du cadre juridique pendant cette période. Dans ce cas, le cadre juridique accumule des vacances et du service continu pendant le temps travaillé.

- 82.15 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 dans un ministère ou un organisme, sauf pendant la période où il a soumis au Tribunal d'arbitrage médical son désaccord avec l'assureur. Avant de procéder au congédiement, l'employeur fait parvenir un avis écrit de 15 jours au cadre juridique avec copie aux membres du comité.

Pendant ce délai, le comité peut intervenir conformément à l'article 82.8.

- 82.16 Le versement 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.

#### S.4 - Réadaptation

- 82.17 Le cadre juridique est admissible à la réadaptation prévue à la police maîtresse s'il répond aux critères d'admissibilité suivants :
- 1° l'invalidité totale a débuté après le 31 mars 1994 et le cadre juridique est totalement invalide depuis 6 mois et plus;
  - 2° l'invalidité totale a débuté plus de 2 ans avant la première des dates suivantes :
    - a) son soixante-cinquième anniversaire de naissance;
    - b) la première date à laquelle il devient admissible à:
      - i) une pension de retraite sans réduction actuarielle calculée avec 35 années de service créditées au sens des régimes de retraite RRPE, RREGOP, RRE, RRF et RRAS ou 32 années de service créditées au sens du RRAPSC; ou
      - ii) une pension de retraite réduite actuariellement dont le montant correspondrait à celui d'une pension de retraite sans réduction actuarielle calculée avec 35 années de service créditées au sens des régimes de retraite RRPE, RREGOP, RRE, RRF et RRAS ou 32 années de service créditées au sens du RRAPSC.
- 82.18 Le cadre juridique n'est toutefois pas admissible à la réadaptation dans les circonstances suivantes :
- 1° le médecin traitant ou l'assureur confirme que le retour au travail peut être effectué sans réadaptation; ou
  - 2° l'assureur confirme qu'il n'y aura pas de retour au travail; ou
  - 3° l'assureur confirme que le cadre juridique n'est pas apte à la réadaptation.
- 82.19 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.
- 82.20 La période d'essai prévue au plan de réadaptation approuvé par l'assureur, pendant laquelle le cadre juridique peut occuper un emploi de réadaptation, ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'invalidité totale après 104 semaines.
- 82.21 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 il reçoit, pour le temps travaillé dans un emploi de réadaptation, une prestation d'assurance-salaire de courte durée égale à 90 % du traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail dans son emploi et, pour le temps non travaillé ou la période d'attente d'un emploi de réadaptation, le cas échéant, une prestation égale à 70 % de ce traitement.

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

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

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

- 82.23 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'il aurait reçu s'il avait été classé dans cet emploi, et ce, sans qu'il soit inférieur à la prestation du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée.

- 82.23.1 Malgré qu'il soit déjà considéré en invalidité totale, 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, le cadre juridique continue de recevoir une prestation égale à 90 % du traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail dans son emploi, jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de l'invalidité et la disposition prévue au deuxième alinéa de l'article 82.21 s'applique.

- 82.23.2 Lorsqu'une nouvelle invalidité totale débute avant la fin des 104 premières semaines de la première invalidité mais après avoir réussi la réadaptation, le cadre juridique est considéré totalement invalide sur l'emploi qu'il occupe au début de cette nouvelle invalidité. Toutefois, le cadre juridique continue de recevoir une prestation égale à 90 % du traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail dans l'emploi qu'il occupait au début de la première invalidité, jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de la première invalidité totale et la disposition prévue au deuxième alinéa de l'article 82.21 s'applique.

À la fin des 104 premières semaines de la première invalidité totale, le cadre juridique dont la réadaptation s'est effectuée dans un emploi de réadaptation se voit attribuer un nouveau classement, conformément à l'article 82.26.

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.



- 82.24 Le cadre juridique accumule des vacances et du service continu pendant le temps travaillé dans son emploi ou dans un emploi de réadaptation.
- 82.25 La période de formation ou de développement du cadre juridique prévue au plan de réadaptation approuvé par l'assureur est considérée comme du temps travaillé.
- 82.26 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.

#### **S.5 - Réserve de congés de maladie**

- 82.27 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 du cadre juridique au moment de leur utilisation. Si 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<sup>er</sup> janvier de chaque année selon les mêmes modalités que la prestation du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée.

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

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

- 82.28 Lors de la cessation d'emploi du cadre juridique, l'employeur paie 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.

- 82.29 Le cadre juridique qui opte pour une retraite peut aussi choisir :

- 1° un congé de préretraite totale d'une durée égale à la totalité ou à une partie de sa réserve de congés de maladie;
- 2° un congé de préretraite graduelle permettant au cadre juridique d'utiliser, après entente avec le sous-ministre, la totalité ou une partie de sa réserve de congés de maladie pour réduire sa semaine de travail à une durée non inférieure à l'équivalent de 2 jours, et ce, pendant la période précédant immédiatement la prise de la retraite;

- 3° un congé pour compenser en tout ou en partie le temps travaillé prévu à une entente de retraite progressive; normalement ce congé précède immédiatement la retraite, sauf si l'entente prévoit des modalités différentes.

