

**TABLEAU COMPARATIF**  
**DIRECTIVE CONCERNANT L'ENSEMBLE DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES CADRES JURIDIQUES - 7123**

Article actuel – Directive 7123	Article modifié – Directive 7123
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.	2. À la suite d'une promotion, le fonctionnaire qui ne réussit pas le stage probatoire <b>de 24 mois</b> prévu à la «Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres juridiques et de leurs titulaires <b>(640)</b> » 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 : (...)  « <b>promotion</b> » : la promotion au sens de la Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres juridiques et de leurs titulaires (640)	3. Dans la présente directive, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par : (...)  « <b>promotion</b> » : la promotion au sens de la Directive concernant la <b>dotation des emplois dans la fonction publique;</b> <del>classification et la gestion des emplois de cadres juridiques et de leurs titulaires (640)</del>
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.	22.1 Le traitement du cadre juridique est majoré, à la date de prise d'effet des échelles de traitement prévues à l'annexe I 4, 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.  <b>Pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2016 au 31 mars 2019, la majoration du traitement du cadre juridique s'effectue en déduisant les pourcentages de majoration déjà octroyés au cadre juridique pour cette période. Ceux-ci correspondent à 1,50 % au 1<sup>er</sup> avril 2016, 1,75 % au 1<sup>er</sup> avril 2017 et 2,00 % au 1<sup>er</sup> avril 2018.</b>  <del>Le premier alinéa</del> <b>Le présent article</b> 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.

Article actuel – Directive 7123	Article modifié – Directive 7123
<p><b>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</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p><del><b>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</b></del></p> <p><del>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.</del></p> <p><del>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.</del></p> <p><del>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.</del></p> <p><del>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.</del></p> <p><del>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.</del></p>

Article actuel – Directive 7123	Article modifié – Directive 7123
	<p><b>S.3.2 – Modalités de majoration des échelles de traitement pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2028</b></p> <p><b>22.2</b> 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 le 31 mars 2015 sont majorées de 0,50 % avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2015.</p> <p><b>22.3</b> 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 2,50 % avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2016.</p> <p><b>22.4</b> 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 2,50 % avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2017.</p> <p><b>22.5</b> 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 2,50 % avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2018.</p> <p><b>22.6</b> 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 le 31 mars 2019 sont majorées de 4,50 % avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2019.</p> <p><b>22.7</b> Pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021, les échelles de traitement prévues à l'annexe I en vigueur le 31 mars 2020 sont majorées de 2,50 % avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2020.</p>

Article actuel – Directive 7123	Article modifié – Directive 7123
	<p><b>22.8 Pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022, les échelles de traitement prévues à l'annexe I en vigueur le 31 mars 2021 sont majorées de 2,00 % avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2021.</b></p> <p><b>22.9 Pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023, les échelles de traitement prévues à l'annexe I en vigueur le 31 mars 2022 sont majorées de 2,00 % avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2022.</b></p> <p><b>22.10 Pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024, les échelles de traitement prévues à l'annexe I en vigueur le 31 mars 2023 sont majorées de 6,00 % avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2023.</b></p> <p><b>22.11 Pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025, les échelles de traitement prévues à l'annexe I en vigueur le 31 mars 2024 sont majorées de 2,80 % avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2024.</b></p> <p><b>22.12 Pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2025 au 31 mars 2026, les échelles de traitement prévues à l'annexe I en vigueur le 31 mars 2025 sont majorées de 2,60 % avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2025.</b></p> <p><b>22.13 Pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2026 au 31 mars 2027, les échelles de traitement prévues à l'annexe I en vigueur le 31 mars 2026 sont majorées de 2,50 % avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2026.</b></p> <p><b>22.14 Pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2027 au 31 mars 2028, les échelles de traitement prévues à l'annexe I en vigueur le 31 mars 2027 sont majorées de 3,50 % avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2027.</b></p>

**Article actuel – Directive 7123**

**Article modifié – Directive 7123**

**22.15 Un ajustement salarial pourrait s'appliquer selon les modalités suivantes :**

- a) **au 31 mars 2026, chaque échelle de traitement en vigueur le 30 mars 2026 est majorée de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2024-2025, laquelle variation est diminuée de 2,60 points de pourcentage. La majoration ne peut être supérieure à 1,00 %;**
- b) **au 31 mars 2027, chaque échelle de traitement en vigueur le 30 mars 2027 est majorée de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026, laquelle variation est diminuée de 2,50 points de pourcentage. La majoration ne peut être supérieure à 1,00 %;**
- c) **au 31 mars 2028, chaque échelle de traitement en vigueur le 30 mars 2028 est majorée de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2027-2028 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027, laquelle variation est diminuée de 3,50 points de pourcentage. La majoration ne peut être supérieure à 1,00 %.**

