Secrétariat
du Conseil du trésor
Québec

Bureau de la secrétaire

PAR COURRIEL

Québec, le 16 septembre 2026

[redacted]

N/Réf. : 91867

Objet : Votre demande d'accès aux documents

[redacted]

Nous donnons suite à votre demande d'accès du 28 août 2026 par laquelle vous souhaitez obtenir divers documents détenus par le Secrétariat du Conseil du trésor relativement àla décision du Conseil du trésor prise en application de la Loi visant à réduire la bureaucratie, à accroître l'efficacité de l'État et à renforcer l'imputabilité des hauts fonctionnaires (2026, c. 5), concernant le transfert du personnel de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse vers la fonction publique.

Après vérification, vous trouverez ci-joint les documents détenus par le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) concernant votre demande.

De plus, nous vous informons que les conventions collectives et échelles de traitement visées par votre demande font déjà l'objet d'une diffusion sur notre site Internet. Ainsi, conformément à l'article 13 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, c. A-2.1), ci-après « Loi sur l'accès », nous vous invitons à les consulter aux adresses suivantes :

Conventions collectives :

https://www.quebec.ca/gouvernement/travailler-gouvernement/conventions-collectives

Échelles de traitement :

https://www.tresor.gouv.qc.ca/ressources-humaines/conditions-de-travail-et-remuneration/echelles-de-traitement/echelles-de-traitement-en-vigueur

Par ailleurs, le SCT détient d'autres documents en lien avec votre demande, mais ceux-ci ne peuvent vous être communiqués, et ce, en vertu des dispositions des articles 30, 33 et 37 de la Loi sur l'accès.

…2

4e étage, secteur 100
875, Grande Allée Est
Québec (Québec) G1R 5R8
Téléphone : 418 643-1977
Acces-prp@sct.gouv.qc.ca

Nous vous indiquons que vous pouvez demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision. Vous trouverez en pièces jointes une note explicative concernant l'exercice de ce recours ainsi que le libellé des articles précités.

Veuillez agréer, [redacted] nos salutations distinguées.

[redacted]

Mélanie Drainville
Responsable de l’accès aux documents et
de la protection des renseignements personnels

p. j.

C.T. 219127 du 10 avril 2018
modifié par
C.T. 222925 du 29 septembre 2020
C.T. 223583 du 23 février 2021
C.T. 225480 du 11 janvier 2022
C.T. 225541 du 1er février 2022
C.T. 230406 du 26 mars 2024
C.T. 232443 du 15 avril 2025
C.T. 232476 du 22 avril 2025
C.T. 235006 du 14 juillet 2026

DIRECTIVE CONCERNANT LA CLASSIFICATION ET LA GESTION DES EMPLOIS DE CADRES ET DE LEURS TITULAIRES (630)

CHAPITRE I – OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Section I – Objet

1. La présente directive vise à déterminer la structure de classification des cadres de la fonction publique, à l'exception des cadres juridiques, ainsi que les règles concernant la gestion des emplois et de leurs titulaires.

Section II – Champ d'application

2. Cette directive s'applique aux ministères et organismes dont le personnel est nommé selon la Loi sur la fonction publique (RLRQ, chapitre F-3.1.1).

CHAPITRE II – CLASSIFICATION DES CADRES

Section I – Corps et classes d'emplois

3. Le corps d'emplois de cadres regroupe les fonctionnaires qui occupent les emplois de cadres de la fonction publique.

4. Le corps d'emplois de cadres comprend 9 classes : les classes 1+, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 et 8.

La classe d'un emploi est déterminée selon le pointage établi en application de la méthode d'évaluation approuvée par le Conseil du trésor en vertu du paragraphe 3° de l'article 31.

Section II – Attributions

5. Les cadres ont des fonctions d'encadrement qui s'exercent à partir de volontés gouvernementales, à divers niveaux et dans divers secteurs d'activités et disposent pour les exercer de pouvoirs délégués par le sous-ministre ou dirigeant d'organisme, ou la personne qu'il désigne.

Leurs responsabilités résident dans le choix des objectifs et des moyens pour les atteindre, par un encadrement permettant de traduire les mandats en résultats à atteindre dont les cadres sont imputables.

Selon les niveaux hiérarchiques, les secteurs d'activités et à des degrés divers en rapport avec les résultats poursuivis, ces moyens font appel à des ressources humaines, matérielles, financières et informationnelles dont ils assurent la gestion, ainsi qu'à des domaines d'expertise et de connaissances.

L'exercice des fonctions d'encadrement est principalement caractérisé par la gestion de diverses ressources, par le maintien de rapports hiérarchiques et de relations entre unités administratives, et nécessite une adhésion aux valeurs de la fonction publique et aux normes d'éthique, une vision claire de la mission de l'organisation, une lecture de l'environnement politico-administratif, la prise de décision ainsi qu'une capacité de mobiliser et déléguer. Le rôle d'encadrement amène à faciliter le développement et la carrière des personnes supervisées.

Un cadre peut exceptionnellement, et de façon temporaire, agir à titre de conseiller. Cet emploi se caractérise par l'implication directe à la prise de décision stratégique, à portée organisationnelle, ministérielle ou gouvernementale, auprès des autorités d'un ministère ou d'un organisme, pour laquelle le cadre est imputable.

Section III – Conditions d'admission

6. Les conditions d'admission à chacune des classes d'emplois, apparaissant à la sous-section I, constituent des conditions minimales d'admission. Ainsi, les personnes qui ont une scolarité ou une expérience supérieure au minimum requis sont admissibles.

(Alinéa supprimé par le C.T. 223583 du 2021-02-23)

Sous-section I – Conditions minimales d'admission par classe d'emplois

7. (Abrogé par le C.T. 230406 du 2024-03-26)

8. Les conditions minimales d'admission à la classe 8 sont :

1° un diplôme d'études secondaires équivalant à une 5e année du secondaire ou un diplôme d'études professionnelles pertinent ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;

2° 12 années d'expérience pertinente aux attributions de l'emploi.

ou

1° un diplôme d'études collégiales techniques pertinent ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;

2° 6 années d'expérience pertinente aux attributions de l'emploi.

9. Les conditions minimales d'admission à la classe 7 sont :

1° un diplôme d'études secondaires équivalant à une 5e année du secondaire ou un diplôme d'études professionnelles pertinent ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;

2° 14 années d'expérience pertinente aux attributions de l'emploi.

ou

1° un diplôme d'études collégiales techniques pertinent ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;

2° 8 années d'expérience pertinente aux attributions de l'emploi.

10. Les conditions minimales d'admission à la classe 6 sont :

1° un diplôme d'études secondaires équivalant à une 5e année du secondaire ou un diplôme d'études professionnelles pertinent ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;

2° 16 années d'expérience pertinente aux attributions de l'emploi.

ou

1° un diplôme d'études secondaires équivalant à une 5e année du secondaire ou un diplôme d'études professionnelles pertinent ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;

2° une année d'études postsecondaires pertinente;

3° 14 années d'expérience pertinente aux attributions de l'emploi.

ou

1° un diplôme d'études collégiales techniques pertinent ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;

2° 10 années d'expérience dans l'exercice d'activités de niveau technique, ou de niveau professionnel, ou de niveau d'encadrement.

ou

1° un diplôme universitaire de 1er cycle dans une discipline pertinente dont l'obtention requiert un minimum de 90 crédits ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;

2° 4 années d'expérience dans l'exercice d'activités de niveau professionnel ou de niveau d'encadrement.

11. Les conditions minimales d'admission à la classe 5 sont :

1° un diplôme d'études collégiales techniques pertinent ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;

2° 12 années d'expérience dans l'exercice d'activités de niveau technique, ou de niveau professionnel, ou de niveau d'encadrement.

ou

1° un diplôme universitaire de 1er cycle dans une discipline pertinente dont l'obtention requiert un minimum de 90 crédits ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;

2° 6 années d'expérience dans l'exercice d'activités de niveau professionnel ou de niveau d'encadrement.

12. Les conditions minimales d'admission à la classe 4 sont :

1° un diplôme universitaire de 1er cycle dans une discipline pertinente dont l'obtention requiert un minimum de 90 crédits ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;

2° 8 années d'expérience dans l'exercice d'activités de niveau professionnel ou de niveau d'encadrement.

(suppression en vigueur le 2024-03-26)

13. Les conditions minimales d'admission à la classe 3 sont :

1° un diplôme universitaire de 1er cycle dans une discipline pertinente dont l'obtention requiert un minimum de 90 crédits ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;

2° 9 années d'expérience dans l'exercice d'activités de niveau professionnel ou de niveau d'encadrement, comprenant deux années d'expérience dans des activités d'encadrement.

14. Les conditions minimales d'admission à la classe 2 sont :

1° un diplôme universitaire de 1er cycle dans une discipline pertinente dont l'obtention requiert un minimum de 90 crédits ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;

2° 10 années d'expérience dans l'exercice d'activités de niveau professionnel ou de niveau d'encadrement, comprenant 3 années d'expérience dans des activités d'encadrement de niveau équivalent à celui de la classe 4.

(suppression en vigueur le 2021-02-23)

15. Les conditions minimales d'admission à la classe 1 sont :

1° un diplôme universitaire de 1er cycle dans une discipline pertinente dont l'obtention requiert un minimum de 90 crédits ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;

2° 11 années d'expérience dans l'exercice d'activités de niveau professionnel ou de niveau d'encadrement, comprenant 4 années d'expérience dans des activités d'encadrement de niveau équivalent à celui de la classe 3.

(suppression en vigueur le 2021-02-23)

15.1. Les conditions minimales d'admission à la classe 1+ sont :

1° un diplôme universitaire de 1er cycle dans une discipline pertinente dont l'obtention requiert un minimum de 90 crédits ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;

2° 12 années d'expérience dans l'exercice d'activités de niveau professionnel ou de niveau d'encadrement, comprenant cinq années d'expérience dans des activités d'encadrement de niveau équivalent à celui de la classe 3, dont deux à titre de gestionnaire de gestionnaire.

16. En plus des conditions minimales exigées pour chacune des classes d'emplois de cadres, le sous-ministre ou dirigeant d'organisme peut, conformément à l'article 46 de la Loi sur la fonction publique, lors d'un processus de sélection, poser des exigences additionnelles qui tiennent compte de la nature et des particularités de l'emploi ou des emplois faisant l'objet du processus de sélection.

Sous-section II – Évaluation de la scolarité et de l'expérience

16.1. Aux fins de l'évaluation de la scolarité, une année de scolarité correspond à une année d'études à temps complet ou son équivalent terminée avec succès.

Au niveau universitaire, une année de scolarité correspond à 30 crédits. Toutefois, un programme de maîtrise comportant 45 crédits ou plus pour lequel un diplôme a été obtenu équivaut à deux années de scolarité.

Au niveau collégial, une année de scolarité correspond à 26 unités. Toutefois, la dernière année d'un programme d'études collégiales ne correspond à une année de scolarité que si un diplôme d'études collégiales a été obtenu, sans égard au nombre d'unités correspondant à cette année.

17. Le candidat qui ne satisfait pas à la scolarité pertinente exigée aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois ou aux conditions spécifiques d'admission peut y suppléer de la façon suivante :

1° lorsque la scolarité pertinente exigée correspond à un diplôme universitaire comportant un minimum de 90 crédits, chaque année de scolarité pertinente manquante peut être compensée par une année de scolarité pertinente de niveau égal ou supérieur. Le candidat peut également compenser ce diplôme par un diplôme universitaire de deuxième cycle pertinent comportant un minimum de 45 crédits;

Il peut aussi compenser un tel diplôme par un diplôme universitaire de premier cycle non pertinent comportant un minimum de 90 crédits et six années d'expérience pertinente de niveau technique, professionnel ou d'encadrement équivalent à celui de la classe 5;

(en vigueur le 2026-09-01)

2° lorsque la scolarité pertinente exigée correspond à un diplôme d'études collégiales techniques, chaque année de scolarité pertinente manquante peut être compensée par une année de scolarité pertinente de niveau égal ou supérieur. Le candidat peut également compenser ce diplôme en satisfaisant les conditions suivantes :

a) il détient un diplôme d'études collégiales non pertinent;

b) chaque bloc de deux années d'expérience pertinente manquante peut être compensé par une année de scolarité pertinente et additionnelle de niveau égal ou supérieur.

(suppression de la dernière phrase par le C.T. 223583 en vigueur le 2021-02-23)

(Le sous-paragraphe b) du paragraphe 2° de l'article 17, tel qu'il se lisait le 20 février 2022, demeure applicable :

1° à la personne qui, le 21 février 2022, est inscrite dans une banque de personnes qualifiées. Ces conditions minimales d'admission ne sont cependant applicables que pour la durée résiduelle de la qualification de cette personne et pour un emploi faisant l'objet d'un processus de qualification;

2° au fonctionnaire qui est élu ou qui exerce des fonctions au sein d'un cabinet ou comme membre du personnel d'un député avant le 21 février 2022 et qui effectue un retour dans la fonction publique à compter de cette même date.)

b) il détient une année postsecondaire pertinente.

Il peut aussi compenser un tel diplôme par un diplôme d'études collégiales non pertinent et six années d'expérience pertinente de niveau technique, professionnel ou d'encadrement;

(en vigueur le 2026-09-01)

3° lorsque la scolarité pertinente exigée correspond à un diplôme d'études professionnelles ou à une ou deux années postsecondaires, chaque année de scolarité pertinente manquante peut être compensée par une année de scolarité pertinente de niveau égal ou supérieur ou par deux années d'expérience pertinente;

4° lorsque la scolarité exigée correspond à un diplôme d'études secondaires, chaque année de scolarité manquante peut être compensée par une année de scolarité de niveau égal ou supérieur ou par deux années d'expérience incluant notamment la charge familiale.

17.1. En plus des paragraphes 1° et 2° de l'article 17, le cadre qui est réorienté, rétrogradé ou qui s'est vu attribuer un nouveau classement par le président du Conseil du trésor, conformément à l'article 101 de la Loi sur la fonction publique, peut compenser chaque année de scolarité pertinente manquante par deux années d'expérience pertinente.

17.2. Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme peut recourir à l'équivalence permettant de compenser chaque année de scolarité pertinente manquante par deux années d'expérience pertinente lorsqu'il initie un processus de sélection pour pourvoir un emploi exigeant un diplôme universitaire de premier cycle comportant un minimum de 90 crédits ou un diplôme d'études collégiales techniques, à la condition d'avoir préalablement obtenu l'autorisation du président du Conseil du trésor.

17.3. Aux fins de l'évaluation de l'expérience, les expériences pertinentes acquises sur le marché du travail, de même que celles acquises en dehors du marché du travail, sont considérées.

De plus, les expériences pertinentes acquises au cours d'une même période peuvent être cumulées sans toutefois constituer une expérience d'une durée supérieure à cette période de concomitance.

17.4. Le candidat qui ne satisfait pas à l'expérience exigée aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois ou aux conditions spécifiques d'admission peut y suppléer de la façon suivante :

1° chaque bloc de deux années d'expérience pertinente manquante peut être compensé par une année de scolarité pertinente et additionnelle de niveau égal ou supérieur. Toutefois, lorsque la scolarité exigée correspond :

a) à un diplôme universitaire comportant un minimum de 90 crédits ou à un diplôme d'études collégiales techniques, un maximum de deux années d'expérience pertinente manquante peut être compensé;

b) à un diplôme d'études secondaires ou un diplôme d'études professionnelles ou à une ou deux années postsecondaires, un maximum de quatre années d'expérience pertinente manquante peut être compensé.

2° lors de processus de sélection visant à pourvoir à un emploi de responsable de l'entretien des aéronefs, le brevet d'entretien des aéronefs émis par le ministère des Transports du Canada compense deux années d'expérience manquante;

Toutefois, ne peuvent être compensées par de la scolarité :

1° les années d'expérience dans des activités d'encadrement prévues au paragraphe 2° de l'article 13;

2° les années d'expérience dans des activités d'encadrement de niveau équivalent à celui de la classe 4, 3 ou 2.

3° les cinq années d'expérience exigées aux paragraphes 4° et 6° de l'article 18 à une classe principale d'agent de la paix à titre de chef d'équipe ou de spécialiste ou dans un emploi de cadre.

Sous-section III – Conditions spécifiques d'admission

18. Les conditions spécifiques d'admission sont celles apparaissant aux paragraphes suivants :

1° (Paragraphe supprimé par le C.T. 225541 du 2022-02-01)

2° lors de la promotion ou du recrutement à un emploi de chef d'unité en établissement de détention, classe 7, les conditions d'admission sont :

a) un diplôme d'études secondaires équivalant à une 5e année du secondaire ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;

et

b) 2 années d'études postsecondaires ayant permis au candidat d'acquérir des connaissances et de développer des habiletés requises pour l'emploi, notamment dans l'utilisation des techniques de relation d'aide, d'intervention sociale, d'animation, de méthodes d'observation et d'entrevue;

et

c) 9 années d'expérience pertinente;

3° lors de la promotion ou du recrutement à un emploi de cadre agent de la paix, classe 6, dont les attributions comprennent la supervision d'une équipe de contrôleurs routiers, les conditions d'admission sont :

a) un diplôme d'études secondaires équivalant à une 5e année du secondaire ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;

et

b) 1 année d'études postsecondaires ayant permis au candidat d'acquérir des connaissances et de développer des habiletés requises pour l'exercice de l'emploi, notamment dans le domaine des techniques policières, de la logistique des transports ou de l'entretien d'équipement motorisé;

et

c) 14 années d'expérience à une classe d'emplois d'agent de la paix comprenant 5 années d'expérience à une classe principale d'agent de la paix à titre de chef d'équipe ou de spécialiste ou dans un emploi de cadre;

(paragraphe 3° supprimé le 2021-02-23)

4° lors de la promotion ou du recrutement à un emploi de cadre agent de la paix, classe 5, dont les attributions comprennent la supervision d'une équipe de contrôleurs routiers, les conditions d'admission sont :

a) un diplôme d'études secondaires équivalant à une 5e année du secondaire ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;

et

b) 1 année d'études postsecondaires ayant permis au candidat d'acquérir des connaissances et de développer des habiletés requises pour l'exercice de l'emploi, notamment dans le domaine des techniques policières, de la logistique des transports ou de l'entretien d'équipement motorisé;

et

c) 16 années d'expérience pertinentes aux attributions de l'emploi comprenant 5 années d'expérience à une classe principale d'agent de la paix à titre de chef d'équipe ou de spécialiste ou dans un emploi de cadre;

5° lors de la promotion ou du recrutement à un emploi de cadre agent de la paix, classe 6, dont les attributions comprennent la supervision d'une équipe d'agents de protection de la faune, les conditions d'admission sont :

a) un diplôme d'études secondaires équivalant à une 5e année du secondaire ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;

et

b) 1 année d'études postsecondaires ayant permis au candidat d'acquérir des connaissances concernant les diverses espèces fauniques du Québec et leurs habitats, l'environnement, la forêt, les techniques de chasse, de pêche et de piégeage et la réglementation afférente ou détenir une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;

et

c) 14 années d'expérience à une classe d'emplois d'agent de la paix comprenant 5 années d'expérience à une classe principale d'agent de la paix à titre de chef d'équipe ou de spécialiste ou dans un emploi de cadre.

(Les conditions spécifiques d'admission des paragraphes 3° et 5° de l'article 18, telles qu'elles se lisaient le 22 février 2021, demeurent applicables à la personne qui, le 23 février 2021, est inscrite dans une banque de personnes qualifiées visant un emploi de cadre agent de la paix de classe 6 à la protection de la faune ou à contrôle routier. Ces conditions spécifiques d'admission ne sont cependant applicables que pour la durée résiduelle de la qualification de cette personne.)

(paragraphe 5° supprimé le 2021-02-23)

6° lors de la promotion ou du recrutement à un emploi de cadre agent de la paix, classe 5, dont les attributions comprennent la supervision d'une équipe d'agents de protection de la faune, les conditions d'admission sont :

a) un diplôme d'études secondaires équivalant à une 5e année du secondaire ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;

et

b) 1 année d'études postsecondaires ayant permis au candidat d'acquérir des connaissances concernant les diverses espèces fauniques du Québec et leurs habitats, l'environnement, la forêt, les techniques de chasse, de pêche et de piégeage et la réglementation afférente ou détenir une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;

et

c) 16 années d'expérience pertinentes aux attributions de l'emploi comprenant 5 années d'expérience à une classe principale d'agent de la paix à titre de chef d'équipe ou de spécialiste ou dans un emploi de cadre.

Sous-section IV – Définition des activités d'encadrement aux fins d'admissibilité

19. Les activités d'encadrement prévues au paragraphe 2° de l'article 13 font référence au rôle prédominant de la personne dans la supervision ou la coordination du personnel de niveau professionnel à titre de chef d'équipe ou chargé de projet.

Selon le cas :

1° à titre de chef d'équipe, les activités d'encadrement doivent avoir été exercées auprès d'au moins quatre employés de niveau professionnel;

2° à titre de chargé de projet, la personne doit avoir coordonné la réalisation du travail du personnel sous sa responsabilité fonctionnelle, comprenant au moins quatre employés de niveau professionnel (identification des résultats à atteindre, évaluation de la quantité du travail à réaliser, établissement des résultats, des échéanciers et mécanismes de suivis).

20. Les activités de niveau d'encadrement comprennent l'une ou l'autre des activités suivantes :

1° les activités exercées à titre de cadre;

2° les activités effectuées à titre provisoire et à titre de remplacement temporaire dans un emploi de cadre.

21. (Abrogé par le C.T. 230406 du 2024-03-26)

22. Les activités d'encadrement de niveau équivalent à celui de la classe 4 comprennent l'une ou l'autre des activités suivantes :

1° les activités exercées à titre de cadre, classes 4, 3, 2 ,1 ou 1+;

2° les activités effectuées à titre de cadre juridique;

3° les activités effectuées à titre provisoire et à titre de remplacement temporaire dans un emploi de cadre, classes 4, 3, 2 ,1 ou 1+ ou dans un emploi de cadre juridique;

4° les activités exercées à l'extérieur de la fonction publique doivent être évaluées en se référant aux critères prévus à l'article 24.

23. Les activités d'encadrement de niveau équivalent à celui de la classe 3 comprennent l'une ou l'autre des activités suivantes :

1° les activités exercées à titre de cadre, classes 3, 2, 1 ou 1+;

2° les activités effectuées à titre de cadre juridique;

3° les activités effectuées à titre provisoire et à titre de remplacement temporaire dans un emploi de cadre, classes 3, 2, 1 ou 1+ ou dans un emploi de cadre juridique;

4° les activités exercées à l'extérieur de la fonction publique doivent être évaluées en se référant aux critères prévus à l'article 24.

23.1. Les activités d'encadrement de niveau équivalent à celui de la classe 2 comprennent l'une ou l'autre des activités suivantes :

1° les activités exercées à titre de cadre, classes 2, 1 ou 1+;

2° les activités effectuées à titre de cadre juridique;

3° les activités effectuées à titre provisoire et à titre de remplacement temporaire dans un emploi de cadre, classes 2, 1 ou 1+ ou dans un emploi de cadre juridique;

4° les activités exercées à l'extérieur de la fonction publique doivent être évaluées en se référant aux critères prévus à l'article 24.

24. Les activités d'encadrement prévues au paragraphe 4 des articles 22, 23 et 23.1 doivent être évaluées en se référant aux critères suivants :

Nature des responsabilités de gestion, le niveau d'influence organisationnel et pouvoir décisionnel, le niveau de scolarité et d'expérience requis à l'emploi, le nombre et le niveau des personnes supervisées.

Section IV – Conditions de nomination

25. Lors de la première nomination à un emploi requérant le statut d'agent de la paix, le ministère ou l'organisme doit exiger que la personne ait, préalablement à la nomination satisfait aux paragraphes 2° et 3° du premier alinéa de l'article 115 de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1) et ait subi avec succès, dans l'année précédant la nomination, un examen médical démontrant qu'elle est apte à exercer des fonctions de cadre agent de la paix; cet examen est sous la responsabilité de l'employeur qui peut en déléguer l'administration.

Lorsque l'emploi visé au premier aliéna requiert le statut de constable spécial, le ministère ou l'organisme doit également exiger que la personne ait préalablement à la nomination, satisfait au paragraphe 1 du premier alinéa de l'article 115 de la Loi sur la police.

Section V – Stage probatoire

26. Lors du recrutement, le stage probatoire est d'une durée de vingt-quatre (24) mois.

27. Le fonctionnaire qui n'appartient pas à l'une des classes d'emplois de cadre prévues à l'article 4 doit, lors de la promotion à un emploi de cadre, accomplir et réussir un stage probatoire de vingt-quatre (24) mois.

Le cadre qui appartient à l'une des classes 8 à 3 doit, lors de la promotion à un emploi de la classe 2, 1 ou 1+, accomplir et réussir un seul stage probatoire de douze (12) mois lors de l'accession à l'une ou l'autre de ces classes.

Le cadre visé au deuxième alinéa qui, à la date de sa promotion, n'a pas encore complété le stage probatoire de vingt-quatre (24) mois prévu au premier alinéa, voit son stage de vingt-quatre (24) mois suspendu jusqu'au terme de son stage de 12 mois. Si le stage de douze (12) mois est réussi, ce stage probatoire de douze (12) mois est considéré faire partie intégrante du stage de vingt-quatre (24) mois.

Malgré le premier alinéa, le stage probatoire n'est pas requis pour un fonctionnaire qui a déjà accompli et réussi le stage probatoire prévu à l'article 13 de la « Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres juridiques et de leurs titulaires (640).

27.1 Le cadre visé par le deuxième alinéa de l'article 27 qui ne réussit pas son stage probatoire est replacé dans la classe d'emplois à laquelle il appartenait avant sa promotion et le traitement qui lui est attribué est le dernier traitement reçu dans ce classement antérieur.

Jusqu'à son replacement sur un emploi correspondant à son classement antérieur, le cadre est traité en priorité de placement selon les mêmes règles que celles applicables au cadre en transition de carrière.

Si un stage probatoire était requis dans ce classement antérieur et que ce stage a été interrompu avant d'avoir été complété du fait de la promotion, le stage probatoire se poursuit à compter du replacement du cadre sur un emploi correspondant à ce classement antérieur.

Aux fins du premier alinéa, sont considérées faire partie du dernier traitement reçu, les augmentations découlant des pourcentages de majoration des échelles de traitement qui ont été octroyées, le cas échéant, entre le moment où le cadre a quitté ledit classement et la date de sa fin de stage probatoire.

27.2 Le cadre visé par la Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des cadres œuvrant en établissement de détention à titre d'agents de la paix à l'exclusion des directeurs des établissements de détention qui appartient à l'une des classes 8 à 5 prévues à l'article 4 de la présente directive doit, lors de la promotion à un emploi de la classe 4 accomplir et réussir un stage probatoire de douze (12) mois.

Le cadre visé au premier alinéa qui, à la date de sa promotion, n'a pas encore complété le stage probatoire de vingt-quatre (24) mois prévu au premier alinéa de l'article 27, voit son stage de vingt-quatre (24) mois suspendu jusqu'au terme de son stage de douze (12) mois. Si le stage de douze (12) mois est réussi, ce stage probatoire de douze (12) mois est considéré faire partie intégrante du stage de vingt-quatre (24) mois.

Le cadre visé par le présent article qui ne réussit pas son stage probatoire est replacé dans la classe à laquelle il appartenait avant sa promotion et le traitement qui lui est attribué est le dernier traitement reçu dans ce classement antérieur.

À défaut d'emploi vacant dans ce classement, le sous-ministre peut utiliser provisoirement le cadre dans un emploi de cadre d'un classement inférieur jusqu'à ce qu'un emploi de son classement antérieur soit disponible, tout en maintenant son traitement.

Si un stage probatoire était requis dans ce classement antérieur et que ce stage a été interrompu avant d'avoir été complété du fait de la promotion, le stage probatoire se poursuit à compter du replacement du cadre sur un emploi correspondant à ce classement antérieur.

Aux fins du premier alinéa, sont considérées faire partie du dernier traitement reçu, les augmentations découlant des pourcentages de majoration des échelles de traitement qui ont été octroyées le cas échéant, entre le moment où le cadre a quitté ledit classement et la date de sa fin de stage probatoire.

CHAPITRE III – GESTION DES EMPLOIS DE CADRES ET PARTAGE DES RESPONSABILITÉS

Section I – Gestion des emplois de cadres

28. Dans cette directive, on entend par :

(suppression en vigueur le 2021-02-23)

« cadre à mandat stratégique » : un cadre qui, dans des circonstances particulières et exceptionnelles, se voit confier par le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme un projet d'envergure dont les résultats ont un impact prépondérant au regard de la mission de l'organisation.

(suppression en vigueur le 2021-02-23)

Le mandat ne doit pas constituer une des attributions principales et habituelles dévolues à l'emploi du cadre visé. Par ailleurs, le mandat peut être d'une envergure telle que sa réalisation exige que le cadre désigné soit temporairement libéré de l'emploi qu'il occupe.

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 à mandat.

(suppression en vigueur le 2021-02-23)

Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme doit évaluer à chaque année la pertinence du mandat stratégique afin de justifier la poursuite ou non de la désignation.

« liste des emplois de cadres » : la liste de tous les emplois de cadres occupés et vacants présents dans la structure administrative d'un ministère ou d'un organisme, laquelle indique, à l'égard de chaque titre d'emploi, toutes les informations additionnelles demandées dont le résultat de l'appréciation de chacun des facteurs de l'évaluation des emplois de cadres.

La liste doit également inclure l'information relative aux cadres : à mandat stratégique, en transition de carrière, en prêt de service, en congé sans solde, en préretraite, hors structure et occasionnels.

(Paragraphes supprimés le 2024-03-26)

29. Dans la gestion de la carrière d'un cadre, et dans le but de perfectionner davantage ses connaissances et ses compétences à des fins de mobilité, de relève, de spécialisation et dans une perspective de valeur ajoutée à son plan de carrière et aux besoins de l'organisation, le sous-ministre ou dirigeant d'organisme peut, après entente avec le cadre visé, affecter ce cadre à des activités de développement pour une période maximale d'un (1) an.

30. La personne qui n'appartient pas à l'une des classes d'emplois prévues à l'article 4 doit, à la suite de son recrutement ou de sa promotion à un emploi de cadre et pendant son stage probatoire prévu aux articles 26 et 27, participer aux activités d'apprentissage élaborées par le Secrétariat du Conseil du trésor qui sont destinées aux nouveaux gestionnaires.

    Le cadre qui a réussi son stage probatoire doit également maintenir sa participation à des activités d'apprentissage pertinentes à son emploi dont certaines formations proposées par le Secrétariat du Conseil du trésor.

Section II – Responsabilités du Conseil du trésor, du Secrétariat du Conseil du trésor, et des ministères et organismes

31. Le Conseil du trésor est responsable :

    1° de déterminer les indicateurs de suivi applicables au regard de la gestion des emplois de cadres;

    2° d'approuver la méthode d'évaluation des emplois de cadres aux fins de l'application de l'article 4.

31.1. Le secrétaire du Conseil du trésor est responsable d'évaluer les niveaux des emplois de cadres, classes 1 et 1+, conformément à la méthode d'évaluation des emplois de cadres approuvée par le Conseil du trésor.

32. Le Secrétariat du Conseil du trésor doit :

1° conseiller les ministères et les organismes en ce qui concerne l'organisation administrative, l'évaluation des emplois et les indicateurs de suivi applicables au regard de la gestion des emplois de cadres;

2° assurer la mise à jour des données relatives aux indicateurs de suivi applicables au regard de la gestion des emplois de cadres.

33. Les sous-ministres et dirigeants d'organisme sont responsables de la gestion et de l'évaluation des emplois de cadres de leur organisation et à cette fin, ils doivent :

1° évaluer les emplois de cadres conformément à la méthode d'évaluation des emplois de cadres approuvée par le Conseil du trésor et respecter la relativité ministérielle et interministérielle de ces emplois;

2° requérir l'avis du Secrétariat du Conseil du trésor lorsqu'un emploi de cadre, classes 1 et 1+, fait l'objet de modifications;

3° s'assurer que les réorganisations, les réévaluations d'emplois ou la création d'un nouvel emploi s'effectuent en tenant compte des indicateurs de suivi applicables au regard de la gestion des emplois de cadres;

4° (Suppression en vigueur le 2024-03-26)

5° tenir à jour et transmettre sur demande au Secrétariat du Conseil du trésor la liste des emplois de cadres;

6° informer le Secrétariat du Conseil du trésor du transfert des emplois de cadres d'un ministère ou organisme à un autre.

CHAPITRE IV – DOTATION DES EMPLOIS DE CADRES
(Chapitre IV abrogé par le C.T. 225480 du 2022-01-11 en vigueur le 2022-02-21)

CHAPITRE V – RECLASSEMENT, RÉORIENTATION DE CARRIÈRE ET RÉTROGRADATION

Section I - Reclassement

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

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

42. Un sous-ministre ou un dirigeant d'organisme peut reclasser un cadre si ce dernier :

1° lui en fait la demande;

2° répond aux conditions d'admission de la classe d'emplois à laquelle il veut être reclassé;

3° a complété et réussi le stage probatoire applicable, le cas échéant.

Section II - Réorientation de carrière

43. La réorientation de carrière est une mesure administrative par laquelle un cadre se voit attribuer, à sa demande, une classe d'emplois inférieure à celle à laquelle il appartient, ou à une classe d'emplois d'une classification autre.

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

Toutefois, le cadre appartenant à la classe 8, 7 ou 6 ne peut pas demander une réorientation de carrière à l'une des classes d'emplois de la catégorie du personnel technique ou de la catégorie du personnel professionnel, sauf si ce dernier appartenait, selon le cas, à l'une de ces classes avant son accession à une classe d'emplois de cadre ou qu'il détienne la scolarité prévue aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle il demande d'être réorienté.

De plus, le cadre appartenant à la classe 5 et qui y a été promu ou recruté selon les conditions spécifiques d'admission visées aux paragraphes 4 et 6 de l'article 18, ne peut pas demander une réorientation de carrière à l'une des classes d'emplois de la catégorie du personnel technique ou de la catégorie du personnel professionnel, sauf si ce dernier appartenait, selon le cas, à l'une de ces classes avant son accession à une classe d'emplois de cadre.

44. Un sous-ministre ou dirigeant d'organisme peut procéder à la réorientation de carrière d'un cadre si ce dernier :

1° lui en fait la demande;

2° répond aux conditions d'admission de la classe d'emplois visée par la réorientation de carrière;

3° a complété et réussi le stage probatoire.

(suppression en vigueur le 2021-02-23)

Section III – Rétrogradation

45. La rétrogradation est une mesure administrative, en cas d'incompétence ou d'incapacité dans l'exercice de ses fonctions, par laquelle un cadre se voit attribuer, à la suite d'une décision de l'employeur, une classe d'emplois inférieure à celle à laquelle il appartient, ou une classe d'emplois d'une classification autre.

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

Malgré ce qui précède, le cadre appartenant à la classe 8, 7 ou 6, ne peut être rétrogradé à l'une des classes d'emplois de la catégorie du personnel technique ou de la catégorie du personnel professionnel sauf si ce dernier appartenait, selon le cas, à l'une de ces classes d'emplois avant son accession à une classe d'emplois de cadre.

(suppression en vigueur le 2024-03-26)

De plus, le cadre appartenant à la classe 5 et qui y a été promu ou recruté selon les conditions spécifiques d'admission visées aux paragraphes 4 et 6 de l'article 18 ne peut pas être rétrogradé à l'une des classes d'emplois de la catégorie du personnel technique ou de la catégorie du personnel professionnel, sauf si ce dernier appartenait, selon le cas, à l'une de ces classes avant son accession à une classe d'emplois de cadre.

46. L'évaluation du rendement d'un cadre constitue le moyen privilégié de juger de la capacité d'un cadre à assumer une responsabilité du niveau de son emploi et la durée de ses attributions dépend essentiellement de l'évaluation de son rendement. C'est ainsi qu'un sous-ministre ou dirigeant d'organisme doit pouvoir identifier, à partir de l'évaluation de leur rendement, les cadres qui éprouvent des difficultés de carrière.

CHAPITRE VI – GESTION DES CADRES EN TRANSITION DE CARRIÈRE

Section I – Objet

47. Ce chapitre vise à déterminer un cadre de gestion permettant la relocalisation des cadres en transition de carrière en impliquant les différents intervenants concernés.

Section II – Définition

48. Dans la présente directive, on entend par :

« cadre en transition de carrière » : un cadre qui a complété et réussi son stage probatoire, dont l'emploi est aboli et pour lequel il n'y a pas d'emploi de cadre vacant dans son ministère ou organisme correspondant à son classement.

Section III - Responsabilités générales

49. Les sous-ministres et dirigeants d'organisme ont la responsabilité de :

1° gérer leurs emplois et leurs cadres à l'intérieur des règles prévues dans la présente directive. Ils doivent mettre à la disposition de leurs cadres tous les moyens favorisant une saine gestion de leur carrière;

2° se doter d'instruments nécessaires pour régulariser la situation des cadres en transition de carrière en leur offrant, dès leur identification, une démarche leur permettant de régulariser leur situation avec le soutien des différents intervenants concernés;

3° tenir compte de la dimension gouvernementale dans l'application des règles de gestion concernant les cadres pouvant bénéficier d'une priorité de replacement.

50. Les cadres ont la responsabilité de se tenir à jour, de se recycler et de participer à la gestion de leur carrière.

51. Le Secrétariat du Conseil du trésor a la responsabilité :

1° de fournir l'aide conseil et les instruments nécessaires aux sous-ministres et dirigeants d'organisme dans l'application du processus de replacement;

2° d'établir une liste de replacement prioritaire pour les emplois de cadre vacants;

3° de ne confirmer au sous-ministre et dirigeant d'organisme la possibilité de combler un emploi de cadre, par voie de mutation, par processus de sélection pour le recrutement ou pour la promotion, qu'après s'être assuré qu'aucun cadre en transition de carrière n'est apte à occuper cet emploi;

4° d'assurer la coordination du replacement prioritaire en favorisant la concertation entre les ministères et organismes impliqués.

Section IV - Processus d'identification et de gestion des cadres en transition de carrière

52. Le cadre en transition de carrière demeure sous la responsabilité de son ministère ou de son organisme pendant la durée du processus.

53. Le sous-ministre ou dirigeant d'organisme met en place un processus comprenant les étapes suivantes :

1° Identification et information au cadre :

Cette étape est initiée par le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme.

Le supérieur immédiat ou hiérarchique du cadre informe celui-ci de son identification en transition de carrière, de la raison ayant menée à cette identification ainsi que du processus de replacement. Dès que le cadre est informé de sa situation, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme doit faire parvenir au Secrétariat du Conseil du trésor les informations pertinentes à l'aide du formulaire prévu à cette fin. La date de réception du formulaire au Secrétariat constitue le début officiel de la période de transition de carrière.

2° Portrait de la situation :

Le sous-ministre ou dirigeant d'organisme a la responsabilité d'établir un portrait de la situation de chacun des cadres en transition de carrière.

Cette étape vise à mettre en relief les capacités du cadre sur lesquelles prendra appui le plan d'action. Notamment, il contient une évaluation de ses habiletés de gestion et peut inclure d'autres éléments pertinents à sa situation afin de favoriser son replacement.

Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme peut avoir recours à des firmes privées spécialisées dans le domaine de la consultation ou de l'évaluation. Cependant, il doit s'assurer que ces ressources externes soient qualifiées pour agir auprès des cadres.

3° Élaboration et réalisation d'un plan d'action :

Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme a la responsabilité d'approuver un plan d'action élaboré de concert avec le cadre visé. Ce plan prévoit un certain nombre de mesures conduisant à la situation convenue.

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

Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme a une responsabilité partagée avec le cadre dans la réalisation du plan d'action. Il peut être nécessaire de prévoir des interventions de développement, permettant au cadre en transition de carrière de se préparer à une nouvelle affectation comme cadre ou à des fonctions autres que l'encadrement.

La réalisation du plan d'action a pour objectif le replacement du cadre.

54. Le processus de replacement :

Le cadre en transition de carrière a la responsabilité de déployer tous les efforts nécessaires concernant la recherche active d'un emploi de cadre. Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme a la responsabilité d'appuyer les démarches du cadre en lui fournissant le soutien nécessaire.

Le cadre aura une priorité de replacement, conformément à l'article 38, tant qu'il ne sera pas replacé, dans son organisation d'abord s'il y a des emplois d'encadrement vacants sinon, dans un autre emploi vacant de la fonction publique.

De plus, les services d'un cadre en transition de carrière peuvent être utilisés provisoirement à l'extérieur de la fonction publique.

Avant d'entreprendre toute démarche en vue de combler un emploi vacant, sauf par affectation, le sous-ministre ou dirigeant d'organisme devra faire connaître les emplois vacants de son organisation au Secrétariat du Conseil du trésor et obtenir de celui-ci la confirmation qu'aucun cadre en transition de carrière ne peut occuper l'emploi visé.

55. Réévaluation du dossier du cadre :

Le dossier d'un cadre inscrit sur la liste de replacement prioritaire, mais non replacé, doit faire l'objet d'une réévaluation à tous les six (6) mois après la date où il a été identifié en transition de carrière.

Cette réévaluation du dossier a pour objectif de vérifier les possibilités de replacement du cadre visé en vue d'une prolongation de la période de replacement et sera effectuée par le ministère ou organisme visé, en collaboration avec le Secrétariat du Conseil du trésor.

S'il survient un dossier litigieux dans le cadre de leur évaluation, un comité est formé à la demande de l'une des parties en vue d'analyser la possibilité de l'attribution d'un nouveau classement par le Président du Conseil du trésor, conformément à l'article 101 de la Loi sur la fonction publique. Ce comité est composé d'un représentant du Secrétariat du Conseil du trésor, d'un représentant de l'association de cadres visée et d'un représentant du ministère ou de l'organisme concerné.

Section V – Mesures mettant fin à la transition de carrière

56. Le replacement :

La mesure administrative qui s'applique au cadre identifié en transition de carrière qui est replacé dans un emploi correspondant à son classement dans son MO ou dans un autre MO.