Les jours de congés de maladie inutilisés selon le présent article sont payés au moment de la prise de retraite, selon les dispositions de l'article 82.28.

Le régime d'assurance-salaire de courte durée s'applique 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 du cadre juridique aux régimes obligatoires d'assurance-salaire de longue durée est maintenue sous réserve des dispositions prévues à la police maîtresse.

- 82.29.1 Lorsqu'un cadre juridique a officiellement demandé de bénéficier d'un congé de préretraite totale, conformément au paragraphe 1° du premier alinéa de l'article 82.29, le sous-ministre peut, s'il juge que sa présence au travail est nécessaire aux fins du transfert de son expertise, conclure une entente écrite avec le cadre 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 :

- 1° le nombre de jours de congés de préretraite totale durant lesquels le cadre juridique fournit sa prestation de travail doit être supérieur à 22 jours ouvrables;
- 2° les conditions de travail applicables sont celles d'un cadre juridique en congé de préretraite totale. Toutefois :
- a) la réserve de jours de congés de maladie du cadre juridique n'est pas réduite pour les jours effectivement travaillés;
  - b) le nombre de jours de congés de maladie du cadre juridique à payer correspond au nombre de jours effectivement travaillés au cours de la période d'application de l'entente. 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;
- 3° le sous-ministre ou le cadre juridique peut mettre fin à l'entente en donnant un avis d'une semaine.

- 82.30 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.

- 82.31 Après entente avec le sous-ministre sur le temps travaillé et l'aménagement de la semaine de travail, 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 82.28.
- 82.32 Lorsqu'un régime de retraite le prévoit, les jours de congés de maladie apparaissant à la réserve d'un cadre juridique peuvent être utilisés à 100 % de leur valeur pour le rachat d'années non contribuées à un régime de retraite.

### S.6 - Dispositions particulières

- 82.33 Dans le cas d'une promotion, 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 bénéficiaires identiques, au régime d'assurance applicable pour son corps d'emploi d'origine, et ce, dans la mesure où ce régime prévoit de tels bénéficiaires.
- 82.34 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 82.33 doivent s'appliquer.
- 82.35 En cas de congédiement contesté par appel devant la Commission de la fonction publique, le cadre juridique maintient sa participation au régime uniforme d'assurance-vie. De plus, il doit maintenir sa participation au régime obligatoire de base d'accident-maladie en versant sa cotisation et la contribution de l'employeur à ce régime et il peut, s'il le désire, maintenir sa participation aux régimes assurés, jusqu'à la date de la décision de la Commission ou d'un règlement intervenu entre les parties, pour autant qu'une demande écrite en ce sens soit transmise à l'assureur selon les dispositions prévues à la police maîtresse. Le cadre 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.
- S'il y a réintégration du cadre juridique à la suite d'une décision favorable de la Commission ou d'un règlement intervenu entre les parties, le cadre juridique a droit au remboursement de la contribution normalement versée par l'employeur pour les régimes auxquels il a maintenu sa participation et, le cas échéant, au remboursement de la prime versée pour le maintien de sa participation au régime de rentes de survivants, rétroactivement à la date du congédiement, et toute invalidité totale ayant débuté depuis cette date est alors reconnue.
- 82.36 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 s'il satisfait aux conditions prévues à la police maîtresse.
- 82.37 Le cadre juridique visé au troisième alinéa de l'article 68 qui, le 30 avril 2009 est protégé par les «régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic» a droit au maintien de cette protection pour une période maximale de 90 jours, calculée à compter de cette date. À l'expiration de la période pour laquelle la protection est maintenue, conformément à cette disposition, ce cadre 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 au cadre juridique qui, le 1er mai 2009, est totalement invalide. 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, ce cadre juridique n'est plus protégé par ces régimes d'assurance et son traitement est alors majoré de 6 %.

82.38 Le cadre juridique visé à l'article 82.37 qui, le 23 novembre 2010, reçoit la majoration de traitement de 6 %, peut, malgré le troisième alinéa de l'article 68, être à nouveau protégé par les régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic auxquels il participait le 30 avril 2009, si :

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

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

Le cas échéant, le cadre 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 il est à nouveau protégé, à la majoration de traitement de 6 %.

## **CHAPITRE VI.I - RÉGIMES DE RETRAITE** (Supprimé)

## **CHAPITRE VII - DROITS PARENTAUX**

### **S.1 – Dispositions générales**

84. Dans le présent chapitre et malgré l'article 3, on entend par:

« conjoint » : les personnes

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

La dissolution du mariage par divorce, la nullité du mariage, la dissolution de l'union civile par jugement du tribunal, déclaration commune notariée ou la nullité de l'union civile 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 conjoint;

« **traitement hebdomadaire** » : le traitement régulier auquel s'ajoutent certaines rémunérations additionnelles prévues par les articles 23 à 26 à l'exclusion de toute autre prime, allocation ou rémunération additionnelle.