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

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

Article actuel – Directive 7123	Article modifié – Directive 7123
	<p><b>Aux fins du calcul de cette clause :</b></p> <p>a) l'indice des prix à la consommation au Québec correspond à la moyenne par année financière (d'avril à mars) pour l'ensemble des produits, dont la source est Statistique Canada, Tableau 18-10-0004-01 Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonnalisé;</p> <p>b) la variation de l'indice des prix à la consommation est exprimée en pourcentage et ce pourcentage est arrondi à deux décimales.</p> <p><b>En aucun cas l'ajustement salarial ne peut être négatif.</b></p>
<p><b>S.4 - Certaines rémunérations additionnelles</b></p> <p>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.</p>	<p><b>S.4 - Certaines rémunérations additionnelles</b></p> <p>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.</p> <p><b>La rémunération additionnelle cesse toutefois d'être versée lorsque le cadre juridique ne reçoit pas de traitement ou lorsqu'il écoule ses congés de maladie dans le cadre d'un congé de préretraite.</b></p> <p><b>Malgré le deuxième alinéa, la réduction de traitement découlant d'une entente de réduction du temps de travail conclue en application de l'annexe V n'entraîne pas de diminution de la rémunération additionnelle.</b></p>

Article actuel – Directive 7123	Article modifié – Directive 7123
<p>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.</p> <p>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)».</p>	<p>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.</p> <p><b>La rémunération additionnelle cesse toutefois d'être versée lorsque le cadre juridique ne reçoit pas de traitement ou lorsqu'il écoule ses congés de maladie dans le cadre d'un congé de préretraite.</b></p> <p><b>Malgré le deuxième alinéa, la réduction de traitement découlant d'une entente de réduction du temps de travail conclue en application de l'annexe V n'entraîne pas de diminution de la rémunération additionnelle.</b></p> <p>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 <b>concernant la dotation des emplois dans la fonction publique.</b> <del>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)».</del></p>
<p><b>S.4 - Certaines rémunérations additionnelles</b></p> <p>(...)</p> <p>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.</p>	<p><b>S.4 - Certaines rémunérations additionnelles</b></p> <p>(...)</p> <p><del>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.</del></p>

Article actuel – Directive 7123	Article modifié – Directive 7123
	<p><b>26. Le sous-ministre peut, dans des circonstances particulières et exceptionnelles, confier à un cadre juridique un mandat stratégique d'envergure dont les résultats ont un impact prépondérant au regard de la mission de l'organisation.</b></p> <p><b>Le mandat ne doit pas constituer l'une des attributions principales et habituelles dévolue à l'emploi du cadre juridique visé. Par ailleurs, le mandat peut avoir une envergure telle que sa réalisation exige que le cadre juridique désigné soit temporairement libéré de l'emploi qu'il occupe.</b></p> <p><b>L'envergure du mandat se mesure, entre autres, par l'ampleur des objectifs recherchés et des résultats attendus, ainsi que par la marge de manœuvre et le pouvoir de représentation octroyés au cadre juridique à mandat stratégique.</b></p> <p><b>Le sous-ministre doit évaluer à chaque année la pertinence du mandat stratégique afin de justifier la poursuite ou non de la désignation.</b></p> <p><b>26.0.1 Le cadre juridique qui fait l'objet d'une désignation temporaire comme cadre juridique à mandat stratégique, conformément à l'article 26, a droit à une rémunération additionnelle dont le pourcentage est établi par le sous-ministre. Cette rémunération additionnelle, calculée sur une base annuelle, ne peut être inférieure à 5 % ni supérieure à 10 % du traitement du cadre juridique.</b></p> <p><b>La rémunération additionnelle cesse toutefois d'être versée lorsque le cadre juridique ne reçoit pas de traitement ou lorsqu'il écoule ses congés de maladie dans le cadre d'un congé de préretraite.</b></p> <p><b>Malgré le deuxième alinéa, la réduction de traitement découlant d'une entente de réduction du temps de travail conclue en application de l'annexe V n'entraîne pas de diminution de la rémunération additionnelle.</b></p>