57. L'attribution d'un nouveau classement :

La mesure administrative par laquelle le cadre identifié en transition de carrière se voit, à sa demande ou à la demande de son sous-ministre ou dirigeant d'organisme, attribuer un nouveau classement, conformément à l'article 101 de la Loi sur la fonction publique.

Dans ce dernier cas, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme devra démontrer au Secrétariat du Conseil du trésor que cette solution est la plus raisonnable compte tenu des efforts faits par le cadre pour se replacer et du soutien fourni par son organisation.

(Alinéa supprimé par le C.T. 225480 du 2022-01-11 en vigueur le 2022-02-21)

58. Entente de départ assisté :

La mesure favorisant le départ d'un cadre doit faire l'objet d'une entente conjointe entre le cadre et son organisation. Cette entente doit être préalablement autorisée par le Conseil du trésor.

CHAPITRE VII - CADRES EN POSTE À L'EXTÉRIEUR DU QUÉBEC

59. Le classement de cadre, attribué à un fonctionnaire au ministère des Relations internationales et de la Francophonie lors de sa nomination, de sa promotion ou de son affectation à un emploi de cadre à l'extérieur du Québec dans une représentation du Québec à l'étranger, est valide pour la durée de l'exercice de ces fonctions à l'extérieur du Québec. Les articles 47 à 58 ne s'appliquent pas à un cadre en poste à l'extérieur du Québec. Les articles 26 et 27 ne s'appliquent pas à un cadre en poste à l'extérieur du Québec, qui appartenait à une classe d'emplois autre que celle des cadres avant sa promotion à l'extérieur du Québec.

60. Le sous-ministre peut mettre fin, lorsque les circonstances le justifient, à l'exercice des fonctions d'un cadre en poste à l'extérieur du Québec.

61. Lors de son retour au Québec au terme de l'exercice de ses fonctions à l'extérieur du Québec ou à la fin de son invalidité ou de son incapacité suite à une lésion professionnelle, le cadre reprend le classement auquel il aurait eu droit s'il était demeuré dans la classe d'emplois à laquelle il appartenait avant sa nomination, sa promotion ou son affectation à l'extérieur du Québec.

62. Lorsqu'un emploi de cadre à l'extérieur du Québec est comblé par recrutement, les personnes ainsi recrutées détiennent de façon concomitante un classement de la catégorie du personnel professionnel et doivent accomplir un stage probatoire d'une durée de douze mois.

63. Le cadre en poste à l'extérieur du Québec, qui n'appartenait pas à l'une des classes d'emplois des cadres avant d'exercer ses fonctions à l'extérieur du Québec, ne peut bénéficier d'une affectation ou d'une mutation à l'une de ces classes au ministère des Relations internationales et de la Francophonie ou ailleurs dans la fonction publique.

CHAPITRE VIII - INFORMATIONS DE GESTION

64. Le sous-ministre ou dirigeant d'organisme doit être en mesure de fournir, sur demande du Secrétariat du Conseil du trésor, les informations nécessaires concernant l'application des dispositions de la présente directive.

De plus, le Secrétariat du Conseil du trésor peut procéder à des vérifications relativement à l'application des dispositions de la présente directive et demander à ce que les correctifs nécessaires soient effectués, le cas échéant.

CHAPITRE IX - DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

65. La présente directive remplace la Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires (630), adoptée par la décision du Conseil du trésor du 30 avril 2002 (C.T. 198195) et modifiée par les décisions du 9 septembre 2003 (C.T. 200154), du 29 novembre 2005 (C.T. 203042), du 1er mai 2006 (C.T. 203658), du 8 novembre 2011 (C.T. 210771), du 13 mars 2012 (C.T. 211151), du 15 mai 2012 (C.T. 211453), du 29 octobre 2013 (C.T. 213307) et du 6 juillet 2015 (C.T. 215309).

Toutefois :

1° (suppression du paragraphe 1° en vigueur le 2021-02-23)

2° (suppression du paragraphe 2° en vigueur le 2024-03-26)

3° (suppression du paragraphe 3° en vigueur le 2021-02-23)

65.1. Le deuxième alinéa de l'article 27 s'applique uniquement au cadre ayant fait l'objet d'une promotion à compter du 15 avril 2025.

65.2 Le deuxième alinéa de l'article 27.2 s'appliquent uniquement au cadre ayant fait l'objet d'une promotion à compter du 22 avril 2025.

66. La présente directive entre en vigueur le 10 avril 2018, à l'exception des articles 14 et 15 qui entreront en vigueur à la date de l'entrée en vigueur des premières modifications apportées au Règlement concernant le processus de qualification et les personnes qualifiées (RLRQ, chapitre F-3.1.1, r. 3).

Pour information, consultez la liste téléphonique pour le volume 2 à la pièce 2 0 0 1.

C.T. 219978 du 13 août 2018
modifié par
C.T. 222925 du 29 septembre 2020
C.T. 223583 du 23 février 2021
C.T. 225480 du 11 janvier 2022
C.T. 233169 du 7 octobre 2025

DIRECTIVE CONCERNANT LA CLASSIFICATION ET LA GESTION DES EMPLOIS DE CADRES JURIDIQUES ET DE LEURS TITULAIRES (640)

CHAPITRE I - OBJET ET APPLICATION

Section I - Objet

1. La présente directive vise à déterminer la structure de classification des cadres juridiques de la fonction publique ainsi que les règles concernant la gestion des emplois et de leurs titulaires.

Section II – Application

2. Cette directive s'applique aux ministères et organismes dont le personnel est nommé et rémunéré selon la Loi sur la fonction publique (RLRQ, chapitre F-3.1.1).

CHAPITRE II - CLASSIFICATION DES CADRES JURIDIQUES

Section I - Corps et classes d'emplois

3. Le corps d'emplois des cadres juridiques regroupe les fonctionnaires qui occupent les emplois de cadres juridiques de la fonction publique autorisés en vertu du paragraphe 1° de l'article 15 de la présente directive.

4. Le corps d’emplois des cadres juridiques comporte deux classes : les classes 1 et 2.

Section II – Attributions

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

6. Les cadres juridiques de la classe 1 ont pour attributions des fonctions d'encadrement caractérisées par la supervision d'au moins deux cadres juridiques de la classe 2.

Section III - Conditions minimales d'admission

6. Les conditions minimales d'admission à la classe 2 sont :

1° être inscrit au tableau de l'Ordre du Barreau du Québec ou de la Chambre des notaires du Québec;

2° avoir 8 années d'expérience dans l'exercice d'activités de niveau professionnel ou de niveau d'encadrement à titre d'avocat ou de notaire, comprenant 2 années d'expérience dans des activités d'encadrement.

Les activités d'encadrement font référence au rôle prédominant de la personne dans la coordination de dossiers complexes en fournissant une expertise de pointe et en conseillant sur la réalisation des travaux.

6.1 Les conditions minimales d'admission à la classe 1 sont :

1° être inscrit au tableau de l'Ordre du Barreau du Québec ou de la Chambre des notaires du Québec;

2° avoir 10 années d'expérience dans l'exercice d'activités de niveau professionnel ou de niveau d'encadrement à titre d'avocat ou de notaire, comprenant 4 années d'expérience dans des activités d'encadrement de niveau équivalent à la classe 2 des cadres juridiques ou de niveau équivalent à la classe 2 des cadres. Les activités d'encadrement incluent également celles exercées à titre provisoire et à titre de remplacement temporaire dans un emploi de cadre juridique de la classe 1 ou de la classe 2 ou de cadre de la classe 1 ou de la classe 2.

6.2 Supprimé par le C.T. 215310 du 2015-07-06 en vigueur le 2015-07-07.

Sous-section I - Évaluation de la scolarité et de l'expérience

7. Aux fins de l'évaluation de la scolarité ou de l'expérience d'un candidat aux classes d'emplois de cadre juridique :

1° Les expériences pertinentes qui ont pu être acquises en dehors du marché du travail sont également reconnues à condition que celles-ci n'aient pas été concomitantes à des expériences sur le marché du travail.

De plus, les expériences pertinentes acquises sur le marché du travail au cours d'une même période ne peuvent être cumulées pour constituer une expérience d'une durée supérieure à cette période de concomitance.

2° Chaque année de scolarité pertinente et additionnelle, de niveau équivalent ou supérieur au diplôme universitaire terminal dans une discipline permettant l'obtention du permis délivré par le Barreau du Québec ou par la Chambre des notaires du Québec, compense deux années d'expérience manquante. Toutefois, les années d'expérience dans des activités d'encadrement et dans les activités de niveau d'encadrement ne peuvent être compensées.

(pour l'entrée en vigueur de l'article 7 voir la note 1)

(Ces dispositions de la section III du chapitre II demeurent applicables à la personne qui, à la date de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions de la section III du chapitre II, est inscrite dans une banque de personnes qualifiées visant un emploi de cadre juridique, classe 2 ou classe 1. Cette section n'est cependant applicable que pour la durée résiduelle de la qualification de cette personne.)

Section III - Conditions minimales d'admission

7. Les conditions minimales d'admission à la classe 2 sont :

1° être inscrit au tableau de l'Ordre du Barreau du Québec ou de la Chambre des notaires du Québec;

2° satisfaire à l'une ou l'autre des exigences suivantes :

a) avoir huit années d'expérience à titre d'avocat ou de notaire, comprenant deux années d'expérience dans des activités d'encadrement;

b) avoir six années d'expérience à titre d'avocat ou de notaire et deux années d'expérience dans des activités de niveau d'encadrement.

8. Les activités d'encadrement prévues au sous-paragraphe a du paragraphe 2° du premier alinéa de l'article 7 font référence au rôle prédominant de la personne dans la supervision ou la coordination du personnel à titre de supérieur immédiat ou de responsable d'une équipe, ou encore dans la coordination de dossiers complexes.

Selon le cas :

1° à titre de supérieur immédiat, la personne doit avoir supervisé au moins deux employés simultanément;

2° à titre de responsable d'une équipe, les activités d'encadrement doivent avoir été exercées auprès d'au moins deux avocats ou notaires et doivent comprendre du tutorat, du mentorat ou de la formation;

3° dans la coordination de dossiers complexes, la personne doit avoir coordonné la réalisation du travail du personnel sous sa responsabilité fonctionnelle, comprenant au moins deux employés de niveau professionnel (identification des résultats à atteindre, évaluation de la quantité du travail à réaliser, établissement des résultats, des échéanciers et des mécanismes de suivi.).

9. Les activités de niveau d'encadrement prévues au sous-paragraphe b du paragraphe 2° de l'article 7 comprennent l'une des activités suivantes :

1° les activités exercées à titre de cadre, classes 4, 3, 2 ou 1;

2° les activités effectuées à titre de cadre juridique;

3° les activités effectuées à titre provisoire et à titre de remplacement temporaire dans un emploi de cadre, classes 4, 3, 2 ou 1, ou dans un emploi de cadre juridique;

4° les activités exercées à l'extérieur de la fonction publique qui doivent être évaluées en se référant à l'un des éléments suivants :

a) les attributions prévues aux articles 5 ou 6 de la présente directive;

b) les critères prévus à l'article 24 de la Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires (630).

10. Les conditions minimales d'admission à la classe 1 sont :

1° être inscrit au tableau de l'Ordre du Barreau du Québec ou de la Chambre des notaires du Québec;

2° avoir 10 années d'expérience à titre d'avocat ou de notaire, comprenant quatre années d'expérience dans des activités d'encadrement de niveau équivalent à la classe 2 des cadres juridiques ou de niveau équivalent à la classe 2 des cadres. Les activités d'encadrement incluent également celles exercées à titre provisoire et à titre de remplacement temporaire dans un emploi de cadre juridique de la classe 1 ou de la classe 2 ou de cadre de la classe 1 ou de la classe 2.

11. Aux fins de l'évaluation de la scolarité ou de l'expérience d'un candidat aux classes d'emplois de cadre juridique :

1° les expériences pertinentes acquises sur le marché du travail, de même que celles acquises en dehors du marché du travail, sont considérées.

De plus, les expériences pertinentes acquises au cours d'une même période peuvent être cumulées sans toutefois constituer une expérience d'une durée supérieure à cette période de concomitance;

2° une année de scolarité correspond à une année d'études à temps complet ou son équivalent terminée avec succès. Au niveau universitaire, une année de scolarité correspond à 30 crédits. Toutefois, un programme de maîtrise comportant 45 crédits ou plus pour lequel un diplôme a été obtenu équivaut à deux années de scolarité.

12. Le candidat qui ne possède pas les années d'expérience exigées au sous-paragraphe a du paragraphe 2° du premier alinéa de l'article 7 et à l'article 10 peut compenser un maximum de deux années d'expérience pertinente manquante par une année de scolarité additionnelle de niveau égal ou supérieur au diplôme universitaire de premier cycle dont l'obtention requiert un minimum de 90 crédits et pertinente aux attributions de l'emploi de cadre juridique.

Malgré ce qui précède :

1° les deux années d'expérience dans des activités d'encadrement prévues au sous-paragraphe a du paragraphe 2° du premier alinéa de l'article 7 ne peuvent être compensées par de la scolarité;

2° les quatre années d'expérience dans des activités d'encadrement de niveau équivalent à la classe 2 des cadres juridiques ou de niveau équivalent à la classe 2 des cadres prévues au paragraphe 2° de l'article 10 ne peuvent être compensées par de la scolarité.

Section IV - Stage probatoire

13. Lors du recrutement, le stage probatoire est d'une durée de 24 mois.

13.1 Le fonctionnaire qui n'appartient pas à l'une des classes d'emplois de cadre juridique prévues à l'article 4 doit, lors de la promotion à l'une de ces classes, accomplir et réussir un stage probatoire de 24 mois.

Le cadre juridique de la classe 2 doit, lors de la promotion à un emploi de la classe 1, accomplir et réussir un stage probatoire de 12 mois lors de l'accession à cette classe d'emplois.

Le cadre juridique visé au deuxième alinéa qui, à la date de sa promotion, n'a pas encore complété le stage probatoire de 24 mois prévu au premier alinéa voit son stage de 24 mois suspendu jusqu'au terme de son stage de 12 mois. Si le stage de 12 mois est réussi, ce stage probatoire de 12 mois est considéré faire partie intégrante du stage de 24 mois.

Malgré le premier alinéa, le stage probatoire n'est pas requis pour un fonctionnaire qui a déjà accompli et réussi le stage probatoire de 24 mois prévu à l'article 26 de la Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires (630).

13.2 Le cadre juridique visé par le deuxième alinéa de l'article 13.1 qui ne réussit pas son stage probatoire est replacé dans la classe d'emplois à laquelle il appartenait avant sa promotion et le traitement qui lui est attribué est le dernier traitement reçu dans ce classement antérieur.

Aux fins du premier alinéa, sont considérées faire partie du dernier traitement reçu, les augmentations découlant des pourcentages de majoration des échelles de traitement qui ont été octroyées, le cas échéant, entre le moment où le cadre juridique a quitté ledit classement et la date de sa fin de stage probatoire.

(Les articles 13, 13.1 et 13.2 entrent en vigueur le 2025-10-07)

CHAPITRE III - GESTION DES EMPLOIS DE CADRES JURIDIQUES

Section I - Gestion des emplois juridiques

14. Dans la présente directive, on entend par :

« emploi de cadre juridique » : un emploi essentiellement requis pour l'encadrement d'activités à caractère permanent et occupé par un cadre juridique;

« enveloppe d'emplois de cadre juridique autorisés » : la somme des emplois de cadre juridique selon la classe d'emplois figurant à la liste des emplois d'un ministère ou d'un organisme et autorisée par le Conseil du trésor;

« liste des emplois de cadre juridique » : la liste des emplois de cadre juridique d'un ministère ou d'un organisme, laquelle indique, à l'égard de chaque titre d'emploi, la classe d'emplois, l'effectif de juristes réguliers et occasionnels supervisés.

Section II - Responsabilités du Conseil du trésor, du Secrétariat du Conseil du trésor et des ministères et organismes

15. Le Conseil du trésor est responsable :

1° de fixer l'enveloppe des emplois de cadre juridique autorisée à chaque ministère et organisme par classe d'emplois;

2° de modifier l'enveloppe d'emplois de cadre juridique dans les cas de demande d'ajout d'emplois de cadre juridique;

3° d'autoriser les projets de réorganisation ou de création d'un nouveau ministère ou d'un nouvel organisme, ou encore le transfert de responsabilités d'un ministère ou organisme à un autre qui ne peuvent être réalisés sans ajout d'emplois de cadre juridique.

16. Le Secrétariat du Conseil du trésor doit :

1° conseiller les ministères et organismes pour tout ce qui a trait à la gestion de l'enveloppe d'emplois de cadre juridique;

2° assurer la mise à jour de la liste des emplois de cadres juridiques;

(suppression en vigueur le 2025-10-07)

3° recommander au Conseil du trésor les projets de réorganisation ou de création d'un nouveau ministère ou d'un nouvel organisme, ou encore le transfert de responsabilités d'un ministère ou organisme à un autre qui ne peuvent être réalisés sans ajout d'emplois de cadre juridique et formuler les correctifs appropriés.

17. Les sous-ministres et dirigeants d'organisme sont responsables de la gestion des emplois de cadre juridique de leur organisation. À cette fin, ils doivent :

1° s'assurer que les projets de réorganisation ou de création d'un nouveau ministère ou d'un nouvel organisme, ainsi que les transferts de responsabilités d'un ministère ou organisme à un autre s'effectuent à l'intérieur de l'enveloppe autorisée par le Conseil du trésor. À cet effet, le nombre de cadres juridiques ne doit pas dépasser le nombre d'emplois de cadre juridique autorisés;

2° transmettre pour information au Secrétariat du Conseil du trésor, sous forme d'un organigramme, toute modification à la structure administrative supérieure ayant un impact sur le partage des responsabilités majeures et la répartition des effectifs entre les différentes unités administratives supervisées par des cadres juridiques;

3° tenir à jour et transmettre au Secrétariat du Conseil du trésor la liste de ses emplois de cadre juridique sur une base annuelle.

CHAPITRE IV - MESURES ADMINISTRATIVES (suppression en vigueur le 2022-02-21)

Section I - Modes de dotation des emplois
(Section abrogée par le C.T. 225480 du 2022-01-11 en vigueur le 2022-02-21)

Section II - Priorité concernant la dotation d'un emploi
(Section abrogée par le C.T. 225480 du 2022-01-11 en vigueur le 2022-02-21)

Section III - Désignation provisoire et remplacement temporaire
(Section abrogée par le C.T. 225480 du 2022-01-11 en vigueur le 2022-02-21)

Section IV – Reclassement, réorientation de carrière et rétrogradation

24. Le reclassement est une mesure administrative par laquelle un cadre juridique se voit attribuer, à sa demande, une classe d’emplois de la classification des cadres.

Le reclassement d’un cadre juridique de la classe 2 s’effectue à la classe 2 de la classification des cadres.

Le reclassement d’un cadre juridique de la classe 1 s’effectue à la classe 1 de la classification des cadres.

25. Un sous-ministre ou un dirigeant d'organisme peut reclasser un cadre juridique si ce dernier :

1° lui en fait la demande;

2° répond aux conditions d'admission de la classe d'emplois à laquelle il veut être reclassé;

3° a complété et réussi le stage probatoire applicable, le cas échéant.
(en vigueur le 2025-10-07)

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

Une classe d'emplois de niveau inférieur comporte des conditions minimales d'admission inférieures.

27. Un sous-ministre ou dirigeant d'organisme peut procéder à la réorientation de carrière d'un cadre juridique si ce dernier :

1° lui en fait la demande;

2° répond aux conditions d'admission de la classe d'emplois visée par la réorientation de carrière;

3° a complété et réussi le stage probatoire applicable, le cas échéant.
(en vigueur le 2025-10-07)

28. La rétrogradation est une mesure administrative, en cas d'incompétence ou d'incapacité dans l'exercice de ses fonctions, par laquelle un cadre juridique se voit attribuer, à la suite d'une décision de l'employeur, une classe d'emplois de cadre juridique ou de cadre inférieure à celle à laquelle il appartient, ou une classe d'emplois d'une classification autre.

Une classe d'emplois de niveau inférieure comporte des conditions minimales d'admission inférieures.

(suppression en vigueur le 2021-02-23)

CHAPITRE V - GESTION DES CADRES JURIDIQUES EN TRANSITION DE CARRIÈRE

Section I – Objet

29. Ce chapitre vise à déterminer un cadre de gestion permettant la relocalisation des cadres juridiques en transition de carrière en impliquant les différents intervenants concernés.

Section II – Définition

30. Dans la présente directive, on entend par :

« cadre juridique en transition de carrière » : un cadre juridique qui a complété et réussi son stage probatoire, dont l'emploi est aboli et pour lequel il n'y a pas d'emploi de cadre juridique vacant dans son ministère ou organisme correspondant à son classement.

Section III – Responsabilités générales

31. Les sous-ministres et dirigeants d'organisme ont la responsabilité de :

1° gérer leurs emplois et leurs cadres juridiques à l'intérieur des règles prévues dans la présente directive. Ils doivent mettre à la disposition de leurs cadres juridiques tous les moyens favorisant une saine gestion de leur carrière;

2° se doter d'instruments nécessaires pour régulariser la situation des cadres juridiques en transition de carrière en leur offrant, dès leur identification, une démarche leur permettant de régulariser leur situation avec le soutien des différents intervenants concernés;

3° tenir compte de la dimension gouvernementale dans l'application des règles de gestion concernant les cadres pouvant bénéficier d'une priorité de replacement.

32. Les cadres juridiques ont la responsabilité de se tenir à jour, de se recycler et de participer à la gestion de leur carrière.

33. Le Secrétariat du Conseil du trésor a la responsabilité :

1° de fournir l'aide conseil et les instruments nécessaires aux sous-ministres et dirigeants d'organisme dans l'application du processus de replacement;

2° d'établir une liste de replacement prioritaire pour les emplois de cadre juridique vacants;

3° de ne confirmer au sous-ministre et dirigeant d'organisme la possibilité de combler un emploi de cadre juridique, par voie de mutation, par processus de qualification pour le recrutement ou pour la promotion, qu'après s'être assuré qu'aucun cadre juridique en transition de carrière n'est apte à occuper cet emploi;

4° d'assurer la coordination du replacement prioritaire en favorisant la concertation entre les ministères et organismes impliqués.

Section IV - Processus d'identification et de gestion des cadres juridiques en transition de carrière

34. Le cadre juridique en transition de carrière demeure sous la responsabilité de son ministère ou de son organisme pendant la durée du processus.

35. Le sous-ministre ou dirigeant d'organisme met en place un processus comprenant les étapes suivantes :

1° Identification et information au cadre juridique :

Cette étape est initiée par le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme.

Le supérieur immédiat ou hiérarchique du cadre juridique informe celui-ci de son identification en transition de carrière, de la raison ayant menée à cette identification ainsi que du processus de replacement. Dès que le cadre juridique est informé de sa situation, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme doit faire parvenir au Secrétariat du Conseil du trésor les informations pertinentes à l'aide du formulaire prévu à cette fin. La date de réception du formulaire au Secrétariat constitue le début officiel de la période de transition de carrière.

2° Portrait de la situation :

Le sous-ministre ou dirigeant d'organisme a la responsabilité d'établir un portrait de la situation de chacun des cadres juridiques en transition de carrière.

Cette étape vise à mettre en relief les capacités du cadre juridique sur lesquelles prendra appui le plan d'action. Notamment, il contient une évaluation de ses habiletés de gestion et peut inclure d'autres éléments pertinents à sa situation afin de favoriser son replacement.

Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme peut avoir recours à des firmes privées spécialisées dans le domaine de la consultation ou de l'évaluation. Cependant, il doit s'assurer que ces ressources externes soient qualifiées pour agir auprès des cadres juridiques.

3° Élaboration et réalisation d'un plan d'action :

Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme a la responsabilité d'approuver un plan d'action élaboré de concert avec le cadre juridique visé. Ce plan prévoit un certain nombre de mesures conduisant à la situation convenue.

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

Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme a une responsabilité partagée avec le cadre juridique dans la réalisation du plan d'action. Il peut être nécessaire de prévoir des interventions de développement, permettant au cadre juridique en transition de carrière de se préparer à une nouvelle affectation comme cadre juridique ou à des fonctions autres que l'encadrement.

La réalisation du plan d'action a pour objectif le replacement du cadre juridique.

36. Le processus de replacement :

Le cadre juridique en transition de carrière a la responsabilité de déployer tous les efforts nécessaires concernant la recherche active d'un emploi de cadre juridique. Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme a la responsabilité d'appuyer les démarches du cadre juridique en lui fournissant le soutien nécessaire.

Le cadre juridique aura une priorité de replacement, conformément à l'article 21, tant qu'il ne sera pas replacé, dans son organisation d'abord s'il y a des emplois d'encadrement vacants sinon, dans un autre emploi vacant de la fonction publique.

De plus, les services d'un cadre juridique en transition de carrière peuvent être utilisés provisoirement à l'extérieur de la fonction publique.

Avant d'entreprendre toute démarche en vue de combler un emploi vacant de cadre juridique, sauf par affectation, le sous-ministre ou dirigeant d'organisme devra faire connaître les emplois vacants de son organisation au Secrétariat du Conseil du trésor et obtenir de celui-ci la confirmation qu'aucun cadre juridique en transition de carrière ne peut occuper l'emploi visé.

37. Réévaluation du dossier du cadre juridique :

Le dossier d'un cadre juridique inscrit sur la liste de replacement prioritaire, mais non replacé, doit faire l'objet d'une réévaluation tous les six (6) mois après la date où il a été identifié en transition de carrière.

Cette réévaluation du dossier a pour objectif de vérifier les possibilités de replacement du cadre juridique visé en vue d'une prolongation de la période de replacement et sera effectuée par le ministère ou organisme visé, en collaboration avec le Secrétariat du Conseil du trésor.

S'il survient un dossier litigieux dans le cadre de leur évaluation, un comité est formé à la demande de l'une des parties en vue d'analyser la possibilité de l'attribution d'un nouveau classement par le président du Conseil du trésor, conformément à l'article 101 de la Loi sur la fonction publique. Ce comité est composé d'un représentant du Secrétariat du Conseil du trésor, d'un représentant de l'association de cadres visée et d'un représentant du ministère ou de l'organisme concerné.

Section V – Mesures mettant fin à la transition de carrière

38. Le replacement :

La mesure administrative qui s'applique au cadre juridique identifié en transition de carrière qui est replacé dans un emploi correspondant à son classement dans son ministère ou organisme ou dans un autre ministère ou organisme.

39. L'attribution d'un nouveau classement :

La mesure administrative par laquelle le cadre juridique identifié en transition de carrière se voit, à sa demande ou à la demande de son sous-ministre ou dirigeant d'organisme, attribuer un nouveau classement, conformément à l'article 101 de la Loi sur la fonction publique.

Dans ce dernier cas, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme devra démontrer au Secrétariat du Conseil du trésor que cette solution est la plus raisonnable compte tenu des efforts faits par le cadre juridique pour se replacer et du soutien fourni par son organisation.

(Suppression d'alinéa en vigueur le 2022-02-21)

40. Entente de départ assisté :

La mesure favorisant le départ d'un cadre juridique doit faire l'objet d'une entente conjointe entre le cadre juridique et son organisation. Cette entente doit être préalablement autorisée par le Conseil du trésor.

CHAPITRE VI - SUIVI DE GESTION

41. Le sous-ministre ou dirigeant d'organisme doit être en mesure de fournir, sur demande du Secrétariat du Conseil du trésor, les informations nécessaires concernant l'application des dispositions de la présente directive.

De plus, le Secrétariat du Conseil du trésor peut procéder à des vérifications relativement à l'application des dispositions de la présente directive et demander à ce que les correctifs nécessaires soient effectués, le cas échéant.

CHAPITRE VII - DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

41.1 Le deuxième alinéa de l'article 13.1 s'applique uniquement au cadre juridique ayant fait l'objet d'une promotion à compter du 7 octobre 2025.

(en vigueur le 2025-10-07)

42. La présente directive remplace la Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres juridiques et de leurs titulaires (640), adoptée par la décision du Conseil du trésor du 3 juillet 1991 (C.T. 177720) et modifiée par les décisions du 15 octobre 1991 (C.T. 178482), du 25 février 1992 (C.T. 179469), du 7 avril 1992 (C.T. 180020), du 30 mars 1993 (C.T. 182784), du 15 juin 1993 (C.T. 183274), du 13 novembre 2001 (C.T. 197281), du 30 avril 2002 (C.T. 198197), du 1er mai 2006 (C.T. 203659), du 15 mai 2012 (C.T. 211456), du 19 juin 2012 (C.T. 211607) et du 6 juillet 2015 (C.T. 215310).

Toutefois :

1° (suppression du paragraphe 1° en vigueur le 2021-02-23)

2° les conditions minimales d'admission de la classe 1 et de la classe 2, telles qu'elles se lisaient le 17 juillet 2019, demeurent applicables à la personne qui, le 18 juillet 2019, est inscrite dans une banque de personnes qualifiées visant un emploi de cadre juridique, selon le cas, de la classe 2 ou de la classe 1. Ces conditions minimales d'admission ne sont cependant applicables que pour la durée résiduelle de la qualification de cette personne.

3° (suppression du paragraphe 3° en vigueur le 2021-02-23)

Note 1 : Ces modifications entrent en vigueur le 15 mai 2012.

Toutefois, elles prennent effet le 1er avril 2011 pour établir le montant forfaitaire prévu à la section 3.1 de la Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des cadres juridiques et le 25 avril 2012 pour l'établissement de la rémunération prévue à la section 3.2 de cette même directive.

Pour l'établissement du montant forfaitaire prévu au deuxième alinéa, les cadres juridiques sont considérés comme ayant appartenu à la classe 2. Toutefois, les cadres juridiques qui ont exercé pendant une période située entre le 1er avril 2011 et le 24 avril 2012 les attributions prévues à l'article 5.1 de la Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres juridiques et de leurs titulaires (640) sont considérés comme ayant appartenu à la classe 1 pour la période visée.

De plus, ces modifications prennent effet le 25 avril 2012 pour l'application de la Directive concernant les modalités de passage des cadres juridiques à la classe 1 ou à la classe 2 de la classification des cadres juridiques.

(Cette directive entre en vigueur le 2018-08-13)

C.T. 222924 du 29 septembre 2020

LES AGENTS DE LA GESTION FINANCIÈRE (103)

SECTION I – CORPS ET CLASSE D'EMPLOIS

1. Les agents de la gestion financière forment un corps d'emplois dans la fonction publique.

2. Ce corps d'emplois comprend une classe, la classe d'agent de la gestion financière.

SECTION II - ATTRIBUTIONS

3. Les attributions principales et habituelles d'agent de la gestion financière consistent à exercer des activités de nature professionnelle dans les domaines des impôts, des taxes et des droits fiscaux, de la programmation budgétaire et du contrôle financier, du financement scolaire et municipal, du financement des institutions subventionnées par l'État, de la surveillance des entreprises dont l'État réglemente les activités, des opérations de l'État sur le marché des capitaux et des régimes de contributions financières à des fins de rentes ou à d'autres fins.

   Dans le domaine des impôts, des taxes, et des droits fiscaux, l'agent de la gestion financière vérifie et fait enquête sur les opérations des entreprises afin de s'assurer que les lois et règlements sont respectés en matière fiscale. Il peut aussi être chargé de l'étude des dossiers de successions, de la révision des dossiers d'enquête et de vérification ainsi que de l'élaboration de directives et procédés techniques d'application en ces matières.

Dans le domaine de la programmation budgétaire et du contrôle financier, l'agent de la gestion financière participe notamment à l'élaboration de règles budgétaires et à l'étude de projections financières. Il fait aussi l'examen des programmes budgétaires des ministères et de certains organismes gouvernementaux. Entre autres travaux de nature financière, certains agents s'occupent surtout du contrôle de l'exécution du budget. D'autres agents chargés des opérations comptables et financières peuvent aussi agir à titre d'expert auprès de l'Administration à laquelle ils sont affectés.

Dans le domaine du financement scolaire et municipal, l'agent de la gestion financière fait d'une part l'inspection de l'administration financière des corporations scolaires et municipales. Il procède d'autre part, à l'analyse des cas particuliers, à l'étude des budgets, à l'examen des demandes d'emprunts ou de subventions et il collabore enfin à la définition d'une politique de financement des corporations scolaires et municipales.

Dans le domaine du financement des institutions subventionnées par l'État, l'agent de la gestion financière fait notamment l'inspection et l'analyse des opérations comptables et financières d'institutions hospitalières, de bien-être ou autres qui reçoivent une aide financière quelconque de l'État.

Dans le domaine de la surveillance des entreprises dont l'État réglemente les activités, l'agent de la gestion financière vérifie et contrôle des opérations comptables et financières des entreprises à caractère industriel, commercial ou financier dont les activités sont assujetties à des règles de droit public.

Dans le domaine des opérations de l'État sur le marché des capitaux, l'agent de la gestion financière conduit les analyses nécessaires à la gestion optimale des capitaux dont l'État dispose ou dont il est le dépositaire. Cet agent participe à la gestion de la dette publique et fait notamment les études préalables avant que l'État ne fasse appel au marché des capitaux.

Dans le domaine des régimes de contributions financières à des fins de rentes ou à d'autres fins, l'agent de la gestion financière établit les coefficients des réserves et étudie la rentabilité des compagnies d'assurances et autres institutions assimilées. Il examine aussi les règlements des sociétés de secours mutuels et ceux des régimes de rentes. Il s'assure que les sociétés de secours mutuels et celles des régimes de rentes imposent des cotisations suffisantes pour satisfaire à leurs obligations.

SECTION III - CONDITIONS MINIMALES D'ADMISSION

4. Pour être admis à la classe d’agent de la gestion financière, un candidat doit détenir un diplôme universitaire de premier cycle dans une discipline pertinente dont l’obtention requiert un minimum de 90 crédits ou une attestation d’études pertinentes dont l’équivalence est reconnue par l’autorité compétente.

SECTION IV – DISPOSITION FINALE

5. La présente directive entre en vigueur le 9 novembre 2020.

C.T. 225776 du 8 mars 2022

LES CONSEILLERS EN COMMUNICATION (104)

SECTION I – CORPS ET CLASSE D'EMPLOIS

1. Les conseillers en communication forment un corps d'emplois dans la fonction publique.

2. Ce corps d'emplois comprend une classe, la classe de conseiller en communication.

SECTION II – ATTRIBUTIONS

3. Les attributions caractéristiques du corps d'emplois des conseillers en communication consistent à conseiller, analyser et effectuer des recherches dans un secteur d'activité ou un domaine professionnel de la communication, notamment en matière de stratégie de communication interne et externe, de rédaction, de l'audiovisuel, de promotion, de moyens de communication, de relations publiques, de services linguistiques, de révision et de traduction.

4. La classe de conseiller en communication comprend les employés dont les attributions principales et habituelles consistent à exercer, en application de l'article 3, notamment les fonctions prévues à l'alinéa suivant.

Le conseiller en communication :

a) conseille les autorités, les gestionnaires, et les membres du personnel de son organisation ou d'une autre organisation, notamment en analysant les besoins et les problématiques de communication interne et externe et en élaborant, mettant en œuvre et évaluant des stratégies, des projets et des plans de communication, et ce, selon les priorités gouvernementales;

b) conçoit, réalise et fait la promotion des activités, des produits et des services de communication;

c) rédige et produit divers documents, notamment des communiqués de presse, des allocutions, des avis médias et des lignes de presse;

d) agit à titre de représentant ou de porte-parole de son organisation, notamment, lors d'évènements publics ou d'activités de presse;

e) assume la conception, le design, la gestion et la mise à jour des sites et applications Web et joue un rôle-conseil auprès des gestionnaires et des membres du personnel dans l'utilisation des communications numériques;

f) coordonne des productions télévisuelle, radiophonique et vidéo qui comprennent, notamment, la conception artistique, la captation et l'infographie;

g) effectue des recherches linguistiques et terminologiques afin notamment de produire des outils ou des ouvrages de référence et fournit également des services d'assistance linguistique et terminologique;

h) procède à la révision linguistique de fond et de forme de tout document en français ou en anglais, ainsi que la correction d'épreuves, et ce, en utilisant, notamment, les règles grammaticales, orthographiques, linguistiques et terminologiques;

i) traduit des documents d'une langue à l'autre et s'assure que le contenu du texte correspond fidèlement à la version originale ou exprime oralement dans une langue ce qui a été dit dans une autre notamment lors de discours, de réunions, de conférences ou devant des cours de justice et des tribunaux administratifs.

SECTION III - CONDITIONS MINIMALES D'ADMISSION

5. Pour être admis à la classe de conseiller en communication, un candidat doit détenir un diplôme universitaire de premier cycle dans le domaine des communications, des langues ou tout autre diplôme pertinent dont l'obtention requiert un minimum de 90 crédits ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.

SECTION IV – DISPOSITIONS FINALES

6. La présente directive remplace la directive concernant la classification des agents d'information (104) adoptée par la décision du Conseil du trésor du 29 septembre 2020 (C.T. 222924).

7. La présente directive entre en vigueur le 8 mars 2022.

C.T. 222924 du 29 septembre 2020

LES AGENTS DE RECHERCHE ET DE PLANIFICATION SOCIO-ÉCONOMIQUE (105)

SECTION I – CORPS ET CLASSE D'EMPLOIS

1. Les agents de recherche et de planification socio-économique forment un corps d'emplois dans la fonction publique.

2. Ce corps d'emplois comprend une classe, la classe d'agent de recherche et de planification socio-économique.

SECTION II - ATTRIBUTIONS

3. Les attributions principales et habituelles d'un agent de recherche et de planification socio-économique consistent à exercer des activités d'études et de recherches en vue du développement social et économique dans un cadre local, régional et provincial. Il analyse divers facteurs comme la législation, la recherche fondamentale, les changements technologiques et culturels, les investissements publics et privés, l'évolution démographique et les données statistiques en général. Il en évalue l'impact sur les politiques administratives, tente d'en prévoir les implications en conséquence, soit au niveau d'un secteur d'activités, par exemple dans le domaine de l'orientation économique, des finances et de l'équipement des richesses naturelles, du travail et de la main-d'œuvre, de l'immigration, de l'éducation, du bien-être et de la santé, de la récréation, des relations intergouvernementales et du développement communautaire, soit à un niveau d'ensemble en s'occupant de problèmes d'équilibre et de synthèse, de planification territoriale et d'harmonisation entre secteur public et privé.

SECTION III - CONDITIONS MINIMALES D'ADMISSION

4. Pour être admis à la classe d’agent de recherche et de planification socio-économique, un candidat doit détenir un diplôme universitaire de premier cycle dans une discipline pertinente dont l’obtention requiert un minimum de 90 crédits ou une attestation d’études pertinentes dont l’équivalence est reconnue par l’autorité compétente.

SECTION IV – DISPOSITION FINALE

5. La présente directive entre en vigueur le 9 novembre 2020.

C.T. 222924 du 29 septembre 2020

LES ANALYSTES DE L'INFORMATIQUE ET DES PROCÉDÉS ADMINISTRATIFS (108)

SECTION I – CORPS ET CLASSE D'EMPLOIS

1. Les analystes de l'informatique et des procédés administratifs forment un corps d'emplois dans la fonction publique.

2. Ce corps d'emplois comprend une classe, la classe d'analyste de l'informatique et des procédés administratifs.

SECTION II - ATTRIBUTIONS

3. Les attributions principales et habituelles de l'analyste de l'informatique et des procédés administratifs consistent à étudier des problèmes scientifiques, d'exécution administrative et de gestion dans le but d'élaborer un plan de solution éventuellement traité par ordinateur.

   L'analyste de l'informatique et des procédés administratifs recueille, met en ordre, évalue, analyse et synthétise les données d'un problème; il propose une solution et détermine un plan de traitement par ordinateur compte tenu des besoins et objectifs exprimés, des contraintes budgétaires ou structurelles et de l'équipement disponible.

L'analyste de l'informatique et des procédés administratifs s'occupe de l'organisation de l'exécution des travaux administratifs. Il est plus particulièrement chargé de l'analyse des canaux et processus de communication, des moyens de recueillir l'information, de l'aménagement des locaux de travail sous l'angle de la distribution des personnes et de l'équipement dans l'espace, de la répartition fonctionnelle des tâches, des appareils utilisés, des méthodes et procédés de réalisation du travail dont certains sont reliés à l'application des ordinateurs.

SECTION III - CONDITIONS MINIMALES D'ADMISSION

4. Pour être admis à la classe d’analyste de l'informatique et des procédés administratifs, un candidat doit détenir un diplôme universitaire de premier cycle dans une discipline pertinente dont l’obtention requiert un minimum de 90 crédits ou une attestation d’études pertinentes dont l’équivalence est reconnue par l’autorité compétente.

SECTION IV – DISPOSITION FINALE

5. La présente directive entre en vigueur le 9 novembre 2020.

C.T. 222924 du 29 septembre 2020

LES ATTACHÉS D'ADMINISTRATION
(111)

SECTION I – CORPS ET CLASSE D'EMPLOIS

1. Les attachés d'administration forment un corps d'emplois dans la fonction publique.

2. Ce corps d'emplois comprend une classe, la classe d'attaché d'administration.

SECTION II - ATTRIBUTIONS

3. Les attributions principales et habituelles de l'attaché d'administration consistent à participer, sous l'autorité des cadres supérieurs, à la mise en œuvre des politiques gouvernementales. Les attributions qui leur sont confiées requièrent de l'attaché d'administration des aptitudes manifestes aux relations humaines, à l'organisation et à la direction.

   Il œuvre soit dans des secteurs d'activité où il importe avant tout de connaître la réglementation, les directives et les procédures propres aux organismes administratifs, soit dans des secteurs d'activité faisant appel à des connaissances spécialisées d'ordre administratif, social et économique, soit dans un secteur spécifique.

SECTION III - CONDITIONS MINIMALES D'ADMISSION

4. Pour être admis à la classe d'attaché d'administration, un candidat doit détenir un diplôme universitaire de premier cycle dans une discipline pertinente dont l'obtention requiert un minimum de 90 crédits ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.