85. À moins de stipulation contraire, aucune disposition du présent chapitre ne peut avoir pour effet de conférer au cadre juridique un avantage supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il était resté au travail.
86. Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption prévues par le présent chapitre sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas et conditions prévus par le présent chapitre, à titre de paiement durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.
- Les indemnités prévues pour le congé de maternité, le congé de paternité et le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant lesquelles le cadre juridique reçoit, ou recevrait s'il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.
87. Dans le cas où le cadre juridique partage avec son conjoint les semaines de prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, les indemnités prévues par le présent chapitre ne sont versées que si le cadre juridique reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.
88. 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.
89. L'employeur ne rembourse pas 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 (L.R.Q., c. A-29.011).

De même, l'employeur ne rembourse pas 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, ch. 23).

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

## S.2 - Congé de maternité

### s.s.1 - PRINCIPE

91. La cadre juridique enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines qui, sous réserve des articles 120 et 121, 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 120 et 121, 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 118.

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.

92. 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 simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu du régime concerné et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.
93. 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 98, 100 ou 101, selon le cas.

La cadre juridique qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'article 79 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.

94. Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue par l'article 91. 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.
95. 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 123 pendant les six premières semaines de la prolongation et des avantages prévus par l'article 124 pendant les semaines subséquentes dans la mesure où elle y a normalement droit.

96. 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 91 ou 95 est considérée comme absente pour cause de maladie et est assujettie aux dispositions sur les régimes d'assurance prévues par le chapitre VI.

#### s.s.2 - AVIS DE DÉPART

97. 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.

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

98. La cadre juridique qui a accumulé 20 semaines de service tel que défini au paragraphe 3<sup>o</sup> de l'article 102 et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale reçoit, pendant les 21 semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

1<sup>o</sup> en additionnant :

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

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

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance parentale que la cadre 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 1<sup>o</sup> 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 sous-ministre, le cas échéant, un état des traitements hebdomadaires versés par chacun des employeurs en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

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

99. 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 1<sup>o</sup> du premier alinéa de l'article 98. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires versés par son employeur prévue à l'article 98 ou, le cas échéant, par ses employeurs.

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

100. La cadre juridique qui a accumulé 20 semaines de service tel que défini au paragraphe 3<sup>o</sup> de l'article 102, et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale mais qui est admissible au Régime d'assurance-emploi a le droit de recevoir pendant les 20 semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

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

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

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

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

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi que la cadre 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 2<sup>o</sup> 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 sous-ministre, le cas échéant, un état des traitements hebdomadaires versés par chacun des employeurs en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime d'assurance-emploi.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auquel la cadre 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 2<sup>o</sup> du premier alinéa comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

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

L'article 99 s'applique à la cadre juridique visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

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

101. 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 3<sup>o</sup> de l'article 102 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 :

- 1<sup>o</sup> le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 \$;
- 2<sup>o</sup> et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au paragraphe 1<sup>o</sup>.

Le quatrième alinéa de l'article 99 s'applique à la cadre juridique visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

#### s.s.6 – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

102. Dans les cas visés par les articles 98, 100 et 101 :

- 1<sup>o</sup> aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances annuelles prévues au chapitre IV;
- 2<sup>o</sup> 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;
- 3<sup>o</sup> 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 (L.R.Q., c. R-8.2).

L'exigence de 20 semaines de service requises en vertu des articles 98, 100 et 101 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.

103. 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 95 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.

### **S.3 - Dispositions particulières à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement**

#### s.s.1 – AFFECTATION PROVISOIRE ET CONGÉ SPÉCIAL

104. 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 :

- 1<sup>o</sup> elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
- 2<sup>o</sup> 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.

105. Durant le congé spécial prévu au quatrième alinéa de l'article 104, la cadre juridique est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c. S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, 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 **CNESST** verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci ; sinon, le remboursement s'effectue selon les modalités prévues par l'article 29.2. Toutefois, dans le cas où la cadre juridique exerce son droit d'en appeler de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail (TAT), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du TAT ne soit rendue.

**(en vigueur le 2018-08-13)**

## s.s.2 - AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX

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

- 1<sup>o</sup> lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- 2<sup>o</sup> sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- 3<sup>o</sup> 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.

### **S.4 – Congé à l'occasion de la naissance**

107. Le cadre juridique a droit à des jours d'absences rémunérées conformément à l'article 44, 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.

### **S.5 – Congé de paternité**

108. 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 120 et 121, 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<sup>e</sup> 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 simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu du régime concerné et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

109. 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 124.

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

110. Pendant le congé de paternité prévu par l'article 108, 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 98 ou les deuxième, troisième et cinquième alinéas de l'article 100, selon le cas, et l'article 99 s'appliquent au cadre juridique visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

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

111. 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 108, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire si le cadre juridique a accumulé 20 semaines de service.

#### s.s.3 – DISPOSITION PARTICULIÈRE

112. L'article 102 s'applique dans les cas visés par les articles 110 et 111, en faisant les adaptations nécessaires.

#### S.6 - Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption

113. Le cadre juridique a droit à des jours d'absences rémunérées conformément à l'article 44, à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ces absences peuvent être discontinues et doivent se terminer dans les 15 jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

114. Le cadre juridique qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq semaines qui, sous réserve des articles 120 et 121, 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<sup>e</sup> semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Lorsque 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 débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour 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.