Article actuel – Directive 7123	Article modifié – Directive 7123
<p>26.1 Le cadre juridique ne peut avoir droit simultanément à plus d'une des rémunérations additionnelles prévues aux articles 23 à 26.</p> <p>26.2 L'avocat ou le notaire promu cadre juridique classe 2 a droit à une allocation dégressive temporaire sur une période maximale de deux ans.</p> <p>Cette allocation équivaut à 6 % de son traitement obtenu lors de la promotion à titre de cadre juridique classe 2, la première année et, la deuxième année, à 4 % de son traitement après progression, étant entendu que la somme de son traitement et de cette allocation ne peut excéder le maximum de l'échelle de traitement des cadres juridiques classe 2. L'allocation n'est versée qu'au cours des périodes où le cadre reçoit son traitement.</p> <p>Cette allocation n'est pas cotisable au régime de retraite et elle est applicable à compter de la mise en vigueur des modifications à la directive et prend fin le 30 mars 2025.</p>	<p>26.1 Le cadre juridique ne peut avoir droit simultanément à plus d'une des rémunérations additionnelles prévues aux articles 23 à <b>26.0.1.26</b>.</p> <p><del>26.2 L'avocat ou le notaire promu cadre juridique classe 2 a droit à une allocation dégressive temporaire sur une période maximale de deux ans.</del></p> <p><del>Cette allocation équivaut à 6 % de son traitement obtenu lors de la promotion à titre de cadre juridique classe 2, la première année et, la deuxième année, à 4 % de son traitement après progression, étant entendu que la somme de son traitement et de cette allocation ne peut excéder le maximum de l'échelle de traitement des cadres juridiques classe 2. L'allocation n'est versée qu'au cours des périodes où le cadre reçoit son traitement.</del></p> <p><del>Cette allocation n'est pas cotisable au régime de retraite et elle est applicable à compter de la mise en vigueur des modifications à la directive et prend fin le 30 mars 2025.</del></p>
<p><b>S.4.1 - Rémunérations additionnelles liées aux modifications apportées aux conditions de travail dans les secteurs public et parapublic</b></p>	<p><b>Abrogée</b></p>
<p><b>S.5 - Indemnité lors d'une réorientation de carrière</b></p> <p>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.</p>	<p><b>S.5 - Indemnité lors d'une réorientation de carrière</b></p> <p>27. <b>Lors de la réorientation de carrière à un emploi autre qu'un emploi d'encadrement, le cadre juridique classé dans un emploi régi par la Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres juridiques et de leurs titulaires (640) depuis au moins trois ans et qui a séjourné au moins trois ans dans le classement duquel il est réorienté, reçoit une indemnité, versée à chaque période de paie, afin de</b></p>

Article actuel – Directive 7123	Article modifié – Directive 7123
<p>L'indemnité prévue s'établit comme suit :</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>4° à compter de la sixième année, l'indemnité prend fin.</p> <p>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.</p>	<p><b>compenser la diminution de traitement qui pourrait résulter de la réorientation.</b> <del>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.</del></p> <p>L'indemnité prévue s'établit comme suit :</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>4° à compter de la sixième année, l'indemnité prend fin.</p> <p>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</p>

Article actuel – Directive 7123	Article modifié – Directive 7123
<p>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.</p>	<p>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.</p> <p><b>De plus, cette indemnité doit être réduite, le cas échéant, du supplément de traitement versé au fonctionnaire dont les heures de travail sont régulièrement majorées, ainsi que de toute prime ou autre rémunération ne faisant pas partie du traitement du fonctionnaire, à l'exception des primes de soir, de nuit ou de fin de semaine, et ce, pour les périodes au cours desquelles ces suppléments, primes ou autre rémunération sont versés.</b></p> <p>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.</p> <p><b>Cette indemnité doit être considérée aux fins d'établir le traitement net lorsqu'il convient de calculer la somme complémentaire à verser au fonctionnaire en complément à l'indemnité de remplacement du revenu à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.</b></p> <p><b>27.1 L'article 27 s'applique également au cadre juridique ayant séjourné moins de trois ans dans le classement duquel il est réorienté. Dans ce cas, l'indemnité de réorientation prévue à cet article s'applique sous réserve que celle-ci ne soit pas en référence au traitement que le cadre juridique recevait avant sa réorientation, mais en référence au dernier traitement reçu dans la classe d'emplois qu'il a occupé la majorité du temps au cours des trois années précédant sa réorientation.</b></p>