SECTION IV – DISPOSITION FINALE

5. La présente directive entre en vigueur le 9 novembre 2020.

C.T. 167875 du 14 juin 1988
modifié par
C.T. 222925 du 29 septembre 2020

LES AVOCATS ET NOTAIRES
(115)

SECTION I - CORPS ET CLASSE *D'EMPLOIS* *(en vigueur le 2020-11-09)*

1. Les avocats et notaires forment un corps ***d'emplois*** dans la fonction publique.
(en vigueur le 2020-11-09)

2. Ce corps ***d'emplois*** comprend une classe ***d'emplois***, la classe d'avocat et notaire.
(en vigueur le 2020-11-09)

SECTION II - ATTRIBUTIONS

3. Les avocats et notaires exercent, de façon principale et habituelle et pour le compte de l'État, les attributions prévues selon le cas, à la Loi sur le Barreau ou à la Loi sur le Notariat. Ils exercent diverses activités exigeant une connaissance théorique et pratique de la législation, de la réglementation, de la jurisprudence et des procédures.

Ainsi, les avocats et notaires sont notamment appelés à conseiller les autorités sur toute question de droit, à étudier les problèmes de nature juridique qu'entraîne l'application des lois dont les ministères ou organismes ont la responsabilité de l'exécution, à collaborer à la rédaction de la législation, de la réglementation et de tous les autres documents de nature juridique, à participer à l'administration de la Justice et à représenter les ministères devant les tribunaux judiciaires et administratifs et devant les commissions d'enquête.

SECTION III - CONDITIONS *MINIMALES* D'ADMISSION ***(en vigueur le 2020-11-09)***

4. Pour être admis à la classe d'avocat et notaire, un candidat doit être inscrit selon le cas, au tableau de l'Ordre des avocats du Québec ou de l'Ordre des notaires du Québec.

SECTION IV - STAGE PROBATOIRE
(Abrogée par le C.T. 222925 du 2020-09-29 en vigueur le 2020-11-09)

C.T. 169102 du 8 novembre 1988
modifié par
C.T. 194421 du 14 mars 2000
C.T. 215319 du 6 juillet 2015
C.T. 219068 du 26 mars 2018
C.T. 219804 du 17 juillet 2018
C.T. 221947 du 11 février 2020
C.T. 222925 du 29 septembre 2020
C.T. 223583 du 23 février 2021
C.T. 225480 du 11 janvier 2022

DIRECTIVE CONCERNANT LA CLASSIFICATION (100) ET LA GESTION DES EMPLOIS DE CONSEILLERS EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LEURS TITULAIRES

CHAPITRE I - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

SECTION 1 - OBJET

1. La présente directive a pour objet d'établir la classification et la gestion des emplois de conseillers en gestion des ressources humaines et de leurs titulaires.

1.1 Aux fins de la présente directive, à moins que le contexte n'indique un sens différent, un niveau de mobilité a le sens que lui donne la Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires.

SECTION 2 - CHAMP D'APPLICATION

2. Cette directive s'applique aux emplois de conseillers en gestion des ressources humaines et à leurs titulaires nommés et rémunérés selon la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1).

CHAPITRE II - CLASSIFICATION

SECTION 1 – CORPS ET CLASSE D'EMPLOIS

3. Les conseillers en gestion des ressources humaines forment un corps d'emplois dans la fonction publique. Ils sont des représentants de l'employeur et par conséquent, ne sont pas assujettis au régime syndical.

3.1. Le corps d'emplois des conseillers en gestion des ressources humaines comprend une classe d'emploi, soit la classe de conseiller en gestion des ressources humaines.

4. Supprimé (2000-03-14)

5. (Abrogé par le C.T. 219804 du 2018-07-17)

SECTION 2 - ATTRIBUTIONS

6. La conseillère ou le conseiller en gestion des ressources humaines exerce de façon principale et habituelle des activités de nature professionnelle dans les domaines de la classification et de la détermination du niveau des emplois, de la gestion des effectifs, de la dotation des emplois, du classement du personnel, de l'évaluation du rendement, de la formation du personnel, des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail, de la négociation et de l'application de conventions collectives de travail, de la rémunération ainsi que des autres questions administratives touchant le personnel.

La nature des activités professionnelles exercées comporte l'une ou plusieurs des caractéristiques suivantes :

- des activités de conseil impliquant notamment la transmission d'une expertise, par le biais d'avis, d'opinions ou de suggestions;

- des activités de recherche impliquant notamment la réunion et la sélection de données, le développement d'instruments et de méthodes de travail, l'interprétation de faits ou de textes, l'identification de besoins ou de problématiques, l'analyse critique et la synthèse. Ces activités sont destinées d'une part à la production de rapports motivés qui servent d'appuis aux décisions sur les sujets traités ainsi que d'autre part, à l'élaboration, l'évaluation ou la révision de lois et de règlements, de politiques et de programmes, de normes et directives, de systèmes, d'orientations, d'ententes ou d'autres objets de même envergure;

- la conduite ou la coordination d'activités d'implantation et de mise en oeuvre de lois et règlements, de politiques, de programmes et de projets divers en préparant des ajustements administratifs ou organisationnels et des ententes de collaboration, des mécanismes d'application, des plans et des stratégies d'intervention, des outils opérationnels, des procédures, etc.;

- des activités de réalisation d'opérations impliquant d'accomplir ou de réaliser des actes et des opérations propres à un champ de compétence ou comportant la responsabilité d'un cycle opérationnel ou d'un processus fonctionnel destiné à l'application d'un programme, à la réalisation d'un mandat récurrent, au respect d'un cadre normatif ou à la production d'un service.

SECTION 3 - CONDITIONS D'ADMISSION

7. Pour être admise à la classe de conseiller en gestion des ressources humaines, une personne doit détenir un diplôme universitaire terminal dont l'obtention requiert un minimum de 90 crédits en administration, en relations industrielles, en psychologie, en orientation professionnelle ou dans une autre discipline universitaire pertinente ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.

   Malgré ***les articles 19 et 20*** de la Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique et sa gestion, la personne doit posséder au moins une année de scolarité dans une discipline universitaire pertinente ou une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.

   (en vigueur le 2022-02-21)

8. (Abrogé par le C.T. 222925 du 2020-09-29 en vigueur le 2020-11-09)

9. (Abrogé par le C.T. 219804 du 2018-07-17)

10. (Abrogé par le C.T. 219804 du 2018-07-17)

SECTION 4 - STAGE PROBATOIRE

(Abrogée par le C.T. 222925 du 2020-09-29 en vigueur le 2020-11-09)

SECTION 5 - AVANCEMENT D'ÉCHELON

(suppression en vigueur le 2018-07-17)

12. La durée du séjour dans un échelon est de six mois, sauf dans le cas des six derniers échelons dont la durée de séjour est de douze mois.

    (suppression le 2018-07-17)

13. L'avancement d'échelon est accordé, sur rendement satisfaisant, au début de la première période de paie intégralement comprise en avril ou en octobre de chaque année; le premier avancement doit suivre d'au moins neuf mois la date de l'accession à la classe***,*** à l'exception du reclassement, lors d'un avancement annuel ou de quatre mois lors d'un avancement semestriel.

14. L'augmentation de traitement résultant de l'avancement d'échelon prend effet au début de la première période de paie intégralement comprise en avril ou en octobre de chaque année.

15. Supprimé (2000-03-14)

(Les sections 6 et 7 sont abrogées par le C.T. 219804 du 2018-07-17)

CHAPITRE III - DOTATION DES EMPLOIS
(Chapitre abrogé par le C.T. 225480 du 2022-01-11 en vigueur le 2022-02-21)

CHAPITRE IV - RECLASSEMENT, RÉORIENTATION *DE CARRIÈRE ET RÉTROGRADATION*

SECTION I - RECLASSEMENT

22. Le reclassement permet d'attribuer, à la demande d'une conseillère ou d'un conseiller en gestion des ressources humaines, une classe d'emplois ***ou un grade de même niveau de mobilité que celui auquel elle ou il appartient si, de façon principale et habituelle, elle ou il en exerce les attributions caractéristiques et répond aux conditions minimales d'admission de cette classe d'emplois ou du grade visé et si les conditions particulières énoncées à l'annexe 2 de la Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires sont respectées.***

(en vigueur le 2022-02-21)

23. Retiré (2000-03-14)

SECTION 2 - RÉORIENTATION *DE CARRIÈRE*

24. La réorientation de carrière est une mesure administrative par laquelle une conseillère ou un conseiller en gestion des ressources humaines se voit attribuer, à sa demande, une classe d'emplois de niveau de mobilité inférieur à celle à laquelle il appartient.

25. Retiré (2000-03-14)

SECTION 3 – RÉTROGRADATION

25.1. La rétrogradation est une mesure administrative, en cas d'incompétence ou d'incapacité dans l'exercice de ses fonctions, par laquelle une conseillère ou conseiller en gestion des ressources humaines se voit attribuer, à la suite d'une décision de l'employeur, une classe d'emplois de niveau de mobilité inférieur à celle à laquelle il appartient.

CHAPITRE V - CLASSEMENT DES CONSEILLERES ET CONSEILLERS EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

26. Le classement attribué est régi par le Règlement sur le classement des fonctionnaires, adopté par le décret 1932-85 du 25 septembre 1985 et ses amendements.

CHAPITRE VI - SUIVI DE GESTION

27. Les personnes qui agissent à titre de sous-ministres ou de dirigeants d'organisme doivent être en mesure de fournir au Secrétariat du Conseil du trésor les informations nécessaires à l'appréciation des résultats obtenus en ce qui a trait au respect des orientations énoncées à l'intérieur de la présente directive.

CHAPITRE VII - DISPOSITIONS FINALES (suppression en vigueur le 2018-07-17)

27.1. (Abrogé par le C.T. 219804 du 2018-07-17)

28. La présente directive remplace la Directive de classification des agents de la gestion du personnel (100), adoptée par le C.T. 164216 du 28 avril 1987 et modifiée par le C.T. 168705 du 27 septembre 1988.

29. La présente directive entre en vigueur le 17 novembre 1988.

C.T. 154600 du 29 janvier 1985
modifié par
C.T. 216364 du 17 mai 2016
C.T. 222925 du 29 septembre 2020
C.T. 223583 du 23 février 2021

LES BIBLIOTECHNICIENS
(217)

SECTION I - CORPS ET CLASSE D'EMPLOIS

(en vigueur le 2020-11-09)

1. Les bibliotechniciens forment un corps d'emplois dans la fonction publique.
(en vigueur le 2020-11-09)

2. Ce corps d'emplois comprend I classe, la classe de bibliotechnicien.
(en vigueur le 2020-11-09)

SECTION II - ATTRIBUTIONS

3. Les attributions principales et habituelles des bibliotechniciens consistent à effectuer des travaux de nature technique reliés au catalogage et à la classification, à la recherche bibliographique et au prêt et ce, généralement sous la direction de bibliothécaires.

4. La classe de bibliotechnicien comprend les employés dont les attributions principales et habituelles consistent à exercer, en application de l'article 3, des attributions prévues aux alinéas qui suivent:

Le bibliotechnicien consigne sur une fiche, suivant les principes de catalogage établis, les renseignements nécessaires à l'identification et à la description d'ouvrages de la bibliothèque; il veille à ce que les fiches secondaires et topographiques soient dressées et il voit à leur entrée aux catalogues; il classifie divers ouvrages et documents de la bibliothèque sous les rubriques appropriées, suivant la méthode de classement utilisée; il peut être appelé à préparer des listes de commandes et à en vérifier l'exactitude et le contenu.

Le bibliotechnicien localise et sélectionne les données et les documents qui lui permettent de répondre à diverses demandes de renseignements bibliographiques ou de références; à cet effet, il s'aide particulièrement du catalogue de la bibliothèque et des ouvrages de références; il dresse ensuite des bibliographies qui décrivent ou identifient les documents à consulter.

Le bibliotechnicien assure un service de prêt aux lecteurs; il contacte d'autres bibliothèques en vue d'échanges possibles et tient compte des prêts entre bibliothèques; il fait le récolement en vérifiant si la bibliothèque est toujours en possession des livres apparaissant au catalogue topographique et il signale ceux qui manquent ou ceux qui devraient être remplacés, reliés ou remis en état d'usage.

Dans l'accomplissement de ses attributions, le bibliotechnicien peut être appelé à initier au travail les nouveaux bibliotechniciens.

(suppression en vigueur le 2020-11-09)

Retiré par le C.T. 216364 du 2016-05-17 (en vigueur le 2016-06-15)

SECTION III – CONDITIONS MINIMALES D'ADMISSION (en vigueur le 2020-11-09)

5. Pour être admis à la classe de bibliotechnicien, un candidat doit détenir un diplôme d'études collégiales avec spécialisation en bibliotechnique ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.

(suppression en vigueur le 2021-02-23)

6. (Abrogé par le C.T. 222925 du 2020-09-29 en vigueur le 2020-11-09)

C.T. 220082 du 21 août 2018
modifié par
C.T. 220700 du 19 mars 2019
C.T. 222925 du 29 septembre 2020
C.T. 225480 du 11 janvier 2022
C.T. 231833 du 18 février 2025

LES TECHNICIENS EN ADMINISTRATION
(264)

SECTION I - CORPS ET CLASSES D'EMPLOIS

1. Les techniciens en administration forment un corps d'emplois dans la fonction publique.

2. Ce corps d'emplois comprend 2 classes, la classe de technicien en administration et la classe de technicien principal en administration.

SECTION II – ATTRIBUTIONS

3. Les attributions principales et habituelles des techniciens en administration consistent à effectuer divers travaux techniques reliés à la gestion des ressources humaines et à l'organisation du travail, à participer à l'élaboration et à la mise en application de normes d'ameublement ou d'équipement et à exécuter divers travaux à caractère administratif en vue d'assurer la bonne marche des opérations courantes d'une unité administrative qui œuvre auprès d'une clientèle externe ou interne. Ces opérations comprennent la réalisation des mandats et des programmes qui lui sont dévolus, ainsi que le volet administratif inhérent à toute unité.

Ce corps d'emplois ne comprend ni les employés qui, de façon principale et habituelle, sont appelés à administrer un programme expressément prévu dans une autre directive de classification, ni les employés dont les attributions principales et habituelles consistent à exercer les attributions prévues à la Directive concernant la classification des ***agents de soutien administratif (506)*** concernant l'application formelle de normes et procédures afférentes à un programme.

(en vigueur le 2025-02-18)

4. La classe de technicien en administration comprend les employés dont les attributions principales et habituelles consistent à exercer, en application de l'article 3, les attributions prévues aux alinéas suivants.

(suppression en vigueur le 2020-11-09)

Dans le domaine de la gestion des ressources humaines, le technicien en administration:

a) participe au processus de dotation, à la sélection du personnel notamment en procédant à l'admissibilité des candidats et à l'établissement de l'attribution de la rémunération lors de l'accès à une classe d'emplois;
b) apporte un soutien technique dans toutes les sphères des ressources humaines;
c) accueille les nouveaux employés et les renseigne sur les conditions générales de travail;
d) assure la gestion des processus ministériels d'assiduité;
e) procède au traitement de la paie des employés;
f) participe à la gestion de divers volets en santé et sécurité, dont le traitement de dossiers d'invalidité;
g) collabore à l'implantation de nouveaux procédés en gestion des ressources humaines et voit à leur mise en application;
h) peut être appelé à rédiger des descriptions d'emploi et à évaluer le niveau des emplois.

Dans le domaine de l'organisation du travail, le technicien en administration :

a) fait la cueillette de données relatives aux méthodes de travail et aux procédures administratives;
b) rédige une description complète de celles-ci, développe et adapte différents modules de formation sur ces méthodes et procédures;
c) dispense, s'il y a lieu, de la formation;
d) décompose toutes les opérations en se servant des techniques appropriées et illustre les données requises sous toutes les formes nécessaires à leur compréhension;
e) recueille et enregistre, selon les techniques reconnues, diverses données portant sur l'aménagement des locaux et la disposition du matériel;
f) vérifie auprès d'unités administratives de diverses organisations l'application des méthodes et procédures de travail en vigueur et fournit au personnel de ces unités l'assistance technique requise, notamment par des conseils, des explications et des exemples;
g) peut être appelé à agir à titre de pilote de système, notamment en fournissant le soutien technique aux utilisateurs.

Dans le domaine de normes d'ameublement ou d'équipement, le technicien en administration :

a) collabore à l'analyse des besoins d'ameublement ou d'équipement et, à cet effet, il recueille tous les renseignements pertinents;
b) effectue des études, des observations sur le terrain et des analyses de données diverses;
c) élabore les plans d'aménagement et de rénovation en fonction des besoins signifiés et coordonne les travaux, notamment au regard des échéanciers, des consignes de déménagements, des procédures et de l'estimation des coûts;
d) évalue les caractéristiques de nouveaux produits, en apprécie les méthodes de fabrication et leur fiabilité et en décèle les défauts possibles;
e) rédige la partie technique des appels d'offres publics ou les spécifications du matériel et de l'équipement et en recommande l'acceptation;
f) s'assure que l'ameublement ou l'équipement demandé correspond aux normes établies; au besoin, il surveille et contrôle l'installation des équipements;
g) gère les contrats de service relatifs notamment à l'entretien et à l'aménagement.

Dans le domaine des programmes gouvernementaux, le technicien en administration :

a) assure, en tout ou en partie, l'administration de programmes qui requièrent des habiletés et des connaissances techniques. Les travaux sont notamment en lien avec le recouvrement, dans les limites de sa compétence, de sommes d'argent dues, y compris la négociation de paiement, l'attribution et le suivi de subvention, le développement et le suivi de programmes d'efficacité énergétique, l'accompagnement et le soutien d'une clientèle en matière, notamment, de gestion de leurs actifs et de leurs obligations fiscales, ainsi que toutes autres responsabilités pouvant lui être dévolues;
b) rend des décisions de nature technique en lien avec l'application du programme, notamment afin d'effectuer la vérification de l'admissibilité et de la conformité des exigences et des normes techniques d'un programme et d'en assurer une saine gestion.

Dans le domaine du soutien administratif, le technicien en administration :

a) effectue, auprès de responsables d'unité administrative, des travaux techniques visant à prévoir, à contrôler et à assurer la bonne marche d'une unité administrative;
b) recueille, analyse et prépare des données ou des informations en vue d'établir les besoins d'une unité administrative en matière notamment de budget, d'achat, de personnel, de locaux et voit à ce que les organismes centraux responsables de ces matières en soient informés et, au besoin, agit comme représentant de son unité auprès de ces organismes;
c) assiste à des réunions en vue de renseigner le personnel de direction des difficultés qui nuisent à la bonne marche administrative;
d) peut agir à titre de secrétaire auprès de divers comités de l'administration.

Le technicien en administration peut, dans l'accomplissement de ses attributions, être appelé à initier au travail les nouveaux techniciens en administration.

(suppression en vigueur le 2020-11-09)

5. La classe de technicien principal en administration comprend les employés dont les attributions principales et habituelles consistent à exercer, en application de l'article 3, les attributions de technicien en administration chef d'équipe.

Celui-ci :

a) coordonne les activités d'une équipe composée principalement de techniciens en administration;
b) répartit le travail entre les membres de son équipe et en vérifie l'exécution;
c) fournit l'expertise aux membres de son équipe;
d) donne, à la demande de l'évaluateur, son avis lors de l'évaluation du rendement des membres de son équipe;
e) collabore à l'entraînement des membres de son équipe;
f) exécute, à l'occasion, les attributions de la classe précédente et effectue, au besoin, les travaux les plus complexes.

Cette classe comprend également les employés qui, de façon principale et habituelle, remplissent un emploi hautement spécialisé dans le cadre des attributions de la classe précédente. On entend par emploi hautement spécialisé, un emploi de technicien en administration qui rencontre sans exception tous les critères énumérés ci-dessous lesquels impliquent la réalisation de tous les travaux énumérés sous chacun de ces critères :

a) la complexité des travaux

Ce critère réfère aux :

i) travaux exigeant des connaissances particulières et additionnelles à celles normalement requises du technicien;
ii) travaux ayant, par rapport à l'ensemble du programme d'activités, un caractère unique, essentiel et déterminant à sa réalisation;
iii) travaux qui en raison de leur complexité font de ceux qui les exécutent les collaborateurs les plus immédiats des professionnels ou de la direction.

b) la créativité

Ce critère réfère aux :

i) travaux exigeant la conception de nouvelles méthodes de travail et l'adaptation de procédés techniques;
ii) travaux exigeant un choix parmi plusieurs lignes de conduite possibles;
iii) travaux exigeant de ceux qui les exécutent une facilité d'adaptation afin de tenir compte de facteurs nouveaux ou de constatations imprévues;
iv) travaux exigeant la recherche de solutions originales.

c) les communications

Ce critère réfère aux :

i) travaux exigeant une coordination avec d'autres unités administratives et nécessitant des échanges d'informations techniques et des discussions pour la réalisation d'objectifs communs ou complémentaires;

OU

ii) travaux ayant pour effet de déterminer ou de normaliser les activités d'autres secteurs.

d) la surveillance reçue

Ce critère réfère aux :

i) travaux effectués sous la surveillance d'un professionnel d'expérience; celui qui les exécute ne peut être sous les ordres d'un autre technicien principal en administration;
ii) travaux définis compte tenu de priorités et d'objectifs généraux et exécutés avec une grande latitude d'action.

Lorsqu'un emploi de technicien en administration est évalué afin de déterminer s'il s'agit d'un emploi de technicien en administration hautement spécialisé, les critères prévus ci-dessus de même que les travaux auxquels ils réfèrent doivent être appliqués en comparaison avec la classe d'emplois prévue à l'article 4. Ces critères ne peuvent pas servir à déterminer le niveau de complexité des emplois autres que ceux appartenant à ce corps d'emplois.

SECTION III - CONDITIONS MINIMALES D'ADMISSION

6. Pour être admise à la classe de technicien en administration, une personne doit détenir un diplôme d'études collégiales techniques dans le domaine de l'administration ou tout autre diplôme d'études collégiales techniques pertinent ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.

7. Pour être admise à la classe de technicien principal en administration, une personne doit satisfaire aux conditions suivantes :

   a) satisfaire à la condition d'admission prescrite à l'article 6;
   (suppression en vigueur le 2020-11-09)

   b) avoir au moins cinq années d'expérience dans l'exercice d'attributions de la classe de technicien en administration, à ce titre ou à un titre équivalent.

   (Alinéa supprimé par le C.T. 222925 du 2020-09-29 en vigueur le 2020-11-09)

SECTION IV – STAGE PROBATOIRE (Section abrogée par le C.T. 225480 du 2022-01-11)

(Cette directive entre en vigueur le 28 août 2018)

C.T. 231286 du 1er octobre 2024

LES AGENTS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF (506)

SECTION I — CORPS ET CLASSES D'EMPLOIS

1. Les agents de soutien administratif forment un corps d'emploi dans la fonction publique.

2. Ce corps d'emplois comprend deux classes : la classe d'agent de soutien administratif et la classe d'agent principal de soutien administratif.

SECTION II — ATTRIBUTIONS

3. Les attributions caractéristiques du corps d'emplois des agents de soutien administratif consistent à effectuer différents travaux de soutien administratif auprès de gestionnaires ou du personnel d'une unité administrative. Ces travaux sont reliés au secrétariat, à l'administration, à la comptabilité, aux statistiques, à l'approvisionnement ou tout autre domaine, et ce, afin de favoriser le fonctionnement efficace d'une unité administrative.

4. La classe d'agent de soutien administratif comprend les employés dont les attributions principales et habituelles consistent à exercer, en application de l'article 3, notamment, les fonctions prévues aux alinéas qui suivent.

L'agent de soutien administratif :

a) réalise différentes activités de secrétariat, dont la rédaction et la transcription, incluant la vérification de la syntaxe et de l'orthographe, la mise en page, la mise à jour et la production de divers documents;

b) organise des réunions et consigne les documents pertinents, prend des notes lors de discussions afin d'en faire des comptes rendus;

c) réalise différents travaux administratifs ou des entrevues liés à la cueillette, à la modification, à la vérification, à la compilation et à la codification de données, lesquels permettent de préparer des dossiers statistiques, des rapports synthèses ou des informations de gestion et dégage les éléments devant être pris en considération;

d) effectue le suivi des paiements en vérifiant les factures reçues et s'assure du traitement approprié;

e) apporte un soutien aux membres de son unité administrative quant à la réalisation de leurs mandats, dont l'utilisation de logiciels bureautiques et outils informatiques;

f) exécute les tâches de suivi des mandats, des dossiers, de courriels et de l'agenda de l'unité administrative, notamment, en contrôlant le cheminement des dossiers et en veillant à ce qu'ils soient complets, notamment quant aux pièces et renseignements requis;

g) réalise diverses tâches relativement à l'approvisionnement, à l'assiduité, aux frais de déplacement, à la formation et prépare des rapports administratifs ou des statistiques d'informations de gestion;

h) analyse la correspondance et les documents reçus, évalue les demandes et juge des urgences, des priorités et des suites à donner, présente les dossiers à son supérieur immédiat, les transmet aux personnes concernées et en assure le suivi, ainsi que le respect des délais;

i) documente des dossiers en rassemblant des informations pertinentes et validées provenant de diverses sources disponibles et répond aux demandes d'information les concernant;

j) assure l'accueil des visiteurs, la réception des appels, fournit des renseignements simples et dirige les demandes aux ressources appropriées;

k) établit, contrôle et tient à jour les systèmes de classement électroniques ou physiques;

l) peut, dans l'accomplissement de ses attributions, être appelé à initier au travail les nouveaux agents de soutien administratif.

5. La classe d'agent principal de soutien administratif comprend les employés dont les attributions principales et habituelles consistent à exercer, en application de l'article 3, les attributions d'agent de soutien administratif chef d'équipe.

L'agent principal de soutien administratif :

a) coordonne les activités d'une équipe composée principalement d'agents de soutien administratif;

b) répartit le travail entre les membres de son équipe et en vérifie l'exécution;

c) fournit l'expertise aux membres de son équipe;

d) donne, à la demande de l'évaluateur, son avis lors de l'évaluation du rendement des membres de son équipe;

e) collabore à l'entraînement des membres de son équipe;

f) exécute, à l'occasion, des attributions de la classe précédente et effectue, au besoin, les travaux les plus complexes.

SECTION III — CONDITIONS MINIMALES D'ADMISSION

6. Pour être admis à la classe d'agent de soutien administratif, un candidat doit détenir un diplôme d'études professionnelles (DEP) dans le domaine de l'administration, du secrétariat, de la comptabilité ou tout autre domaine pertinent ou une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.

7. Est également admis à la classe d'emplois d'agent de soutien administratif, un candidat qui :

   a) détient un diplôme d'études secondaires (DES) émis par l'autorité compétente par ou une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;

   b) possède une année d'expérience pertinente aux attributions de la classe d'emplois d'agent de soutien administratif.

8. Pour être admis à la classe d'agent principal de soutien administratif, un candidat doit :

   a) satisfaire aux conditions minimales d'admission prescrites à l'article 6 ou à l'article 7;

   b) avoir au moins cinq années d'expérience dans l'exercice d'attributions de la classe d'agent de soutien administratif, à ce titre ou à un titre équivalent.

SECTION IV — DISPOSITIONS FINALES

9. La présente directive remplace la directive concernant la classification des agents de bureau (200) adoptée par le Conseil du trésor le 29 janvier 1985 (C.T. 154600) et modifiée le 6 juillet 2015 (C.T. 215277), le 17 mai 2016 (C.T. 216341), le 21 août 2018 (C.T. 220084), le 19 mars 2019 (C.T. 220677) et le 29 septembre 2020 (C.T. 222925) et la directive concernant la classification des agents de secrétariat (221) adoptée par le Conseil du trésor le 17 avril 2012 (C.T. 211338) et modifiée le 29 septembre 2020 (C.T. 222925).

10. La présente directive entre en vigueur le 1er octobre 2024.

C.T. 231291 du 1er octobre 2024

LES AGENTS DE SOUTIEN À LA CLIENTÈLE (507)

SECTION I — CORPS ET CLASSES D'EMPLOIS

1. Les agents de soutien à la clientèle forment un corps d'emplois dans la fonction publique.

2. Ce corps d'emplois comprend deux classes : la classe d'agent de soutien à la clientèle et la classe d'agent principal de soutien à la clientèle.

SECTION II — ATTRIBUTIONS

3. Les attributions caractéristiques du corps d'emplois des agents de soutien à la clientèle consistent à offrir un soutien ou à répondre aux demandes de renseignements ou d'informations spécifiques auprès d'une clientèle variée, telle que les citoyens, les immigrants ou les touristes. L'agent est également amené à évaluer les qualifications ou l'admissibilité d'un client à un service ou à un droit ainsi qu'émettre, maintenir ou suspendre des permis ou différentes cartes personnalisées liés à un service gouvernemental.

4. La classe d'agent de soutien à la clientèle comprend les employés dont les attributions principales et habituelles consistent à exercer, en application de l'article 3, notamment, les fonctions prévues à l'alinéa suivant.

L'agent de soutien à la clientèle :

a) répond aux demandes de renseignements provenant d'une clientèle externe concernant les programmes gouvernementaux, les lois, les règlements, les procédures ou l'état du dossier du client;

b) renseigne des groupes de personnes sur les services et activités gouvernementales lors de séances d'information ou de visites guidées;

c) accompagne la clientèle pour compléter divers documents et pour naviguer sur les sites Internet gouvernementaux;

d) valide, complète et consigne les informations ou les pièces justificatives obtenues auprès de la clientèle, des intervenants ou d'autres sources;

e) traite une demande, un dossier ou une situation conformément au cadre légal ou normatif, notamment, en analysant les informations et en décelant les écarts afin d'établir la concordance entre les informations et les normes applicables;

f) guide le client concernant les procédures relatives à l'émission de divers documents gouvernementaux;

g) rend une décision motivée et en informe le client ou fait les recommandations nécessaires;

h) peut être appelé à initier au travail les nouveaux agents de soutien à la clientèle.

5. La classe d'agent principal de soutien à la clientèle comprend les employés dont les attributions principales et habituelles consistent à exercer, en application de l'article 3 les attributions d'agent de soutien à la clientèle chef d'équipe.

L'agent principal en soutien à la clientèle :

a) coordonne les activités d'une équipe composée principalement d'agent de soutien à la clientèle;

b) répartit le travail entre les membres de son équipe et en vérifie l'exécution;

c) fournit l'expertise aux membres de son équipe;

d) donne, à la demande de l'évaluateur, son avis lors de l'évaluation du rendement des membres de son équipe;

e) collabore à l'entraînement des membres de son équipe;

f) exécute, à l'occasion, des attributions de la classe précédente et effectue, au besoin, les travaux les plus complexes.

SECTION III — CONDITIONS MINIMALES D'ADMISSION

6. Pour être admis à la classe d'agent de soutien à la clientèle, un candidat doit :

a) détenir un diplôme d'études secondaires (DES) émis par l'autorité compétente ou une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;

b) avoir au moins une année d'expérience pertinente aux attributions de la classe d'emplois d'agent de soutien à la clientèle.

7. Pour être admis à la classe d'agent principal de soutien à la clientèle, un candidat doit :

a) satisfaire aux conditions minimales d'admission prescrites à l'article 6;

b) avoir au moins cinq années d'expérience dans l'exercice d'attributions de la classe d'agent de soutien à la clientèle, à ce titre ou à un titre équivalent.

SECTION IV — DISPOSITIONS FINALES

8. La présente directive remplace la directive concernant la classification des agents de rentes, de retraite et d'assurance (208) adoptée par le Conseil du trésor le 6 mars 1990 (C.T. 173140) et modifiée le 17 mai 2016 (C.T. 216357), le 21 août 2018 (C.T. 220085), le 19 mars 2019 (C.T. 220679) et le 29 septembre 2020 (C.T. 222925), la directive concernant la classification des préposés aux permis et à l'immatriculation (223) adoptée par le Conseil du trésor le 10 décembre 1991 (C.T. 178872) et modifiée le 17 mai 2016 (C.T. 216368), le 19 mars 2019 (C.T. 220684), le 29 septembre 2020 (C.T. 222925) et le 11 janvier 2022 (C.T. 225480) et la directive concernant la classification des préposés aux renseignements (249) adoptée par le Conseil du trésor le 29 janvier 1985 (C.T. 154600) et modifiée le 18 juin 1985 (C.T. 157050), le 21 janvier 1986 (C.T. 159653), le 17 mai 2016 (C.T. 216378), le 19 mars 2019 (C.T. 220693), le 29 septembre 2020 (C.T. 222925) et le 11 janvier 2022 (C.T. 225480).

9. La présente directive entre en vigueur le 1er octobre 2024.

C.T. 234465 du 19 mai 2026

LES AGENTS DE SOUTIEN EN INFORMATIQUE (514)

SECTION I - CORPS ET CLASSES D'EMPLOIS

1. Les agents de soutien en informatique forment un corps d'emplois dans la fonction publique.

2. Ce corps d'emplois comprend deux classes : la classe d'agent de soutien en informatique et la classe d'agent principal de soutien en informatique.

SECTION II - ATTRIBUTIONS

3. Les attributions caractéristiques du corps d'emplois des agents de soutien en informatique consistent à assurer le soutien de première ligne auprès des utilisateurs de postes de travail informatiques en matière de bureautique, de réseautique et de systèmes d'information ou de tout autre matériel informatique, et ce, selon des procédures standardisées. Il effectue également l'installation et la configuration de nouveaux équipements, notamment des ordinateurs, des systèmes d'exploitation, des logiciels et différents périphériques, ainsi que leurs mises à jour.

4. La classe d'agent de soutien en informatique comprend les employés dont les attributions principales et habituelles consistent à exercer, en application de l'article 3, les fonctions prévues à l'alinéa suivant.

L'agent de soutien informatique :

a) dépanne les utilisateurs et leur fournit un soutien informatique lors de problèmes matériels ou logiciels et assure le suivi nécessaire, jusqu'à ce que les problématiques soient résolues;

b) s'assure que les requêtes de service effectuées en personne, par téléphone ou par voie électronique qui lui sont attribuées, soient traitées dans les délais de réponses convenus;

c) dirige les utilisateurs aux intervenants appropriés, notamment à son chef d'équipe, concernant les problèmes plus complexes, qui ne peuvent être résolus à son niveau, s'il y a lieu;

d) communique avec les utilisateurs éprouvant des difficultés, afin de déterminer le besoin et le problème, dans le but de les assister et de leur fournir les solutions appropriées en les conseillant sur les bonnes pratiques dans le domaine informatique;

e) documente les problèmes informatiques ou les bris d'équipements en recueillant les données et en tenant à jour le journal de bord de l'organisation destiné aux autres agents de soutien en informatique, concernant les problèmes et les solutions répertoriés;

f) installe et entretient des équipements de communication et des équipements audiovisuels et est amené à résoudre certaines problématiques les concernant;

g) gère les accès des utilisateurs du réseau, tels que la configuration des comptes utilisateurs, les autorisations et les mots de passe;

h) réalise les opérations de sauvegarde et s'assure que les procédures de sécurité en technologies de l'information soient respectées par les utilisateurs;

i) effectue les maintenances périodiques et dresse l'inventaire du matériel informatique et des logiciels;

j) peut, dans l'accomplissement de ses attributions, être appelé à initier au travail les nouveaux agents de soutien en informatique.

5. La classe d'agent principal de soutien en informatique comprend les employés dont les attributions principales et habituelles consistent à exercer, en application de l'article 3, les attributions d'agent de soutien en informatique chef d'équipe.

L'agent principal de soutien en informatique :

a) coordonne les activités d'une équipe composée principalement d'agents de soutien en informatique;

b) répartit le travail entre les membres de son équipe et en vérifie l'exécution;

c) fournit l'expertise aux membres de son équipe;

d) donne, à la demande de l'évaluateur, son avis lors de l'évaluation du rendement des membres de son équipe;

e) collabore à l'entraînement des membres de son équipe;

f) exécute, à l'occasion, des attributions de la classe précédente et effectue, au besoin, les travaux les plus complexes.

SECTION III - CONDITIONS MINIMALES D'ADMISSION

6. Pour être admis à la classe d'agent de soutien en informatique, un candidat doit détenir un diplôme d'études professionnelles (DEP) avec spécialisation dans le domaine du soutien informatique ou une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente ou tout autre diplôme d'études professionnelles pertinent.

7. Pour être admis à la classe d'agent principal de soutien en informatique, un candidat doit satisfaire aux conditions suivantes :

a) satisfaire à la condition minimale d'admission prescrite à l'article 6;

b) avoir au moins cinq années d'expérience dans l'exercice d'attributions de la classe d'agent de soutien en informatique, à ce titre ou à un titre équivalent.

SECTION IV – DISPOSITIONS FINALES

8. La présente directive remplace la directive concernant la classification des opérateurs en informatique (244) adoptée par le Conseil du trésor le 20 septembre 1988 (C.T. 168641) et modifiée par les décisions du 11 octobre 1988 (C.T. 168849), du 6 juillet 2015 (C.T. 215281), du 17 mai 2016 (C.T. 216376), du 19 mars 2019 (C.T. 220691) et du 29 septembre 2020 (C.T. 222925).

9. La présente directive entre en vigueur le 19 mai 2026.

FONCTIONS, RESPONSABILITÉS ET QUALIFICATIONS DE LA NOUVELLE CATÉGORIE D'EMPLOIS DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN MÉDIATION INCLUSE DANS LE PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL DE L'ENTREPRISE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Cette catégorie d'emplois[1] vise exclusivement les salariées et salariés du corps d'emplois 105 (agente ou agent de recherche et de planification socio-économique) inclus dans le Programme d'équité salariale du personnel professionnel de l'entreprise de la fonction publique qui agissent à titre de conseillères ou de conseillers en médiation sur une base régulière et dans une proportion de temps significative, soit plus de 50 % du temps sur une base annuelle.

DESCRIPTION DES FONCTIONS ET DES RESPONSABILITÉS

À l'intérieur de leur secteur d'activités (par exemple, équité salariale, santé et sécurité au travail, normes du travail) et dans le respect du cadre législatif et réglementaire en vigueur, les titulaires de cette catégorie d'emplois exercent un rôle-conseil et de soutien en médiation dans le but d'aider les parties à trouver une solution satisfaisante au litige ou au conflit qui les oppose.

En faisant preuve de neutralité et d'impartialité, les titulaires doivent notamment amener les personnes impliquées à communiquer adéquatement entre elles, à réduire leurs divergences et à trouver des solutions, en vue d'en arriver à une entente ou à un règlement de litiges. Ils sont appelés à instaurer et à préserver un climat sain et propice au dialogue, en s'assurant que les personnes impliquées puissent énoncer leurs besoins et préoccupations, en tenant compte des intérêts des parties.

Lorsque les parties parviennent à conclure un règlement à l'amiable, les conseillères et conseillers en médiation sont responsables de rédiger les termes de l'entente ou de participer à la rédaction de ceux-ci, dans le respect des dispositions applicables et en tenant compte de la volonté des parties concernées.

De par leurs interventions, ils favorisent la prise en charge des problématiques soulevées par les parties en cause et, par conséquent, ils contribuent à diminuer la judiciarisation des dossiers, et ce, dans le respect du cadre réglementaire et normatif.

PRINCIPALES TÂCHES

Les principales tâches des conseillères et conseillers en médiation sont les suivantes :

- Identifier notamment le contexte et les causes sous-jacentes du litige ainsi que les divergences d'opinions, les enjeux, les attentes, les demandes et les besoins des parties;
- Élaborer une stratégie d'intervention appropriée à la situation et aux besoins afin d'amener les parties à résoudre leur différend;
- Recueillir les informations manquantes ou utiles au traitement du dossier et effectuer des recherches dans les domaines pertinents au litige (ex. : dans le cadre législatif et réglementaire ou dans la jurisprudence);
- Influencer et soutenir les parties dans l'exploration de pistes de solutions;
- Assurer l'équilibre et le respect pendant les échanges;
- Conseiller les parties en vue de les amener à conclure un règlement à l'amiable, et ce, en adoptant une attitude neutre et impartiale et faisant preuve d'écoute et d'ouverture;
- Rédiger des ententes de règlement, des accords, ou assister les parties dans la rédaction de ceux-ci.

QUALIFICATIONS REQUISES

Les connaissances de base nécessaires à l'exercice des tâches ou fonctions sont généralement acquises grâce à un baccalauréat (cours universitaire de 1er cycle d'une durée normale de 3 ans) en relations industrielles, en administration des affaires, en gestion des ressources humaines, en droit, en orientation, en sciences sociales, ou dans toute autre discipline universitaire pertinente aux attributions de l'emploi.

---

[1] À noter que les catégories d'emplois en équité salariale n'ont aucun lien avec les catégories d'emplois de la structure de classification de la fonction publique.

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

TABLE DES MATIÈRES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLES

CHAPITRE 18 **AFFECTATION OU DÉTACHEMENT À L'EXTÉRIEUR DU QUÉBEC** 312

Section 1 Affectation à l'extérieur du Québec 312

Section 2 Détachement à l'extérieur du Québec 314

CHAPITRE 19 **DIVERS** 315

Section 1 Codification administrative 315

Section 2 Cotisation et transmission d'informations 315.1

Section 3 Rencontre des parties 315.8

Section 4 Développement des ressources humaines 315.9

CHAPITRE 20 **DISPOSITIONS FINALES ET TRANSITOIRES** 316

ANNEXE 1 Révision des traitements des cadres au 2 avril de chaque année

ANNEXE 2 Échelles de traitement de chaque classe d'emplois

ANNEXE 3 Liste des jours fériés et chômés

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

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

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

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

C.T. 208914 du 20 avril 2010
modifié par
L.Q., 2010, ch. 20
C.T. 209551 du 23 novembre 2010
L.Q., 2011, ch. 18
C.T. 211152 du 13 mars 2012
C.T. 211426 du 15 mai 2012
C.T. 211491 du 29 mai 2012
C.T. 212447 du 26 mars 2013
C.T. 215312 du 6 juillet 2015
C.T. 217487 du 21 mars 2017
C.T. 217937 du 3 juillet 2017
C.T. 219136 du 10 avril 2018
C.T. 222615 du 29 juin 2020
C.T. 225480 du 11 janvier 2022
C.T. 225542 du 1er février 2022
C.T. 226508 du 24 mai 2022
C.T. 226963 du 4 juillet 2022
C.T. 227504 du 13 décembre 2022
C.T. 230407 du 26 mars 2024
C.T. 232441 du 15 avril 2025

DIRECTIVE CONCERNANT L'ENSEMBLE DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES CADRES

CHAPITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION ET DÉFINITIONS

1. La présente directive s'applique aux fonctionnaires classés à l'une des classes d'emplois prévues à la Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires (630), à l'exception des cadres œuvrant en établissement de détention.