115. Le cadre juridique peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu par l'article 114 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 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 124.

116. Le cadre juridique qui adopte l'enfant 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 44. 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.

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

116.1 Pendant le congé pour adoption prévu par l'article 114, 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 98 ou les deuxième, troisième et cinquième alinéas de l'article 100, selon le cas, et l'article 99 s'appliquent au cadre juridique visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

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

116.2 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 son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu par l'article 114, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire si le cadre juridique a accumulé 20 semaines de service.



#### s.s.2.1 – DISPOSITION PARTICULIÈRE

116.3 L'article 102 s'applique dans les cas visés par les articles 116.1 et 116.2, en faisant les adaptations nécessaires.

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

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

Le cadre juridique qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint obtient à cette fin, sur demande écrite 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 114 s'applique alors.

### S.7 - Congé sans traitement

118. 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.

<sup>10</sup> 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 91, sous réserve de l'article 103.

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 108 ou en prolongation du congé pour adoption prévu par l'article 114. La durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant la naissance ou suivant l'arrivée de l'enfant à la maison, selon le cas. L'article 103 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

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.

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.

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

Lorsque la conjointe ou le conjoint du cadre juridique n'est pas à l'emploi d'un employeur visé par le paragraphe 3<sup>o</sup> de l'article 102, le cadre juridique peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'il choisit dans les deux ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux ans après la naissance ou l'adoption.

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

## S.8 - Congé pour responsabilités parentales

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

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

## S.9 – Autres dispositions

### s.s.1 – SUSPENSION OU FRACTIONNEMENT DU CONGÉ

120. Lorsque son enfant est hospitalisé, le 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.

121. Sur demande présentée à l'employeur, le cadre juridique en congé de maternité en vertu de l'article 91, le cadre juridique en congé de paternité en vertu de l'article 108, le cadre juridique en congé pour adoption en vertu de l'article 114 ou le cadre juridique en congé sans traitement à temps plein en vertu de l'article 118 mais uniquement s'il s'agit des 52 premières semaines de ce congé, peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé ou s'il doit s'absenter en raison d'un accident ou d'une maladie non reliée à la grossesse ou lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille.

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

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

Durant la suspension de son congé, le cadre juridique est considéré en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité, ni prestation. Le cadre juridique bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus par l'article 124.

122. 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 120 ou 121, l'employeur verse au cadre juridique, sous réserve des dispositions prévues par l'article 86, l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas suspendu ou fractionné son congé, et ce pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu des articles 91, 108 et 114, selon le cas.

#### s.s.2 – AVANTAGES

123. Durant le congé de maternité prévu par l'article 91, les congés spéciaux prévus par les articles 104 et 106, le congé à l'occasion de la naissance prévu par l'article 107, le congé de paternité prévu par l'article 108 ou le congé pour adoption prévu par l'article 113, 114 ou 116, le cadre juridique bénéficie, dans la mesure où il y a normalement droit, des avantages suivants :

- 1<sup>o</sup> de l'accumulation de jours de vacances;
- 2<sup>o</sup> de l'accumulation de l'expérience et du service continu;
- 3<sup>o</sup> des régimes d'assurance prévus au chapitre VI.

124. Au cours du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par l'article 117 et durant le congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu par l'article 118, le cadre juridique conserve son expérience et son service continu n'est pas interrompu.

De plus, la participation du cadre juridique au régime uniforme d'assurance vie est maintenue et 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 118 où 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, le cadre juridique verse sa cotisation ainsi que la contribution de l'employeur à ce régime.

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

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

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

### s.s.3 – RETOUR AU TRAVAIL

125. 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 118 ou de bénéficier de l'application de l'article 96.

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.

- 125.1 Le cadre juridique doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu par l'article 108 ou à l'expiration de son congé pour adoption prévu par l'article 114, à moins de prolonger son congé de la manière prévue par l'article 118. 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.
- 125.2 Au retour du congé de maternité prévu par l'article 91, du congé spécial prévu par l'article 104 ou 106, du congé de paternité ou du congé pour adoption prévu par l'article 108 ou 114, 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 117 et 118, le cadre juridique reprend son emploi. Dans l'éventualité où cet emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, le cadre juridique a droit à un autre emploi de même niveau ainsi qu'aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

125.3 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 118 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévue par l'article 117 doit donner un avis écrit de son retour au travail au moins deux semaines avant l'expiration de ce congé, à défaut de quoi, il est considéré avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'à la destitution.

Le cadre 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.

125.4 Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant 52 semaines, 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, le cadre juridique a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

## **CHAPITRE VIII - LES FRAIS REMBOURSABLES**

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

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

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

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

Malgré ce qui précède, les articles 126.2 à 148.1 ne s'appliquent pas au cadre juridique qui, selon le paragraphe c) de l'article 9 de la «Directive sur les déménagements des fonctionnaires», a conclu avec le sous-ministre une entente à l'effet de renoncer à son droit au remboursement de frais de déménagement en contrepartie d'une indemnité compensatoire.