Article actuel – Directive 7123	Article modifié – Directive 7123																																
<p><b>CHAPITRE III - RÉMUNÉRATION</b></p> <p>(...)</p>	<p><b>CHAPITRE III - RÉMUNÉRATION</b></p> <p>(...)</p> <p><b>S.7 – Comité de travail sur la détermination d'un écart dans la rémunération entre les cadres juridiques et les avocats et notaires de la fonction publique</b></p> <p><b>29.3 Un comité de travail sur la détermination d'un écart dans la rémunération entre les cadres juridiques et les avocats et notaires de la fonction publique est mis en place. Son mandat et ses modalités de fonctionnement sont prévus à l'annexe VI.</b></p>																																
<p>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 :</p> <table border="1" data-bbox="163 873 1311 1360"> <thead> <tr> <th data-bbox="163 873 693 971">Service continu au 1<sup>er</sup> avril</th> <th data-bbox="701 873 1311 971">Accumulation de jours de vacances du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars (jours ouvrables)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="163 976 693 1052">moins de un an</td> <td data-bbox="701 976 1311 1052">1 2/3 jour par mois de service continu (max. : 20 jours)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="163 1057 693 1101">un an et moins de 10 ans</td> <td data-bbox="701 1057 1311 1101">20 jours</td> </tr> <tr> <td data-bbox="163 1105 693 1166">10 ans et 11 ans</td> <td data-bbox="701 1105 1311 1166">21 jours</td> </tr> <tr> <td data-bbox="163 1170 693 1198">12 ans et 13 ans</td> <td data-bbox="701 1170 1311 1198">22 jours</td> </tr> <tr> <td data-bbox="163 1203 693 1230">14 ans et 15 ans</td> <td data-bbox="701 1203 1311 1230">23 jours</td> </tr> <tr> <td data-bbox="163 1235 693 1263">16 ans et 17 ans</td> <td data-bbox="701 1235 1311 1263">24 jours</td> </tr> <tr> <td data-bbox="163 1268 693 1295">18 ans et plus</td> <td data-bbox="701 1268 1311 1295">25 jours</td> </tr> </tbody> </table>	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	<p>31. <b>Jusqu'au 31 mars 2026</b>, <del>Un</del> le 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 :</p> <table border="1" data-bbox="1319 873 2518 1360"> <thead> <tr> <th data-bbox="1319 873 1849 971">Service continu au 1<sup>er</sup> avril</th> <th data-bbox="1857 873 2518 971">Accumulation de jours de vacances du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars (jours ouvrables)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1319 976 1849 1052">moins de un an</td> <td data-bbox="1857 976 2518 1052">1 2/3 jour par mois de service continu (max. : 20 jours)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1319 1057 1849 1101">un an et moins de 10 ans</td> <td data-bbox="1857 1057 2518 1101">20 jours</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1319 1105 1849 1166">10 ans et 11 ans</td> <td data-bbox="1857 1105 2518 1166">21 jours</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1319 1170 1849 1198">12 ans et 13 ans</td> <td data-bbox="1857 1170 2518 1198">22 jours</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1319 1203 1849 1230">14 ans et 15 ans</td> <td data-bbox="1857 1203 2518 1230">23 jours</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1319 1235 1849 1263">16 ans et 17 ans</td> <td data-bbox="1857 1235 2518 1263">24 jours</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1319 1268 1849 1295">18 ans et plus</td> <td data-bbox="1857 1268 2518 1295">25 jours</td> </tr> </tbody> </table>	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
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																																
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																																

**Article actuel – Directive 7123****Article modifié – Directive 7123**

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2026, sous réserve des articles 33 et 34, le cadre juridique se voit attribuer, au 1<sup>er</sup> avril de chaque année, des jours de vacances annuelles dont le nombre est déterminé selon le tableau suivant :

Service continu au 1 <sup>er</sup> avril	Nombre de jours de vacances attribuables au 1 <sup>er</sup> avril
moins d'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	21 jours
11 ans	22 jours
12 ans	23 jours
13 ans	24 jours
14 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.

Aux fins d'application **du présent article** ~~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.