2. Le fonctionnaire qui, à la suite d'une promotion, ne réussit pas le stage probatoire ***de 24 mois*** prévu à la Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires (630) cesse d'être régi par la présente directive.

(en vigueur le 2025-04-15)

3. Dans la présente directive, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

« alliance » : l'Alliance des cadres de l'État;

« cadre » : le fonctionnaire visé par l'article 1;

« cadre occasionnel » : le cadre de l'une des classes d'emplois 6 à 8 qui occupe un emploi occasionnel au sens de la Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique;

« cadre permanent » : le cadre qui a acquis le statut de permanent conformément à l'article 14 de la Loi sur la fonction publique (L.R.Q., c. F-3.1.1);

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

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

« conjoint » :

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

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

b) malgré le paragraphe a, pour l'application des jours d'absences rémunérées prévues par l'article 72 à l'occasion d'une circonstance se retrouvant à la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) ainsi que pour l'application de l'article 83 et des chapitres 13 et 16, l'une ou l'autre des personnes :

   1) qui sont mariées ou unies civilement et qui cohabitent;
   2) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
   3) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an.

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

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

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

a) est âgé de moins de 18 ans;

b) est âgé de 18 ans ou plus, mais de moins de 26 ans, étudiant à temps plein dans un programme d'études dispensé par un établissement d'enseignement reconnu menant à un diplôme sanctionné officiellement par l'autorité compétente;

c) quel que soit son âge, avoir été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

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

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

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

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

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

« service » : la période d'emploi du cadre occasionnel. Cette période se calcule en années et en jours après réduction de tous les jours ouvrables non rémunérés;

« service continu » : la période d'emploi ininterrompue du fonctionnaire temporaire ou permanent depuis sa dernière nomination à titre temporaire; cette période se calcule en années et en jours.

Lorsque le cadre devient permanent après le 23 mai 2000, le service qu'il détenait comme cadre occasionnel ou cadre saisonnier la veille de sa nomination à titre de cadre temporaire s'ajoute à son service continu;

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

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

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

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

« traitement » : le traitement régulier à l'exclusion notamment de toute prime, allocation, indemnité, rémunération additionnelle, montant forfaitaire et majoration de traitement aux fins de compenser l'absence d'avantages sociaux;

(suppression en vigueur le 2017-03-21)

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

CHAPITRE 2 – TEMPS DE TRAVAIL

Section 1 – Dispositions générales

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

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

5. À moins de dispositions spécifiques à l'effet contraire, aucune rémunération ou compensation sous forme de congé ne peut être versé au cadre pour des heures de travail effectuées en plus de la semaine normale ou de la journée normale de travail.

Section 2 – Régime de réduction du temps de travail

Sous-section 1 – Adhésion au régime

6. Le cadre qui désire réduire son temps de travail et son traitement peut adhérer à un régime de réduction du temps de travail, pour une durée déterminée n'excédant pas une année, renouvelable, selon une formule ministérielle comportant un congé compensatoire.

7. Le cadre qui participe au régime de congé à traitement différé ou de retraite progressive ne peut adhérer à un régime de réduction du temps de travail.

   Le cadre en congé sans traitement ou visé par un congé prévu au chapitre des droits parentaux ou le cadre absent du travail en raison d'une invalidité totale ou d'une lésion professionnelle peut adhérer à un régime de réduction du temps de travail, mais ce régime ne peut débuter avant la date effective de retour au travail qui suit l'un ou l'autre de ces congés ou absences.

Sous-section 2 – Entente

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

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

9. L'entente de réduction du temps de travail doit être écrite et conclue pour une durée déterminée. Elle doit préciser notamment le pourcentage de réduction du traitement annuel et la durée du congé compensatoire à prendre pendant l'entente. La durée du congé compensatoire est déterminée en multipliant le temps normal effectivement travaillé par le pourcentage de réduction du traitement annuel.

Sous-section 3 – Conditions de travail

10. Pendant la durée de l'entente de réduction du temps de travail, le cadre bénéficie des conditions de travail prévues à la présente directive, sous réserve des dispositions suivantes :

    a) le service du cadre n'est pas diminué du seul fait de son assujettissement à une entente de réduction du temps de travail, et ce, jusqu'à concurrence de 20 % du temps normalement travaillé du cadre à temps plein;

    b) aux fins des calculs prévus aux chapitres 4 et 5, le traitement à considérer est celui que le cadre aurait reçu s'il n'avait pas adhéré au régime;

    c) les jours de vacances accumulés et utilisés au cours de la durée de l'entente sont convertis en fonction du pourcentage de traitement prévu à l'entente;

    d) à l'occasion d'un jour férié et chômé, le traitement du cadre est égal à 10 % du traitement correspondant à sa dernière période de paie ne comportant pas de jour férié et chômé;

    e) le cadre a droit à la totalité de l'allocation d'isolement. De plus, le calcul de la prime de supervision, de l'allocation de rétention et de l'allocation de dépenses connexes au déménagement est effectué sur la base du traitement que le cadre aurait reçu s'il n'avait pas adhéré au régime;

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

Toutefois, aux fins du régime d'assurance salaire de courte durée, le cadre reçoit, à compter de la deuxième semaine d'invalidité totale, la prestation d'assurance salaire de courte durée qu'il aurait reçue s'il n'avait pas adhéré au régime.

L'adhésion au régime est suspendue à compter du début de la période de retour progressif prévue à l'article 142 ou de la période de réadaptation prévue à l'article 155. Elle est remise en vigueur, s'il y a lieu, après la période effectivement travaillée prévue à l'article 138.

Aux fins d'utilisation ou de paiement, la réserve de congés de maladie est convertie en fonction du pourcentage de traitement prévu à l'entente;

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

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

(suppression le 2013-03-27)

h) aux fins du chapitre 13, le traitement hebdomadaire est le traitement hebdomadaire moyen des 20 dernières semaines précédant le congé de maternité. Si, pendant cette période, la cadre a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement, le traitement retenu aux fins du calcul de l'indemnité durant le congé de maternité, est celui à partir duquel ces prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la cadre qui bénéficie d'un retrait préventif ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

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

Sous-section 4 – Fin de l'entente

11. À la fin de l'entente de réduction du temps de travail, le sous-ministre établit le traitement versé au cadre pendant le congé compensatoire par rapport au traitement que le cadre aurait dû recevoir en vertu de l'entente, en tenant compte des absences pour vacances, maladie et autres absences rémunérées ou non. Le cas échéant, le cadre remet le traitement versé en trop ou le sous-ministre remet en temps la valeur correspondant aux sommes dues.

CHAPITRE 3 – ÉVALUATION DU RENDEMENT

Section 1 – Dispositions générales

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

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

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

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

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

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

Section 2 – Procédure relative à l'évaluation du rendement

14. L'évaluation du rendement est faite annuellement dans les 60 jours suivant le 31 mars et la période de référence de celle-ci se situe entre le 1er avril d'une année et le 31 mars de l'année suivante.

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

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

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

17. L'évaluation du rendement est faite au moyen du formulaire proposé par le Secrétariat du Conseil du trésor ou à l'aide de tout autre formulaire approuvé par le sous-ministre et répondant aux exigences du présent chapitre.

18. Le formulaire d'évaluation du rendement est signé par les supérieurs immédiat et hiérarchique et une copie en est remise au cadre.

    Sur réception de sa copie, le cadre signe l'original du formulaire pour attester qu'il en a reçu copie.

19. Le cadre qui refuse de signer l'original de son formulaire d'évaluation du rendement est considéré en avoir reçu copie à la date à laquelle une copie lui est transmise.

20. Le cadre peut apporter par écrit ses commentaires sur l'évaluation de son rendement. Ceux-ci sont annexés à l'original de son formulaire d'évaluation du rendement et conservés à son dossier personnel.

Section 3 – Disposition particulière

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

CHAPITRE 4 – TRAITEMENT

Section 1 – Échelles de traitement

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

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

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

Section 2 – Règles de détermination du traitement

Sous-section 1 – Dispositions générales

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

24. Aux fins de la présente section, sous réserve d'une disposition à l'effet contraire, le traitement attribué au cadre ne peut être inférieur au minimum ni supérieur au maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois à laquelle il accède.

Sous-section 2 – Recrutement

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

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

Malgré les premier et deuxième alinéas :

a) le cadre qui a le statut d'occasionnel ou qui, au cours des 48 derniers mois, a été en lien d'emploi à titre d'occasionnel et qui est nommé à titre temporaire ou occasionnel dans la même classe d'emplois conserve son traitement, le cas échéant;

b) le cadre retraité d'un emploi permanent qui est sélectionné conformément à la Directive concernant la sélection d'une personne retraitée de la fonction publique, se voit attribuer le traitement qu'il recevait la veille de son départ à la retraite.

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

26. Pour établir le traitement qui doit servir à l'application des règles de détermination du traitement lors du recrutement d'un candidat, les dispositions suivantes s'appliquent :

a) le traitement régulier reçu chez l'employeur précédent doit être pris en considération en exigeant une attestation de traitement de la part de ce dernier;

b) les éléments suivants doivent être pris en considération afin d'établir les revenus tirés d'un travail autonome :

1) soit un bilan de l'état financier préparé par une firme comptable;

2) soit une copie des feuillets T4 ou relevés 1 faisant état des revenus de la ou des dernières années de référence requise;

3) soit une déclaration sous serment dans laquelle le candidat atteste le montant de ses revenus;

4) soit toute autre preuve jugée acceptable et représentative de l'état des revenus du candidat;

c) tout montant qui ne revêt pas un caractère régulier tels le boni, la rémunération pour des heures de travail effectuées en plus de la semaine normale de travail ou les autres suppléments de même nature doit être exclu des traitements, gains ou revenus fournis;

d) la notion de l'emploi principal doit être retenue de façon à exclure les revenus qui proviennent d'emplois occasionnels ou d'emplois effectués en dehors des heures normales de travail;

e) pour les candidats qui étaient déjà à l'emploi de l'employeur à titre de contractuels ou d'occasionnels, le pourcentage de leur traitement qui était destiné, le cas échéant, à compenser l'absence d'avantages sociaux, doit être exclu;

f) une moyenne des revenus de quelques années doit être établie lorsqu'ils varient sensiblement, d'une année à l'autre, parce qu'ils sont reçus par le candidat sous la forme d'une participation aux profits, d'un pourcentage des ventes ou autrement.

Sous-section 3 – Promotion

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

Malgré le premier alinéa, lors d'une deuxième promotion à un emploi de cadre en poste à l'extérieur du Québec ou pour toute promotion ultérieure à un tel emploi, le traitement attribué au fonctionnaire qui n'appartient pas à l'une des classes d'emplois prévues à l'article 1 correspond à son traitement avant la promotion, augmenté d'un montant représentant 10 % du maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois à laquelle il accède.

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

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

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

29. L'article 27 ne s'applique pas au ***cadre ou au*** fonctionnaire qui bénéficie du maintien de son traitement ou d'une indemnité de réorientation de carrière ***en vertu des paragraphes b), c) et d) de l'article 31 ou en vertu des articles 51.1 ou du premier alinéa de l'article 316.1,*** lorsque le mouvement vers la classe d'emplois à laquelle il accède ne représente pas une promotion par rapport à la classe d'emplois à laquelle il appartenait avant la réorientation de carrière, avant l'intégration à une classe d'emplois nouvelle ou modifiée, avant l'attribution d'un nouveau classement à la suite d'une identification en transition de carrière ou avant le reclassement à la classification des cadres juridiques.

(en vigueur le 2025-04-15)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sous-section 4 – Circonstances particulières

30. Le fonctionnaire continue de recevoir le traitement qui lui était attribué avant l'une ou l'autre des circonstances suivantes, sans qu'il ne soit supérieur au maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois à laquelle il accède :

a) une réorientation de carrière dans un emploi d'encadrement, alors qu'il est régi depuis moins de 3 ans par l'une des classifications du personnel d'encadrement;

b) une rétrogradation à un emploi d'encadrement;

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

(suppression en vigueur le 2022-02-21)

31. Malgré l'article 24, le fonctionnaire continue de recevoir le traitement qui lui était attribué avant l'une ou l'autre des circonstances suivantes, même s'il est supérieur au maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois à laquelle il accède :

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

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

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

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

(en vigueur le 2025-04-15)

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

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

b) l'attribution d'un nouveau classement à la suite d'une identification en transition de carrière;

c) le reclassement d'un cadre juridique à la classification des cadres;

d) une réorientation de carrière dans un emploi d'encadrement, rendue nécessaire en raison des conséquences résultant d'une lésion professionnelle, alors qu'il est régi depuis au moins trois ans par l'une des classifications du personnel d'encadrement.

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

(en vigueur le 2025-04-15)

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

(en vigueur le 2025-04-15)

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

31.1 Le fonctionnaire qui cesse d'exercer les fonctions de cadre à l'extérieur du Québec, conformément au chapitre VII de la Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires (630) se voit attribuer le traitement auquel il aurait eu droit s'il était demeuré dans la classe d'emplois à laquelle il appartenait avant sa nomination ou sa promotion comme cadre en poste à l'extérieur du Québec, et ce, à la date de son retour au Québec ou à la fin de son invalidité totale telle que définie à la présente directive ou de son incapacité en raison d'une lésion professionnelle.

31.2. Le cadre qui exerce un droit de retour conformément à l'article 30 de la Loi sur la fonction publique, reprend son classement de cadre dans le ministère ou l'organisme auquel il appartenait au moment de son départ et auquel il aurait eu droit s'il était demeuré dans la classe d'emplois de cadre à laquelle il appartenait avant d'exercer ces activités. Le traitement attribué correspond à celui qu'il aurait eu s'il était demeuré dans sa classe d'emplois.

32. Le traitement du cadre qui effectue un retour au travail après une absence en raison d'une invalidité totale de longue durée correspond à son traitement à la fin des 104 premières semaines d'invalidité totale, ajusté au 1er janvier de chaque année, jusqu'à la date de son retour au travail, selon les mêmes modalités que la rente de retraite payable en vertu du Régime de rentes du Québec, jusqu'à concurrence de 4 %.

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

Section 3 – Majoration des traitements

33. Le traitement du cadre est majoré, à la date de prise d'effet des échelles de traitement prévues à l'annexe 2, d'un pourcentage égal au pourcentage de majoration de l'échelle de traitement correspondant à son classement par rapport à l'échelle en vigueur le jour précédant la date de prise d'effet de la nouvelle échelle de traitement, sans toutefois que ce traitement n'excède le maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois correspondant à son classement. Le cas échéant, le cadre bénéficie de la portion de la majoration de son échelle de traitement suffisante pour le maintenir au maximum de cette nouvelle échelle de traitement.

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

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

a) au maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois correspondant à son classement; ou

b) au traitement accessible selon les dispositions prévues au deuxième alinéa,

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

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

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

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

33.3 Pour la période allant du 1er avril 2025 au 31 mars 2026, les échelles de traitement prévues à l'annexe 2 en vigueur le 31 mars 2025 sont majorées de 2,60 % avec effet le 1er avril 2025.

33.4 Pour la période allant du 1er avril 2026 au 31 mars 2027, les échelles de traitement prévues à l'annexe 2 en vigueur le 31 mars 2026 sont majorées de 2,50 % avec effet le 1er avril 2026.

33.5 Pour la période allant du 1er avril 2027 au 31 mars 2028, les échelles de traitement prévues à l'annexe 2 en vigueur le 31 mars 2027 sont majorées de 3,50 % avec effet le 1er avril 2027.

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

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

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

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

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

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

Aux fins du calcul de cette clause :

a) l'indice des prix à la consommation au Québec correspond à la moyenne par année financière (d'avril à mars) pour l'ensemble des produits, dont la source est Statistique Canada, Tableau 18-10-0004-01 Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonnalisé;

b) la variation de l'indice des prix à la consommation est exprimée en pourcentage et ce pourcentage est arrondi à deux décimales.

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

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

Section 4- Ajustement variable du traitement

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

Section 5 – Versement des gains

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

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

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

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

CHAPITRE 5 – AUTRES DISPOSITIONS D'ORDRE MONÉTAIRE

Section 1 – Les rémunérations additionnelles

Sous-section 1- Dispositions générales

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

38. Le cadre qui fait l'objet d'une désignation à titre provisoire ou d'une désignation comme remplaçant temporaire, pour une durée minimale de 28 jours consécutifs reçoit, au terme de ce délai et rétroactivement au premier jour de sa désignation, une rémunération additionnelle calculée sur une base annuelle de 5 % du maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois à laquelle il est désigné, dans les cas suivants :

a) la désignation entraîne le cumul de deux emplois d'encadrement;
b) la désignation s'effectue dans un emploi d'encadrement qui, pour le cadre, constituerait une promotion au sens des directives mentionnées à l'article 37.

À l'expiration du délai de 28 jours, le cadre reçoit la rémunération afférente tant qu'il est désigné. La rémunération additionnelle cesse toutefois d'être versée lorsque le cadre ne reçoit pas de traitement et lorsqu'il écoule ses congés de maladie dans le cadre d'un congé de préretraite.

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

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

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

La rémunération additionnelle cesse toutefois d'être versée lorsque le cadre ne reçoit pas de traitement et lorsqu'il écoule ses congés de maladie dans le cadre d'un congé de préretraite.

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

40. Le cadre qui fait l'objet d'une désignation comme remplaçant temporaire pour occuper par intérim l'emploi d'un administrateur d'État, d'un dirigeant ou d'un vice-président d'organisme reçoit, pendant qu'il occupe cet emploi par intérim, une rémunération additionnelle calculée sur une base annuelle de 5% de son traitement, sans excéder le maximum normal de l'échelle de traitement applicable à cet emploi.

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

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

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

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

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

Section 1.1 – Désignation pour certains cadres supervisant du personnel ingénieur

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

a) être un cadre de la classe d'emplois 3 ou de la classe d'emplois 4;

b) être membre de l'Ordre des ingénieurs à titre d'ingénieur;

c) être responsable de l'approbation de travaux ou de devis d'ingénierie;

d) superviser une équipe de professionnels majoritairement formée d'employés ayant le classement d'ingénieurs (186) dont au moins 4 ingénieurs séniors sont assujettis à l'horaire normal de 37,5 heures par semaine.

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

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

a) Pour le cadre de classe 4 : à son traitement est ajoutée la différence entre 110 % du taux de traitement maximum accessible à l'ingénieur sénior dont l'horaire est à 37,5 heures et le taux maximum de la classe 4;

a) Pour le cadre de classe 3 : à son traitement est ajoutée la différence entre 111 % du taux de traitement maximum accessible à l'ingénieur sénior dont l'horaire est à 37,5 heures et le taux maximum de la classe 3;

b) Dans le cas du cadre hors échelle, l'ajout au traitement déterminé en application des paragraphes b) ou c) est réduit de la différence entre le taux de traitement hors échelle du cadre et le taux maximum de sa classe d'emplois.

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

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

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

a) dès que le cadre ne rencontre plus la condition prévue au paragraphe a) de l'article 42.5;

b) dès que le cadre est affecté ou muté et que les conditions prévues aux paragraphes a) à d) de l'article 42.5 ne sont pas rencontrées dans son nouvel emploi.

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

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

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

a) être un cadre de la classe d'emplois 4;

b) être membre de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec à titre de « comptable professionnel agréé auditeur » ou détenir une maîtrise pertinente à l'exercice de l'emploi;

c) être responsable de l'approbation des audits financiers et de performance dans le respect des normes émises par CPA Canada à titre d'auditeur externe;

d) superviser une équipe de professionnels majoritairement formée d'employés ayant le classement de conseiller du vérificateur général (101) dont au moins deux (2) conseillers du vérificateur général du grade I désignés sur un emploi de niveau de complexité expert ou émérite.

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

a) à son traitement est ajoutée la différence entre 110 % du taux de traitement maximum accessible par le conseiller du vérificateur général du grade I désigné sur un emploi de niveau de complexité expert et le taux maximum de la classe 4;

b) dans le cas du cadre hors échelle, la majoration du traitement déterminée en application du paragraphe a) est réduite de la différence entre le taux de traitement hors échelle du cadre et le taux maximum de sa classe d'emplois.

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

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

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

a) dès que le cadre ne rencontre plus la condition prévue au paragraphe a) de l'article 42.10;

b) dès que le cadre est affecté ou muté et que les conditions prévues aux paragraphes a) à d) de l'article 42.10 ne sont pas rencontrées dans son nouvel emploi.

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

Section 2 – Les primes

43. Le cadre dont la moitié ou plus de l'horaire normal est compris entre 19 h et 24 h, a droit à la prime de soir pour toutes les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire. Malgré ce qui précède, le cadre n'a pas droit à la prime de soir pour les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire comprises entre 0 h et 7 h s'il reçoit pour celles-ci la prime de nuit prévue à l'article 44.

Le cadre dont moins de la moitié de l'horaire normal est compris entre 19 h et 24 h, a droit à la prime de soir pour chaque heure effectivement travaillée entre 19 h et 24 h.

La prime de soir est établie de la façon suivante :

—	***du 1er avril 2023 au 31 mars 2024 :***	***0,80 $/ heure***
—	***du 1er avril 2024 au 31 mars 2025 :***	***0,82 $/ heure***
—	***du 1er avril 2025 au 31 mars 2026 :***	***0,84 $/ heure***
—	***du 1er avril 2026 au 31 mars 2027 :***	***0,86 $/ heure***
—	***à compter du 1er avril 2027 :***	***0,89 $/ heure***

(en vigueur le 2025-04-15)

44. Le cadre dont la totalité ou une partie de son horaire normal est compris entre 0 h et 7 h, a droit à la prime de nuit pour chaque heure effectivement travaillée entre 0 h et 7 h. La prime de nuit est établie de la façon suivante :

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

45. Le cadre dont le régime d'heures de travail comporte de travailler régulièrement des fins de semaine a droit, pour chaque heure effectivement travaillée lors d'une deuxième fin de semaine consécutive ou partie de celle-ci, à une prime de fin de semaine établie de la façon suivante :

—	***du 1er avril 2023 au 31 mars 2024 :***	***3,52 $/ heure***
—	***du 1er avril 2024 au 31 mars 2025 :***	***3,62 $/ heure***
—	***du 1er avril 2025 au 31 mars 2026 :***	***3,71 $/ heure***
—	***du 1er avril 2026 au 31 mars 2027 :***	***3,80 $/ heure***
—	***à compter du 1er avril 2027 :***	***3,93 $/ heure***

(en vigueur le 2025-04-15)

Les heures travaillées lors de la deuxième fin de semaine consécutive ou partie de celle-ci doivent être inscrites dans la semaine normale de travail du cadre et être rémunérées à taux simple.

Pour bénéficier de cette prime, le cadre doit avoir préalablement travaillé une première fin de semaine complète selon les heures inscrites dans sa semaine normale de travail et avoir été rémunéré à taux simple pour ces heures. Le cadre qui travaille à sa demande deux ou plusieurs fins de semaine consécutives n'a pas droit à la prime de fin de semaine.

Aux fins du présent article, une fin de semaine désigne une période continue de 48 heures incluant la totalité du samedi et du dimanche.

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

La prime ne peut être versée lorsque le cadre ne reçoit pas de traitement et lorsqu'il écoule ses congés de maladie dans le cadre d'un congé de préretraite.

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

Malgré le deuxième alinéa, la réduction de traitement découlant d'une entente de réduction du temps de travail conclue en application de la section 2 du chapitre 2 n'entraîne pas de diminution de la prime.

Section 3 – Les allocations

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

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

a) il exerce ses attributions au Service aérien gouvernemental, en qualité de directeur des opérations aériennes ou de chef de l'entretien des aéronefs;

b) il exerce ses attributions relativement à la sécurité des bâtiments et la continuité des opérations pour le Directeur général des élections;
(suppression en vigueur le 2013-03-27)

c) il exerce ses attributions à la Sûreté du Québec, en qualité de chef de service des transports lors d'événements extraordinaires.

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

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

—	***du 1er avril 2023 au 31 mars 2024 :***	***58,00 $***
—	***du 1er avril 2024 au 31 mars 2025 :***	***60,00 $***
—	***du 1er avril 2025 au 31 mars 2026 :***	***62,00 $***
—	***du 1er avril 2026 au 31 mars 2027 :***	***64,00 $***
—	***à compter du 1er avril 2027 :***	***66,00 $***

(en vigueur le 2025-04-15)

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

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

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

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

— du 1er avril 2023 au 31 mars 2024 :	***2,69 $/ heure***
— du 1er avril 2024 au 31 mars 2025 :	***2,77 $/ heure***
— du 1er avril 2025 au 31 mars 2026 :	***2,84 $/ heure***
— du 1er avril 2026 au 31 mars 2027 :	***2,91 $/ heure***
— à compter du 1er avril 2027 :	***3,01 $/ heure***

(en vigueur le 2025-04-15)

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

Section 4 – L'indemnité de réorientation de carrière

51. Lors de la réorientation de carrière à un emploi autre qu'un emploi d'encadrement, le cadre classé dans un emploi d'encadrement depuis au moins trois ans qui a séjourné au moins trois ans dans le classement duquel il est réorienté reçoit une indemnité, versée à chaque période de paie, afin de compenser la diminution de traitement qui pourrait résulter de la réorientation.

L'indemnité prévue s'établit comme suit :

a) durant les trois premières années, le fonctionnaire reçoit 100 % de la différence entre son traitement avant la réorientation de carrière et son traitement dans sa nouvelle classe d'emploi, et ce, sous forme de montant forfaitaire;

b) à compter de la quatrième année, le fonctionnaire reçoit 66 2/3 % de la différence entre son traitement avant la réorientation de carrière et son traitement, et ce, sous forme de montant forfaitaire;

c) à compter de la cinquième année, le fonctionnaire reçoit 33 1/3 % de la différence entre son traitement avant la réorientation de carrière et son traitement, et ce, sous forme de montant forfaitaire;

d) à compter de la sixième année, l'indemnité prend fin.

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

51. Lors de la réorientation de carrière à un emploi autre qu'un emploi d'encadrement, le cadre classé dans un emploi d'encadrement depuis au moins trois ans ***qui a séjourné au moins trois ans dans le classement duquel il est réorienté*** reçoit une indemnité, versée à chaque période de paie, afin de compenser la diminution de traitement qui pourrait résulter de la réorientation.

(en vigueur le 2025-04-15)

L'indemnité prévue s'établit comme suit :

a) durant les trois premières années, le fonctionnaire reçoit 100 % de la différence entre son traitement avant la réorientation de carrière et son traitement dans sa nouvelle classe d'emploi, et ce, sous forme de montant forfaitaire;

b) à compter de la quatrième année, le fonctionnaire reçoit 66 2/3 % de la différence entre son traitement avant la réorientation de carrière et son traitement, et ce, sous forme de montant forfaitaire;

c) à compter de la cinquième année, le fonctionnaire reçoit 33 1/3 % de la différence entre son traitement avant la réorientation de carrière et son traitement, et ce, sous forme de montant forfaitaire;

d) à compter de la sixième année, l'indemnité prend fin.

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

(suppression le 2020-06-29)

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

(en vigueur le 2025-04-15)

Pendant la durée d'une entente de réduction du temps de travail, l'indemnité de réorientation de carrière est réduite proportionnellement au temps travaillé prévu dans cette entente ou, s'il s'agit d'une entente de réduction du temps de travail prévoyant l'accumulation de congés compensatoires, proportionnellement au traitement réduit découlant de cette entente. Cette réduction ne s'applique pas au cadre dont le temps de travail est réduit en raison d'un congé de préretraite totale ou graduelle.

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

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

(en vigueur le 2025-04-15)

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

(suppression et en vigueur le 2025-04-15)

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

51.1 Malgré le deuxième alinéa de l'article 51, un cadre classé dans un emploi d'encadrement depuis au moins trois ans qui est réorienté dans un emploi autre qu'un emploi d'encadrement en raison des conséquences résultant d'une lésion professionnelle, reçoit une indemnité, versée à chaque période de paie, représentant 100 % de la différence entre le traitement avant la réorientation de carrière et son traitement suite à l'accession à sa nouvelle classe d'emploi.

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

Section 5 – Costumes et uniformes

52. Le sous-ministre fournit gratuitement au cadre tout uniforme dont il exige le port ainsi que les vêtements spéciaux exigés par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

53. Les uniformes et vêtements spéciaux fournis par le sous-ministre demeurent sa propriété et leur remplacement n'est fait que sur la remise du vieil uniforme ou des vieux vêtements spéciaux, sauf en cas de force majeure. Il appartient au sous-ministre de décider si l'uniforme ou les vêtements spéciaux doivent être remplacés.

54. L'entretien des uniformes et vêtements spéciaux fournis par le sous-ministre est à la charge du cadre, sauf dans le cas des vêtements spéciaux qui, comme les sarraus, tabliers et autres vêtements de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et aux fins du travail.

55. Pour chaque jour ou partie de jour, une allocation quotidienne est accordée au cadre qui a le statut d'agent de la paix et qui, à la demande du sous-ministre, doit travailler sans uniforme. La somme des allocations accordées au cadre ne peut excéder le montant maximal fixé pour la période concernée.

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

—	***du 1er avril 2023 au 31 mars 2024 :***	***5,14 $/ jours, maximum 1114 $/an***
—	***du 1er avril 2024 au 31 mars 2025 :***	***5,28 $/ jours, maximum 1145 $/an***
—	***du 1er avril 2025 au 31 mars 2026 :***	***5,42 $/ jours, maximum 1175 $/an***
—	***du 1er avril 2026 au 31 mars 2027 :***	***5,56 $/ jours, maximum 1204 $/an***
—	***à compter du 1er avril 2027 :***	***5,75 $/ jours, maximum 1246 $/an***

(en vigueur le 2025-04-15)

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

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

(en vigueur le 2025-04-15)

56. Le cadre a droit de consulter son dossier personnel s'il en fait la demande au directeur des ressources humaines. Il a également droit d'obtenir une copie d'une ou plusieurs pièces contenues à son dossier et peut ajouter des commentaires à tout document en faisant partie.

57. Aucun avertissement inscrit au dossier du cadre ne lui est opposable s'il n'a pas été suivi, dans les 12 mois suivants, d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement.

Aucune réprimande inscrite au dossier du cadre ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie, dans les 12 mois suivants, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement.

De plus, cet avertissement ou cette réprimande ainsi que les documents s'y référant sont alors retirés de son dossier.

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

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

(en vigueur le 2025-04-15)

CHAPITRE 7 – ASSISTANCE JUDICIAIRE

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

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

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

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

CHAPITRE 8 – VACANCES ANNUELLES

Section 1 – Disposition générale

59. Le cadre a droit à des jours de vacances annuelles qu'il doit, en principe, prendre au cours de l'année durant laquelle ils sont dus.

Section 2 – Attribution des jours de vacances

60. Sous réserve des articles 61 et 62, le cadre se voit attribuer, au 1er avril de chaque année, des jours de vacances dont le nombre est déterminé selon le tableau suivant :

Service ou service continu au 1er avril	***Nombre de jours de vacances attribuables au 1er avril***
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***

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

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

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

(suppression en vigueur le 2025-04-15)

61. Le cadre qui a moins d'un an de service continu au 1er avril est considéré, aux fins de l'article 62, absent avec traitement pendant le mois au cours duquel il a été recruté.

62. Lorsque le cadre n'a pas eu droit à son traitement pendant la période complète comprise entre le 1er avril d'une année et le 31 mars de l'année suivante, le nombre de jours de vacances qui lui sont attribués au 1er avril est calculé selon la formule suivante :

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

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

Aux fins du premier alinéa, les dispositions suivantes s'appliquent :

a) le cadre a eu droit à son traitement pendant une période minimale de 4,5 jours;
b) le nombre de jours de vacances attribués ne peut excéder le nombre de jours attribuables en vertu de l'article 60.

Section 3 – Utilisation des jours de vacances

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

64. Si un jour férié et chômé prévu à l'annexe 3 coïncide avec la période des vacances annuelles du cadre, celui-ci se voit remettre un jour de vacances à utiliser conformément aux dispositions du présent chapitre.

Section 4 – Report des jours de vacances

65. Les jours de vacances non utilisés au 31 mars d'une année sont reportés au 1er avril suivant, jusqu'à un maximum de 25 jours.

66. Le cadre qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison d'une absence pour invalidité totale ou lésion professionnelle ou en raison d'un congé prévu au chapitre des droits parentaux voit ses vacances reportées à un autre moment au cours de l'année à la condition que l'absence ou le congé commence avant la date du début de ses vacances.

Lorsque l'absence ou le congé prévu au premier alinéa se poursuit jusqu'au 1er mars, le cadre voit ses jours de vacances reportés au 1er avril suivant ou à l'année correspondant à la fin de cette invalidité totale ou de cette absence, et ce, malgré l'article 65.

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

Si un décès donnant droit à des jours d'absences rémunérées prévus à l'article 72 survient au cours de la période de vacances du cadre, les jours d'absences rémunérées sont accordés au cadre et ce dernier a droit, à sa demande, de reporter à une date ultérieure les jours de vacances qui coïncident avec ces jours d'absences rémunérées. Il en est de même des jours de vacances autorisés qui se situent immédiatement à la suite des jours d'absences rémunérées pour décès, si le cadre réintègre le travail au terme de ces jours d'absences rémunérées.

Section 5 – Anticipation des jours de vacances

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

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

Section 6 – Modification de la période de vacances

68. Lorsque le cadre doit, en raison des nécessités du service, changer sa période de vacances alors qu'elle a déjà fait l'objet d'une entente avec le sous-ministre et qu'il a effectué des dépenses non autrement remboursables relativement à ces vacances, le sous-ministre peut autoriser le remboursement de ces dépenses sur production de pièces justificatives, et ce, jusqu'à un maximum de 1 000,00 $.

Section 7 – Cessation définitive d'emploi

69. En cas de cessation définitive d'emploi, le sous-ministre verse au cadre ou à ses ayants cause, le cas échéant, un montant correspondant à la valeur des jours de vacances non utilisés, y compris les jours de vacances accumulés depuis le 1er avril précédant sa cessation définitive d'emploi.

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

Si, au moment de la cessation définitive d'emploi, le cadre est totalement invalide au sens du régime obligatoire de base d'assurance salaire de longue durée, le traitement aux fins du paiement des jours de vacances non utilisés correspond à son traitement à la fin des 104 premières semaines d'invalidité totale ajusté au 1er janvier de chaque année, jusqu'à la date de cessation définitive d'emploi, selon les mêmes modalités que la prestation versée en vertu de ce régime.

CHAPITRE 9 – CONGÉS AVEC TRAITEMENT

Section 1 – Jours fériés et chômés

70. La présente section s'applique à l'ensemble des cadres, à l'exception de ceux dont les horaires de travail compensent les jours fériés et chômés.

71. Aux fins de la présente directive, les 13 jours énumérés et fixés à l'annexe 3 sont des jours fériés et chômés sans réduction de traitement.

Pour le cadre qui travaille sur un quart de travail rotatif ou fixe, l'heure de début du quart détermine le jour férié.

Le cadre dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés prévus au premier alinéa reçoit, en compensation, une autre journée de congé dans les 60 jours qui précèdent ou qui suivent le jour férié et chômé.

Lorsqu'un jour férié survient au cours de la préretraite graduelle, le traitement du cadre est maintenu si ce jour coïncide avec un jour normalement travaillé et prévu à l'entente. Si le jour férié coïncide avec un jour non prévu à l'horaire de travail, le cadre utilise un congé de maladie.

Section 2 – Absences rémunérées

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

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

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

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

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

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

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

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

a) si le cadre s'est absenté cinq jours, aucune indemnité n'est payable et ce, même si des jours ou fraction de jour demeurent à sa réserve du fait qu'il y a eu variation de sa semaine normale de travail au cours de l'année de référence;

b) si le cadre s'est absenté moins de cinq jours, pour chaque jour ou demi-jour non utilisé, l'indemnité à verser est calculée sur la base du traitement correspondant à ce jour ou demi-jour au prorata de sa semaine réduite, ou dans le cas d'une entente de réduction du temps de travail, en fonction de son traitement réduit, conformément à l'entente de réduction applicable au cadre le 31 mars.

(en vigueur le 2025-04-15)

Section 3 – Absence pour activités auprès de l'alliance

73. Après entente avec le supérieur immédiat, le cadre peut s'absenter de son travail afin de participer aux activités officielles de l'alliance.

74. L'absence prévue à l'article 73 est avec traitement et les avantages sociaux sont maintenus, sujets à remboursement par l'alliance, à l'employeur, pour la durée de l'absence. Le traitement inclut, le cas échéant, toute prime, allocation, indemnité, rémunération additionnelle, montant forfaitaire et majoration de traitement aux fins de compenser l'absence d'avantages sociaux.

(suppression en vigueur le 2017-03-21)

Section 4 – Congé pour très grande disponibilité

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

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

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

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

Section 5 – Congés pour affaires judiciaires

76. Le cadre a droit au maintien de son traitement et, le cas échéant, de toute prime, allocation, indemnité, rémunération additionnelle, montant forfaitaire et majoration de traitement aux fins de compenser l'absence d'avantages sociaux, pour la période pendant laquelle sa présence est requise par le tribunal ou par l'arbitre selon le cas, lorsqu'il est appelé : (suppression en vigueur le 2017-03-21)

a) à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties;

b) à comparaître devant un tribunal dans une cause où il est l'une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions;

c) à comparaître devant le coroner, le commissaire aux incendies ou toute commission d'enquête comme témoin et que, par la suite, il n'est pas incriminé;

d) à comparaître comme témoin ou à agir comme appelant ou représentant à l'occasion d'un appel devant la Commission de la fonction publique;

e) à comparaître devant un arbitre relativement à son régime de retraite dans une cause où il est l'une des parties.

77. Le cadre appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties, en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ou appelé à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses fonctions, dans une cause où il n'est pas l'une des parties, un jour où il est normalement en congé, reçoit en compensation une journée de congé dans les 60 jours.

78. Dans les cas prévus aux paragraphes b) et d) de l'article 76 ainsi qu'à l'article 77, le cadre est assujetti à la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents.

79. Le cadre qui, à la suite d'une sommation, agit comme témoin expert dans un procès ne subit aucune réduction de son traitement pour la période au cours de laquelle sa présence est requise en Cour. Le cas échéant, le traitement inclut toute prime, allocation, indemnité, rémunération additionnelle, montant forfaitaire et majoration de traitement aux fins de compenser l'absence d'avantages sociaux.

(suppression en vigueur le 2017-03-21)

Malgré le premier alinéa, le cadre qui a reçu l'indemnité prévue par le Règlement sur les indemnités et les allocations payables aux témoins assignés devant les cours de justice ou toute autre indemnité ou des honoraires, doit remettre cette indemnité ou ces honoraires au sous-ministre pour avoir droit au maintien de son traitement.

Section 6 – Autre congé avec traitement

80. Le cadre peut, pour un motif jugé valable par le sous-ministre bénéficier d'un congé avec traitement pour une période déterminée par ce dernier.

Les conditions d'octroi du congé et celles relatives au retour au travail sont prévues dans une entente écrite entre le cadre et le sous-ministre.

À défaut de dispositions sur les conditions de retour au travail dans un autre emploi d'encadrement de niveau équivalent à son classement, ou dans tout autre emploi de niveau inférieur à son classement par voie de réorientation de carrière ou d'attribution d'un nouveau classement, le cadre qui bénéficie d'un congé avec traitement est présumé revenir dans son emploi à la fin de ce congé.

CHAPITRE 10 – CONGÉS SANS TRAITEMENT

Section 1 – Disposition générale

81. Les conditions d'octroi du congé sans traitement et celles relatives au retour au travail sont prévues dans une entente écrite entre le cadre et le sous-ministre.

À défaut de dispositions sur les conditions de retour au travail dans un autre emploi d'encadrement de niveau équivalent à son classement, ou dans tout autre emploi de niveau inférieur à son classement par voie de réorientation de carrière ou d'attribution d'un nouveau classement, le cadre qui bénéficie d'un congé sans traitement est présumé revenir dans son emploi à la fin de ce congé.

Section 2 – Congé pour charges publiques

82. Après entente avec le sous-ministre, le cadre a droit de s'absenter sans traitement pour de courtes périodes pour l'exercice de fonctions reliées à des charges publiques, à des services communautaires, à des affaires professionnelles ou à d'autres fonctions de même nature et, s'il y a lieu, pour se faire élire à l'une ou l'autre de ces fonctions.

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

83. Le cadre qui désire accompagner ou rejoindre son conjoint, en poste à l'extérieur du Québec au sens de la Directive concernant les indemnités et les allocations versées aux fonctionnaires affectés à l'extérieur du Québec, a droit à un ou des congés sans traitement au cours de la période d'affectation de son conjoint.

Section 4 – Autres congés sans traitement

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

85. Le cadre qui obtient un congé sans traitement pour travailler dans le cadre d'une entente entre l'employeur et un autre gouvernement ou un organisme international est assujetti à l'article 81.

Section 5 – Congé à traitement différé

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

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

87. Le sous-ministre peut, à sa discrétion, octroyer un congé à traitement différé au cadre permanent qui lui en fait la demande par écrit. Cependant, les modalités d'application de ce congé font l'objet d'une entente écrite entre le sous-ministre et le cadre.