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

Cependant, le sous-ministre ne peut pas exiger que le cadre juridique déménage au cours de l'année scolaire, sauf si celui-ci y consent, lorsque 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.

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

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

126.3 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 126, peut bénéficier des allocations et indemnités prévues à la présente section selon les modalités et dans les délais initiaux prévus à l'article 126.2 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 au cadre juridique un avantage qu'il n'aurait pas eu s'il s'était prévalu, lors du changement de lieu de travail, des dispositions relatives au changement de domicile.

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

127. 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 44.

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

Si l'enfant à charge du cadre juridique ne l'accompagne pas, l'employeur rembourse 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 le cadre juridique pour l'enfant à charge s'il l'avait accompagné.

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

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

130. Lorsqu'il est nécessaire que le cadre juridique se rende à son nouveau lieu de travail avant l'expiration de l'avis prévu à l'article 126.1, l'employeur rembourse les frais de transport et de séjour engagés par le cadre juridique pour une durée maximale de 3 mois à compter du début de la période prévue à cet avis.

131. Lorsqu'un déménagement est retardé à la demande du sous-ministre, l'employeur assume les frais de transport du cadre juridique qui rend visite à sa famille.

132. Le sous-ministre peut autoriser une prolongation des périodes prévues au deuxième alinéa de l'article 129 et à l'article 130. Dans ces cas, 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.

133. Le remboursement des frais mentionnés aux articles 128 à 131 s'effectue conformément à la «Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents».

## s.-s.2 - FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

Transport des meubles



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

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

Transport du véhicule personnel et d'une embarcation

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

Frais d'entreposage

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

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

#### s.-s.3 - DÉPENSES CONNEXES DE DÉMÉNAGEMENT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

141. Lors de l'achat de la demeure du cadre juridique à son nouveau lieu de travail, l'employeur rembourse les dépenses suivantes du cadre juridique ou de son conjoint, incluant les taxes le cas échéant, sur production des contrats ou pièces justificatives :
- 1<sup>o</sup> les frais d'actes notariés occasionnés par l'achat de la demeure;
  - 2<sup>o</sup> la taxe municipale sur les mutations immobilières;
  - 3<sup>o</sup> les frais reliés à l'obtention d'une hypothèque, y compris les frais réels engagés pour l'obtention d'un certificat de localisation exigé par l'institution prêteuse;
  - 4<sup>o</sup> les frais d'évaluation ou d'inspection exigés par l'institution prêteuse.
142. Les dépenses prévues à l'article 141 sont remboursables dans l'un ou l'autre des cas suivants:
- 1<sup>o</sup> si le cadre juridique ou son conjoint est propriétaire de la demeure du cadre juridique au moment où le cadre juridique est avisé de son nouveau lieu de travail;
  - 2<sup>o</sup> si le cadre juridique ou son conjoint était propriétaire de la demeure du cadre juridique avant de loger dans une demeure fournie par l'employeur.
143. Lorsqu'une demeure vendue ou achetée est partie d'une maison à revenu, le cadre juridique n'a droit aux bénéfices des articles 140, 141 et 142 que proportionnellement à ce que représente la valeur de la demeure du cadre juridique ou de son conjoint par rapport à la valeur de cette propriété.

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

144. Si la demeure du cadre juridique déplacé dont lui ou son conjoint est propriétaire n'est pas vendue au moment où il doit assumer un nouvel engagement pour se loger, alors que cette demeure a été mise en vente à un prix raisonnable, l'employeur rembourse, pour une période maximale de 3 mois, les dépenses suivantes sur production de pièces justificatives:

- 1° les taxes municipales et scolaires;
  - 2° les intérêts effectifs sur le solde de l'hypothèque de premier rang;
  - 3° la prime d'assurance;
  - 4° les seuls frais de garde de la demeure inoccupée suivants:
    - a) les frais d'électricité et de chauffage;
    - b) les frais raisonnables nécessaires à l'entretien courant du terrain de la demeure;
    - c) les frais raisonnables nécessaires à la surveillance de la demeure lors de circonstances jugées exceptionnelles ou lorsque la compagnie d'assurance l'exige;
    - d) les frais communs prévus au contrat de copropriété;
  - 5° les intérêts courus sur un emprunt auprès d'une institution prêteuse, contracté pour l'achat ou la construction de la demeure du cadre 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.
145. Le sous-ministre peut autoriser la prolongation du délai de 3 mois prévu à l'article 144 dans certaines circonstances jugées exceptionnelles. Ce dernier doit toutefois être en mesure de fournir au Secrétariat du Conseil du trésor l'information relative à toute prolongation de délai.

#### s.-s.7 - AUTRES DISPOSITIONS

146. Dans le cas d'un changement de lieu de travail pour une période définie ne dépassant pas 2 ans, les dispositions des articles 140 à 145 ne s'appliquent pas.