Article actuel – Directive 7123	Article modifié – Directive 7123
<p>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 :</p> $\frac{\text{Nombre de jours avec traitement} \times \text{Nombre de jour de vacances selon service}}{248,6 \text{ jours}}$ <p>(...)</p>	<p>34. Lorsqu'un cadre juridique a eu droit à son traitement pendant une période <b>minimale</b> minimum de 4,5 jours, sans y avoir eu droit pendant la période complète précédant le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, <del>la durée de ses</del> <b>le nombre de jours de vacances annuelles qui lui est attribué</b> est calculée selon la formule suivante, sans toutefois excéder le nombre de jours auquel il a droit en vertu de l'article 31 :</p> $\frac{\text{Nombre de jours avec traitement} \times \text{Nombre de jours de vacances annuelles attribuables selon service continu}}{248,6 \text{ jours}}$ <p>(...)</p>
<p>s.-s.2 - ABSENCES RÉMUNÉRÉES</p> <p>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.</p> <p>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).</p> <p>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.</p>	<p>s.-s.2 - ABSENCES RÉMUNÉRÉES</p> <p>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.</p> <p>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).</p> <p><del>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.</del></p>

Article actuel – Directive 7123	Article modifié – Directive 7123
	<p><b>44.1 Pour compenser le fait que la semaine normale du cadre juridique est celle que le sous-ministre juge nécessaire pour qu’il s’acquitte de ses fonctions et considérant qu’il ne peut bénéficier du régime d’horaire variable ni de congés sous forme d’heures supplémentaires compensées, le sous-ministre lui attribue, au 1<sup>er</sup> avril de chaque année, cinq jours de congé rémunérés qu’il peut utiliser à titre de congés personnels.</b></p> <p><b>Les congés ne sont pas reportables. Les modalités d’utilisation de ces jours de congé sont fixées après entente avec le sous-ministre.</b></p> <p><b>Le cadre juridique qui devient assujéti aux présentes dispositions en cours d’année a également droit au congé. Toutefois, le nombre de jours de congé attribués est calculé à raison d’un demi-jour par mois entier qui reste à écouler jusqu’au 31 mars prochain, sans excéder cinq jours.</b></p> <p><b>Au 31 mars, le cadre juridique qui n’a pas utilisé la totalité de ses jours de congé reçoit une indemnité correspondant au nombre de jours non utilisés. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable au cadre juridique le 31 mars.</b></p> <p><b>Malgré ce qui précède, le cadre juridique qui a été absent pour une durée supérieure à six mois au cours de la période du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars n’a pas droit de recevoir cette indemnité.</b></p> <p><b>44.2 Le quatrième alinéa de l’article 44.1 s’applique au cadre juridique qui, au cours de la période du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars, a bénéficié d’une entente de réduction du temps de travail en vertu des dispositions relatives aux droits parentaux, à la retraite progressive ou en vertu de l’annexe V, sous réserve des particularités suivantes :</b></p> <p><b>a) si le cadre juridique s’est absenté cinq jours, aucune indemnité n’est payable, et ce, même si des jours ou fractions de jours demeurent à sa réserve du fait qu’il y a eu variation de sa semaine normale de travail au cours de l’année de référence;</b></p>

Article actuel – Directive 7123	Article modifié – Directive 7123
	<p>b) si le cadre juridique s'est absenté moins de cinq jours, pour chaque jour ou demi-jour non utilisé, l'indemnité à verser est calculée sur la base du traitement correspondant à ce jour ou demi-jour au prorata de sa semaine réduite, ou dans le cas d'une entente de réduction du temps de travail, en fonction de son traitement réduit, conformément à l'entente de réduction applicable au cadre juridique le 31 mars.</p>
	<p><b>s.-s.4- CONGÉ POUR TRÈS GRANDE DISPONIBILITÉ</b></p> <p><b>47.1 Un congé pour très grande disponibilité peut être octroyé à un cadre juridique qui, pendant une période prolongée, a fourni une contribution exceptionnelle et soutenue excédant largement la prestation normalement requise, aux fins de reconnaître la très grande disponibilité dont il a fait preuve.</b></p> <p><b>Ce congé, qui ne peut excéder 10 jours par année financière, est non cumulable ni reportable et doit être pris avant le 31 mars suivant ou au plus tard 12 mois suivant son attribution.</b></p> <p><b>Le quantum octroyé doit refléter la contribution exceptionnelle et la durée des efforts fournis par le cadre juridique.</b></p> <p><b>Malgré le premier alinéa, le congé peut être octroyé lorsque la contribution exceptionnelle et soutenue fournie par le cadre juridique est de plus courte durée, si cette prestation de travail s'est exercée dans un contexte particulièrement exigeant de fait de son caractère urgent ou imprévu.</b></p>