Le cadre en congé sans traitement, en absences pour charges publiques ou services communautaires, absent en raison d'une invalidité totale de courte durée ou d'une lésion professionnelle ou visé par un congé prévu au chapitre des droits parentaux peut adresser une telle demande, mais la date d'entrée en vigueur de l'entente ne peut être antérieure à la date effective de son retour au travail.

Le cadre bénéficiant d'une protection de traitement en vertu du paragraphe a) de l'article 31 peut adresser une demande à la condition que la période du congé soit postérieure à la période de versement de cette protection.

88. L'entente de congé à traitement différé peut être conclue pour une durée de 2, 3, 4 ou 5 ans. Elle doit indiquer les dates du début et de la fin de la période d'étalement du traitement, de même que celles du congé à traitement différé. Ce congé, qui se situe à l'intérieur de la période d'étalement du traitement, ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit et doit se prendre en mois entiers et consécutifs, et ce, sans exception.

Le tableau suivant détermine le pourcentage de traitement à verser au cadre selon la période d'étalement du traitement prévue à l'entente et la durée du congé qui peut varier de 6 à 12 mois.

POURCENTAGE DE TRAITEMENT À VERSER AU COURS DE L'ENTENTE

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

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

89. La durée de l'entente peut être prolongée en raison de l'application des dispositions prévues aux articles 94, 96 et 99 à 103. Toutefois, le congé à traitement différé doit débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six ans suivant la date du début de l'entente.

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

Sous-section 2 – Traitement, primes et allocations

90. Aux fins du chapitre 4 et de la section 4 du chapitre 5, le traitement à considérer aux fins de calcul est le traitement que le cadre aurait reçu s'il n'avait pas adhéré à l'entente.

(suppression en vigueur le 2017-03-21)

91. Malgré les dispositions des sections 1, 2 et 3 du chapitre 5, de la section 1 du chapitre 14 et de la section 1 du chapitre 16, le cadre n'a droit à aucune rémunération additionnelle, prime ou allocation spéciale, allocation de dépenses connexes au déménagement, allocation d'isolement ou de rétention pendant le congé à traitement différé. Pendant le reste de l'entente, il a droit à la totalité de ses primes et allocations ainsi que de sa rémunération additionnelle, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement effectuée en vertu de l'entente.

Sous-section 3 – Vacances

92. Malgré les dispositions du chapitre 8, le cadre n'accumule pas de jours de vacances pendant le congé à traitement différé mais il peut demander le report au 1er avril suivant le congé et dans les limites permises à l'article 65, de tous les jours de vacances qui lui ont été attribués ou qu'il a accumulés avant son congé.

Sous-section 4 – Congés avec ou sans traitement

93. Aux fins du chapitre 9, les jours fériés et chômés ainsi que les congés et absences sont rémunérés selon le pourcentage du traitement prévu à l'entente, y compris pendant le congé à traitement différé.

94. Le cadre peut bénéficier d'absences sans traitement pendant la durée de l'entente. Lorsque la durée totale d'une ou des absences sans traitement, pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, prises au cours de l'entente, n'atteint pas une année, la durée de l'entente est prolongée d'autant. Toutefois, si la durée totale d'une ou des absences sans traitement, pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égale ou supérieure à une année, l'entente devient nulle à la date à laquelle une telle durée atteint une année et les dispositions de l'article 104 s'appliquent.

Sous-section 5 – Régimes d'assurance

95. Pendant la durée de l'entente, les protections des régimes d'assurance ainsi que la contribution de l'employeur et la cotisation du cadre sont maintenues sur la base du temps normalement travaillé avant le début de l'entente.

96. Malgré l'article 95, aux fins du régime d'assurance salaire de courte durée, les dispositions suivantes s'appliquent :

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

S'il est encore totalement invalide à la date prévue de retour au travail, l'invalidité est présumée débuter à cette date et la prestation du régime d'assurance salaire de courte durée est établie sur la base du pourcentage de traitement prévu à l'entente, pour la période restante de l'entente;

b) si le cadre devient totalement invalide pendant la durée de l'entente, mais après avoir pris son congé à traitement différé, la prestation du régime d'assurance salaire de courte durée est établie sur la base du pourcentage de traitement prévu à l'entente, pour la période restante de l'entente;

c) si le cadre devient totalement invalide avant le congé à traitement différé et que l'invalidité totale se poursuit jusqu'au début du congé planifié, il peut choisir l'une ou l'autre des options suivantes :

1) soit maintenir sa participation à l'entente et reporter le congé à traitement différé à un moment où il ne sera plus totalement invalide.

Si l'invalidité totale se poursuit au cours de la dernière année de l'entente, l'entente peut alors être suspendue à compter du début du congé planifié jusqu'à la fin de l'invalidité totale. Durant cette période de suspension, la prestation du régime d'assurance salaire de courte durée est établie sur le traitement que le cadre aurait reçu s'il n'avait pas adhéré à l'entente et le congé à traitement différé peut débuter le jour où cesse l'invalidité totale;

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

97. Lorsque l'invalidité totale se poursuit après 104 semaines, l'entente prend fin et les dispositions suivantes s'appliquent :

a) si le cadre a déjà pris le congé à traitement différé, le traitement reçu en trop n'est pas exigible;

b) si le cadre n'a pas pris le congé à traitement différé, il reçoit le traitement qu'il n'a pas reçu pour la période écoulée de l'entente, sans intérêt.

Le cadre bénéficie alors du régime obligatoire de base d'assurance salaire de longue durée.

Sous-section 6 – Régime de retraite

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

Sous-section 7 – Droits parentaux

99. Aux fins du chapitre 13, si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant ou après la prise du congé à traitement différé, la participation du cadre à l'entente est suspendue pour la période du congé et prolongée d'une durée équivalente. Le Régime d'assurance-emploi ou le Régime québécois d'assurance parentale est alors premier payeur et, le cas échéant, l'employeur comble la différence.

Toutefois, si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant la prise du congé à traitement différé, le cadre peut annuler l'entente; il reçoit alors le traitement non versé pour la période écoulée de l'entente, sans intérêt.

Si l'accouchement ou l'adoption survient pendant la prise du congé à traitement différé, le congé de maternité, de paternité ou d'adoption est présumé ne pas avoir cours durant le congé à traitement différé. Toutefois, à la date déterminée de retour au travail, le cadre bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle de ce congé de maternité, de paternité ou d'adoption comme si ce dernier avait eu autrement cours, et ce, pour autant que le cadre satisfasse aux conditions prévues au chapitre 13.

Sous réserve de l'article 94, le cadre peut se prévaloir d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement à la fin d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement et poursuivre sa participation à l'entente. Toutefois, pour l'un ou l'autre de ces congés, la durée de l'entente est prolongée d'autant, sauf si le congé à traitement différé est en cours.

La somme que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'entente, occasionnée par le congé partiel sans traitement, est égale au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite de ce congé partiel sans traitement.

Sous-section 8 – Accidents du travail et maladies professionnelles

100. Lorsque le cadre est incapable d'accomplir ses fonctions en raison d'une lésion professionnelle survenue après avoir pris son congé à traitement différé, l'entente continue de s'appliquer. Le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est établi en fonction du pourcentage du traitement prévu à l'entente tant que dure l'entente. Les dispositions prévues au chapitre 12 s'appliquent pleinement à compter du moment où l'entente se termine.

101. Lorsque le cadre est incapable d'accomplir ses fonctions en raison d'une lésion professionnelle survenue avant le congé à traitement différé et que son incapacité se poursuit jusqu'au début du congé planifié, il peut choisir l'une ou l'autre des options suivantes :

a) soit maintenir sa participation à l'entente et reporter le congé à un moment où l'incapacité aura cessé.

Si l'incapacité se poursuit au cours de la dernière année de l'entente, celle-ci est suspendue à compter du début du congé planifié jusqu'à la fin de l'incapacité. Durant cette période de suspension, le cadre bénéficie pleinement des dispositions prévues au chapitre 12 et le congé débute le jour où cesse l'incapacité;

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

102. Lorsque l'incapacité du cadre en raison d'une lésion professionnelle se poursuit après une période de deux ans, la participation à l'entente prend fin et les dispositions suivantes s'appliquent :

a) si le cadre a déjà pris le congé à traitement différé, le traitement reçu en trop n'est pas exigible;

b) si le cadre n'a pas pris le congé à traitement différé, il reçoit le traitement qu'il n'a pas reçu pour la période écoulée de l'entente, sans intérêt.

103. L'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant le congé à traitement différé s'il y a rechute à la suite d'une lésion professionnelle pendant le congé à traitement différé. Dans ce cas, le cadre a droit, durant son congé à traitement différé, au pourcentage du traitement prévu à l'entente.

À compter de la date prévue de retour au travail, l'entente continue de s'appliquer si l'incapacité se poursuit et les dispositions prévues à l'article 100 s'appliquent.

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

104. Lorsque l'entente de congé à traitement différé est annulée à la suite du désistement du cadre, de sa démission, de sa préretraite, de sa retraite ou de son congédiement, les dispositions suivantes s'appliquent :

a) si le congé a été pris, le cadre doit rembourser, sans intérêt, le traitement reçu en trop au cours du congé. Le traitement reçu en trop correspond au traitement reçu par le cadre durant le congé moins, pendant les autres périodes de l'entente, la différence entre le plein traitement que le cadre aurait reçu s'il n'avait pas adhéré à l'entente et celui qu'il a effectivement reçu;

b) si le congé n'a pas été pris, le cadre est remboursé d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de traitement effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'entente, sans intérêt;

c) si le congé est en cours, le calcul du montant dû par l'employeur ou le cadre s'effectue de la façon suivante : montant versé au cadre durant le congé à traitement différé moins les montants déjà déduits sur le traitement du cadre en application de l'entente. Si le solde est négatif, l'employeur rembourse, sans intérêt, ce solde au cadre; si le solde est positif, le cadre rembourse, sans intérêt, ce solde à l'employeur.

105. Lors de l'affectation, de la mutation, de la réorientation de carrière, de la promotion, de l'identification en transition de carrière ou de la rétrogradation du cadre, l'entente est maintenue, à moins que le sous-ministre ne puisse maintenir la participation du cadre à l'entente. Dans le cas de cessation de l'entente, celle-ci prend fin et les dispositions de l'article 104 s'appliquent. Toutefois, aux fins de cet article, le cadre identifié en transition de carrière ne rembourse pas le traitement versé en trop lorsque le congé à traitement différé a été pris.

Lorsque le cadre occupe un nouvel emploi chez un employeur du secteur de l'Éducation ou de la Santé et des Services sociaux offrant un régime comparable, pendant la durée de l'entente, les conditions entourant le maintien de l'entente demeurent à l'entière discrétion du nouvel employeur. En cas de refus de ce dernier de maintenir l'entente, les dispositions de l'article 104 s'appliquent.

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

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

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

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

Section 6 – Retraite progressive

Sous-section 1 – Dispositions générales

108. La présente section s'applique au cadre, autre qu'occasionnel ou saisonnier, qui participe au Régime de retraite des enseignants (RRE), au Régime de retraite des employés fédéraux intégrés dans une fonction auprès du gouvernement du Québec (RREFQ), au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) ou au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE).

109. La retraite progressive permet au cadre de réduire son temps travaillé, pour une période d'une à 5 années précédant immédiatement la prise de la retraite. Le temps travaillé, pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par la retraite progressive, ne peut être inférieur à 40 % ni supérieur à 80 % du temps travaillé d'un cadre à temps plein.

Aux fins de la présente section, par parties d'années civiles, il faut comprendre la portion de l'année civile au cours de laquelle débute la retraite progressive ainsi que celle au cours de laquelle elle se termine.

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

Sous-section 2 – Conditions d'obtention

111. Pour se prévaloir d'une retraite progressive, le cadre doit au préalable s'assurer auprès de Retraite Québec qu'il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente visée à l'article 112. Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par Retraite Québec.

L'attestation de Retraite Québec, à cet effet, doit être fournie au sous-ministre lors de la demande du cadre visant à se prévaloir d'une retraite progressive ou lors d'une demande visant à modifier l'entente prévue à l'article 112.

112. L'octroi d'une retraite progressive doit faire l'objet d'une entente écrite avec le sous-ministre qui tient compte des besoins du service. Cette entente doit préciser les modalités de la retraite progressive dont notamment sa durée, le pourcentage de temps travaillé pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par l'entente et l'aménagement du temps travaillé. L'entente doit respecter les dispositions de la présente section et du régime de retraite auquel le cadre participe.

Pendant la durée de l'entente, le sous-ministre et le cadre peuvent convenir par écrit de modifier l'entente conclue en vertu du premier alinéa à la condition que les modifications respectent les autres modalités d'application de la présente section et du régime de retraite auquel le cadre participe. Les modifications peuvent porter sur la durée de l'entente, le pourcentage de temps travaillé pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par l'entente et l'aménagement du temps travaillé.

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

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

De même, lorsque le cadre n'a pas droit à sa pension à la fin de l'entente, celle-ci est prolongée jusqu'à la date où le cadre y aura droit.

Sous-section 3 – Régimes d'assurance

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

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

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

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

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

Sous-section 4 – Régime de retraite

116. Pendant la durée de l'entente, aux fins du régime de retraite, le traitement admissible des années ou parties d'années visées par l'entente est celui que le cadre aurait reçu ou, pour une période au cours de laquelle il reçoit des prestations du régime d'assurance salaire de courte durée ou des régimes obligatoires d'assurance salaire de longue durée, celui qu'il aurait eu droit de recevoir s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive. Le service crédité est celui qui lui aurait été crédité s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive.

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

Si le cadre reçoit des prestations d'assurance salaire de courte durée ou de longue durée, l'exonération des cotisations ainsi que le versement des cotisations par l'assureur au régime de retraite s'appliquent comme s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive, sans excéder la fin de l'entente.

Sous-section 5 – Autres conditions de travail

118. Le traitement du cadre en retraite progressive est versé pendant toute l'année ou partie d'année civile au prorata du temps travaillé prévu pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par l'entente.

119. Sous réserve des dispositions de la présente section, le cadre en retraite progressive bénéficie des conditions de travail prévues à la présente directive qui sont compatibles avec la retraite progressive, ajustées le cas échéant au prorata du temps travaillé prévu pour chacune des années ou parties d'années visées par l'entente, à la condition que la nature de ces conditions de travail permette un ajustement sur cette base.

120. Le cadre peut utiliser les jours de congés de maladie accumulés à titre de fonctionnaire pour se dispenser en tout ou en partie de sa prestation de travail prévue à l'entente, conformément aux modalités prévues à la section 5 du chapitre 11.

Sous-section 6 – Cessation de l'entente

121. Lorsque le cadre occupe un nouvel emploi dans un autre ministère ou organisme ou chez un autre employeur du secteur de l'Éducation ou de la Santé et des Services sociaux, l'entente prend fin à moins que cet autre ministère ou organisme ou cet autre employeur accepte la continuation de l'entente. L'employeur doit informer Retraite Québec de la continuation ou de la fin de l'entente.

Lorsque l'entente de retraite progressive prend également fin ou devient nulle en raison des dispositions prévues au premier alinéa ou en raison d'autres circonstances déterminées par les règlements édictés en vertu de la Loi sur le régime de retraite des enseignants (L.R.Q., c. R-11), de la Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires (L.R.Q., c. R-12) ou de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics, le traitement admissible, le service crédité et les cotisations aux fins du régime de retraite sont déterminés, pour chacune de ces circonstances, de la manière prévue par ces règlements.

Pour toute entente assujettie à la Loi sur le Régime de retraite du personnel d'encadrement (L.R.Q., c. R-12.1), le règlement visé au deuxième alinéa, édicté en vertu de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics continue de s'appliquer jusqu'à ce qu'il soit remplacé par le règlement correspondant édicté en vertu de la Loi sur le régime de retraite du personnel d'encadrement.

CHAPITRE 11 – RÉGIMES D'ASSURANCE

Section 1 – Dispositions générales

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

« traitement » : le traitement, l'indemnité de réorientation de carrière ainsi que les montants forfaitaires versés en application de l'article 33.

123. Le cadre, le conjoint du cadre et ses enfants à charge sont protégés par les régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic, sous réserve de leurs règles d'admissibilité. Ces régimes comprennent les régimes assurés par le gouvernement du Québec, prévus à la section 2, ainsi que les régimes assurés auprès d'une compagnie d'assurances prévus à la section 3.

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

124. Le cadre est admis aux régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic à l'expiration d'un délai d'un mois après la date de son entrée en fonction, pourvu qu'il soit alors au travail. S'il n'est pas au travail à cette date, il est admis à ces régimes à la date de son retour au travail.

Toutefois, sous réserve des dispositions spécifiques prévues à cet égard à la police maîtresse, pour les régimes assurés auprès d'une compagnie d'assurances, le cadre qui occupait antérieurement une fonction auprès d'un employeur des secteurs public et parapublic, et qui était admissible à un régime d'assurance collective applicable aux employés de ces secteurs, est admis aux régimes d'assurance à la date de son entrée en fonction, pourvu que son emploi antérieur ait pris fin moins de 30 jours avant la date de son entrée en fonction, qu'il fournisse la preuve de son emploi antérieur et qu'il ne soit pas invalide à la date de son entrée en fonction. Dans le cas où le cadre est invalide à la date de son entrée en fonction, il ne peut être admis aux régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic applicable à ses nouvelles fonctions tant que cette invalidité persiste.

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

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

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

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

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

126. Le cadre qui a réussi le stage probatoire et qui se voit attribuer un nouveau classement dans une classification autre que celles du personnel d'encadrement conserve les régimes d'assurance qui lui sont applicables en vertu du présent chapitre, à l'exception de la protection d'assurance-vie applicable en vertu de la section 4, si ce nouveau classement résulte d'une réorientation de carrière, d'une rétrogradation, de l'attribution d'un nouveau classement résultant du processus de gestion des cadres en transition de carrière ou d'une invalidité totale.

Pendant la durée d'une entente de réduction du temps de travail, l'employé visé par le premier alinéa se voit appliquer les régimes d'assurance conformément aux dispositions prévues à la section 2 du chapitre 2.

127. Le cadre qui participe au Régime de retraite des agents de la paix en services correctionnels (RRAPSC) a droit à un congé avec traitement dont la durée correspond à 0,83 % du nombre de jours auxquels il a eu droit à son traitement, à titre de cadre, pour la période du 1er janvier au 31 décembre d'une même année, sans dépasser deux jours par année. Cependant, aucun congé ne peut être accordé pour toute période antérieure au 1er 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 ou du traitement que le cadre aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.

En cas de décès, le sous-ministre verse un montant équivalant à la valeur des jours de congé acquis mais non utilisés, sans dépasser quatre jours.

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

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

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

130. Le sous-ministre ne peut congédier le cadre qui reçoit une prestation en vertu du régime d'assurance salaire de courte durée ou du régime obligatoire de base d'assurance salaire de longue durée, pour le motif qu'il est totalement invalide.

Section 2 – Régimes assurés par le gouvernement du Québec

Sous-section 1 – Régime uniforme d'assurance vie

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

132. La participation du cadre au régime uniforme d'assurance vie prend fin à la première des dates suivantes :

a) la date à laquelle il cesse d'être assujetti au présent chapitre;

b) la date de sa prise de retraite.

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

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

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

135. À compter de la deuxième semaine d'invalidité totale, et jusqu'à concurrence de 26 semaines du début de cette invalidité totale, le cadre reçoit une prestation d'assurance salaire de courte durée égale à 80 % du traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail.

136. À compter de la vingt-septième semaine d'invalidité totale, et jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de cette invalidité totale, le cadre reçoit une prestation d'assurance salaire de courte durée égale à 70 % du traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail.

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

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

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

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

Sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent, le cadre qui ne se présente pas à l'examen médical auquel il est tenu de se soumettre en vertu de la présente sous-section, rembourse au sous-ministre les honoraires du médecin désigné par ce dernier ou la part assumée par le sous-ministre dans le cas où le médecin est choisi d'un commun accord par le cadre et le sous-ministre.

Le cadre doit également autoriser le sous-ministre ou son mandataire à divulguer les informations et pièces justificatives prévues au premier alinéa aux fins d'évaluer les possibilités de lui offrir un emploi selon les dispositions prévues au présent chapitre.

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

Le cas échéant, le sous-ministre rembourse au cadre 50 % de ses frais de déplacement admissibles selon la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents.

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

(en vigueur le 2025-04-15)

Le cadre qui bénéficie d'une prestation d'invalidité payable par un organisme public, en vertu du régime de retraite ou de lois visées au premier alinéa, doit en aviser le sous-ministre sans délai. Dans ce cas, le traitement ou la prestation d'assurance salaire de courte durée à verser est calculé de la façon suivante : le traitement net ou la prestation nette est réduit du montant initial de la prestation d'invalidité, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de l'indexation et ramené à un montant brut imposable qui constitue le traitement ou la prestation à verser.

(en vigueur le 2025-04-15)

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

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

(en vigueur le 2025-04-15)

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

Pendant cette période, le cadre est considéré en invalidité totale et continue d'être assujetti au régime d'assurance salaire de courte durée. Il reçoit, pour le temps non travaillé, la prestation d'assurance salaire de courte durée qui lui est applicable. Toutefois, pour le temps travaillé, le cadre reçoit son traitement et, le cas échéant, toute prime, allocation, indemnité, ou montant forfaitaire et il accumule des vacances.

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

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

143. Le cadre totalement invalide maintient sa participation aux régimes d'assurance et au régime de retraite auquel il est assujetti.

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

144. Aux fins du calcul du nombre de jours de vacances à attribuer au cours d'une période d'invalidité totale, les dispositions suivantes s'appliquent :

a) l'absence en raison d'une invalidité, pendant une période de six mois cumulatifs ou moins comprise entre le 1er avril d'une année et le 31 mars de l'année suivante, est considérée comme une absence avec traitement. L'absence pendant une période additionnelle à cette période est considérée comme une absence sans traitement pour la durée de cette période additionnelle;

b) l'absence en raison d'une lésion professionnelle, comprise entre le 1er avril d'une année et le 31 mars de l'année suivante, est considérée comme une absence avec traitement.

Les dispositions prévues au premier alinéa s'appliquent pour une absence d'une durée maximale de deux ans à compter du début de l'absence.

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

a) la date à laquelle il cesse d'être assujetti au présent chapitre;

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

c) la date du début de son congé de préretraite totale;

d) la date de sa prise de retraite.

Sous-section 3 – Régime de rentes de survivants

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

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

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

147. Les dispositions régissant les régimes assurés auprès d'une compagnie d'assurances sont prévues à la police maîtresse. Ces régimes sont les suivants :

a) les régimes obligatoires de base :

1) un régime d'assurance vie;
2) un régime d'assurance accident maladie;
3) un régime d'assurance salaire de longue durée;

b) les régimes complémentaires :

1) un régime obligatoire d'assurance salaire de longue durée;
2) un régime facultatif d'assurance vie additionnelle.

Sous-section 2 – Réadaptation

148. Dans la présente sous-section, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

« invalidité totale » : l'invalidité totale au sens de l'article 137.

149. Le cadre qui reçoit une prestation d'assurance salaire de courte durée, en vertu de la présente sous-section, demeure assujetti aux dispositions prévues à la sous-section 2 de la section 2 du présent chapitre, à l'exception de l'article 142 concernant le retour progressif.

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

a) l'invalidité totale a débuté après le 31 mars 1994 et le cadre est totalement invalide depuis six mois et plus;

b) l'invalidité totale a débuté plus de deux ans avant la première des dates suivantes :

1) le 65e anniversaire de naissance du cadre;

2) la première date à laquelle le cadre devient admissible à :

i) une pension de retraite sans réduction actuarielle calculée avec 35 années de service créditées au sens de son régime de retraite ou 32 années de service créditées au sens du RRAPSC; ou

ii) une pension de retraite réduite actuariellement dont le montant correspondrait à celui d'une pension de retraite sans réduction actuarielle calculée avec 35 années de service créditées au sens de son régime de retraite ou 32 années de service créditées au sens du RRAPSC.

151. Le cadre n'est toutefois pas admissible à la réadaptation dans les circonstances suivantes :

a) le médecin traitant ou l'assureur confirme que le retour au travail peut être effectué sans réadaptation; ou

b) l'assureur confirme qu'il n'y aura pas de retour au travail; ou

c) l'assureur confirme que le cadre n'est pas apte à la réadaptation.

152. Un comité sectoriel de réadaptation est formé afin d'analyser, à la demande de l'une des parties, tout problème particulier de retour au travail et pour intervenir auprès du sous-ministre, du cadre et de l'assureur en suggérant des solutions appropriées aux intervenants, notamment dans les cas de retour au travail pouvant impliquer l'utilisation temporaire des services du cadre ou son déménagement. Ce comité est composé d'un représentant du Secrétariat du Conseil du trésor, d'un représentant de l'alliance et d'un représentant du ministère ou de l'organisme concerné. Le comité peut s'adjoindre des personnes-ressources, s'il y a lieu.

153. Le cadre à qui le sous-ministre offre par écrit un emploi de réadaptation doit faire part, par écrit, de son acceptation ou de son refus, que la réadaptation commence avant ou après la fin des 104 premières semaines d'invalidité totale. L'emploi offert doit être à temps plein.

154. La période d'essai prévue au plan de réadaptation approuvé par l'assureur, pendant laquelle le cadre peut occuper un emploi de réadaptation, ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'invalidité totale après 104 semaines.

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

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

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

Dans ce cas, le cadre continue de recevoir une prestation d'assurance salaire de courte durée égale à 90 % du traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail dans son emploi, jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de l'invalidité totale.

157. Lorsqu'une nouvelle invalidité totale débute avant la fin des 104 premières semaines de la première invalidité totale, mais après avoir réussi la réadaptation, le cadre est considéré totalement invalide sur l'emploi qu'il occupe au début de cette nouvelle invalidité totale. Toutefois, le cadre continue de recevoir une prestation d'assurance salaire de courte durée égale à 90 % du traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail dans l'emploi qu'il occupait au début de la première invalidité totale, jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de la première invalidité totale.

À la fin des 104 premières semaines de la première invalidité totale, le cadre dont la réadaptation s'est effectuée dans un emploi de réadaptation se voit attribuer un nouveau classement, conformément à l'article 162.

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

158. Le cadre dont la réadaptation débute au cours des 104 premières semaines d'invalidité totale, et se termine après cette période, bénéficie des dispositions prévues à l'article 155 jusqu'à la fin des 104 premières semaines d'invalidité totale.

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

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

160. Le cadre accumule des vacances pendant le temps travaillé dans son emploi ou dans un emploi de réadaptation.

161. La période de formation ou de développement du cadre, prévue au plan de réadaptation approuvé par l'assureur, est considérée comme du temps travaillé.

162. Le cadre se voit attribuer le classement de l'emploi de réadaptation à la fin de la cent quatrième semaine d'invalidité totale ou, le cas échéant, à la fin de la réadaptation, si celle-ci se termine après la cent quatrième semaine. Le traitement déterminé lors de l'attribution de ce nouveau classement pour cause d'invalidité totale ne peut excéder le maximum de l'échelle de traitement de l'emploi de réadaptation.

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

Sous-section 3 – Cessation ou refus de versement d'une prestation par l'assureur

163. Dans la présente sous-section, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

« convention d'arbitrage » : la convention d'arbitrage médical convenue avec l'assureur;

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

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

« prestation » : la prestation que le cadre aurait autrement reçue s'il avait été admissible au régime obligatoire de base d'assurance salaire de longue durée.

164. Lorsque le sous-ministre reçoit un avis de l'assureur à l'effet que le cadre ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale et que le versement d'une prestation sera interrompu ou refusé, il peut soumettre au Tribunal d'arbitrage médical le désaccord l'opposant à l'assureur afin d'établir si le cadre satisfait à cette définition, et ce, conformément à la convention d'arbitrage et à la condition que le cadre consente à ce que le désaccord soit soumis au tribunal pour décision finale. Le sous-ministre peut soumettre ce désaccord directement au tribunal ou après avoir fait subir, à ses frais, un examen médical au cadre.

Le cadre peut soumettre au tribunal son désaccord avec la décision de l'assureur à l'effet qu'il ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale, aux conditions prévues à la convention d'arbitrage. Dans ce cas, le sous-ministre n'assume aucuns frais.

165. Durant la période débutant à la date d'interruption ou de prise d'effet du refus du versement d'une prestation et se terminant à la date de la décision du Tribunal d'arbitrage médical, le sous-ministre verse au cadre un traitement égal à la prestation, si les conditions suivantes sont remplies :

a) le cadre a adhéré à la convention d'arbitrage;

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

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

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

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

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

Si le cadre est également d'accord avec cette décision, les dispositions prévues aux articles 169 et 170 s'appliquent.

169. Pendant la période d'attente d'un emploi, le cadre reçoit un traitement égal à la prestation et ce traitement évolue selon les règles de rémunération applicables. Les cotisations et contributions aux régimes d'assurance et de retraite sont établies sur la base de ce traitement. Le sous-ministre peut utiliser temporairement les services du cadre pendant cette période. Dans ce cas, le cadre accumule des vacances pendant le temps travaillé.

170. Le cadre qui accepte l'emploi offert par le sous-ministre, en vertu des dispositions prévues à la présente sous-section, se voit attribuer le classement de l'emploi. Le traitement déterminé lors de l'attribution de ce nouveau classement pour cause d'invalidité totale ne peut excéder le maximum de l'échelle de traitement de l'emploi.

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

171. Le cadre qui ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale après les 104 premières semaines du début de l'invalidité totale ne peut refuser, sous peine de congédiement, un emploi qui lui est offert dans un ministère ou un organisme, sauf pendant la période où il a soumis au Tribunal d'arbitrage médical son désaccord avec l'assureur. Avant de procéder au congédiement, le sous-ministre fait parvenir un avis écrit de 15 jours au cadre avec copie aux membres du comité sectoriel de réadaptation prévu à l'article 152.

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

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

Section 4 – Assurance vie applicable à certains cadres

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

Section 5 – Réserve de congés de maladie

174. Le cadre peut disposer de sa réserve de congés de maladie selon les modalités prévues à la présente section.

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

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

(en vigueur le 2025-04-15)

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

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

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

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

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

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

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

(en vigueur le 2025-04-15)

a) un congé de préretraite totale d'une durée égale à la totalité ou à une partie de sa réserve de congés de maladie;

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

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

Les jours de congés de maladie non utilisés selon le présent article sont payés au moment de la prise de la retraite, selon les dispositions de l'article 176.

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

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

177.1 Lorsqu'un cadre a officiellement demandé de bénéficier d'un congé de préretraite totale, conformément au paragraphe a) du premier alinéa de l'article 177, le sous-ministre peut, s'il juge que sa présence au travail est nécessaire aux fins du transfert de son expertise, conclure une entente écrite avec le cadre afin de prévoir le paiement de la totalité ou d'une partie des jours de congés de maladie à sa réserve, en contrepartie de son acceptation de demeurer ou de revenir au travail durant son congé de préretraite totale.

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

a) le nombre de jours de congés de préretraite totale durant lesquels le cadre fournit sa prestation de travail doit être supérieur à 22 jours ouvrables;

b) les conditions de travail applicables sont celles d'un cadre en congé de préretraite totale. Toutefois :

   1) la réserve de jours de congés de maladie du cadre n'est pas réduite pour les jours effectivement travaillés;

   2) le nombre de jours de congés de maladie du cadre à payer correspond au nombre de jours effectivement travaillés au cours de la période d'application de l'entente. Le cadre reçoit en paiement de ces jours une indemnité calculée sur la base du traitement qui lui est applicable à la date de son départ à la retraite;

c) le sous-ministre ou le cadre peut mettre fin à l'entente en donnant un avis d'une semaine.

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

(en vigueur le 2025-04-15)

178. Le cadre qui reçoit une prestation du régime obligatoire de base d'assurance salaire de longue durée peut choisir de prendre un congé de préretraite totale en lieu et place de cette prestation, sans toutefois que cette préretraite totale n'excède la date de terminaison de la prestation de ce régime qui lui aurait autrement été applicable.

179. Après entente avec le sous-ministre sur le temps travaillé et l'aménagement de la semaine de travail, le cadre qui opte pour une retraite graduelle a droit au paiement de sa réserve de congés de maladie immédiatement avant le début de sa retraite graduelle, selon les dispositions de l'article 176.

180. Lorsque le régime de retraite le prévoit, les jours de congés de maladie apparaissant à la réserve du cadre peuvent être utilisés à 100 % de leur valeur pour le rachat d'années non contribuées à un régime de retraite.

Section 6 – Dispositions particulières

181. À la suite d'une promotion, le cadre qui ne réussit pas le stage probatoire ***de 24 mois*** est réinscrit à partir de la date de la fin de ce stage, sans preuve d'assurabilité pour des bénéfices identiques, au régime d'assurance applicable pour sa classe d'emplois d'origine, dans la mesure où ce régime prévoit de tels bénéfices.

(en vigueur le 2025-04-15)

182. Le cadre qui n'a pas réussi le stage probatoire ***de 24 mois*** et qui est totalement invalide à la fin de ce stage demeure couvert par les régimes d'assurance applicables en vertu du présent chapitre, jusqu'à la fin de son invalidité totale, après quoi les dispositions de l'article 181 doivent s'appliquer.

(en vigueur le 2025-04-15)

183. En cas de congédiement contesté par appel devant la Commission de la fonction publique, le cadre maintient sa participation au régime uniforme d'assurance vie. De plus, il doit maintenir sa participation au régime obligatoire de base d'assurance accident maladie en versant sa cotisation et la contribution de l'employeur à ce régime et il peut, s'il le désire, maintenir sa participation aux régimes assurés auprès d'une compagnie d'assurances, jusqu'à la date de la décision de la Commission ou d'un règlement intervenu entre les parties, pour autant qu'une demande écrite en ce sens soit transmise à l'assureur selon les dispositions prévues à la police maîtresse. Le cadre qui maintient sa participation aux régimes assurés auprès d'une compagnie d'assurances maintient également sa participation au régime de rentes de survivants selon les dispositions prévues à la Directive concernant le régime de rentes de survivants.

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

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

(suppression en vigueur le 2022-02-21)

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE 12 – ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

186. Le présent chapitre s'applique uniquement au cadre qui est, selon la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur.

187. Le cadre reçoit, pendant la période au cours de laquelle lui est versée une indemnité de remplacement du revenu, un montant égal à la différence entre l'indemnité de remplacement du revenu prévue par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et le traitement net que le cadre retirerait normalement de son emploi durant cette période. Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est ramené à un montant brut imposable et ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le traitement net auquel le cadre aurait droit durant cette période.

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

Le traitement net s'entend du traitement**,** de la prime de supervision et des allocations d'isolement et de rétention s'il y a lieu, diminué des impôts fédéral et provincial, de la cotisation versée à l'alliance ainsi que des cotisations versées par le cadre au Régime de rentes du Québec, au Régime d'assurance-emploi, au Régime québécois d'assurance parentale ainsi qu'au régime de retraite et aux régimes d'assurance.

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

Toutefois, malgré toute autre disposition contraire dans la présente directive, le cadre absent en raison d'une lésion professionnelle accumule du service mais pour la seule période prévue d'emploi.

CHAPITRE 13 – DROITS PARENTAUX

Section 1 – Dispositions générales

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

« traitement hebdomadaire » : le traitement auquel s'ajoutent les rémunérations additionnelles prévues à la section 1 du chapitre 5.

190. À moins de stipulation contraire, aucune disposition du présent chapitre ne peut avoir pour effet de conférer au cadre un avantage supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il était resté au travail.

191. Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption prévues par le présent chapitre sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas et conditions prévus par le présent chapitre, à titre de paiement durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.

Les indemnités prévues pour le congé de maternité, le congé de paternité et le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant lesquelles le cadre reçoit, ou recevrait s'il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

192. Dans le cas où le cadre partage avec son conjoint les semaines de prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, les indemnités prévues par le présent chapitre ne sont versées que si le cadre reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.

193. Le traitement, le traitement différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

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

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

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

Section 2 – Congé de maternité

196. La cadre enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines qui, sous réserve des articles 223 et 224 doivent être consécutives. La cadre enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de 21 semaines qui, sous réserve des articles 223 et 224, doivent être consécutives.

La cadre dont la grossesse est interrompue à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit au congé de maternité sans toutefois donner ouverture au congé prévu à l'article 221.

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

197. La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est établie par la cadre et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour la cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est 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.

198. La cadre qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu au présent chapitre a aussi droit au congé de maternité et aux indemnités prévues par l'article 203, 205 ou 206 selon le cas.

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

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

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

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

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

200. Si la naissance a lieu après la date prévue, la cadre a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux semaines de congé de maternité après la naissance.

La cadre peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si son propre état de santé ou l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la cadre.

Durant ces prolongations du congé de maternité, la cadre ne reçoit ni indemnité, ni traitement. La cadre bénéficie des avantages prévus par l'article 226 pendant les six premières semaines de la prolongation et des avantages prévus par l'article 227 pendant les semaines subséquentes dans la mesure où elle y a normalement droit.

201. La cadre qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue aux articles 196 ou 200 est considérée comme absente pour cause de maladie et est assujettie aux dispositions du chapitre 11 dans la mesure où elle y a normalement droit.

202. Pour obtenir le congé de maternité, la cadre doit donner un avis écrit au sous-ministre au moins 15 jours avant la date de son départ. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant la grossesse et la date prévue de l'accouchement. Le délai de présentation de l'avis peut être moindre si un certificat médical atteste que la cadre doit quitter son emploi plus tôt que prévu.

En cas d'imprévu, la cadre est exemptée de la formalité de l'avis, sous réserve de la production au sous-ministre d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

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

203. La cadre qui a accumulé 20 semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 207 et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale reçoit, pendant les 21 semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

a) en additionnant :

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

2) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au sous-paragraphe 1);

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

(suppression en vigueur le 2012-05-29)

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

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

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

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

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

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

Le total des sommes reçues par la cadre durant son congé de maternité en prestations d'assurance parentale, indemnités et traitement, ne peut excéder le montant brut établi au paragraphe a) du premier alinéa de l'article 203. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires versés par son employeur prévue à l'article 203 ou, le cas échéant, par ses employeurs.

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

205. La cadre qui a accumulé 20 semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 207 et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale mais qui est admissible au Régime d'assurance-emploi a droit de recevoir pendant les 20 semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu par le Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée en additionnant les montants suivants :

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

2) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au sous-paragraphe 1);

b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité calculée selon la formule suivante :

1) en additionnant :

i) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 $;

ii) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au sous-paragraphe i);

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

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

Lorsque la cadre travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous paragraphe 1) du paragraphe b) du premier alinéa et le montant des prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la cadre produit à chaque sous-ministre, le cas échéant, un état des traitements hebdomadaires versés par chacun des employeurs en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime d'assurance-emploi.

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

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

L'article 204 s'applique à la cadre visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Sous-section 2.1 – Indemnités prévues pour la cadre non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

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

Toutefois, la cadre qui a accumulé 20 semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 207 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou par un territoire, a droit à un congé d'une durée de 20 semaines et de recevoir, pour chaque semaine durant 12 semaines, une indemnité calculée en additionnant les montants suivants :

a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 $;

b) et le montant représentant 88% de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au paragraphe a).

Le quatrième alinéa de l'article 204 s'applique à la cadre visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Sous-section 3 – Dispositions particulières

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

a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances annuelles au cours de laquelle la cadre est rémunérée;

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

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

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

L'exigence de 20 semaines de service requises en vertu des articles 203, 205 et 206 est réputée satisfaite lorsque la cadre a répondu à cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs mentionnés au présent paragraphe;

d) la cadre qui bénéficie d'une prime de supervision**,** d'une allocation d'isolement ou de rétention en vertu de la présente directive continue de recevoir cette allocation durant son congé de maternité.

208. La cadre peut reporter ses vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit le sous-ministre de la date du report.

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

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

Sous-section 1 – Affectation provisoire et congé spécial

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

a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;

b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

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

La cadre affectée provisoirement à un autre emploi conserve les droits et privilèges rattachés à son emploi.

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

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

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, le sous-ministre verse à la cadre une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci; sinon, le remboursement se fait selon les modalités prévues par l'article 36. Toutefois, dans le cas où la cadre exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail (TAT), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du TAT ne soit rendue.

Sous-section 2 – Autres congés spéciaux

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

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical ; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement;

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

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

Section 4 – Congés à l'occasion de la naissance

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

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

Section 5 – Congé de paternité

212. À l'occasion de la naissance de son enfant, le cadre a aussi droit, à la suite d'une demande écrite présentée au sous-ministre, à un congé de paternité d'au plus cinq semaines qui, sous réserve des articles 223 et 224, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée au moins 21 jours à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

Dans le cas du cadre 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.

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

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

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

213.1 Pendant le congé de paternité prévu par l'article 212, le cadre qui a accumulé 20 semaines de service reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit, ou recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

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

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

213.2 Le cadre non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale et aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu par l'article 212, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire si le cadre a accumulé 20 semaines de service.

Sous-section 3 – Disposition particulière

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

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

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

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

214. Le cadre qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée au sous-ministre, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq semaines qui, sous réserve des articles 223 et 224, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée au sous-ministre au moins 21 jours à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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

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

216. Le cadre qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à des jours d'absences rémunérées conformément à l'article 72, à la suite d'une demande écrite présentée au sous-ministre au moins 15 jours à l'avance. Ces absences peuvent être discontinues.

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

217. Pendant le congé pour adoption prévu par l'article 214, le cadre qui a accumulé 20 semaines de service reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit, ou recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

(suppression en vigueur le 2012-05-29)

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

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

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

218. Le cadre non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale et aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu par l'article 214, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire si le cadre a accumulé 20 semaines de service.

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

Sous-section 2.1 - Disposition particulière

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

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

219. Le cadre peut bénéficier, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint, à la suite d'une demande écrite présentée au sous-ministre au moins 15 jours à l'avance, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

Le cadre qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint obtient à cette fin, sur demande écrite adressée au sous-ministre si possible 15 jours à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale du congé sans traitement est de 10 semaines, conformément au premier alinéa.

Le congé sans traitement prévu par le présent article prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi et le congé prévu par l'article 214 s'applique alors.