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

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

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

147. Les dispositions prévues aux articles 140 à 146 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 le sous-ministre pour des raisons d'efficacité administrative.

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

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

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

149. (Supprimé dans le cadre du remplacement de la section 1).

## S.2 - Les autres frais remboursables

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

1° la «Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents»;

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

### **S.3 - Cotisation professionnelle au Barreau du Québec ou à la Chambre des notaires du Québec**

151. 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 au cadre juridique.

## **CHAPITRE VIII.I - CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES À L'EXTÉRIEUR DU QUÉBEC**

### **S. 1 - Cadre juridique en détachement**

- 151.1 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, le cadre juridique demeure régi par la «Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres juridiques et de leurs titulaires (640)» et son service continu s'accumule.

Toutefois, 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 II - Procédure et évaluation du rendement
- chapitre III - Rémunération, sauf les articles 14, 15.1 et la section 4
- chapitre VI - Régimes d'assurance
- chapitre VI.I - Supprimé par le C.T. 198200 du 2002-04-30
- chapitre IX - Dossier personnel, sauf l'article 153.1
- chapitre X - Accidents du travail

- 151.2 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 V. Le cadre juridique continue d'accumuler du service continu pendant la durée de ce congé sans traitement.

## **CHAPITRE VIII.2 – DÉPLACEMENT ET CESSION D'UNE UNITÉ ADMINISTRATIVE**

### **S.1 – Déplacement d'une unité administrative**

151.3 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, le sous-ministre transmet au cadre juridique concerné un avis écrit 90 jours avant la date prévue du déplacement total ou partiel. Une copie de cet avis est transmise à l'association.

151.4 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 le sous-ministre, par courrier recommandé, dans les 30 jours qui suivent la transmission de l'avis prévu à l'article 151.3.

Le sous-ministre peut décider d'utiliser provisoirement les services 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, le cadre juridique est assujéti à la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents et, aux fins du présent chapitre, il conserve le port d'attache qu'il avait au moment de la réception de l'avis prévu à l'article 151.3.

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, le cadre juridique qui a refusé d'être déplacé est identifié en transition de carrière si le sous-ministre n'a pu procéder à son affectation ou à sa mutation dans un emploi vacant de sa classe d'emplois.

151.5 Le cadre juridique visé par le déplacement total ou partiel de son unité administrative qui n'a pas signifié son refus selon l'article 151.4 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 VIII concernant les frais de déménagement s'appliquent.

## S.2 – Cession d'une unité administrative

151.6 L'employeur peut céder en totalité ou en partie une unité administrative à une entité juridique dont les employés ne sont pas nommés suivant la Loi sur la fonction publique. Dans ce cas, le sous-ministre transmet au cadre juridique permanent visé par la cession, un avis écrit 90 jours avant la date prévue de la cession totale ou partielle. Une copie de cet avis est transmise à l'association.

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

151.7 Le cadre juridique visé par la cession de son unité administrative qui refuse d'être transféré à la nouvelle entité juridique en informe le sous-ministre, par courrier recommandé, dans les 30 jours suivant la transmission de l'avis prévu à l'article 151.6.

151.8 À l'expiration de la période prévue au premier alinéa de l'article 151.6, le cadre juridique qui n'a pas été affecté ou muté dans un emploi vacant de sa classe d'emplois dans la fonction publique ou qui a refusé d'être transféré à la nouvelle entité juridique est identifié en transition de carrière.

151.9 L'employeur peut utiliser provisoirement les services 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 le cadre juridique. Dans ce cas, le cadre juridique demeure assujéti à la présente directive.

Au cours de ce prêt de services, le cadre juridique peut revoir sa décision à l'égard de la cession et accepter d'être cédé. Dans ce cas, les avantages prévus par l'article 151.11 s'appliquent.

151.10 Si l'utilisation des services du cadre juridique prévue à l'article 151.9 est difficile à réaliser, l'employeur peut utiliser provisoirement les services du cadre juridique identifié en transition de carrière à l'extérieur de la fonction publique.



151.11 Le cadre juridique visé par la cession de son unité administrative qui n'a pas signifié son refus selon l'article 151.7 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 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 VI en faisant les adaptations nécessaires. Toutefois, le cadre juridique qui se fait rembourser sa réserve de congés de maladie, conformément à l'article 82.28 renonce aux autres avantages que lui garantit le présent article et, en conséquence, son lien d'emploi est rompu à tous égards;
- c) le transfert du total de ses jours de vacances non utilisés au moment de son départ, y compris les jours de vacances accumulés depuis le 1<sup>er</sup> avril précédant son départ;
- d) la garantie qu'il ne subit aucun préjudice relativement à son régime de retraite;
- e) dans le cas de cessation totale ou partielle des activités de l'entité juridique à laquelle le cadre 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 dans la fonction publique, le cas échéant, le transfert de son service continu accumulé avant la cession ainsi que celui accumulé dans l'autre entité juridique; ce service continu ainsi transféré est reconnu comme du service continu au sens de la présente directive. Le service continu accumulé dans l'autre entité juridique est calculé conformément à la présente directive.