Article actuel – Directive 7123	Article modifié – Directive 7123
<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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. <b>et qu'il ne soit pas invalide à la date de son entrée en fonction. Dans le cas où le cadre juridique est invalide à la date de son entrée en fonction, il ne peut être admis aux régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic applicable à ses nouvelles fonctions tant que cette invalidité persiste.</b></p>
<p>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.</p>	<p>82. <del>Le cadre juridique qui bénéficie d'une prestation d'invalidité payable par un organisme public,</del> <b>Sur demande écrite du sous-ministre, accompagnée des formulaires appropriés, le cadre juridique présumé admissible à une prestation d'invalidité d'un organisme public</b> 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 <b>Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement</b> <del>Loi d'indemnisation des victimes d'actes criminels,</del> la Loi <b>visant à favoriser</b> <del>sur le civisme ou la Loi sur le régime de rentes du Québec, doit en aviser son employeur sans délai</del> <b>faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent .</b></p>

Article actuel – Directive 7123	Article modifié – Directive 7123
<p>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.</p> <p>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.</p>	<p><b>Le cadre juridique qui bénéficie d'une prestation d'invalidité payable par un organisme public, en vertu du régime de retraite ou de lois visées au premier alinéa, doit en aviser le sous-ministre sans délai.</b> 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.</p> <p>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.</p> <p><b>Malgré le premier alinéa, le cadre juridique présumé admissible à une prestation d'invalidité en vertu de la Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement peut refuser de présenter sa demande à l'organisme concerné s'il a choisi de ne pas porter plainte à la suite de l'acte criminel commis contre lui.</b></p>
<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>82.27.1 Le cadre juridique peut utiliser, sous forme de congé avec traitement, <b>un maximum de dix jours par année financière</b> 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.</p> <p>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.</p>

Article actuel – Directive 7123	Article modifié – Directive 7123
<p>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.</p>	<p><b>82.28 Les jours et fractions de jours que comporte la réserve de congés de maladie du cadre juridique au 31 mars 2031 lui sont payés. Le cadre juridique, le cas échéant, reçoit une indemnité correspondant au nombre de jours à sa réserve, laquelle est calculée sur la base de 70 % du traitement applicable au cadre juridique au 31 mars 2031. Cette indemnité est payée dans les 60 jours suivant cette date.</b></p> <p><b>Toutefois, advenant la cessation définitive d'emploi du cadre juridique avant le 31 mars 2031, l'indemnité prévue au premier alinéa est payée au cadre juridique ou à ses ayants droit, le cas échéant, dans les 60 jours de son départ, laquelle est calculée sur la base de 70 % du traitement applicable au cadre juridique au moment de sa fin d'emploi.</b></p> <p><b>Lors du paiement de l'indemnité, le sous-ministre précise au cadre juridique le nombre de jours de congé de maladie auquel correspond le paiement.</b></p> <p><del>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.</del></p> <p><b>82.28.1 Lorsque le cadre juridique accède par reclassement, rétrogradation, réorientation professionnelle ou de carrière, à une classe d'emplois qui n'est pas régie par la Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres juridiques et de leurs titulaires (640), ou lorsque le cadre juridique accède à un emploi supérieur, le sous-ministre lui verse une indemnité correspondant au nombre de jours à sa réserve, laquelle est calculée sur la base de 70 % du traitement qui lui était applicable la veille de son accession à la nouvelle classe d'emplois. Lors du paiement de l'indemnité, le sous-ministre précise au cadre juridique le nombre de jours de congé de maladie auquel correspond le paiement.</b></p>

Article actuel – Directive 7123	Article modifié – Directive 7123
<p>82.29 Le cadre juridique qui opte pour une retraite peut aussi choisir :</p> <p>1° un congé de préretraite totale d'une durée égale à la totalité ou à une partie de sa réserve de congés de maladie;</p> <p>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;</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>82.29 Le cadre juridique qui opte pour une retraite, <b>débutant au plus tard le 31 mars 2031</b>, <del>peut aussi choisir,</del> <b>peut choisir l'un ou l'autre des modes de compensation suivants pour résorber sa réserve de congés de maladie :</b></p> <p>1° un congé de préretraite totale d'une durée égale à la totalité ou à une partie de sa réserve de congés de maladie;</p> <p>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 <b>deux 2</b> jours, et ce, pendant la période précédant immédiatement la prise de la retraite;</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