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

Section 7 – Congé sans traitement (suppression en vigueur le 2012-05-29)

221. Le cadre a droit, à la suite d'une demande écrite présentée au sous-ministre au moins 21 jours à l'avance et au moins 30 jours dans le cas d'une demande de congé partiel sans traitement, à l'un des congés prévus par le présent article. La demande doit préciser la date de retour et l'aménagement du congé. Le sous-ministre ne peut refuser cet aménagement, à moins qu'il ne corresponde pas aux besoins du service.

a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux ans consécutifs est accordé à la cadre en prolongation du congé de maternité prévu par l'article 196, sous réserve de l'article 208.

Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux ans consécutifs est accordé au cadre en prolongation du congé de paternité prévu par l'article 212 ou en prolongation du congé pour adoption prévu par l'article 214. La durée du congé ne doit pas excéder la 125e semaine suivant la naissance ou suivant l'arrivée de l'enfant à la maison, selon le cas. L'article 208 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

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

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

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

2) d'un congé partiel sans traitement à un autre congé partiel sans traitement.

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

Lorsque le conjoint du cadre n'est pas à l'emploi d'un employeur visé par le paragraphe c) de l'article 207, le cadre peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'il choisit dans les deux ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux ans après la naissance ou l'adoption.

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

Section 8 – Congés pour responsabilités parentales

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

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

Section 9 – Autres dispositions

Sous-section 1 – Suspension ou fractionnement du congé

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

224. Sur demande présentée au sous-ministre, la cadre en congé de maternité en vertu de l'article 196, le cadre en congé de paternité en vertu de l'article 212, le cadre en congé pour adoption en vertu de l'article 214 ou le cadre en congé sans traitement à temps plein en vertu de l'article 221 mais uniquement s'il s'agit des 52 premières semaines de ce congé, peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé ou s'il doit s'absenter en raison d'un accident ou d'une maladie non reliée à la grossesse ou lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille.

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

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

Durant la suspension de son congé, le cadre est considéré en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité, ni prestation. Le cadre bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus par l'article 227.

225. Lors de la reprise du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de l'article 223 ou 224, le sous-ministre verse au cadre, sous réserve des dispositions prévues à l'article 191, l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas suspendu ou fractionné son congé, et ce pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu des articles 196, 212 et 214, selon le cas.

Sous-section 2 – Avantages

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

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

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

La participation du cadre au régime uniforme d'assurance vie est maintenue pour la durée des congés prévus au premier alinéa.

De plus, le cadre doit maintenir sa participation au régime obligatoire de base d'assurance accident maladie, selon les conditions suivantes :

a) verser sa cotisation à ce régime;
b) verser la contribution de l'employeur à ce régime, pour la période qui excède les 52 premières semaines du congé sans traitement ou du congé partiel sans traitement prévu à l'article 221.

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

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

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

Sous-section 3 – Retour au travail

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

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

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

228.1 Le cadre doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu par l'article 212 ou à l'expiration de son congé pour adoption prévu par l'article 214, à moins de prolonger son congé de la manière prévue par l'article 221. Au terme de cette période, le cadre qui ne s'est pas présenté au travail est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre semaines. Au terme de cette période, le cadre qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

229. Au retour du congé de maternité prévu par l'article 196, d'un congé spécial prévu par l'article 209 ou 210, du congé de paternité prévu par l'article 212 ou du congé pour adoption prévu par l'article 214, du congé sans traitement en vue d'une adoption ou du congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas 52 semaines prévu par les articles 219 et 221, le cadre reprend son emploi.

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

230. Le cadre à qui le sous-ministre a fait parvenir quatre semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés sans traitement prévus par l'article 221 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévue par l'article 219 doit donner un avis écrit de son retour au travail au moins 15 jours avant l'expiration de ce congé, à défaut de quoi, il est considéré avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

Le cadre qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou à son congé partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins 21 jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement excédant 52 semaines, cet avis est d'au moins 30 jours.

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

Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant 52 semaines, le cadre réintègre son emploi ou un emploi équivalent à celui qu'il détenait.

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

CHAPITRE 14 – LES FRAIS REMBOURSABLES

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

232. La présente section s'applique au cadre qui, à la demande du sous-ministre, fait l'objet d'un changement de port d'attache impliquant un changement de lieu de résidence ou de domicile.

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

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

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

233. Le cadre doit être avisé de son nouveau lieu de travail au moins trois mois à l'avance. Dans le cas d'un déménagement à la suite d'un déplacement total ou partiel d'une unité administrative, le délai se calcule à compter de la fin de la période prévue au premier alinéa de l'article 260 ou, le cas échéant, à toute date antérieure à laquelle le cadre a fait part de son acceptation.

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

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

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

235. Le cadre qui a changé de lieu de résidence par suite d'un changement de port d'attache, et qui désire convertir ce changement de lieu de résidence en un changement de domicile conformément à l'article 232, peut bénéficier des allocations et indemnités prévues à la présente section selon les modalités et dans les délais initiaux prévus à l'article 234 lors de son changement de lieu de résidence. Ces allocations et indemnités sont toutefois réduites de celles qui ont été versées lors de son changement de lieu de résidence.

Le présent article ne peut avoir pour effet d'accorder au cadre un avantage qu'il n'aurait pas eu s'il s'était prévalu, lors du changement de port d'attache, des dispositions relatives au changement de domicile.

236. Pour se prévaloir des dispositions prévues aux sous-sections 6, 7 et 8, le cadre ou son conjoint doit être propriétaire de la demeure visée par le remboursement des dépenses qui y est prévu.

Sous-section 1 – Absences rémunérées et frais de déplacement

237. Le cadre a droit à des jours d'absences rémunérées pour se chercher un nouveau domicile ou un nouveau lieu de résidence et pour passer un acte de vente conformément aux dispositions de l'article 72.

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

À la demande du cadre, le sous-ministre peut remplacer le remboursement des frais de transport et de séjour de l'enfant à charge par le remboursement de ses frais de garde. Ce remboursement ne peut cependant excéder l'équivalent du maximum des frais de repas auxquels le cadre aurait eu droit pour l'enfant à charge, s'il l'avait accompagné, dans les circonstances prévues au premier alinéa.

Malgré les trois premiers alinéas, les dispositions relatives aux absences rémunérées ainsi qu'aux frais de transport et de séjour pour la recherche d'un nouveau domicile ou d'un nouveau lieu de résidence ne s'appliquent pas au cadre qui, à la suite d'un nouveau changement de lieu de travail demandé par le sous-ministre, revient résider à son domicile d'origine.

238. Le cadre a droit à des jours d'absences rémunérées pour déménager et emménager. Au cours de la période d'absences rémunérées accordée à cette fin, le sous-ministre rembourse les frais de transport et de séjour du cadre, de son conjoint et de son enfant à charge. Après entente avec le sous-ministre, ces frais peuvent également être remboursés durant les fins de semaine et les jours fériés et chômés, le cas échéant.

Sur demande du cadre, le sous-ministre peut remplacer le remboursement des frais de séjour de l'enfant à charge par le remboursement de ses frais de garde. Ce remboursement ne peut cependant excéder l'équivalent du maximum des frais de repas auxquels le cadre aurait eu droit pour l'enfant à charge, s'il l'avait accompagné, lors de son déménagement et emménagement.

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

240. Lorsque le déménagement ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, le sous-ministre rembourse les frais de séjour du cadre, de son conjoint et de son enfant à charge, pour une période ne dépassant pas normalement deux mois.

241. Lorsqu'il est nécessaire que le cadre se rende à son nouveau lieu de travail avant l'expiration de l'avis prévu à l'article 233, le sous-ministre rembourse les frais de transport et de séjour du cadre pour une durée maximale de trois mois à compter du début de la période prévue à cet avis.

242. Le sous-ministre peut autoriser une prolongation des périodes prévues aux articles 240 et 241. Dans ces cas, le cadre doit assumer une partie des dépenses occasionnées par cette prolongation et sa contribution est alors établie à partir de son coût de vie normal.

243. Le remboursement des frais mentionnés aux articles 237 à 241 s'effectue conformément à la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents.

Sous-section 2 – Frais de déménagement

244. Le sous-ministre rembourse, sur production de pièces justificatives et conformément à l'annexe 1 de la Directive sur les déménagements des fonctionnaires, les frais occasionnés par le transport des meubles meublants et effets personnels du cadre, de son conjoint et de ses personnes à charge, y compris l'emballage, le déballage et la prime d'assurance ou les frais de remorquage d'une maison mobile, à la condition que le cadre utilise les services d'une firme de déménagement apparaissant au Guide d'achats du Centre des services partagés du Québec ou, en l'absence de firme désignée au guide, qu'il fournisse à l'avance au moins deux estimations détaillées des frais à prévoir.

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

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

246. Lorsqu'un déménagement ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, le sous-ministre rembourse les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels du cadre, de son conjoint et de ses personnes à charge pour une période ne dépassant pas trois mois.

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

Sous-section 3 – Dépenses connexes au déménagement

247. Le cadre déplacé a droit à une allocation équivalant à quatre semaines de traitement, en compensation des dépenses connexes à son déménagement.

Toutefois, cette allocation ne peut être versée au cadre si une demeure munie d'installations complètes lui est fournie par le sous-ministre à son nouveau port d'attache ou si le cadre revient résider à son domicile d'origine à la suite d'un changement de port d'attache demandé par le sous-ministre.

Sous-section 4 – Rupture de bail

248. À la suite de la rupture d'un bail à durée indéterminée, le sous-ministre paie au cadre, s'il y a lieu, une indemnité égale à la valeur d'un mois de loyer. Si le cadre ou son conjoint doit résilier un bail à durée fixe, cette indemnité peut atteindre la valeur de trois mois de loyer.

Dans les deux cas visés au premier alinéa, le montant à verser doit être exigé par le propriétaire et le cadre doit produire les pièces justificatives.

Toutefois, dans des circonstances jugées exceptionnelles, et sur production de pièces justificatives, le sous-ministre peut prolonger le délai de trois mois prévu au premier alinéa sans excéder le terme fixé par le bail.

Sous-section 5 – Frais d'annonce et honoraires d'un agent immobilier

249. Les frais raisonnables d'annonce et les honoraires d'un agent immobilier pour la sous-location du logement ou la cession du bail sont à la charge du sous-ministre si le cadre choisit de sous-louer lui-même son logement ou de céder son bail. Le montant d'honoraires d'un agent immobilier ne peut cependant excéder la valeur d'un mois de loyer.

Le premier alinéa s'applique également au cadre qui choisit de louer sa demeure, à son lieu de résidence ou domicile d'origine.

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

250. À la vente de la demeure du cadre, à son lieu de résidence ou domicile d'origine, le sous-ministre rembourse les dépenses suivantes, incluant les taxes le cas échéant, sur production des contrats ou pièces justificatives :

a) les honoraires d'un agent immobilier, sur production du contrat avec l'agent immobilier, après la passation du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agent;

b) les frais réels engagés pour la radiation de l'hypothèque;

c) la pénalité prévue au contrat d'hypothèque pour le remboursement anticipé du prêt hypothécaire;

d) les frais réels engagés pour l'obtention d'un certificat de localisation;

e) les frais d'une évaluation de la valeur marchande de la demeure, effectuée par un évaluateur agréé.

Toutefois, le paragraphe a) du premier alinéa ne s'applique pas au cadre qui, selon le paragraphe b) de l'article 9 de la Directive sur les déménagements des fonctionnaires, a conclu une entente avec le sous-ministre à l'effet de vendre lui-même sa demeure à son lieu de résidence ou domicile d'origine.

251. À l'achat de la demeure du cadre à son nouveau lieu de travail, le sous-ministre rembourse les dépenses suivantes, incluant les taxes le cas échéant, sur production des contrats ou pièces justificatives :

a) les frais d'actes notariés occasionnés par l'achat de la demeure;

b) la taxe municipale sur les mutations immobilières;

c) les frais reliés à l'obtention d'une hypothèque, y compris les frais réels engagés pour l'obtention d'un certificat de localisation exigé par l'institution prêteuse;

d) les frais d'évaluation ou d'inspection exigés par l'institution prêteuse.

Les dépenses prévues au premier alinéa sont remboursables si le cadre est propriétaire de sa demeure au moment où il est avisé de son nouveau lieu de travail ou s'il était propriétaire d'une demeure avant le déplacement qui a occasionné la location d'une résidence fournie par l'employeur.

252. Lorsqu'une demeure vendue ou achetée fait partie d'une maison à revenus, le cadre n'a droit au remboursement des dépenses prévues par la présente sous-section qu'en proportion de la valeur de sa demeure par rapport à la valeur de cette maison à revenus.

Sous-section 7 – Frais reliés à la demeure invendue

253. Si la demeure du cadre déplacé n'est pas vendue au moment où il doit assumer un nouvel engagement pour se loger, bien que cette demeure ait été mise en vente à un prix raisonnable, le sous-ministre rembourse, pour une période maximale de 3 mois, les dépenses suivantes incluant les taxes le cas échéant, sur production de pièces justificatives :

a) les taxes municipales et scolaires;

b) les intérêts effectifs sur le solde de l'hypothèque de premier rang;

c) la prime d'assurance;

d) les seuls frais de garde de la demeure inoccupée suivants :

1) les frais d'électricité et de chauffage;

2) les frais raisonnables nécessaires à l'entretien courant du terrain de la demeure;

3) les frais raisonnables nécessaires à la surveillance de la demeure lors de circonstances jugées exceptionnelles ou lorsque la compagnie d'assurances l'exige.

e) les intérêts courus sur un emprunt auprès d'une institution prêteuse, contracté pour l'achat ou la construction de la demeure du cadre à son nouveau lieu de travail. Ces intérêts sont calculés sur un emprunt qui ne peut excéder la différence entre le prix de vente de la demeure nouvellement vendue et le solde de l'hypothèque au moment de la vente.

Les frais communs de condominium pour la portion afférente aux dépenses mentionnées au présent article sont également remboursables sur production de pièces justificatives.

Toutefois, le paragraphe d) du premier alinéa ne s'applique pas au cadre qui, selon le paragraphe b) de l'article 9 de la Directive sur les déménagements des fonctionnaires, a conclu une entente avec le sous-ministre à l'effet de vendre lui-même sa demeure à son lieu de résidence ou domicile d'origine.

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

Sous-section 8 – Exclusions

255. Dans le cas d'un changement de port d'attache pour une période définie ne dépassant pas deux ans, les dispositions prévues aux sous-sections 6 et 7 de la présente section ne s'appliquent pas.

Cependant, le sous-ministre rembourse au cadre, sur présentation du bail, le montant de son nouveau loyer pendant une période maximale de trois mois si la demeure du cadre n'est pas louée au moment où il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où il est déplacé.

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

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

256. Les dispositions prévues aux articles 250 à 255 ne s'appliquent pas dans le cas de déplacements de cadres exerçant des fonctions impliquant des changements fréquents de domicile ou de lieu de résidence requis par le sous-ministre pour des raisons d'efficacité administrative.

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

Sous-section 9 – Dispositions particulières

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

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

258. Les frais de déplacement du cadre sont remboursables conformément aux dispositions prévues aux directives suivantes :

a) la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents;

b) la Directive sur le remboursement des frais de déplacement des cadres;

c) la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement à l'extérieur du Québec.

CHAPITRE 15 – DÉPLACEMENT ET CESSION D'UNE UNITÉ ADMINISTRATIVE

Section 1 – Déplacement d'une unité administrative

259. Lorsque l'employeur décide de déplacer totalement ou partiellement une unité administrative à un nouveau port d'attache situé à plus de 50 kilomètres de l'ancien port d'attache, le sous-ministre transmet au cadre concerné un avis écrit 90 jours avant la date prévue du déplacement total ou partiel. Une copie de cet avis est transmise à l'alliance.

260. Le cadre visé par le déplacement total ou partiel de son unité administrative qui refuse d'être déplacé au nouveau port d'attache en informe le sous-ministre, par courrier recommandé, dans les 30 jours qui suivent la transmission de l'avis prévu à l'article 259.

Le sous-ministre peut décider d'utiliser provisoirement les services du cadre visé au premier alinéa au nouveau port d'attache pour assurer le maintien temporaire du service ou la formation du nouveau personnel. Pendant la période d'utilisation provisoire, le cadre est assujetti à la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents et, aux fins du présent chapitre, il conserve le port d'attache qu'il avait au moment de la réception de l'avis prévu à l'article 259.

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

261. Le cadre visé par le déplacement total ou partiel de son unité administrative qui n'a pas signifié son refus selon l'article 260 est transféré à son nouveau port d'attache à compter de la date du déplacement de l'unité administrative.

Dans ce cas, les dispositions du chapitre 14 concernant les frais de déménagement s'appliquent.

Section 2 – Cession d'une unité administrative

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

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

263. Le cadre visé par la cession de son unité administrative qui refuse d'être transféré à la nouvelle entité juridique en informe le sous-ministre, par courrier recommandé, dans les 30 jours suivant la transmission de l'avis prévu à l'article 262.

264. À l'expiration de la période prévue au premier alinéa de l'article 262, le cadre qui n'a pas été affecté ou muté dans un emploi vacant de sa classe d'emplois dans la fonction publique ou qui a refusé d'être transféré à la nouvelle entité juridique est identifié en transition de carrière.

265. L'employeur peut utiliser provisoirement les services du cadre visé par la cession de son unité administrative et identifié en transition de carrière en prêtant ses services à la nouvelle entité juridique, et ce, après entente avec le cadre. Dans ce cas, le cadre demeure assujetti à la présente directive.

Au cours de ce prêt de services, le cadre peut revoir sa décision à l'égard de la cession et accepter d'être cédé. Dans ce cas, les avantages prévus par l'article 267 s'appliquent.

266. Si l'utilisation des services du cadre prévue à l'article 265 est difficile à réaliser, l'employeur peut utiliser provisoirement les services du cadre identifié en transition de carrière à l'extérieur de la fonction publique.

267. Le cadre visé par la cession de son unité administrative qui n'a pas signifié son refus selon l'article 263 est transféré à la nouvelle entité juridique à compter de la date de la cession de l'unité administrative.

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

a) sous réserve des dispositions prévues aux articles 31 et 51, aucune réduction du traitement et, le cas échéant, de l'indemnité de réorientation de carrière, ainsi que du montant forfaitaire prévu à l'article 33 pour la durée initialement prévue;

b) le transfert de sa réserve de congés de maladie accumulés au moment de son départ et l'utilisation possible de cette réserve selon les dispositions de la section 5 du chapitre 11 en faisant les adaptations nécessaires. Toutefois, le cadre qui se fait rembourser sa réserve de congés de maladie, conformément à l'article 176 renonce aux autres avantages que lui garantit le présent article et, en conséquence, son lien d'emploi est rompu à tous égards;

c) le transfert du total de ses jours de vacances non utilisés au moment de son départ, y compris les jours de vacances accumulés depuis le 1er avril précédant son départ;

d) la garantie qu'il ne subit aucun préjudice relativement à son régime de retraite;

e) dans le cas de cessation totale ou partielle des activités de l'entité juridique à laquelle le cadre a été cédé, son identification en transition de carrière dans la fonction publique à compter de la date de cessation des activités si l'employeur ne peut le replacer dans un emploi vacant de sa classe d'emplois;

f) lors du retour dans la fonction publique, le cas échéant, le transfert de son service continu accumulé avant la cession ainsi que celui accumulé dans l'autre entité juridique; ce service continu ainsi transféré est reconnu comme du service continu au sens de la présente directive. Le service continu accumulé dans l'autre entité juridique est calculé conformément à la présente directive.

CHAPITRE 16 – DISPARITÉS RÉGIONALES ET SECTEURS NORDIQUES

Section 1 – Disparités régionales

Sous-section 1 – Définitions

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

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

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

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

a) l'enfant fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence du cadre travaillant dans une localité située dans les secteurs III, IV, et V à l'exclusion des localités de Parent, Sanmaur et Clova ou travaillant dans la localité de Fermont;

b) l'enfant détenait, durant les 12 mois précédant le début de son programme d'études postsecondaires, le statut de personne à charge conformément à la définition de personne à charge prévue en matière de disparités régionales;

c) le cadre a fourni les pièces justificatives attestant que l'enfant poursuit à temps plein un programme d'études postsecondaires soit une preuve d'inscription au début de la session et une preuve de fréquentation à la fin de la session.

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

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

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

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

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

Sous-section 2 – Allocation d'isolement

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sous-section 3 – Sorties

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

a) pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées au paragraphe b), ainsi que pour les localités des secteurs IV et V et celle de Fermont : quatre sorties par année pour le cadre sans personne à charge et trois sorties par année pour le cadre avec personne à charge;

b) pour les localités de Clova, Havre-Saint-Pierre, Parent, Sanmaur et les Îles-de-la-Madeleine : une sortie par année.

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

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

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

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

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

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

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

a) soit l'équivalent du prix d'un passage aller et retour par avion (vol régulier) de la localité isolée où se situe le port d'attache du cadre jusqu'au domicile au moment de l'embauche;

b) soit l'équivalent du prix d'un passage aller et retour par avion (vol régulier) de la localité isolée où se situe le port d'attache du cadre jusqu'à Montréal.

278. Dans le cas du décès d'un proche parent vivant à l'extérieur de la localité dans laquelle il travaille, le cadre, sous réserve d'une entente avec le sous-ministre relativement aux modalités de récupération, peut anticiper au plus une sortie. Aux fins de la présente section, un proche parent signifie le conjoint, l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur, le beau-père, la belle-mère, le gendre et la bru.

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

Sous-section 4 – Évacuation d'urgence

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

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

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

Sous-section 5 – Autres avantages

280. Le cadre recruté, affecté ou muté dans l'une des localités visées à l'article 269 et dont le point de départ est situé à plus de 50 kilomètres de cette localité a droit, sur présentation de pièces justificatives et conformément à la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents, au remboursement des frais suivants :

a) son transport et celui de sa personne à charge;

b) le transport de ses effets personnels et de ceux de sa personne à charge jusqu'à concurrence de :

1) 228 kg pour chaque adulte ou enfant de 12 ans ou plus;

2) 137 kg pour chaque enfant de moins de 12 ans;

c) le transport de ses meubles meublants y compris les ustensiles courants s'il y a lieu, autres que ceux fournis par le sous-ministre;

d) l'entreposage de ses meubles meublants et de ses effets personnels, s'il y a lieu;

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

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

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

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

281. Si le cadre admissible à l'application des paragraphes b), c) et e) de l'article 280 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, il y demeure admissible pendant les deux années qui suivent la date de son entrée en fonction.

282. Les frais prévus à l'article 280 sont payables au cadre à la condition qu'ils ne soient pas remboursés par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre, ou que son conjoint n'ait pas reçu un avantage équivalent de la part de son employeur ou d'une autre source, et uniquement dans les cas suivants :

a) lors du recrutement ou d'une première affectation ou mutation dans une des localités visées à l'article 269;

b) lors d'une affectation ou d'une mutation à partir d'une des localités visées à l'article 269 vers une autre de ces localités;

c) lors du retour définitif par affectation ou par mutation dans une localité autre que celles visées à l'article 269;

d) lors de la cessation définitive d'emploi ou d'une mise à pied. Les frais sont alors remboursés de la localité visée à l'article 269 jusqu'au point de départ. Pour les secteurs I et II, dans le cas de démission, le remboursement est effectué au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un an.

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

Sous-section 6 – Décès

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

Sous-section 7 – Remboursement de dépenses en transit

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

Sous-section 8 – Allocation de rétention

285. Le cadre dont le port d'attache est situé à Sept-Îles (dont Clark City), Port-Cartier, Galix ou Rivière Pentecôte reçoit une allocation de rétention équivalant à 8 % de son traitement.

Section 2 – Secteurs nordiques

286. Les conditions de travail particulières en milieu nordique s'appliquent au cadre qui travaille dans les secteurs IV et V définis à l'article 269 et les localités Chisasibi et Radisson du secteur III. (suppression en vigueur le 2017-07-03)

287. Les conditions de travail du cadre qui exerce ses attributions en milieu nordique tel que défini à l'article 286, sont fixées par le Conseil du trésor à la suite d'une demande du sous-ministre ou du dirigeant d'organisme.

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

CHAPITRE 17 – CADRES OCCASIONNELS ET SAISONNIERS

Section 1 – Dispositions générales

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

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

289. Le cadre occasionnel autre que saisonnier doit, pour être maintenu en fonction, accomplir avec succès une période d'essai de six mois consécutifs.

Toutefois, le cadre qui a déjà complété avec succès une période d'essai dans sa classe d'emplois, dans le ministère ou l'organisme où il est nommé à titre de cadre occasionnel, n'a pas à accomplir une nouvelle période d'essai.

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

291. Le sous-ministre doit donner au cadre occasionnel ou saisonnier qui a accumulé trois mois de service, un avis écrit avant son licenciement ou sa mise à pied pour plus de six mois, lorsque le licenciement ou la mise à pied survient avant l'expiration de sa période prévue d'emploi.

La durée de l'avis est d'une semaine si la période prévue d'emploi est de moins d'un an et de deux semaines si elle est d'un an ou plus.

292. Le cadre occasionnel ou saisonnier perd son service dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

a) démission sans accès à un autre emploi de la fonction publique dans les 30 jours suivant la date effective de celle-ci;

b) congédiement administratif ou disciplinaire;

c) retraite;

d) interruption d'emploi pour une durée dépassant 48 mois consécutifs.

Section 2 – Rémunération

293. Le traitement du cadre occasionnel autre que saisonnier embauché pour une période d'un an et plus est le traitement minimum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois à laquelle il est embauché, auquel peut s'ajouter un montant représentant jusqu'à 10 % du traitement maximum de cette échelle, pour tenir compte notamment de certains facteurs d'expérience, de bassin de recrutement ou autres particularités.

Toutefois, lorsque des opérations cycliques le nécessitent, ce traitement peut être ajusté, pour une semaine réduite de travail, au prorata des heures travaillées par rapport à la semaine régulière des cadres œuvrant dans le même secteur d'activités.

Malgré le premier alinéa, le cadre qui a le statut d'occasionnel ou qui, depuis le 30 juin 1998, a été en lien d'emploi à titre de cadre occasionnel et qui est nommé sur un emploi occasionnel dans la même classe d'emplois conserve le traitement correspondant à sa position relative dans l'échelle de traitement de cette classe d'emplois.

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

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

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

297. Le cadre occasionnel ou le cadre saisonnier peut recevoir, aux fins d'ajustement variable du traitement, une augmentation ne pouvant excéder 4 % de son traitement, et ce, aux conditions suivantes :

a) avoir accumulé une année de service additionnel, dans sa classe d'emplois;

b) avoir obtenu une cote d'évaluation du rendement de niveau « A », « B » ou « C ».

Aux fins du paragraphe a) du premier alinéa, le cadre occasionnel ou le cadre saisonnier accumule du service jusqu'à concurrence des 52 premières semaines du congé sans traitement ou du congé partiel sans traitement prévu à l'article 221.

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

Aux fins du premier alinéa et conformément à la présente directive, une année de service correspond à l'équivalent de la semaine normale de travail des cadres travaillant dans le même secteur d'activités multiplié par 52,18.

Section 3 – Listes de rappel des cadres saisonniers

Sous-section 1 – Établissement des listes de rappel

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

Sous-section 2 – Détermination du rang

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

a) retrait du nom d'un cadre conformément aux dispositions des articles 292 ou 301; dans un tel cas, les autres cadres conservent leur position relative dans la liste de rappel;

b) modifications à la liste de rappel résultant de l'application de l'article 301.

300. Lors d'une nouvelle inscription sur une liste de rappel existante, le nom du nouveau cadre saisonnier ayant acquis son droit de rappel conformément aux dispositions de l'article 304 s'ajoute à la suite du nom des cadres qui y sont déjà inscrits. Si le nom de plusieurs cadres doit être ajouté, leur rang respectif est déterminé selon la durée de leur service accumulé pendant la période d'emploi au cours de laquelle ils ont acquis leur droit de rappel. Si plusieurs cadres ont accumulé une même durée de service, l'ordre alphabétique prévaut, selon le nom du cadre à la date où son rang est établi dans la liste de rappel.

Lorsque le sous-ministre procède à l'établissement d'une nouvelle liste de rappel, le rang du cadre dans la liste est déterminé selon la durée de son service accumulé pendant la période d'emploi au cours de laquelle il a acquis son droit de rappel. Si plusieurs cadres ont accumulé une même durée de service, l'ordre alphabétique prévaut, selon le nom du cadre à la date où son rang est établi dans la liste de rappel.

301. Le sous-ministre peut procéder à l'inscription du nom du cadre saisonnier sur une autre liste de rappel de cadres saisonniers que celle où son nom apparaît déjà, dans la mesure où il possède les qualifications requises. Dans un tel cas, le nom du cadre est rayé de son ancienne liste de rappel et son rang dans sa nouvelle liste de rappel est déterminé selon la durée de son service accumulé en vertu de son droit de rappel à la date effective de la modification.

Malgré le premier alinéa, le sous-ministre peut fixer d'autres modalités concernant la détermination du rang dans une liste de rappel.

Sous-section 3 – Mise à jour des listes et acquisition du droit de rappel

302. Le sous-ministre met à jour les listes de rappel en vigueur au moins une fois par année et il les affiche dans chaque port d'attache concerné.

303. Lors d'une cession d'unité administrative à une entité juridique dont les employés ne sont pas nommés en vertu de la Loi sur la fonction publique, la liste de rappel des cadres saisonniers concernés par une telle cession est transférée à l'entité à laquelle l'unité administrative est cédée; toutefois, le cadre ne bénéficie d'aucune garantie concernant le maintien des conditions de travail prévues au présent chapitre.

304. Lors de la mise à jour annuelle des listes de rappel, telle que prévue à l'article 302, le nom du cadre occasionnel est inscrit sur une liste de rappel des cadres saisonniers si les deux conditions suivantes sont remplies :

a) avoir été à l'emploi pendant une période continue d'au moins trois mois, au cours de laquelle le cadre a accumulé un minimum de 60 jours de travail effectif, dans un même emploi qui chaque année doit être occupé pour une durée d'au moins trois mois;

b) avoir fait l'objet d'une évaluation positive. Une copie de cette évaluation est remise au cadre, au plus tard dans les 30 jours suivant la fin de sa période d'emploi. Le cadre est considéré avoir fait l'objet d'une évaluation positive si l'évaluation ne lui a pas été remise dans le délai imparti.

Le nom du cadre est inscrit sur la liste de rappel des cadres saisonniers visée par l'emploi occupé; le cas échéant, le sous-ministre procède à l'établissement d'une nouvelle liste de rappel.

Le cadre n'acquiert son droit de rappel et n'obtient son statut de cadre saisonnier qu'à compter de la date d'affichage de la liste de rappel sur laquelle son nom est inscrit.

Sous-section 4 – Processus de rappel et de mise à pied

305. L'emploi saisonnier est confié au cadre saisonnier en disponibilité et inscrit sur la liste de rappel visée, à la condition que ce cadre soit classé et qualifié pour effectuer le travail à accomplir, sous réserve du droit du sous-ministre de confier cet emploi à un cadre temporaire ou permanent.

Le sous-ministre n'est pas tenu de confier ledit emploi à un cadre saisonnier si le travail à accomplir est d'une durée prévisible inférieure à 15 jours ouvrables consécutifs; il en est de même si le travail à accomplir est en dehors de la période d'emploi prévue à la liste de rappel du cadre.

Lorsque le sous-ministre procède au rappel ou à la mise à pied des cadres saisonniers, il doit le faire par classe d'emplois, par unité administrative, par territoire ou port d'attache, ou suivant les critères particuliers applicables selon l'ordre de priorité suivant :

a) au rappel, en suivant l'ordre d'inscription sur la liste de rappel visée;

b) à la mise à pied, en suivant l'ordre inverse d'inscription sur la liste de rappel visée.

306. Lors du rappel, le sous-ministre avise le cadre au moins 10 jours avant la date à laquelle le cadre saisonnier doit se présenter au travail. Le sous-ministre peut exiger du cadre qu'il indique par écrit, dans un délai de sept jours suivant l'avis de rappel, qu'il accepte de se présenter au travail à la date indiquée.

Malgré les dispositions du premier alinéa, le cadre saisonnier n'est pas tenu de se présenter ou de demeurer au travail en dehors de la période d'emploi prévue à sa liste de rappel.

Sous-section 5 – Perte du droit de rappel

307. Le cadre saisonnier perd son droit de rappel et son nom est rayé de la liste de rappel dans les circonstances suivantes :

a) cessation définitive d'emploi;

b) interruption d'emploi à partir de sa liste de rappel de cadres saisonniers pour une durée dépassant 48 mois consécutifs;

c) à la suite de la transmission d'un avis écrit de rappel selon les délais prévus à l'article 306, défaut de se présenter dans le délai imparti ou de confirmer son acceptation de se présenter au travail à la date indiquée lors de l'avis de rappel prévu à l'article 306 sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent.

Section 4 – Conditions de travail

Sous-section 1 – Cadres occasionnels autres que saisonniers

308. Les dispositions suivantes s'appliquent au cadre occasionnel autre que saisonnier dont l'engagement est de moins d'un an, et ce, pour la période prévue d'emploi :

a) Chapitre 1 – Champ d'application et définitions;

b) Chapitre 2 – Temps de travail : la section 1;

c) Chapitre 3 – Évaluation du rendement : les sections 1 et 2, à l'exception de l'article 14;

L'évaluation du rendement du cadre s'effectue au moins une fois au cours de la période nécessaire à l'accumulation d'une année de service dans sa classe d'emplois, dont une fois au moment où est complétée l'accumulation d'une année de service;

d) Chapitre 5 – Autres dispositions d'ordre monétaire : les sections 1, 2, 3 et 5;

e) Chapitre 6 – article 56.

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

f) Chapitre 7 – Assistance judiciaire;

g) Chapitre 8 – Vacances annuelles, à l'exception des articles 61 et 64;

h) Chapitre 9 – Congés avec traitement : les articles 73 et 74;

i) Chapitre 10 – Congés sans traitement : les articles 81, 82 et 84;

j) Chapitre 12 – Accidents du travail et maladies professionnelles;

k) Chapitre 13 – Droits parentaux, les dispositions prévues au chapitre 13 s'appliquent, sans toutefois excéder la période déterminée à l'engagement, sous réserve des particularités suivantes :

La cadre enceinte a droit au congé de maternité et à la prolongation prévue à l'article 200. Les indemnités prévues aux articles 203, 205 ou 206 s'appliquent à la cadre pendant son congé de maternité, selon les conditions prévues à ces articles. La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la cadre et comprend le jour de l'accouchement.

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

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

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

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

Les articles 201 et 219 ne s'appliquent pas.

l) Chapitre 14 – Frais remboursables à l'occasion d'un déménagement ou d'un déplacement : les paragraphes a) et c) de l'article 258;

m) Chapitre 16 – Disparités régionales et secteurs nordiques;

n) Annexe 5 – Mise en place d'une nouvelle structure salariale.

Le cadre visé au premier alinéa a droit au maintien de son traitement à l'occasion de la fête nationale, et ce, aux conditions stipulées par la Loi sur la fête nationale (L.R.Q., c. F-1.1).

309. Les dispositions suivantes s'appliquent au cadre occasionnel autre que saisonnier embauché pour une période d'un an et plus, et ce, uniquement pour la période prévue d'emploi :

a) Chapitre 1 – Champ d'application et définitions;

b) Chapitre 2 – Temps de travail;

c) Chapitre 3 – Évaluation du rendement, sections 1 et 2 à l'exception de l'article 14;

L'évaluation du rendement du cadre s'effectue au moins une fois au cours de la période nécessaire à l'accumulation d'une année de service dans sa classe d'emplois, dont une fois au moment où est complétée l'accumulation d'une année de service;

d) Chapitre 5 – Autres dispositions d'ordre monétaire, les sections 1, 2, 3 et 5;

e) Chapitre 6 – Dossier personnel ***et rencontre pouvant mener à l'imposition d'une mesure disciplinaire***;

(en vigueur le 2025-04-15)

f) Chapitre 7 – Assistance judiciaire;

g) Chapitre 8 – Vacances annuelles, à l'exception de l'article 61;

h) Chapitre 9 – Congés avec traitement, les sections 1, 2 à l'exception des absences pour raisons personnelles et 3;

i) Chapitre 10 – Congés sans traitement, les articles 81, 82 et 84;

j) Chapitre 11 – Régimes d'assurance, sous réserve des dispositions prévues au deuxième alinéa du présent article;

k) Chapitre 12 – Accidents du travail et maladies professionnelles;

l) Chapitre 13 – Droits parentaux;

m) Chapitre 14 – Frais remboursables à l'occasion d'un déménagement ou d'un déplacement : la section 1 ainsi que les paragraphes a) et c) de l'article 258;

n) Chapitre 16 – Disparités régionales et secteurs nordiques;

o) Annexe 5 – Mise en place d'une nouvelle structure salariale.

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

a) elles ne peuvent avoir pour effet de prolonger la période prévue d'emploi;
b) le versement du traitement égal à la prestation doit cesser au plus tard à la date prévue de fin d'emploi;
c) l'attribution d'un nouveau classement ne peut avoir pour effet de modifier la date prévue de fin d'emploi ou d'augmenter, sur une base annuelle, le temps travaillé par rapport au temps travaillé avant le début de l'invalidité totale.

Sous-section 2 – Cadres saisonniers

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

a) Chapitre 1 – Champ d'application et définitions;

b) Chapitre 2 – Temps de travail;

c) Chapitre 3 – Évaluation du rendement, sections 1 et 2 à l'exception de l'article 14;

L'évaluation du rendement du cadre s'effectue au moins une fois au cours de la période nécessaire à l'accumulation d'une année de service dans sa classe d'emplois, dont une fois au moment où est complétée l'accumulation d'une année de service;

d) Chapitre 5 – Autres dispositions d'ordre monétaire, les sections 1, 2, 3 et 5;

e) Chapitre 6 – Dossier personnel ***et rencontre pouvant mener à l'imposition d'une mesure disciplinaire***;

(en vigueur le 2025-04-15)

f) Chapitre 7 – Assistance judiciaire;

g) Chapitre 8 – Vacances annuelles, à l'exception de l'article 61;

h) Chapitre 9 – Congés avec traitement, les sections 1, 2 à l'exception des absences pour raisons personnelles, 3 et 5;

i) Chapitre 10 – Congés sans traitement, les articles 81, 82 et 84;

i.1) Chapitre 11 – Régimes d'assurance, la section 5;

j) Chapitre 12 – Accidents du travail et maladies professionnelles;

k) Chapitre 13 – Droits parentaux;

l) Chapitre 14 – Frais remboursables à l'occasion d'un déménagement ou d'un déplacement : la section 1 ainsi que les paragraphes a) et c) de l'article 258;

m) Chapitre 16 – Disparités régionales et secteurs nordiques;

n) Annexe 5 – Mise en place d'une nouvelle structure salariale.

À la fin de la période d'emploi, le cadre saisonnier reçoit un montant correspondant à la valeur des jours de vacances non utilisés, conformément aux dispositions de l'article 69 et sous réserve de l'article 65 concernant le report des vacances.

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

311.1 La présente sous-section s'applique aux cadres saisonniers, et ce, uniquement pour les périodes prévues d'emploi.

311.2 Le cadre saisonnier est protégé par le régime d'assurance collective des fonctionnaires non syndiqués du gouvernement du Québec et l'employeur assume une contribution identique à celle versée pour le fonctionnaire non syndiqué.

311.3 Aux fins de la présente sous-section, on entend par personne à charge une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance médicaments (chapitre A-29.01, r.2) et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de 18 ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale, domiciliée chez le cadre saisonnier qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

311.4 Le cadre saisonnier est admis au régime d'assurance collective des fonctionnaires non syndiqués du gouvernement du Québec selon les dispositions prévues au contrat d'assurance. Toutefois, sous réserve des dispositions spécifiques prévues à cet égard à la police maîtresse, le cadre qui occupait antérieurement une fonction auprès d'un employeur des secteurs public et parapublic, et qui était admissible à un régime d'assurance collective applicable aux employés de ces secteurs, est admis au régime d'assurance à la date de son entrée en fonction, pourvu que son emploi antérieur ait pris fin moins de 30 jours avant la date de son entrée en fonction et qu'il fournisse la preuve de son emploi antérieur.

311.5 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, d'un accident, de complications graves d'une grossesse ou une intervention chirurgicale reliée directement à la planification des naissances, qui exige des soins médicaux et qui rend le cadre saisonnier totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offert par le sous-ministre.

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

Toutefois le sous-ministre peut utiliser temporairement le cadre saisonnier, sous réserve de ses restrictions médicales, à un autre emploi pour lequel il est qualifié qui ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du cadre saisonnier, tout en maintenant son traitement. Lorsque le cadre saisonnier doit justifier les restrictions médicales en regard des attributions envisagées, il se voit rembourser les frais d'obtention d'un seul certificat médical. En cas de divergence d'opinions sur les restrictions médicales du cadre saisonnier, le litige est soumis à un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par le sous-ministre et le cadre saisonnier. Le cas échéant, le sous-ministre rembourse au cadre saisonnier, conformément à la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents, 50 % de ses frais de déplacement.

Sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent, le cadre saisonnier qui ne se présente pas à l'examen médical auquel il est tenu de se soumettre en vertu des dispositions de la présente section, rembourse au sous-ministre les honoraires du médecin désigné par ce dernier ou la part du sous-ministre dans le cas où le médecin est choisi d'un commun accord par le cadre saisonnier et le sous-ministre.

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

(en vigueur le 2025-04-15)

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

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

311.9 Sous réserve des dispositions de la présente sous-section, le cadre saisonnier a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail :

a) pendant la première semaine d'invalidité totale, au traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail.

b) à compter de l'expiration de la période prévue au paragraphe a et jusqu'à concurrence de 52 semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à 40,00 $ par semaine plus 60 % de son traitement en excédent de ce montant, mais au moins à 66 2/3 % de son traitement.

c) à compter de l'expiration de la période prévue au paragraphe b et jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de 52 semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à 75 % du montant déterminé pour la période précitée.