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
7	1	2	3
Page:		Émise le:	
74		2018-09-07	

## **CHAPITRE IX - DOSSIER PERSONNEL**

152. Un cadre juridique a le droit de consulter son dossier personnel s'il en fait la demande au directeur du personnel et obtenir une copie d'une ou plusieurs pièces contenues à son dossier. Il peut également ajouter des commentaires à tout document y apparaissant.

153. Aucune réprimande inscrite au dossier 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.

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

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

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

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

## **CHAPITRE X - ACCIDENTS DU TRAVAIL**

154. Un cadre juridique incapable de remplir sa tâche par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenu alors qu'il était au service de l'employeur reçoit, pendant la période où lui est versée une indemnité de remplacement 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 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 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 2 ans, mais cesse d'être versé lorsque l'employé 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, de la cotisation de l'association représentative ainsi que des cotisations versées par le cadre juridique au régime des rentes du Québec, à l'assurance-chômage, au régime de retraite et aux régimes d'assurance.

155. 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 VI.

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

## **CHAPITRE XI - DIVERS**

### **S.1 - Activités auprès de l'Association des cadres juridiques de la fonction publique**

156. Après entente avec ses supérieurs, un cadre juridique peut s'absenter de son travail afin de participer aux activités officielles de l'Association des cadres juridiques de la fonction publique.
157. L'absence prévue à l'article 156 est avec traitement et les avantages sociaux sont maintenus, sujets à remboursement par l'Association des cadres juridiques de la fonction publique à l'employeur d'une somme égale au traitement pour la durée de l'absence. On entend par traitement, le traitement du cadre juridique et, le cas échéant, les primes, allocations, indemnités, rémunération additionnelle et montants forfaitaires.

### **S.2 - Tarif de stationnement**

158. Supprimé.

### S.3 - Codification administrative des conditions de travail

159. L'employeur remet au cadre juridique la codification administrative des conditions de travail des cadres juridiques et ses versions amendées.

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

### S.4 – Cotisations et transmission d'informations

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

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

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

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

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

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

159.4 Tout prélèvement de cotisation fait en application de l'article 159.2 ne peut faire l'objet d'une réclamation auprès de l'employeur.

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

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

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

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

159.8 L'association assure la protection des renseignements personnels conformément aux lois applicables.

## **CHAPITRE XII - DISPOSITIONS FINALES**

160. La présente directive entre en vigueur le 3 juillet 1991 et a effet à compter du 30 juin 1991.

« **ANNEXE I** »

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT**

Classe d'emplois	Taux jusqu'au 2016-03-31 (\$)		Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 (\$)		Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 (\$)	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
1	138 762	167 181	140 843	169 689	143 308	172 659
2	127 662	153 807	129 577	156 114	131 845	158 846

  

Classe d'emplois	Taux à compter du 2018-04-01 (\$)	
	Minimum	Maximum
1	146 174	176 112
2	134 482	162 023

(L'annexe I entre en vigueur le 2018-08-13)

## ANNEXE II

### LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

JOURS FÉRIÉS	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Jour de l'An		Vendredi 1 <sup>er</sup> janvier	Lundi 2 janvier	Lundi 1 <sup>er</sup> janvier	Mardi 1 <sup>er</sup> janvier	Mercredi 1 <sup>er</sup> 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 <sup>1</sup>	Lundi 25 juin <sup>1</sup>	Lundi 24 juin	
Fête du Canada	Mercredi 1 <sup>er</sup> juillet	Vendredi 1 <sup>er</sup> juillet	Vendredi 30 juin	Lundi 2 juillet	Lundi 1 <sup>er</sup> 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	

<sup>1</sup> 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 du cadre juridique, le 24 juin est alors le jour férié pour celui-ci. »

### ANNEXE III

#### **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 du recrutement d'un candidat 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 résultant d'un travail autonome en prenant en considération :
  - soit un bilan de l'état financier préparé par une firme comptable;
  - soit une copie des T4 ou relevé I faisant état des gains de la ou des dernières années de référence requise;
  - soit un affidavit dans lequel le candidat atteste le montant de ses gains;
  - soit toute autre preuve jugée acceptable et représentative de la situation des revenus du candidat.
3. Exclure des traitements, gains ou revenus fournis, tout montant qui ne revêt pas un caractère régulier tels boni, temps supplémentaire ou autres gratifications du genre.
4. Considérer, 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 candidats qui étaient à l'emploi du gouvernement du Québec à titre de contractuels ou d'occasionnels, 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 IV

### **RÉVISION DES TRAITEMENTS DES CADRES JURIDIQUES AU 2 AVRIL DE CHAQUE ANNÉE**

#### PRÉAMBULE

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

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

(suppression en vigueur le 2017-03-21)

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

(suppression en vigueur le 2017-03-21)

---

## **CHAPITRE I - DÉFINITION**

1. Aux fins de la présente annexe, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par «sous-ministre», le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme.