Article actuel – Directive 7123	Article modifié – Directive 7123
	<b>82.29.2 Les articles 82.28, 82.28.1 et 82.29 s'appliquent également à l'ex-cadre juridique qui, en application de l'article 71 de la présente directive, a conservé les régimes d'assurance prévus au présent chapitre.</b>
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.	82.33 Dans le cas d'une promotion, le cadre juridique qui ne réussit pas le stage probatoire <b>de 24 mois</b> 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.	82.34 Le cadre juridique qui n'a pas réussi le stage probatoire <b>de 24 mois</b> 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.
82.8 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.	82.8 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 <b>l'État</b> <del>la fonction publique</del> et d'un représentant du ministère ou de l'organisme concerné. Le comité peut s'adjoindre des personnes-ressources, s'il y a lieu.
<b>Article 159.1</b>	<b>Abrogé</b>

Article actuel – Directive 7123	Article modifié – Directive 7123
<p><b>CHAPITRE XI – DIVERS</b></p> <p><b>S.1 - Activités auprès de l'Association des cadres juridiques de la fonction publique</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p><b>CHAPITRE XI – DIVERS</b></p> <p><b>S.1 - Activités auprès de l'Association des cadres juridiques de l'État la fonction publique</b></p> <p>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 l'État la fonction publique.</p> <p>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 l'État 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.</p>
<p><b>CHAPITRE XII - DISPOSITIONS FINALES</b></p> <p>160. La présente directive entre en vigueur le 3 juillet 1991 et a effet à compter du 30 juin 1991.</p>	<p><b>CHAPITRE XII - DISPOSITIONS FINALES ET TRANSITOIRES</b></p> <p><b>159.9 Le cadre juridique ayant fait l'objet d'une réorientation de carrière avant le 7 octobre 2025, alors qu'il n'avait pas séjourné au moins trois ans dans le classement duquel il a été réorienté, demeure régi par l'article 27 concernant l'indemnité de réorientation de carrière, tel qu'il se lisait le 6 octobre 2025.</b></p> <p><b>Malgré ce qui précède, le cadre juridique visé par le présent article est assujéti aux dispositions des troisième, quatrième et cinquième alinéas de l'article 27 prévoyant la réduction de l'indemnité de réorientation de carrière.</b></p> <p><b>159.10 Malgré l'article 82.27.1, le cadre juridique qui s'est vu autoriser, avant le 7 octobre 2025, l'utilisation sous forme de congé avec traitement de congés de maladie apparaissant à sa réserve de plus de 10 jours peut utiliser ces jours de congé tels qu'autorisés au cours de l'année financière 2025-2026.</b></p>

**Article actuel – Directive 7123**

**Article modifié – Directive 7123**

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

**ANNEXE I**

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT PAR CLASSE D'EMPLOIS**

Classe	Taux jusqu'au 2015-03-31 (\$)		Taux du 2015-04-01 au 2016-03-31 (\$)		Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 (\$)	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
1	138 762	167 181	139 456	168 017	142 942	172 217
2	127 662	153 807	128 300	154 576	131 508	158 440

Classe	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 (\$)		Taux du 2018-04-01 au 2019-03-31 (\$)		Taux du 2019-04-01 au 2020-03-31 (\$)	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
1	146 516	176 522	150 179	180 935	156 937	189 077
2	134 796	162 401	138 166	166 461	144 383	173 952

**Article actuel – Directive 7123**

**Article modifié – Directive 7123**

Classe	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ( \$ )		Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 ( \$ )		Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 ( \$ )	
	<u>Minimum</u>	<u>Maximum</u>	<u>Minimum</u>	<u>Maximum</u>	<u>Minimum</u>	<u>Maximum</u>
1	160 860	193 804	164 077	197 680	167 359	201 634
2	147 993	178 301	150 953	181 867	153 972	185 504

  

Classe	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ( \$ )		Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ( \$ )		Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ( \$ )	
	<u>Minimum</u>	<u>Maximum</u>	<u>Minimum</u>	<u>Maximum</u>	<u>Minimum</u>	<u>Maximum</u>
1	177 401	213 732	182 368	219 716	187 110	225 429
2	163 210	196 634	167 780	202 140	172 142	207 396

  

Classe	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ( \$ )		Taux à compter du 2027-04-01 ( \$ )	
	<u>Minimum</u>	<u>Maximum</u>	<u>Minimum</u>	<u>Maximum</u>
1	191 788	231 065	198 501	239 152
2	176 446	212 581	182 622	220 021