Toutefois, le cadre saisonnier mis à pied ne peut recevoir aucun traitement ni aucune prestation prévus aux paragraphes précédents.

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

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

Le cas échéant, le sous-ministre rembourse au cadre saisonnier 50 % de ses frais de déplacement admissibles selon la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents.

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

(en vigueur le 2025-04-15)

Le cadre qui bénéficie d'une prestation d'invalidité payable par un organisme public, en vertu d'un régime de retraite ou de lois visées au premier alinéa, doit en aviser le sous-ministre sans délai. Dans ce cas, le traitement ou la prestation d'assurance salaire à verser est calculé de la façon suivante : le traitement net ou la prestation nette est réduit du montant initial de la prestation d'invalidité, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de l'indexation et ramené à un montant brut imposable qui constitue le traitement ou la prestation à verser.

(en vigueur le 2025-04-15)

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

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

(en vigueur le 2025-04-15)

311.13 Le cadre saisonnier peut, avec l'accord du sous-ministre, bénéficier d'une période de retour progressif aux attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue tout en continuant d'être assujetti au régime d'assurance traitement pourvu que ce retour progressif puisse lui permettre d'accomplir toutes les attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue.

Pendant cette période, le cadre saisonnier est considéré en invalidité et continue d'être assujetti au régime d'assurance. Il reçoit, pour le temps non travaillé, la prestation d'assurance salaire prévue au paragraphe b ou c de l'article 311.9. Toutefois, pour le temps travaillé, le cadre saisonnier reçoit son traitement et, le cas échéant, toute prime, allocation, indemnité, ou montant forfaitaire et il accumule des vacances.

Malgré le deuxième alinéa, le cadre saisonnier peut, après entente avec le sous-ministre, prendre des vacances pour une durée maximale de cinq jours ouvrables consécutifs au cours de sa période de retour progressif. Ces jours de vacances sont déduits de la réserve de vacances du cadre saisonnier.

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

311.14 Le cadre saisonnier totalement invalide maintient sa participation aux régimes d'assurance et au régime de retraite auquel il est assujetti.

Toutefois, à compter de la deuxième semaine d'invalidité, le cadre saisonnier qui reçoit une prestation d'assurance salaire bénéficie de l'exonération de ses cotisations aux régimes assurés auprès d'une compagnie d'assurances et au régime de retraite auquel il est assujetti.

Aux fins du calcul du nombre de jours de vacances à attribuer au cours d'une période d'invalidité, les périodes au cours desquelles le cadre saisonnier reçoit des prestations d'assurance traitement sont considérées des absences avec traitement jusqu'à concurrence de la moitié des heures prévues à son horaire entre la date de son rappel et celle de sa mise à pied. Les absences pour invalidité en sus de ces heures sont réputées sans traitement.

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

a) la date à laquelle il cesse d'être assujetti à la présente sous-section;

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

c) la date du début de son congé de préretraite totale;

d) la date de sa prise de retraite.

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

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

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

Section 1 – Affectation à l'extérieur du Québec

312. La présente section s'applique au cadre en affectation à l'extérieur du Québec en vertu de la Loi sur le ministère des Relations internationales (L.R.Q., c. M-25.1.1) ou de la Loi sur le ministère du Conseil exécutif (L.R.Q., c. M-30).

313. Le cadre en affectation à l'extérieur du Québec demeure assujetti à la présente directive, à l'exception des dispositions suivantes qui ne lui sont pas applicables :

a) chapitre 5 : les sections 2, 3 et 5;
b) chapitre 10 : l'article 82;
c) chapitre 14 : les articles 235 et 238;
les trois premiers alinéas de l'article 237;
les articles 243 à 246;
les articles 248 à 254;
d) les chapitres 15, 16 et 17;
e) la section 2 du présent chapitre.

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

Section 2 – Détachement à l'extérieur du Québec

314. Le cadre en détachement dans le cadre d'une entente entre l'employeur et un autre gouvernement ou un organisme international est considéré en congé avec traitement. Durant la période de détachement, le cadre demeure régi par la Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires (630).

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

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

CHAPITRE 19 – DIVERS

Section 1 – Codification administrative

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

Section 2 – Cotisation et transmission d'informations

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Section 3 – Rencontre des parties

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

Section 4 – Développement des ressources humaines

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

CHAPITRE 20 – DISPOSITIONS FINALES ET TRANSITOIRES

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

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

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

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

(en vigueur le 2024-04-15)

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

(en vigueur le 2024-04-15)

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

(en vigueur le 2024-04-15)

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

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

ANNEXE 1

RÉVISION DES TRAITEMENTS DES CADRES AU 2 AVRIL DE CHAQUE ANNÉE

PRÉAMBULE

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

- Le système a pour but de relier la rémunération des cadres à leur évaluation annuelle du rendement effectuée par les supérieurs immédiat et hiérarchique plutôt que de mettre l'accent sur d'autres facteurs comme l'ancienneté et le potentiel. Cependant, la personne ayant le titre de sous-ministre ou de dirigeant d'organisme peut attribuer une cote normalisée aux fins exclusives de la révision des traitements.

- De façon générale, le maximum de l'échelle de traitement correspond au traitement payé au cadre qui fournit, sur une base régulière, un rendement au moins équivalent aux attentes signifiées. Ainsi, la révision des traitements devrait faire en sorte que le traitement révisé tende à se situer éventuellement au maximum lorsque le rendement du cadre se maintient d'une façon régulière aux niveaux « A », « B » ou « C ».

(suppression en vigueur le 2017-03-21)

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

(suppression en vigueur le 2017-03-21)

SECTION 1 - DÉFINITIONS

1. Aux fins de la présente annexe, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

« période de référence » : la période de référence au sens de l'article 14 de la présente directive;

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

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

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

3. La cote d'évaluation du rendement prévue à l'article 13 de la présente directive est celle utilisée aux fins de la révision du traitement.

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

(suppression le 2013-03-27)

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

SECTION 3 – RÉVISION DES TRAITEMENTS

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

5. Un pourcentage d'ajustement variable du traitement peut être accordé conformément au tableau A lorsque la cote d'évaluation ou la cote normalisée d'évaluation du rendement attribuée est de niveau « A », « B » ou « C ».

6. Malgré l'article 5, le pourcentage d'ajustement variable du traitement consenti ne peut avoir pour effet de porter le traitement au-dessus du maximum de l'échelle de traitement correspondant au classement du cadre.

   Toutefois, le traitement du cadre peut être supérieur au maximum de l'échelle de traitement correspondant à son classement, et ce, conformément à l'article 22 de la présente directive ayant trait au dépassement du maximum applicable pour certains emplois de cadres.

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

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

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

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

Sous-section 3 – Cadre identifié en transition de carrière

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

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

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

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

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

Sous-section 5 – Autres circonstances

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

(suppression le 2017-03-21)

a) invalidité totale;

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

b) période d'attente d'un emploi ou utilisation temporaire du cadre au sens de l'article 169 de la présente directive;

c) congés prévus au chapitre concernant les droits parentaux;

Toutefois, aux fins du présent article, le cadre qui bénéficie ou qui a bénéficié, au cours de la période de référence, d'un congé prévu au chapitre concernant les droits parentaux, autre que celui constitué de la période excédant les 52 premières semaines d'un congé sans traitement, est considéré durant ce congé être présent au travail. Dans le cas où il n'a pu être évalué au cours de la période de référence en raison de son absence, il est considéré avoir fourni un rendement équivalent aux attentes signifiées si tel a été le cas à la période de référence antérieure.

d) congé de préretraite;

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

f) congé sans traitement.

TABLEAU A

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

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

(1) Tous les pourcentages de cette grille sont applicables sur le traitement au 1er avril de chaque année et ne peuvent avoir pour effet de dépasser la somme totale dégagée annuellement aux fins de l'ajustement variable des traitements.

(2) Il s'agit du maximum de l'échelle de traitement correspondant au classement du cadre ou, le cas échéant, du traitement prévu à l'article 22 de la présente directive.

(3) L'ajustement variable de traitement accordé doit être minimalement de 2 % sauf dans le cas où le cadre occupe un emploi de niveau inférieur à son classement.

ANNEXE 2

ÉCHELLES DE TRAITEMENT DE CHAQUE CLASSE D'EMPLOIS

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

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

NOTE :

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

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

ANNEXE 3

LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

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

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

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

ANNEXE 4

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

ANNEXE 5

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

ANNEXE 6

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

ANNEXE 7

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

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

TABLE DES MATIÈRES

		ARTICLES
CHAPITRE I -	**DISPOSITIONS INTERPRÉTATIVES**	1
CHAPITRE II -	**PROCÉDURE ET ÉVALUATION DU RENDEMENT**	4
Section 1 :	Procédure relative à l'évaluation du rendement	4
Section 2 :	Évaluation du rendement	11
CHAPITRE III -	**RÉMUNÉRATION**	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 pour la période pour la période du 1er avril 2015 au 31 mars 2028	22.2
Section 4 :	Certaines rémunérations additionnelles	23
(La sous-section 4.1 est abrogée par le C.T. 233170 du 2025-10-07)		
Section 5 :	Indemnité lors d'une réorientation de carrière	27
Section 6 :	Dispositions diverses	28
Section 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	29.3
CHAPITRE IV -	**LES VACANCES ANNUELLES**	30
CHAPITRE V -	**LES CONGÉS**	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
Sous-section 4 :	Congé pour très grande disponibilité	47.1
Section 2 :	Les congés sans traitement	48
Section 3 :	Congé à traitement différé	50

		ARTICLES
Section 4 :	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
CHAPITRE VI -	**RÉGIMES D'ASSURANCE**	67
Section 1 :	Dispositions générales	67
Section 2 :	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
Section 3 :	Régimes assurés auprès d'une compagnie d'assurance	82.5
Section 4 :	Réadaptation	82.17
Section 5 :	Réserve de congés de maladie	82.27
Section 6 :	Dispositions particulières	82.33
CHAPITRE VI.I -	Supprimé par le C.T. 198200 du 30 avril 2002	83
CHAPITRE VII -	**DROITS PARENTAUX**	84
Section 1 :	Dispositions générales	84
Section 2 :	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
Section 3 :	Dispositions particulières à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement	104

		ARTICLES
Sous-section 1 :	Affectation provisoire et congé spécial	104
Sous-section 2 :	Autres congés spéciaux	106
Section 4 :	Congé à l'occasion de la naissance	107
Section 5 :	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
Section 6 :	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
Section 7 :	Congé sans traitement	118
Section 8 :	Congé pour responsabilités parentales	119
Section 9 :	Autres dispositions	120
Sous-section 1 :	Suspension ou fractionnement du congé	120
Sous-section 2 :	Avantages 123	
Sous-section 3 :	Retour au travail	125
CHAPITRE VIII-	**LES FRAIS REMBOURSABLES**	126
Section 1 :	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

		ARTICLES
	- 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
Section 2 :	Les autres frais remboursables	150
Section 3 :	Cotisation professionnelle au Barreau du Québec ou à la Chambre des notaires du Québec	151
CHAPITRE VIII.I -	**CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES À L'EXTÉRIEUR DU QUÉBEC**	151.1
Section 1 :	Cadre juridique en détachement	151.1
CHAPITRE VIII.2 – DÉPLACEMENT ET CESSION D'UNE UNITÉ ADMINISTRATIVE		**151.3**
Section 1 :	Déplacement d'une unité administrative	151.3
Section 2 :	Cession d'une unité administrative	151.6
CHAPITRE IX -	**DOSSIER PERSONNEL**	152
CHAPITRE X -	**ACCIDENTS DU TRAVAIL**	154
CHAPITRE XI -	**DIVERS**	156
Section 1 :	Activités auprès de l'Association des cadres juridiques de l'État	156
Section 2 :	Supprimé par le C.T. 180613 du 16 juin 1992	158
Section 3 :	Codification administrative des conditions de travail	159
Section 4 :	Cotisations et transmission d'informations	159.2
CHAPITRE XII -	**DISPOSITIONS FINALES ET TRANSITOIRES**	160
ANNEXE I :	Échelles de traitement de chaque classe d'emplois	
ANNEXE II :	Liste des jours fériés et chômés	
ANNEXE III :	Détermination du traitement avant l'entrée en fonction dans un emploi de cadre juridique	
ANNEXE IV :	Révision des traitements des cadres juridiques au 2 avril de chaque année	
ANNEXE V :	Régime de réduction du temps de travail	
ANNEXE VI :	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 »)	

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 1er 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
C.T. 222268 du 24 mars 2020
C.T. 225480 du 11 janvier 2022
C.T. 233170 du 7 octobre 2025

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 de 24 mois prévu à la Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres juridiques et de leurs titulaires (640) cesse d'être régi par la présente directive.***

(en vigueur le 2025-10-07)

3. Dans la présente directive, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

« association » : l'Association des cadres juridiques de l'État;

« 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 (***chapitre*** F-3.1.1);

(en vigueur le 2025-10-07)

« 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 dotation des emplois dans la fonction publique***;

(en vigueur le 2025-10-07)

« 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;

« 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.

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 1er 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).

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 1er 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 1er 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.

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 ***I***, 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.

(en vigueur le 2025-10-07)

Pour la période du 1er 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 1er avril 2016, 1,75 % au 1er avril 2017 et 2,00 % au 1er avril 2018.

(en vigueur le 2025-10-07)

Le présent article 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.

(en vigueur le 2025-10-07)

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

S.3.2 – Modalités de majoration des échelles de traitement pour la période du 1er avril 2015 au 31 mars 2028

22.2 Pour la période allant du 1er avril 2015 au 31 mars 2016, les échelles de traitement prévues à l'annexe I en vigueur au 31 mars 2015 sont majorées de 0,50 % avec effet le 1er avril 2015.

22.3 Pour la période allant du 1er 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 1er avril 2016.

22.4 Pour la période allant du 1er 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 1er avril 2017.

22.5 Pour la période allant du 1er 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 1er avril 2018.

22.6 Pour la période allant du 1er 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 1er avril 2019.

22.7 Pour la période allant du 1er 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 1er avril 2020.

22.8 Pour la période allant du 1er 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 1er avril 2021.

22.9 Pour la période allant du 1er 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 1er avril 2022.

22.10 Pour la période allant du 1er 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 1er avril 2023.

22.11 Pour la période allant du 1er 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 1er avril 2024.

22.12 Pour la période allant du 1er 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 1er avril 2025.

22.13 Pour la période allant du 1er 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 1er avril 2026.

22.14 Pour la période allant du 1er 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 1er avril 2027.

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.

Aux fins du calcul de cette clause :

a) l'indice des prix à la consommation au Québec correspond à la moyenne par année financière (d'avril à mars) pour l'ensemble des produits, dont la source est Statistique Canada, Tableau 18-10-0004-01 Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonnalisé;

b) la variation de l'indice des prix à la consommation est exprimée en pourcentage et ce pourcentage est arrondi à deux décimales.

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

(La section 3.2 comprenant les articles 22.2 à 22.15 entre en vigueur le 2025-10-07)

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.

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.

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.

(en vigueur le 2025-10-07)

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.

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.

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.

(en vigueur le 2025-10-07)

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 dotation des emplois dans la fonction publique***.

(en vigueur le 2025-10-07)

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. 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.

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.

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.

Le sous-ministre doit évaluer à chaque année la pertinence du mandat stratégique afin de justifier la poursuite ou non de la désignation.

(en vigueur le 2025-10-07)

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.

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.

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.

(en vigueur le 2025-10-07)

26.1 Le cadre juridique ne peut avoir droit simultanément à plus d'une des rémunérations additionnelles prévues aux articles 23 à ***26.0.1***.

(en vigueur le 2025-10-07)

26.2 (Abrogé par le C.T. 233170 du 2025-10-07)

S.4.1 - ***(Abrogée par le C.T. 233170 du 2025-10-07)***

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.

(L'article 27, tel qu'il se lisait le 6 octobre 2025, demeure applicable au cadre juridique ayant fait l'objet d'une réorientation de carrière avant le 7 octobre 2025. Cependant, les dispositions des troisième, quatrième et cinquième alinéas de l'article 27 prévoyant la réduction de l'indemnité de réorientation de carrière, s'appliquent à celui-ci.)

27. ***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 compenser la diminution de traitement qui pourrait résulter de la réorientation***.

(en vigueur le 2025-10-07)

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.

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.

(en vigueur le 2025-10-07)

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.

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.

(en vigueur le 2025-10-07)

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.

(en vigueur le 2025-10-07)

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.

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

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.
(La section 7 comprenant l'article 29.3 entre en vigueur le 2025-10-07)

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. ***Jusqu'au 31 mars 2026, 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 :

(en vigueur le 2025-10-07)

Service continu au 1er avril	Accumulation de jours de vacances du 1er 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

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

Service continu au 1er avril	***Nombre de jours de vacances attribuables au 1er 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***

(en vigueur 2025-10-07)

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

(en vigueur 2025-10-07)

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.

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. Lorsque le cadre juridique a eu droit à son traitement pendant une période minimale de 4,5 jours, sans y avoir eu droit pendant la période complète précédant le 1er avril de chaque année, le nombre de jours de vacances annuelles qui lui est attribué est calculé selon la formule suivante, sans toutefois excéder le nombre de jours auquel il a droit en vertu de l'article 31 :

$$\frac{\textit{Nombre de jours avec traitement} \times \textit{Nombre de jours de vacances annuelles attribuables selon service continu}}{\textit{248,6 jours}}$$

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.

(en vigueur 2025-10-07)

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 1er 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 1er 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 1er 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 1er 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 (***chapitre*** N-1.1).

(en vigueur le 2025-10-07)

(Alinéa supprimé par le C.T. 233170 du 2025-10-07)

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 1er avril de chaque année, cinq jours de congé rémunérés qu'il peut utiliser à titre de congés personnels.

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

Le cadre juridique qui devient assujetti 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.

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.

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

44.2 Le quatrième alinéa de l'article 44.1 s'applique au cadre juridique qui, au cours de la période du 1er 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 :

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) 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.

(Les articles 44.1 et 44.2 entrent en vigueur le 2025-10-07)

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 assujetti 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.-s.4 CONGÉ POUR TRÈS GRANDE DISPONIBILITÉ

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.

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

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

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.

(en vigueur le 2025-10-07)

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 débuter 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 (***chapitre*** R-10) et le Règlement sur certaines mesures d'application temporaire prévues par le titre IV de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (R-10, r.1.2) prévoient les dispositions applicables au congé à traitement différé.

(en vigueur le 2025-10-07)

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.

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.

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.

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.

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 ***qu'il fournisse la preuve de son emploi antérieur et qu'il ne soit pas invalide à la date de son entrée en fonction. Dans le cas où le cadre 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.***

(en vigueur le 2025-10-07)

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 1er 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 1er 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, peut postuler sur un emploi offert à l'affectation ou à la mutation correspondant au classement qu'il détenait avant l'attribution du nouveau classement.

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 assujetti 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. ***Sur demande écrite du sous-ministre, accompagnée des formulaires appropriés, le cadre juridique présumé admissible à une prestation d'invalidité d'un organisme public en vertu d'un régime de retraite ou de lois telles que la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la Loi sur l'assurance automobile, la Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement, la Loi visant à favoriser le civisme ou la Loi sur le régime de rentes du Québec, doit faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent.***

(en vigueur le 2025-10-07)

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

(en vigueur le 2025-10-07)

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.

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.

(en vigueur le 2025-10-07)

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 assujetti.

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 assujetti, 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 1er 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 assujetti 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 ***l'État*** et d'un représentant du ministère ou de l'organisme concerné. Le comité peut s'adjoindre des personnes-ressources, s'il y a lieu.

(en vigueur le 2025-10-07)

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 récidive 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 1er 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, ***un maximum de dix jours par année financière*** de congés de maladie apparaissant à sa réserve, après entente avec le sous-ministre et à la condition d'avoir utilisé préalablement la totalité de ses jours de vacances.

(en vigueur le 2025-10-07)

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 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.

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.

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.

(en vigueur le 2025-10-07)

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.

(en vigueur le 2025-10-07)

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

(en vigueur le 2025-10-07)

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 ***deux*** jours, et ce, pendant la période précédant immédiatement la prise de la retraite;

(en vigueur le 2025-10-07)

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.

82.29.2 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.

(en vigueur le 2025-10-07)

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 ***de 24 mois*** est réinscrit à partir de la date de la fin de ce stage, sans preuve d'assurabilité pour des bénéfices identiques, au régime d'assurance applicable pour son corps d'emploi d'origine, et ce, dans la mesure où ce régime prévoit de tels bénéfices.

(en vigueur le 2025-10-07)

82.34 Le cadre juridique qui n'a pas réussi le stage probatoire ***de 24 mois*** et qui est totalement invalide à la fin de ce stage demeure couvert par les régimes d'assurance applicables en vertu du présent chapitre jusqu'à la fin de son invalidité totale, après quoi les dispositions de l'article 82.33 doivent s'appliquer.

(en vigueur le 2025-10-07)

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 (***chapitre*** A-29.011).

(en vigueur le 2025-10-07)

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 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.

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 3^0 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 :

1^0 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);

2^0 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 1^0 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 1^0 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 3^0 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 :

1^0 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);

2^0 pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe 1^0, 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 2^0 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 2º 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 3^0 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 :

1^0 le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 $;

2^0 et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au paragraphe 1^0.

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 :

1º aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances annuelles prévues au chapitre IV;

2º 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;

3º 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 (***chapitre*** R-8.2).

(en vigueur le 2025-10-07)

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 :

1º 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;

2º 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 (***chapitre*** S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

(en vigueur le 2025-10-07)

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.

s.s.2 - AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX

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

1º 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;

2º 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;

3º 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 52e semaine suivant la naissance de l'enfant.

Dans le cas du cadre juridique admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu du régime concerné et doit débuter 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 52e 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.

1º 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 125e 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 3º 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.

2º Le cadre juridique qui ne se prévaut pas du congé prévu par le paragraphe 1º 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, la cadre juridique en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, le cadre juridique en congé de paternité ou le cadre juridique en congé pour adoption peut, après entente avec l'employeur, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation. Le congé doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

121. Sur demande présentée à l'employeur, la 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 :

1º de l'accumulation de jours de vacances;
2º de l'accumulation de l'expérience et du service continu;
3º 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° 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° les frais d'actes notariés occasionnés par l'achat de la demeure;

2° la taxe municipale sur les mutations immobilières;

3° 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° 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° 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° 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 assujetti 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 assujetti 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 1er 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.

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 *l'État*

(en vigueur le 2025-10-07)

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***.

(en vigueur le 2025-10-07)

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*** 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.

(en vigueur le 2025-10-07)

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 (Abrogé par le C.T. 233170 du 2025-10-07)

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 *ET TRANSITOIRES*

(en vigueur le 2025-10-07)

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.

Malgré ce qui précède, le cadre juridique visé par le présent article est assujetti aux dispositions des troisième, quatrième et cinquième alinéas de l'article 27 prévoyant la réduction de l'indemnité de réorientation de carrière.

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.

(Les articles 159.9 et 159.10 entrent en vigueur le 2025-10-07)

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 DE CHAQUE CLASSE D'EMPLOIS

Classe	Taux jusqu'au 2015-03-31 ($)		Taux 2015-04-01 au 2016-03-31 ($)		Taux 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

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 ($)	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
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

ANNEXE I (suite)

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 ($)***	
	Minimum	***Maximum***	***Minimum***	***Maximum***	***Minimum***	***Maximum***
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 ($)***		***Taux à compter du 2027-04-01 ($)***	
	Minimum	***Maximum***	***Minimum***	***Maximum***
1	***191 788***	***231 065***	***198 501***	***239 152***
2	***176 446***	***212 581***	***182 622***	***220 021***

(L'annexe I entre en vigueur le 2025-10-07)

ANNEXE II

LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

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

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

(L'annexe II entre en vigueur le 2025-10-07)

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 signifiées;

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 1er 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 (***chapitre*** R-10) s'appliquent au cadre juridique visé par une entente de réduction du temps de travail;

(en vigueur le 2025-10-07)

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.

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.

ANNEXE VI

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 »)

PRÉAMBULE

ATTENDU QUE ***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;***

ATTENDU QUE ***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;***

ATTENDU QUE ***les cadres juridiques n'ont reçu aucune majoration salariale depuis 2018;***

ATTENDU QUE ***les parties reconnaissent qu'historiquement, il a toujours existé un écart salarial entre les cadres juridiques et les avocats et notaires;***

ATTENDU QU'il ***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;***

ATTENDU QUE ***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.***

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;

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;

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;

4. Le rôle du facilitateur est le suivant :

i. Diriger et coordonner les travaux du Comité.

ii. Proposer des pistes de réflexion aux parties.

iii. Tenter d'amener l'ACJE et le SCT vers des recommandations conjointes.

5. Le Comité aura le mandat suivant :

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;

b) Évaluer l'écart de rémunération à maintenir, et ce, en tenant compte, des facteurs suivants :

i. Besoins d'attraction et de rétention des cadres juridiques.

ii. Distinctions entre les fonctions et responsabilités des cadres juridiques et celles des avocats et notaires.

iii. Éléments constitutifs de la rémunération des cadres juridiques et des avocats et notaires.

iv. Toute autre considération jugée pertinente par les parties.

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;

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.

(L'annexe VI entre en vigueur le 2025-10-07)

Pour information, consultez la liste téléphonique pour le volume 8 à la pièce 8 0 0 1.

TABLE DES MATIÈRES

		ARTICLES
CHAPITRE I -	**CHAMP D'APPLICATION ET DÉFINITIONS**	1
CHAPITRE II -	**PROCÉDURE ET ÉVALUATION DU RENDEMENT**	
Section 1 :	Procédure relative à l'évaluation du rendement	4
Section 2 :	Évaluation du rendement	12
CHAPITRE III -	**TEMPS DE TRAVAIL**	
Section 1 :	Horaire de travail	14
Section 1.1 :	Horaire variable	17.1
Section 2 :	Heures supplémentaires	18
CHAPITRE IV -	**RÉMUNÉRATION**	
Section 1 :	Dispositions générales	24
Section 2 :	Normes de détermination du taux de traitement	27
Sous-section 1 :	Dispositions générales	27
Sous-section 2 :	Circonstances donnant lieu à la détermination du taux de traitement	31
Sous-section 3 :	Détermination du taux de traitement lors du recrutement	33
Sous-section 4 :	Détermination du taux de traitement lors d'une promotion	38

		ARTICLES
Sous-section 5 :	Détermination du taux de traitement lors d'un reclassement	40
Sous-section 6 :	Détermination du taux de traitement lors d'une réorientation professionnelle ou d'une réorientation de carrière	41
Sous-section 7 :	Détermination du taux de traitement lors d'une rétrogradation	42
Sous-section 8 :	Détermination du taux de traitement lors de certaines affectations ou mutations	42.1
Sous-section 9 :	Détermination du taux de traitement lors de l'attribution d'un classement à un fonctionnaire qui cesse d'exercer une fonction de cadre en poste à l'extérieur du Québec	44
Sous-section 10 :	Détermination du taux de traitement lors la cessation d'exercice des activités politiques	44.1
Section 3 :	Majoration et progression dans la classe d'emplois	46
Sous-section 1 :	Majoration des taux de traitement	46
Sous-section 1.1	Modalités de majoration des taux de l'échelle de traitement pour la période du 1er avril 2023 au 31 mars 2028	47.1
Sous-section 2 :	Avancement d'échelon	48
Section 4 :	Reconnaissance de la scolarité en cours d'emploi	54
Section 5 :	Primes de désignation à titre provisoire ou de remplacement temporaire	56
Section 6 :	Rémunération additionnelle	61
Section 6.1	(Abrogée par le C.T. 232543 du 2025-05-13)	
Section 6.2	(Abrogée par le C.T. 232543 du 2025-05-13)	
Section 7 :	Indemnité lors d'une réorientation professionnelle ou d'une réorientation de carrière	62
Section 8 :	Dispositions diverses	63
CHAPITRE V -	**LES VACANCES ANNUELLES**	66

ARTICLES

CHAPITRE VI - LES CONGÉS

Section 1 :	Les congés avec traitement	77
Sous-section 1 :	Jours fériés et chômés	77
Sous-section 2 :	Absences rémunérées	78
Sous-section 3 :	Congés pour affaires judiciaires	79
Section 2 :	Les congés sans traitement	81
Section 3 :	Congé à traitement différé	83
Section 4 :	Retraite progressive	102
Sous-section 1 :	Description et conditions d'obtention	102
Sous-section 2 :	Régimes d'assurance	108
Sous-section 3 :	Régimes de retraite	110
Sous-section 4 :	Autres dispositions	112

CHAPITRE VII - RÉGIMES D'ASSURANCE

Section 1 :	Dispositions générales	118
Section 2 :	Régimes assurés par le gouvernement du Québec	126
Sous-section 1 :	Régime uniforme d'assurance-vie	126
Sous-section 2 :	Régime d'assurance-salaire de courte durée	128
Sous-section 3 :	Régime de rentes de survivants	140

ARTICLES

Section 3 : Régimes assurés auprès d'une compagnie d'assurance 141

Section 4 : Réadaptation 152

Section 5 : Réserve de congés de maladie 164

Section 6 : Dispositions particulières 171

CHAPITRE VIII - DROITS PARENTAUX

Section 1 : Dispositions générales 175

Section 2 : Congé de maternité 182

Sous-section 1 : Indemnités prévues pour la conseillère admissible au Régime québécois d'assurance parentale 189

Sous-section 2 : Indemnités prévues pour la conseillère admissible au Régime d'assurance-emploi 191

Sous-section 2.1 : Indemnités prévues pour la conseillère non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi 192

Sous-section 3 : Dispositions particulières 193

Section 3 : Dispositions particulières à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement 195

Sous-section 1 : Affectation provisoire et congé spécial 195

Sous-section 2 : Autres congés spéciaux 196

Section 4 : Congés à l'occasion de la naissance 197

Section 5 : Congé de paternité 198

		ARTICLES
Sous-section 1 :	Indemnités prévues pour le conseiller admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi	199.1
Sous-section 2 :	Indemnités prévues pour le conseiller non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi	199.2
Sous-section 3 :	Disposition particulière	199.3
Section 6 :	Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption	199.4
Sous-section 1 :	Indemnités prévues pour la conseillère ou le conseiller admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi	203
Sous-section 2 :	Indemnités prévues pour la conseillère ou le conseiller non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi	204
Sous-section 2.1	Disposition particulière	204.1
Sous-section 3 :	Congé sans traitement en vue d'une adoption	205
(Sous-section 4 supprimée le 2012-05-15)		
Section 7 :	Congé sans traitement (suppression en vigueur le 2012-05-15)	207
Section 8 :	Congés pour responsabilités parentales	208
Section 9 :	Autres dispositions	209
Sous-section 1 :	Suspension ou fractionnement du congé	209
Sous-section 2 :	Avantages	212
Sous-section 3 :	Retour au travail	214
CHAPITRE IX -	**LES FRAIS REMBOURSABLES**	
Section 1 :	Frais à l'occasion d'un déménagement	218

		ARTICLES
Sous-section 1 :	Absences rémunérées et frais de déplacement	222
Sous-section 2 :	Frais de déménagement	229
Sous-section 3 :	Dépenses connexes de déménagement	232
Sous-section 4 :	Frais de rupture de bail et d'annonce	233
Sous-section 5 :	Frais reliés à la vente et à l'achat d'une demeure	235
Sous-section 6 :	Frais reliés à la demeure invendue	239
Sous-section 7 :	Autres dispositions	241
Section 2 :	Les autres frais remboursables	245
CHAPITRE X -	**LES CONDITIONS ET ALLOCATIONS D'ISOLEMENT ET DE RÉTENTION ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL EN MILIEU NORDIQUE**	
Section 1 :	Conditions de travail en situation d'isolement	246
Sous-section 1 :	Définitions	246
Sous-section 2 :	Niveau de l'allocation d'isolement	248
Sous-section 3 :	Sorties	254
Sous-section 4 :	Divers	258
Section 2 :	Conditions de travail particulières en milieu nordique	263
Section 3 :	Allocation de rétention	266

ARTICLES

CHAPITRE XI - DOSSIER PERSONNEL ET ASSISTANCE JUDICIAIRE

Section 1 : Dossier personnel 267

Section 2 : Assistance judiciaire 269

CHAPITRE XII - ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES 273

CHAPITRE XIII - SÉCURITÉ D'EMPLOI

Section 1 : Dispositions générales 276

Section 2 : Événements déclencheurs et identification des conseillères et conseillers visés 277

Section 3 : Avis de mise en disponibilité et mise en disponibilité 281

Section 4 : Droits et obligations des conseillères et conseillers visés par le déplacement ou la cession d'une unité administrative 287

Section 5 : Stabilité d'emploi et placement 289

CHAPITRE XIV - MISE À PIED ET RAPPEL DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS TEMPORAIRES 299

CHAPITRE XV - DIVERS

Section 1 : Pratique et responsabilité professionnelles 312

Section 2 : Activités auprès de l'association 316

Section 3 : Comité conjoint 318

Section 4 : Communication des conditions de travail 320

Section 5 : Cotisations et transmission d'informations 320.1

Section 6 *:* Développement des ressources humaines 320.8

Section 7 : Comité relatif à l'expertise, l'attraction et la rétention des conseillères et des conseillers en gestion des ressources humaines 320.9

ARTICLES

CHAPITRE XVI - CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS OCCASIONNELS

Section 1 : Champ d'application 321

Section 2 : Période d'essai 322

Section 3 : Préavis 323

Section 4 : Service 324

Section 5 : Rémunération 327

Section 6 : Conditions de travail 335

Section 7 : Disposition diverse 338

CHAPITRE XVII - CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES À L'EXTÉRIEUR DU QUÉBEC

Section 1 : Conseillère ou conseiller en détachement 339

CHAPITRE XVIII - DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES 341

ANNEXE I : Échelle de traitement

ANNEXE II : Introduction d'une mesure de fidélité d'emploi

ANNEXE III : Régime de réduction du temps de travail

ANNEXE IV : (Abrogée par le C.T. 228734 du 2023-07-11)

ANNEXE V : Règles particulières de détermination de traitement applicables à certains fonctionnaires promus ou reclassés à la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines

C.T. 204448 du 6 novembre 2006
modifié par
C.T. 207247 du 27 janvier 2009
C.T. 207599 du 21 avril 2009
C.T. 209555 du 23 novembre 2010
C.T. 209991 du 22 mars 2011
C.T. 211313 du 3 avril 2012
C.T. 211423 du 15 mai 2012
C.T. 211737 du 3 juillet 2012
C.T. 212451 du 26 mars 2013
C.T. 212866 du 9 juillet 2013
C.T. 214303 du 11 novembre 2014
C.T. 215153 du 16 juin 2015
C.T. 219069 du 26 mars 2018
C.T. 219503 du 18 juin 2018
C.T. 221795 du 10 décembre 2019
C.T. 221946 du 11 février 2020
C.T. 225480 du 11 janvier 2022
C.T. 226152 du 21 mars 2022
C.T. 226964 du 4 juillet 2022
C.T. 228734 du 11 juillet 2023
C.T. 232543 du 13 mai 2025
C.T. 235004 du 14 juillet 2026

DIRECTIVE CONCERNANT L'ENSEMBLE DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION ET DÉFINITIONS

1. La présente directive s'applique aux fonctionnaires classés dans la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines.

2. Une ou un fonctionnaire qui, à la suite d'une promotion, ne réussit pas le stage probatoire prévu à la Directive concernant la classification (100) et la gestion des emplois de conseillers en gestion des ressources humaines 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:

a) **« association »**: l'Association des conseillères et conseillers en gestion des ressources humaines du gouvernement du Québec;

a.1) **« année de scolarité »**: une année d'études à temps complet ou son équivalent terminée avec succès. Au niveau universitaire, une année de scolarité correspond à 30 crédits. Toutefois, un programme de maîtrise comportant 45 crédits ou plus pour lequel un diplôme a été obtenu équivaut à deux années de scolarité. Seuls les crédits de recherche requis par l'institution d'enseignement pour l'obtention du diplôme universitaire pourront être considérés;

b) **« conjointe ou conjoint »**: celle ou celui qui l'est devenu par suite d'un mariage ou d'une union civile reconnu par les lois du Québec ou par le fait pour une personne de résider en permanence depuis plus de trois ans ou depuis un an si une ou un enfant est issu de leur union, avec une personne qu'elle présente publiquement comme sa conjointe ou son conjoint.

(suppression en vigueur le 2023-07-11)

Lors du décès de la conseillère ou du conseiller, la définition de conjointe ou de conjoint ne s'applique pas si la conseillère ou le conseiller ou la personne qu'elle ou qu'il présentait publiquement comme sa conjointe ou son conjoint est lié par un mariage ou une union civile à une autre personne;

Malgré ce qui précède, aux fins du chapitre des droits parentaux et du chapitre afférent aux conditions et allocations d'isolement et de rétention et des conditions de travail en milieu nordique, on entend par « conjointe ou conjoint » : les personnes :

i) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;

ii) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

iii) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an;

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

c) **« conseillère ou conseiller »**: la ou le fonctionnaire visé par l'article 1 de la présente directive;

d) **« conseillère ou conseiller occasionnel »**: la conseillère ou le conseiller qui occupe un emploi occasionnel tel que défini à la Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique;

e) **« conseillère ou conseiller permanent »**: la conseillère ou le conseiller qui a acquis le statut de permanent conformément à l'article 14 de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1);

f) **« conseillère ou conseiller temporaire »**: la conseillère ou le conseiller qui n'a pas terminé la période d'emploi continue à titre temporaire prévue par l'article 14 de la Loi sur la fonction publique;

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

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

   i) est âgé de moins de 18 ans;

   ii) est âgé de 18 ans ou plus, mais de moins de 26 ans, étudiant à temps plein dans un programme d'études dispensé par un établissement d'enseignement reconnu menant à un diplôme sanctionné officiellement par l'autorité compétente;

   iii) quel que soit son âge, si elle ou il a été frappé d'invalidité totale alors qu'elle ou qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes, et est demeuré continuellement invalide depuis cette date;

h.1) **« promotion »** ***:*** la promotion au sens de la Directive concernant la dotation des emplois dans la fonction publique;

h.2) **« réorientation de carrière ou réorientation professionnelle »** ***:*** la réorientation de carrière au sens de la Directive concernant la classification (100) et la gestion des emplois de conseillers en gestion des ressources humaines et de leurs titulaires;

h.3) **« rétrogradation »** : la rétrogradation au sens de Directive concernant la classification (100) et la gestion des emplois de conseillers en gestion des ressources humaines et de leurs titulaires;

i) **« service »**: la période d'emploi de la conseillère ou du conseiller occasionnel excluant ***les mises à pied***; cette période se calculant en années et en jours;

j) **« service continu »**: la période d'emploi ininterrompue du fonctionnaire temporaire ou permanent depuis sa dernière nomination à titre temporaire; cette période se calcule en années et en jours.

La conseillère ou le conseiller temporaire inscrite ou inscrit sur une liste de rappel interministérielle conserve le service continu accumulé et continue à l'accumuler lorsqu'elle ou il est rappelé au travail à titre de conseillère ou de conseiller temporaire.

Lorsque la conseillère ou le conseiller devient permanente ou permanent après le 23 mai 2000, le service ou l'ancienneté qu'elle ou qu'il détenait comme fonctionnaire occasionnel la veille de sa nomination à titre de conseillère ou de conseiller temporaire s'ajoute à son service continu;

k) **« sous-ministre »**: la ou le sous-ministre d'un ministère, la dirigeante ou le dirigeant d'un organisme ou leur représentante ou représentant;

l) **« supérieure ou supérieur hiérarchique »**: la personne, autre qu'une conseillère ou un conseiller assujetti à la présente directive, qui exerce une autorité immédiate sur la supérieure ou le supérieur immédiat de la conseillère ou du conseiller ou qui est désigné comme tel par l'autorité compétente;

m) **« supérieure ou supérieur immédiat »**: la personne qui exerce une autorité immédiate sur la conseillère ou le conseiller ou qui est désignée comme tel par l'autorité compétente;

n) **« taux de traitement »**: le taux de traitement annuel de la conseillère ou du conseiller selon le taux de l'échelle correspondant à son échelon à l'exclusion notamment de toute prime, allocation, indemnité, supplément de traitement, rémunération additionnelle, boni, montant forfaitaire et majoration de traitement dont celle aux fins de compenser l'absence d'avantages sociaux;

Malgré ce qui précède :

i) dans le cas de la conseillère ou du conseiller admissible à la majoration prévue à l'article 46.1, le taux de traitement majoré tient lieu de taux de traitement;

ii) dans le cas de la conseillère ou du conseiller désigné à un emploi de complexité « expert » ou de complexité « émérite » conformément à la Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure, le taux de traitement correspond à celui prévu à l'article 26 de la présente directive;

n.1) **« taux horaire »**: le taux horaire correspondant au taux de traitement défini au paragraphe n) divisé par le nombre annuel régulier d'heures de travail de la classe d'emplois de conseiller en gestion des ressources humaines. Le nombre annuel régulier d'heures de travail de la classe d'emplois correspond à 1 826,3 heures pour une semaine de travail de 35 heures;

Dans le cas de la conseillère ou du conseiller désigné à un emploi de complexité « expert » ou de complexité « émérite » conformément à la Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure, le taux horaire correspond à celui prévu à l'article 26 de la présente directive;

o) **« traitement »**: le taux de traitement de la conseillère ou du conseiller comprenant, le cas échéant, la somme forfaitaire

Dans le cas de la conseillère ou du conseiller désigné à un emploi de complexité « expert » ou de complexité « émérite » conformément à la Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure, le taux horaire correspond à celui prévu à l'article 26 de la présente directive.

Pour la conseillère ou le conseiller à temps réduit, ce taux horaire est proportionnel aux heures prévues à son horaire.

CHAPITRE II - PROCÉDURE ET ÉVALUATION DU RENDEMENT

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

4. L'évaluation du rendement est faite au moins une fois par année.

5. Supprimé par le C.T. 219503 du 2018-06-18.

6. L'évaluation du rendement est effectuée par la supérieure ou le supérieur immédiat et est révisée par la supérieure ou le supérieur hiérarchique.