(L'article 2 est supprimé le 2013-03-27 par le C.T. 212448)

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

3. La cote d'évaluation du rendement prévue à l'article 12 de la présente directive est celle utilisée aux fins de la révision du traitement.
4. Malgré l'article 3, le sous-ministre peut attribuer une cote normalisée d'évaluation du rendement aux fins exclusives de la révision du traitement. La cote normalisée d'évaluation du rendement doit correspondre à l'une des cotes d'évaluation du rendement prévues au tableau A. Dans ce cas, le sous-ministre doit informer le cadre juridique concerné, par écrit, lors de la révision du traitement.

(suppression en vigueur le 2013-03-27)

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

## **CHAPITRE III - RÉVISION DES TRAITEMENTS**

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

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

(L'article 7 est supprimé le 2013-03-27 par le C.T. 212448)

(L'article 8 est supprimé le 2017-03-21 par le C.T. 217488)

**S.2- Cas où la cote d'évaluation du rendement est «D» ou «E»**

(suppression en vigueur le 2013-03-27)

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

### S.3- Cadre juridique identifié en transition de carrière

10. Le cadre juridique identifié en transition de carrière au cours de la période de référence pour l'évaluation du rendement, conformément au chapitre V de la «Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres juridiques et de leurs titulaires (640)», peut bénéficier d'un ajustement variable du traitement conformément au tableau A.

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

11. Malgré les articles 5 et 6, le cadre juridique identifié en transition de carrière avant le début de la période de référence pour l'évaluation du rendement, conformément au chapitre V de la «Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres juridiques et de leurs titulaires (640)» ne bénéficie d'aucun ajustement variable du traitement.  
(suppression en vigueur le 2017-03-21)

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

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

### S.5- Autres circonstances

13. Malgré les articles 5 et 6 et sous réserve d'une disposition légale à l'effet contraire, le cadre juridique ne reçoit aucun ajustement variable du traitement s'il a été absent du travail pendant une durée supérieure à 6 mois au cours de la période de référence d'évaluation du rendement, et ce, pour l'une des raisons suivantes :  
(suppression en vigueur le 2017-03-21)
- a) invalidité totale de courte durée (moins de 104 semaines);
  - b) période d'attente d'un emploi ou utilisation temporaire du cadre juridique au sens de l'article 82.14 de la présente directive;

- c) congés prévus au chapitre concernant les droits parentaux,

toutefois, aux fins du présent article, 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 un rendement équivalent aux attentes significatives;

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

### TABLEAU A

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

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

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

## ANNEXE V

### RÉGIME DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Le régime de réduction du temps de travail permet 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 ministérielle comportant un congé compensatoire.
2. 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, 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 débuter avant la date effective de retour au travail qui suit l'une ou l'autre des circonstances précédemment énumérées.
3. Le cadre juridique adhère volontairement à un régime ministériel de réduction du temps de travail, après entente avec le sous-ministre.
4. Un régime ministériel de réduction du temps de travail doit prévoir les circonstances et les modalités de cessation de la participation 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 19 et à l'annexe IV concernant la révision des traitements et l'allocation de montant forfaitaire de la présente directive font partie du traitement annuel.



6. 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:

- 1° le service continu 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 du cadre juridique à temps plein;
- 2° aux fins de l'application du chapitre III concernant la rémunération, le traitement à considérer, aux fins de calcul, est le traitement que le cadre juridique aurait reçu s'il n'avait pas adhéré à un régime de réduction du temps de travail;
- 3° 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;
- 4° à l'occasion d'un jour férié et chômé, le traitement du cadre juridique est égal à 10 % du traitement correspondant à sa dernière période de paie ne comportant pas de jour férié et chômé;
- 5° pendant la durée de l'entente, le cadre juridique bénéficie des régimes d'assurance applicables au cadre juridique en congé partiel sans traitement.

Toutefois, aux fins du régime d'assurance-salaire de courte durée, le cadre juridique reçoit, à compter de la deuxième semaine d'invalidité totale, la prestation d'assurance-salaire de courte durée qu'il aurait reçue s'il n'avait pas adhéré 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 82.1 ou de la période de réadaptation prévue à l'article 82.21 et est remise en vigueur, s'il y a lieu, après la période effectivement travaillée prévue à l'article 80.

- 6° le cadre juridique n'est pas tenu de verser les cotisations et contributions normalement exigibles au régime de retraite pour le temps non travaillé dans le cadre d'une entente de réduction du temps de travail, et ce, jusqu'à un maximum de 20% du temps plein sur base annuelle. Les dispositions du Règlement d'application du titre IV.2 de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (L.R.Q., c. R-10) s'appliquent au cadre juridique visé par une entente de réduction du temps de travail;
- 7° 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;
- 8° aux fins d'application du chapitre VII 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.

**(en vigueur le 2018-08-13)**

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;

- 9° aux fins d'application de l'article 101, 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 8°;
- 10° 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 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, le sous-ministre établit le traitement versé au cadre juridique pendant le congé compensatoire par rapport au traitement qu'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, le cadre juridique remet le traitement versé en trop ou le sous-ministre remet en temps la valeur correspondant aux sommes dues.
  8. Le paragraphe 6 de l'article 6 de la présente annexe s'applique du 31 mars 2010 jusqu'au 30 mars 2015.
-