## 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 II

### LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

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

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

Article actuel – Directive 7123	Article modifié – Directive 7123
	<p style="text-align: center;"><b><u>ANNEXE VI</u></b></p> <p style="text-align: center;"><b>Comité de travail sur la détermination d'un écart dans la rémunération entre les cadres juridiques et les avocats et notaires de la fonction publique (ci-après « Comité »)</b></p> <p><b>PRÉAMBULE</b></p> <p><b>ATTENDU QUE</b> pour la première fois, l'ACJE accepte, sans admission aucune : 1) que les majorations salariales de ses membres soient différentes de celles accordées aux avocats et notaires et; 2) un règlement complet pour les années 2023-2028 alors que les avocats et notaires n'ont toujours pas obtenu de règlement monétaire pour cette même période;</p> <p><b>ATTENDU QUE</b> pour le SCT, il n'y pas de caractère exceptionnel à régler, en consultation, un groupe de cadres avant, pendant ou après les négociations avec le personnel syndiqué;</p> <p><b>ATTENDU QUE</b> les cadres juridiques n'ont reçu aucune majoration salariale depuis 2018;</p> <p><b>ATTENDU QUE</b> les parties reconnaissent qu'historiquement, il a toujours existé un écart salarial entre les cadres juridiques et les avocats et notaires;</p> <p><b>ATTENDU QU'IL</b> est de l'intention des parties de maintenir un écart salarial entre les membres de l'ACJE et les avocats et notaires afin de refléter les responsabilités distinctes et les exigences propres à leurs fonctions respectives;</p>

Article actuel – Directive 7123	Article modifié – Directive 7123
	<p><b>ATTENDU QUE</b> le Comité a été créé dans le cadre de l'entente globale qui prévoit des conditions de travail pour une période allant jusqu'au 31 mars 2028.</p> <p><b>LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIIT :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;</li> <li>2. Au plus tard le 30 juin 2026, les parties conviennent de la mise en place d'un Comité composé de cinq (5) membres, dont deux (2) représentants de l'ACJE, deux (2) représentants du SCT et un facilitateur, soit un tiers neutre, membre du Barreau du Québec ou ancien juge, choisi de manière conjointe par l'ACJE et le SCT. À défaut d'accord, le facilitateur est choisi, à partir d'une liste de quatre (4) noms où chaque partie nomme deux (2) personnes, par le ministre du Travail. Les coûts du facilitateur du Comité seront assumés par le SCT;</li> <li>3. Chaque partie pourra, à ses frais, s'adjoindre, au besoin, des personnes-ressources pour des sujets particuliers visés par le mandat du Comité. Il est entendu que ces personnes pourront participer à certaines rencontres du Comité en avisant à l'avance l'autre partie dans un délai raisonnable;</li> <li>4. Le rôle du facilitateur est le suivant : <ol style="list-style-type: none"> <li>i. Diriger et coordonner les travaux du Comité.</li> <li>ii. Proposer des pistes de réflexion aux parties.</li> <li>iii. Tenter d'amener l'ACJE et le SCT vers des recommandations conjointes.</li> </ol> </li> </ol>

Article actuel – Directive 7123	Article modifié – Directive 7123
	<p>5. Le Comité aura le mandat suivant :</p> <p>A) Déterminer les éléments à prendre en considération dans la définition de l'écart de rémunération entre les cadres juridiques et les avocats et notaires et entre les cadres juridiques entre eux;</p> <p>B) Évaluer l'écart de rémunération à maintenir, et ce, en tenant compte, des facteurs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Besoins d'attraction et de rétention des cadres juridiques.</li> <li>ii. Distinctions entre les fonctions et responsabilités des cadres juridiques et celles des avocats et notaires.</li> <li>iii. Éléments constitutifs de la rémunération des cadres juridiques et des avocats et notaires.</li> <li>iv. Toute autre considération jugée pertinente par les parties.</li> </ul> <p>C) Produire un rapport et formuler, au plus tard le 30 juin 2027, des recommandations au président du Conseil du trésor, lesquelles pourront être conjointes ou non. L'ACJE pourra communiquer à ses membres le rapport;</p> <p>6. Les recommandations conjointes des parties devront être considérées pour la période subséquente au 31 mars 2028, notamment en considérant les majorations salariales pouvant être octroyées aux avocats et notaires.</p>