Si la supérieure ou le supérieur immédiat de la conseillère ou du conseiller évalué est une ou un sous-ministre, l'évaluation du rendement n'est pas révisée.

7. En cas d'absence ou d'incapacité de ses supérieures ou supérieurs immédiat et hiérarchique, la signification des attentes et l'évaluation du rendement de la conseillère ou du conseiller sont effectuées par la ou le sous-ministre.

8. 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 la ou le sous-ministre et répondant aux exigences du présent chapitre.

9. La fiche d'évaluation du rendement est signée par les supérieures ou supérieurs immédiat et hiérarchique et copie en est remise à la conseillère ou au conseiller.

Sur réception de sa copie, la conseillère ou le conseiller signe l'original pour attester qu'elle ou il en a reçu copie.

10. La conseillère ou le conseiller qui refuse de signer l'original est considéré avoir reçu sa copie à la date à laquelle elle lui a été expédiée.

11. La conseillère ou le conseiller peut apporter par écrit ses commentaires sur l'évaluation de son rendement dans les 30 jours de la réception de sa copie, lesquels sont annexés à l'original de sa fiche d'évaluation.

S.2 - Évaluation du rendement

12. 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 la supérieure ou le supérieur immédiat de la conseillère ou du conseiller évalué portant sur des résultats anticipés, des comportements prévus ou tout autre besoin de l'organisation.

13. L'évaluation du rendement repose sur des faits et se traduit par ***l'***une des cinq 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 d'une conseillère ou d'un conseiller.

Lorsqu'il est impossible d'évaluer le rendement pour l'une des raisons prévues à l'article 48, aucune cote d'évaluation n'est attribuée.

Toutefois, dans le cas où la conseillère ou le conseiller n'a pu être évalué, soit en raison d'une absence en invalidité de courte durée (moins de 104 semaines), soit en raison d'un congé prévu au chapitre des droits parentaux autre que celui constitué de la période excédant les 52 premières semaines d'un congé sans traitement, elle ou il est considéré avoir fourni un rendement équivalent aux attentes signifiées durant la période de référence en cause, si elle ou il satisfait aux deux conditions ci-dessous :

a) elle ou il a eu droit à un avancement d'échelon ou a reçu une évaluation faisant état d'un rendement équivalent aux attentes signifiées à la période de référence antérieure et;

b) elle ou il n'a pas fait l'objet d'un suivi particulier en raison d'un rendement inférieur aux attentes durant la période de référence en cause.

Dans le cas où la conseillère ou le conseiller n'a fait l'objet d'aucune évaluation du rendement au cours de la période de référence antérieure ni n'a eu d'avancement d'échelon au terme de celle-ci au motif qu'elle ou il a été absent plus de trois mois ou l'équivalent, dans le cas d'un avancement semestriel, ou plus de six mois ou l'équivalent, dans le cas d'un avancement annuel, la période de référence à considérer est celle immédiatement antérieure à celle-ci.

CHAPITRE III – TEMPS DE TRAVAIL

S.1 - Horaire de travail

14. La semaine normale de travail de la conseillère ou du conseiller est de 35 heures réparties sur cinq jours, généralement du lundi au vendredi. La ou le sous-ministre peut répartir autrement ces jours pour répondre aux besoins du service.

La ou le sous-ministre détermine l'horaire quotidien de travail de la conseillère ou du conseiller.

Aux fins de calcul, une année correspond à 52,18 semaines. Le taux horaire de la conseillère ou du conseiller s'obtient en divisant son taux de traitement par 1826,3.

(suppression en vigueur le 2023-07-11)

15. Dans le cas de la conseillère ou du conseiller dont la semaine de travail est provisoirement réduite en vertu d'une disposition de la présente directive, les heures additionnelles à celles prévues à son horaire et effectuées à la demande expresse de la ou du sous-ministre sont considérées comme des heures normales, sous réserve de l'article 18. Ces heures sont compensées par un congé d'une durée équivalente ou payées selon le choix de la conseillère ou du conseiller au taux de horaire prévu à l'article 14. Le cas échéant, ce congé est accordé à un moment qui convient à la conseillère ou au conseiller et à la ou au sous-ministre.

(suppression en vigueur le 2023-07-11)

16. Le régime de réduction du temps de travail est celui prévu à l'annexe III.

17. La conseillère ou le conseiller enregistre ses heures quotidiennes de travail selon les modalités déterminées par la ou le sous-ministre.

S.1.1- Horaire variable

17.1 La ou le sous-ministre peut implanter un régime d'horaire variable pour les conseillères et les conseillers d'un secteur de travail.

La ou le sous-ministre consulte les conseillères et les conseillers d'un secteur de travail afin de présenter le régime d'horaire variable à mettre en place.

La ou le sous-ministre peut mettre fin au régime d'horaire variable en avisant les conseillères et les conseillers concernés 15 jours à l'avance.

S.2 - Heures supplémentaires

18. Sont considérées comme des heures supplémentaires, les heures de travail effectuées à la demande expresse de la ou du sous-ministre :

a) un jour férié;

b) en sus de 35 heures de travail au cours d'une même semaine;

c) en déplacement en sus de 35 heures de travail au cours d'une même semaine, sauf le temps consacré à un repas.

19. En compensation des heures supplémentaires effectuées, la conseillère ou le conseiller peut demander d'être rémunéré ou de recevoir un crédit de congé d'une durée équivalente à celle établie à l'article 22.

    Tout crédit de congé est inscrit à la réserve de la conseillère ou du conseiller.

20. Les crédits de congés accumulés selon l'article 19 peuvent être pris en jours, demi-jours ou en heures à un moment qui convient à la ou au sous-ministre et à la conseillère ou au conseiller. Au terme de chaque année financière de l'employeur, les crédits de congés accumulés qui n'ont pas été pris sont payés aux conseillères et aux conseillers dans les 60 jours, à moins que la conseillère ou le conseiller ne soit autorisé par la ou le sous-ministre à reporter ses crédits de congés ou une partie de ceux-ci à l'année financière suivante de l'employeur.

    Toutefois, les crédits de congés accumulés entre le 1er janvier et le 31 mars d'une même année qui n'ont pas été pris sont reportés à l'année financière suivante de l'employeur.

21. Malgré les articles 19 et 20, la ou le sous-ministre peut en tout temps décider du remboursement des heures supplémentaires ou d'une partie de celles-ci.

22. Les heures supplémentaires payées le sont au taux horaire prévu à l'article 14, sous réserve de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1).

    (suppression en vigueur le 2023-07-11)

23. Supprimé par le C.T. 219503 du 2018-06-18.

CHAPITRE IV – RÉMUNÉRATION

S.1 - Dispositions générales

24. L'échelle de traitement applicable à la conseillère ou au conseiller est celle apparaissant à l'annexe I.

25. Supprimé par le C.T. 219503 du 2018-06-18.

26. Le taux horaire de la conseillère ou du conseiller désigné à un emploi de complexité « expert » ou de complexité « émérite » conformément à la Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure correspond :

    a) dans le cas de la conseillère ou du conseiller non admissible à la majoration prévue à l'article 46.1, respectivement à 110 % et à 115 % du taux horaire défini au premier alinéa du paragraphe n.1) de l'article 3 de la présente directive;

b) dans le cas de la conseillère ou du conseiller admissible à la majoration prévue à l'article 46.1, respectivement à 110 % et à 115 % du taux horaire défini à l'article 46.1 de la présente directive.

Le taux horaire multiplié par 1 826,3 constitue le taux de traitement de la conseillère ou du conseiller visé par le premier alinéa, lequel doit être arrondi au dollar.

Ce taux de traitement peut excéder le taux maximum de l'échelle de traitement prévue à l'annexe I, mais ne peut être supérieur :

c) dans le cas de la conseillère ou du conseiller visé par le paragraphe a), respectivement à 110% et à 115% du taux de traitement maximum de cette échelle;

d) dans le cas de la conseillère ou du conseiller visé par le paragraphe b), respectivement à 110 % et à 115 % du taux de traitement défini à l'article 46.1 de la présente directive.

S.2 - Normes de détermination du taux de traitement

s.s.1 - Dispositions générales

27. Les normes prévues à la présente section s'appliquent lors de l'accès à la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines.

28. L'application des normes de détermination du taux de traitement des conseillères et conseillers est de la responsabilité de la ou du sous-ministre qui doit informer la conseillère ou le conseiller du taux de traitement déterminé et de l'échelon attribué.
(suppression en vigueur le 2018-06-18)

29. Supprimé par le C.T. 211313 du 2012-04-03 et entre en vigueur le 2012-05-28.

30. Aux fins de la présente section, on entend par taux de traitement avant promotion, avant reclassement, avant réorientation, avant rétrogradation, le taux de traitement du fonctionnaire correspondant à son échelon excluant notamment le supplément de taux de traitement versé pour les heures de travail régulièrement majorées et toute prime, allocation, indemnité, rémunération additionnelle ainsi que tout boni et montant forfaitaire.

s.s.2 - Circonstances donnant lieu à la détermination du taux de traitement

31. Le taux de traitement de la conseillère ou du conseiller est déterminé lors des circonstances suivantes:

1° lors du recrutement;

2° lors d'une promotion;

3° lors d'un reclassement;

4° lors d'une réorientation professionnelle ou d'une réorientation de carrière;

5° lors d'une rétrogradation;

6° Supprimé par le C.T. 221946 du 2020-02-11 en vigueur le 2020-03-30.

7° lors de l'attribution d'un classement ou d'un nouveau classement, le cas échéant, à un fonctionnaire :

a) qui exerce son droit de retour dans la fonction publique en vertu d'une loi ou d'une entente avec les associations représentant les fonctionnaires, sous réserve des dispositions qui y sont prévues;

b) qui est en disponibilité, sous réserve de l'article 101 de la Loi sur la fonction publique;

c) qui cesse d'exercer une fonction de cadre en poste à l'extérieur du Québec;

d) qui cesse d'exercer des activités politiques conformément à l'article 30 de la Loi sur la fonction publique.

8° lors de la désignation ou de la fin de la désignation de la conseillère ou du conseiller à un emploi de complexité supérieure.

9° Supprimé par le C.T. 211313 du 2012-04-03 et entre en vigueur le 2012-05-28.

31.1. En application des définitions de l'affectation et de la mutation prévues aux articles 5 et 6 de la Directive concernant la dotation des emplois dans la fonction publique, un fonctionnaire appartenant à la catégorie du personnel professionnel peut être reclassé à la classe d'emplois des conseillers en gestion des ressources humaines seulement si l'écart entre le maximum de l'échelle correspondant à son classement et le maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois des conseillers en gestion des ressources humaines est égal ou inférieur à 5 %.

Si cet écart est positif et excède 5 %, le fonctionnaire appartenant à la catégorie du personnel professionnel ne peut accéder à la classe d'emplois des conseillers en gestion des ressources humaines que par le mode de dotation appelé « promotion ».

Si cet écart est négatif et excède 5 %, il s'agit alors, selon le cas, d'une réorientation professionnelle ou d'une rétrogradation.

Malgré les premiers, deuxièmes et troisièmes alinéas, est considéré comme un reclassement, l'affectation ou la mutation d'un fonctionnaire appartenant à la catégorie du personnel professionnel, dont l'évaluation correspond au rangement 2 dans l'affichage de l'évaluation du maintien 2020 du Programme d'équité salariale du personnel professionnel de l'entreprise de la fonction publique, à la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines, et ce, sans égard à l'écart existant entre le maximum de l'échelle correspondant à son classement et le maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines.

32. Lorsque la conseillère ou le conseiller désigné à un emploi de niveau de complexité supérieure est visé par l'une des circonstances prévues à l'article 31 ou est affecté ou muté à un autre emploi, son nouveau taux de traitement est déterminé à partir du taux de traitement défini au premier alinéa du paragraphe n***)*** de l'article 3.

Malgré le premier alinéa, lorsque la conseillère ou le conseiller désigné à un emploi de niveau de complexité supérieure est promu ou, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, est reclassé, réorienté ou rétrogradé, son nouveau taux de traitement est déterminé à partir du taux de traitement défini au sous-paragraphe ii) deuxième alinéa du paragraphe n) de l'article 3.

s.s.3 - Détermination du taux de traitement lors du recrutement

33. Cette sous-section s'applique lorsqu'une personne est recrutée à un emploi de la fonction publique.

34. En raison de sa nature ou de ses particularités, l'emploi peut exiger une ou plusieurs années d'expérience ou de scolarité additionnelles aux conditions minimales d'admission de sa classe d'emplois. La conseillère ou le conseiller peut se voir reconnaître les années d'expérience et de scolarité qui sont exigées par l'emploi auquel il est recruté.

Les atouts ne sont pas considérés comme des exigences additionnelles aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois.

35. Les années d'expérience ou de scolarité que possède la conseillère ou le conseiller en gestion des ressources humaines et qui sont supplémentaires à celles exigées par son emploi peuvent lui être reconnues.

Deuxième alinéa supprimé par le C.T. 221946 du 2020-02-11 en vigueur le 2020-03-30.

La conseillère et le conseiller en gestion des ressources humaines nommé aspirant conformément aux dispositions de l'article ***24*** de la Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique ne peut se voir reconnaître la scolarité additionnelle non complétée exigée par l'emploi sur lequel il est recruté. Celle-ci pourra être reconnue selon les dispositions prévues à la section IV du Chapitre IV de la présente directive lorsqu'elle sera complétée en cours d'emploi.

(en vigueur le 2026-07-14)

35.1 Afin d'être reconnue, une année d'expérience doit répondre aux conditions suivantes :

a) être pertinente et avoir été effectuée dans des tâches de niveau égal ou supérieur à l'emploi visé;

b) avoir permis l'acquisition de connaissances ou d'habiletés de nature à accroître la compétence de la conseillère ou du conseiller en gestion des ressources humaines dans l'exercice de ses tâches;

c) ne pas avoir été reconnue lors de son admission à la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines notamment lorsque le candidat a dû compenser une année de scolarité manquante.

Afin d'être reconnue, une année de scolarité doit répondre aux conditions suivantes :

a) être pertinente aux tâches de l'emploi visé;

b) être additionnelle et de niveau égal ou supérieur à la scolarité prévue aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois;

c) être effectuée dans un même programme d'études;

d) être attestée officiellement par l'autorité compétente;

e) ne pas avoir été reconnue lors de son admission à la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines lorsque le candidat a dû compenser une année d'expérience de travail manquante.

Les années de scolarité relatives à un diplôme ayant servi lors de l'admission à la classe d'emplois ne peuvent être reconnues aux fins du présent article.
(en vigueur le 2026-07-14)

36. Lorsqu'une personne est recrutée à un emploi de la classe d'emplois des conseillers en gestion des ressources humaines, le taux de traitement qui lui est attribué est celui qui correspond au premier échelon de son échelle de traitement.
(suppression en vigueur le 2018-06-18)
Chaque année d'expérience ou de scolarité reconnue conformément aux articles 34 et suivants correspond à deux échelons dont la durée de séjour est de six mois chacun ou à un échelon dont la durée de séjour est d'un an chacun.

36.0.1. Aux fins d'application de l'article 36, une conseillère ou un conseiller en gestion des ressources humaines qui est en attente du résultat de son évaluation comparative des études effectuées hors Canada du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration peut se voir reconnaître cette scolarité rétroactivement à sa date de recrutement si le résultat de cette évaluation répond aux conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 35.1.

36.1 Supprimé par le C.T. 219503 du 2018-06-18.

36.2 Le taux de traitement attribué à une conseillère ou à un conseiller en gestion des ressources humaines ne peut dépasser le maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emploi. (suppressions en vigueur le 2018-06-18)

36.3 (Abrogé par le C.T. 225480 du 2022-01-11 en vigueur le 2022-02-21)

37. Malgré les articles 34 à 36.3, la conseillère ou le conseiller en gestion des ressources humaines nommé à un emploi de la même classe d'emplois conserve le taux de traitement qu'il détenait ou se voit attribuer le taux de traitement immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans les cas suivants :

a) lorsque la conseillère ou le conseiller en gestion des ressources humaines a été en lien d'emploi à titre de conseillère ou de conseiller en gestion des ressources humaines occasionnel au cours des 48 derniers mois et est nommé temporaire ou occasionnel;

(suppression en vigueur le 2020-03-30)

b) lorsque la conseillère ou le conseiller en gestion des ressources humaines temporaire ayant été mis à pied ou dont le nom est inscrit sur une liste de rappel ministérielle, est utilisé provisoirement dans un emploi occasionnel;

(suppression en vigueur le 2022-02-21)

c) sous réserve des dispositions prévues à l'article 306, lorsque la conseillère ou le conseiller en gestion des ressources humaines temporaire ayant été mis à pied ou dont le nom est inscrit sur une liste de rappel interministérielle, est nommé à un emploi temporaire.

(suppression en vigueur le 2022-02-21)

Malgré le premier alinéa, la conseillère ou le conseiller, qui a déjà été nommé temporaire et qui n'a pas été mis à pied, ne conserve pas le taux de traitement s'il est nommé de nouveau temporaire ou occasionnel.

Toutefois, si le taux de traitement déterminé en application de l'article 36 est supérieur à celui déterminé en application du présent article, la conseillère ou le conseiller en gestion des ressources humaines se voit attribuer le taux de traitement déterminé en application de l'article 36.

37.1 Malgré les articles 34 à 36.3, le fonctionnaire ayant été en lien d'emploi à titre d'occasionnel dans une autre classe d'emplois que celle des conseillers en gestion des ressources humaines au cours des 48 derniers mois et qui est nommé à un emploi occasionnel ou nommé temporaire à la classe d'emplois des conseillers en gestion des ressources humaines se voit attribuer, selon le cas :

(suppression en vigueur le 2020-03-30)

a) le taux de traitement correspondant au taux de traitement qu'il recevait dans sa classe d'emplois antérieure; ou

(suppression en vigueur le 2020-03-30)

b) le taux de traitement immédiatement supérieur à celui qu'elle ou qu'il recevait dans sa classe d'emplois antérieure si ce taux de traitement ne correspond à aucun taux de traitement de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines; ou;

(suppression en vigueur le 2020-03-30)

c) le taux de traitement correspondant au dernier échelon de l'échelle de traitement de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines, si le taux de traitement qu'elle ou qu'il recevait dans sa classe d'emplois antérieure est supérieur au maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines.

d) Supprimé par le C.T. 219503 du 2018-06-18.

Cet article ne s'applique pas lorsque le mouvement s'apparente à une réorientation professionnelle pour le personnel régulier.

Toutefois, si le taux de traitement déterminé en application de l'article 36 est supérieur à celui déterminé en application du présent article, la conseillère ou le conseiller en gestion des ressources humaines se voit attribuer le taux de traitement déterminé en application de l'article 36.

37.2 La conseillère ou le conseiller en gestion des ressources humaines ayant pris sa retraite et qui est nommé à un emploi occasionnel de la classe d'emplois de conseiller en gestion des ressources humaines, conserve le taux de traitement qu'il détenait ou se voit attribuer le taux de traitement immédiatement supérieur à celui qu'il détenait le jour précédant celui de sa retraite.

Toutefois, sous réserve des dispositions prévues aux conditions de travail, si le taux de traitement déterminé en application des articles 33 à 36.2 est supérieur à celui déterminé en application du présent article, le fonctionnaire se voit attribuer le taux de traitement déterminé en application des articles 33 à 36.2.

37.3 Le fonctionnaire ayant pris sa retraite et qui détenait un classement autre que celui de conseiller en gestion des ressources humaines et qui est nommé à un emploi occasionnel dans la classe d'emplois de conseiller en gestion des ressources humaines, bénéficie de l'une des dispositions suivantes :

a) le taux de traitement correspondant au taux de traitement ou traitement qu'il recevait, le jour précédant celui de sa retraite, dans sa classe d'emplois antérieure;

b) le taux de traitement immédiatement supérieur à celui qu'il recevait, le jour précédant celui de sa retraite, si la rémunération du fonctionnaire ne correspond à aucun taux de traitement de sa nouvelle classe d'emplois;

c) le taux de traitement correspondant au taux maximal ou le taux de salaire, si la rémunération que recevait le fonctionnaire, le jour précédant celui de sa retraite, dans son emploi antérieur est supérieure au taux de traitement maximal de l'échelle de traitement.

Cet article ne s'applique pas lorsque le mouvement s'apparente à une réorientation professionnelle pour le personnel régulier.

Toutefois, sous réserve des dispositions prévues aux conditions de travail, si le taux de traitement ou le traitement déterminé en application des articles 33 à 36.2 est supérieur à celui déterminé en application du présent article, le fonctionnaire se voit attribuer le taux de traitement ou le traitement déterminé en application des articles 33 à 36.2.

s.s.4 - Détermination du taux de traitement lors d'une promotion

38. Lors d'une promotion à la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines, le taux de traitement attribué correspond au taux de traitement du fonctionnaire avant promotion majoré de 5 % du taux de traitement maximal de l'échelle de traitement de la classe d'emplois de conseiller en gestion des ressources humaines de la classe d'emplois à laquelle il est promu, sans toutefois que ce taux de traitement majoré n'excède le taux de traitement maximal de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines.

Si le taux de traitement déterminé en application du premier alinéa est inférieur au taux de traitement minimal de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines, l'échelon attribué est le premier échelon prévu à l'échelle de traitement de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines et le taux de traitement attribué correspond à cet échelon.

Si le taux de traitement déterminé en application du premier alinéa correspond au taux de traitement prévu pour l'un ou l'autre des échelons de l'échelle de traitement de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines, l'échelon attribué est celui qui correspond à ce taux de traitement.

Si le taux de traitement déterminé en application du premier alinéa ne correspond à aucun taux de traitement prévu pour l'un ou l'autre des échelons de l'échelle de traitement de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines sans pour autant excéder le taux maximal de traitement de sa nouvelle classe d'emplois, le fonctionnaire promu se voit attribuer le taux de traitement immédiatement supérieur au taux de traitement déterminé en application du premier alinéa et l'échelon y correspondant.

Toutefois, si le taux de traitement déterminé en application des articles 33 à 36.2 est supérieur à celui déterminé en application du présent article, le fonctionnaire se voit attribuer le taux de traitement ou le traitement déterminé en application des articles 33 à 36.2.

Le pourcentage de majoration prévu au premier alinéa ne s'applique toutefois pas au fonctionnaire promu dont le taux de traitement ou le traitement avant promotion, augmenté de l'indemnité de réorientation professionnelle ou de carrière le cas échéant, est supérieur au taux de traitement maximal de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines. Dans ce cas, le fonctionnaire promu conserve son taux de traitement ou son traitement avant promotion et l'indemnité de réorientation professionnelle ou de carrière dont il bénéficie, le cas échéant, est convertie en traitement jusqu'à concurrence du maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines.

39. La conseillère ou le conseiller promu à une autre classe d'emplois et qui ne réussit pas le stage probatoire prévu à cette classe d'emplois, est réintégré à la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines, conformément à l'article 4 du Règlement sur le classement des fonctionnaires. Le taux de traitement déterminé et l'échelon attribué le cas échéant, correspondent à ceux qui auraient été détenus par la conseillère ou le conseiller si elle ou s'il était demeuré dans sa classe d'emplois d'origine.

s.s.5 - Détermination du taux de traitement lors d'un reclassement

40. Lors d'un reclassement à la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines, si le taux de traitement avant reclassement du fonctionnaire reclassé est inférieur au taux de traitement minimal de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines, l'échelon attribué est le premier échelon prévu à l'échelle de traitement de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines et le taux de traitement attribué correspond à cet échelon.

Si le taux de traitement avant reclassement du fonctionnaire reclassé correspond au taux de traitement prévu pour l'un ou l'autre des échelons de l'échelle de traitement de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines, l'échelon et le taux de traitement attribués correspondent à cet échelon et à ce taux de traitement de l'échelle de traitement de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines.

Si le taux de traitement avant reclassement du fonctionnaire reclassé ne correspond à aucun taux de traitement prévu pour l'un ou l'autre des échelons de l'échelle de traitement de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines sans pour autant excéder le taux maximal de traitement, le fonctionnaire se voit attribuer le taux de traitement immédiatement supérieur au taux de traitement qu'elle ou qu'il détenait et l'échelon y correspondant.

Si le taux de traitement avant reclassement du fonctionnaire reclassé est supérieur au taux de traitement, de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines, le fonctionnaire reclassé conserve son taux de traitement avant, et ce, même s'il excède le taux de traitement maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines, et l'échelon attribué correspond au dernier échelon de l'échelle de traitement de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines.

s.s.6 - Détermination du taux de traitement lors d'une réorientation professionnelle ou d'une réorientation de carrière

41. Lors d'une réorientation professionnelle ou d'une réorientation de carrière à la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines, si le taux de traitement ou le traitement avant réorientation du fonctionnaire réorienté correspond au taux de traitement prévu pour l'un ou l'autre des échelons de l'échelle de traitement de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines, l'échelon et le taux de traitement attribués correspondent à cet échelon et à ce taux de traitement de l'échelle de traitement de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines.

Si le taux de traitement ou le traitement avant réorientation du fonctionnaire réorienté ne correspond à aucun taux de traitement prévu pour l'un ou l'autre des échelons de l'échelle de traitement de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines sans pour autant excéder le taux de traitement maximal, le fonctionnaire se voit attribuer le taux de traitement immédiatement supérieur au taux de traitement ou au traitement qu'elle ou qu'il détenait et l'échelon y correspondant.

Si le taux de traitement ou le traitement avant réorientation du fonctionnaire réorienté est supérieur au taux maximal de l'échelle de traitement de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines, le fonctionnaire réorienté conserve son taux de traitement ou son traitement avant réorientation, sans excéder le taux de traitement maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines.

Malgré le troisième alinéa, lors d'une réorientation professionnelle ou d'une réorientation de carrière d'un fonctionnaire identifié comme devant être mis en disponibilité ou en transition de carrière, celui-ci conserve son taux de traitement ou son traitement avant réorientation.

s.s.7 - Détermination du taux de traitement lors d'une rétrogradation

42. Lors d'une rétrogradation à la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines, si le taux de traitement ou le traitement avant rétrogradation du fonctionnaire rétrogradé correspond au taux de traitement prévu pour l'un ou l'autre des échelons de l'échelle de traitement de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines, l'échelon et le taux de traitement attribués correspondent à cet échelon et à ce taux de traitement de l'échelle de traitement de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines.

Si le taux de traitement ou le traitement avant rétrogradation du fonctionnaire rétrogradé ne correspond à aucun taux de traitement prévu pour l'un ou l'autre des échelons de l'échelle de traitement de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines sans pour autant excéder le traitement maximal, le fonctionnaire se voit attribuer le taux de traitement immédiatement supérieur au taux de traitement ou au traitement qu'elle ou qu'il détenait et l'échelon y correspondant

Si le taux de traitement ou le traitement avant rétrogradation du fonctionnaire rétrogradé est supérieur au taux de traitement maximal de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines, le fonctionnaire rétrogradé conserve son traitement avant rétrogradation, sans excéder le taux de traitement maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines.

s.s.8 - Détermination du taux de traitement lors de certaines affectations ou mutations

42.1. Lors de l'affectation ou de la mutation d'un fonctionnaire à un emploi de conseillère ou de conseiller en gestion des ressources humaines, le fonctionnaire conserve généralement son taux de traitement.

43. (Abrogé par le C.T. 225480 du 2022-01-11 en vigueur le 2022-02-21)

s.s.9 - Détermination du taux de traitement lors de l'attribution d'un classement à un fonctionnaire qui cesse d'exercer une fonction de cadre en poste à l'extérieur du Québec

44. Le fonctionnaire qui cesse d'exercer une fonction de cadre en poste à l'extérieur du Québec, conformément au chapitre VII de la Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires (630), se voit attribuer le taux de traitement auquel il aurait eu droit s'il était demeuré dans la classe d'emplois de conseiller en gestion des ressources humaines à laquelle il appartenait avant sa promotion, et ce, à la date de son retour au Québec ou à la fin de son invalidité totale au sens de la Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des cadres ou à la fin de son incapacité en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

s.s. 10 -Détermination du taux de traitement lors la cessation d'exercice des activités politiques

44.1. La conseillère ou le conseiller qui cesse d'exercer des activités politiques conformément à l'article 30 de la Loi sur la fonction publique reprend le classement de conseiller en gestion des ressources humaines dans le ministère ou l'organisme auquel elle ou il appartenait au moment de son départ. Le taux de traitement attribué correspond à celui qu'elle ou il aurait eu si elle ou il était demeuré dans la classe d'emplois de conseiller en gestion des ressources humaines.

S.3 - Majoration et progression dans la classe d'emplois

45. Supprimé par le C.T. 219503 du 2018-06-18.

s.s.1 - Majoration des taux de traitement

46. Le taux de traitement de la conseillère ou du conseiller est majoré à la date de prise d'effet de l'échelle de traitement prévue à l'annexe I, de façon à correspondre au taux de traitement identifié pour son échelon à cette annexe.

46.1. À compter du 1er avril 2022, le taux de traitement de la conseillère ou du conseiller au dernier échelon de l'échelle de traitement prévue à l'annexe I, dont la cote d'évaluation du rendement est de niveau « A », « B » ou « C », correspond à un pourcentage de 101 % du taux de traitement défini au paragraphe n) de l'article 3.

Ce taux de traitement, divisé par 1 826,3 et arrondi à la cent, correspond au taux horaire de la conseillère ou du conseiller.

46.2. La conseillère ou le conseiller qui, lors de l'accession à la classe d'emplois de conseiller en gestion des ressources humaines se voit attribuer le dernier échelon de l'échelle de traitement, devient admissible à la majoration prévue à l'article 46.1 uniquement au début de la première période de paie intégralement comprise en avril ou en octobre de l'année visée, pourvu qu'elle ou il satisfasse, à cette date, aux deux conditions suivantes :

a) il s'est écoulé au moins neuf mois depuis son accession à la classe d'emplois;

b) elle ou il a obtenu une cote d'évaluation du rendement de niveau « A », « B » ou « C » au cours de cette période d'au moins neuf mois.

47. La conseillère ou le conseiller dont le taux de traitement, le jour précédant la date de prise d'effet d'une nouvelle échelle de traitement, excède le taux de traitement maximal de l'échelle de traitement de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines bénéficie de la portion de la majoration de son échelle de traitement suffisante pour le maintenir au taux de traitement maximal de l'échelle de traitement de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines.

(Alinéa supprimé par le C.T. 228734 du 2023-07-11)

s.s.1.1- Modalités de majoration des taux de l'échelle de traitement pour la période du 1er avril 2023 au 31 mars 2028

47.1 Pour la période du 1er avril 2023 au 31 mars 2024, chaque taux de l'échelle de traitement en vigueur au 31 mars 2023 est majoré de 6,00 % avec effet le 1er avril 2023.

47.2 Pour la période du 1er avril 2024 au 31 mars 2025, chaque taux de l'échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2024 est majoré de 2,80 % avec effet le 1er avril 2024.

47.3 Pour la période du 1er avril 2025 au 31 mars 2026, chaque taux de l'échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2025 est majoré de 2,60 % avec effet le 1er avril 2025.

47.4 Pour la période du 1er avril 2026 au 31 mars 2027, chaque taux de l'échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2026 est majoré de 2,50 % avec effet le 1er avril 2026.

47.5 Pour la période du 1er avril 2027 au 31 mars 2028, chaque taux de l'échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2027 est majoré de 3,50 % avec effet le 1er avril 2027.

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

a) au 31 mars 2026, chaque taux de l'échelle de traitement en vigueur le 30 mars 2026 est majoré 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 taux de l'échelle de traitement en vigueur le 30 mars 2027 est majoré 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 taux de l'échelle de traitement en vigueur le 30 mars 2028 est majoré 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 %, l'échelle de traitement n'est pas modifiée.

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

Aux fins du calcul de cette clause :

a) l'indice des prix à la consommation au Québec correspond à la moyenne par année financière (d'avril à mars) pour l'ensemble des produits, dont la source est Statistique Canada, Tableau 18-10-0004-01 Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonnalisé;

b) la variation de l'indice des prix à la consommation est exprimée en pourcentage et ce pourcentage est arrondi à deux décimales.

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

47.7 Lorsque des majorations, ou toutes autres formes de bonifications aux taux de l'échelle de traitement sont applicables, celles-ci sont calculées sur la base du taux horaire.

s.s.2 - Avancement d'échelon

48. La conseillère ou le conseiller est admissible à l'avancement d'échelon qui lui est accordé, sur rendement satisfaisant, suivant les règles d'avancement prévues par la Directive concernant la classification (100) et la gestion des emplois de conseillers en gestion des ressources humaines et de leurs titulaires.

Malgré ce qui précède, pour avoir droit à l'avancement d'échelon, la conseillère ou le conseiller doit avoir travaillé une période d'au moins trois mois ou l'équivalent dans le cas d'avancement semestriel et d'au moins six mois ou l'équivalent dans le cas d'avancement annuel.

Aux fins de l'alinéa précédent, la conseillère ou le conseiller en congé avec traitement pour études de perfectionnement, la conseillère en congé de maternité en vertu de l'article 182 ou bénéficiant d'une prolongation en vertu de l'article 186, la conseillère en congé spécial en vertu des articles 195 ou 196, le conseiller en congé à l'occasion de la naissance en vertu de l'article 197, le conseiller en congé de paternité en vertu de l'article 198, la conseillère ou le conseiller en congé pour adoption en vertu des articles 199.4 ou 200, la conseillère ou le conseiller en congé sans traitement en vue d'une adoption en vertu de l'article 205, la conseillère ou le conseiller en congé sans traitement ou en congé partiel sans traitement en vertu de l'article 207 mais uniquement pour la durée des 52 premières semaines, la conseillère ou le conseiller en congé compensatoire pour des heures de travail effectuées en vertu de la section 2 du chapitre III ou du régime d'horaire variable, la conseillère ou le conseiller en détachement conformément à la section 1 du chapitre XVII de même que la conseillère ou le conseiller absent qui répond à la définition d'invalidité prévue à l'article 132 et qui est soumis à l'application des articles 129, 130 et 131 est considéré comme présent du travail.

49. (Abrogé par le C.T. 225480 du 2022-01-11 en vigueur le 2022-02-21)

50. Supprimé par le C.T. 219503 du 2018-06-18.

51. La section 5 du chapitre II de la Directive concernant la classification (100) et la gestion des emplois de conseillers en gestion des ressources humaines et de leurs titulaires s'applique à la conseillère ou au conseiller occasionnel qui est nommé à titre de conseillère ou de conseiller temporaire à la condition d'avoir accumulé au moins quatre ou neuf mois, selon qu'il s'agisse d'un avancement semestriel ou annuel, de service ou de service continu ou l'équivalent dans sa classe d'emplois depuis son dernier avancement d'échelon.

s.s. 3- Supprimé par le C.T. 219503 du 2018-06-18.

52. Supprimé par le C.T. 219503 du 2018-06-18.

53. La présente section s'applique à la conseillère ou au conseiller occasionnel qui est nommé à titre de conseillère ou de conseiller temporaire à la condition d'avoir accumulé au moins 6 mois de service ou de service continu ou l'équivalent dans sa classe d'emplois depuis sa dernière progression.

S.4 - Reconnaissance de la scolarité en cours d'emploi

54. La conseillère ou le conseiller en gestion des ressources humaines qui n'a pas encore atteint le taux maximal de l'échelle de traitement et qui a terminé une année de scolarité peut se voir attribuer des échelons additionnels, ce qui ne peut avoir pour effet de retarder son prochain avancement d'échelon.

Une année de scolarité correspond à un échelon s'il s'agit d'un échelon dont la durée de séjour est d'un an ou de deux échelons s'il s'agit d'un échelon dont la durée de séjour est de six mois.

La conseillère ou le conseiller en gestion des ressources humaines qui a atteint le taux maximal de l'échelle de traitement de sa classe d'emplois et qui a terminé une année de scolarité peut bénéficier d'un boni correspondant à 3,5 % de son taux de traitement. Ce boni est versé sous forme de montant forfaitaire.

Malgré le premier alinéa, lorsque le fonctionnaire se voit attribuer un échelon dont la durée de séjour, en application de l'article 12 de la Directive concernant la classification (100) et la gestion des emplois de conseillers en gestion des ressources humaines et de leurs titulaires, est supérieure à celle de son ancien échelon, la durée de séjour applicable à ce fonctionnaire est celle du nouvel échelon. Cette durée se calcule toutefois à compter de la date de l'attribution de son ancien échelon.

(Suppression du dernier alinéa le 2014-11-17)

54.1 La conseillère ou le conseiller dont le taux de traitement en application de l'article 54 atteint le taux maximum de l'échelle de traitement, n'est admissible à la majoration prévue à l'article 46.1 qu'à la première période de paie intégralement comprise en avril ou en octobre qui aurait correspondu à son prochain avancement d'échelon.

55. Afin d'être reconnue, chaque année de scolarité doit être effectuée dans un même programme d'étude, être de niveau universitaire et être pertinente à l'une des classes d'emplois de la fonction publique pouvant constituer un cheminement de carrière pour la conseillère ou le conseiller et avoir été terminée avec succès et attestée officiellement par une institution reconnue par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. De plus, elle doit être terminée après l'entrée en fonction de la conseillère ou du conseiller. Elle ne doit pas avoir déjà été reconnue, notamment lors de l'accès à une classe d'emplois ou pour l'octroi d'un boni pour reconnaissance de scolarité en cours d'emploi.

(suppression le 2020-03-30)

Malgré le premier alinéa, lorsque la scolarité a été complétée dans un établissement situé à l'extérieur du Québec, mais au Canada, la reconnaissance de la scolarité est possible à l'obtention du diplôme. Pour établir l'équivalence avec le système scolaire québécois, la grille de comparabilité des diplômes canadiens élaborée par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion sert de référence.

Malgré le premier alinéa, l'année de scolarité complétée dans un établissement situé à l'extérieur du Québec, mais au Canada est reconnue selon les critères de la grille de comparabilité des diplômes canadiens élaborée par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration.

Exceptionnellement, la scolarité effectuée à l'extérieur du Canada peut être reconnue en cours d'emploi sur autorisation du sous-ministre ou dirigeant d'organisme et sur présentation de l'évaluation comparative des études effectuées hors du Québec délivrée par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration.

55.1. La conseillère ou le conseiller en gestion des ressources humaines doit présenter une demande de reconnaissance accompagnée de son relevé de notes officiel au plus tard 24 mois après avoir terminé une année de scolarité.

55.2. L'avancement d'échelon est consenti à la première période complète de paie qui suit la date de présentation du relevé de notes officiel.

55.3. Supprimé par le C.T. 219503 du 2018-06-18.

S.5 - Primes de désignation à titre provisoire ou de remplacement temporaire

56. La conseillère ou le conseiller qui fait l'objet d'une désignation à titre provisoire à un emploi d'une des classifications du personnel d'encadrement pour une période minimale de 28 jours consécutifs, reçoit, pendant cette période, une prime calculée sur une base annuelle de 5 % du maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois ***pour*** laquelle elle ou il fait l'objet d'une désignation à titre provisoire.

(suppression en vigueur le 2023-07-11)

Sauf exception, la durée de la période de désignation à titre provisoire ne peut excéder 12 mois.

La prime prévue au premier alinéa, additionnée au taux de traitement de la conseillère ou du conseiller, ne peut faire en sorte que la rémunération totale ainsi versée excède le traitement maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois pour laquelle la conseillère ou le conseiller fait l'objet d'une désignation à titre provisoire.

57. La conseillère ou le conseiller qui fait l'objet d'une désignation comme remplaçante ou remplaçant temporaire dans un emploi d'une des classifications du personnel d'encadrement pour une période minimale de 28 jours consécutifs, reçoit, pendant cette période, une prime 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 désignation comme remplaçante ou remplaçant temporaire.

(suppression en vigueur le 2023-07-11)

Sauf exception, la durée de la période de désignation comme remplaçante ou remplaçant temporaire ne peut excéder 12 mois.

La prime prévue au premier alinéa, additionnée au taux de traitement de la conseillère ou du conseiller, ne peut faire en sorte que la rémunération totale ainsi versée excède le traitement maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois pour laquelle la conseillère ou le conseiller fait l'objet d'une désignation comme remplaçante ou remplaçant temporaire.

58. La conseillère ou le conseiller qui occupe par intérim un emploi d'administratrice ou d'administrateur d'État, de dirigeante ou dirigeant ou vice-présidente ou vice-président d'organisme reçoit, pendant la période au cours de laquelle elle ou il occupe cet emploi, une prime calculée sur une base annuelle de 5 700 $.

59. À l'expiration du délai de 28 jours prévu aux articles 56 et 57, la conseillère ou le conseiller reçoit la prime tant qu'elle ou il est désigné.

La prime n'est pas versée lorsque la conseillère ou le conseiller ne reçoit pas de traitement et lorsqu'elle ou il écoule ses congés de maladie dans le cadre d'un congé de préretraite.

La prime est réduite proportionnellement lors d'un congé partiel sans traitement incluant une entente de réduction du temps de travail, sauf s'il s'agit d'une entente de réduction du temps de travail de type « congés compensatoires ».

60. La conseillère ou le conseiller ne peut avoir droit simultanément à plus d'une des primes prévues à la présente section.

S.6 - Rémunération additionnelle

61. La conseillère ou le conseiller qui participe à un programme de préparation à la gestion dans le cadre d'un programme de développement des ressources humaines approuvé par le Conseil du trésor et qui occupe, pour une période minimale de 28 jours consécutifs, un emploi d'encadrement situé à l'extérieur de la fonction publique du Québec dont le niveau selon le Secrétariat du Conseil du trésor est au moins équivalent à celui des cadres de la classe 6 tout en étant supérieur au classement du participant visé par le programme, reçoit pour la durée où elle ou il occupe cet emploi une rémunération additionnelle de 5 % de son taux de traitement.

S.6.1 (Abrogée par le C.T. 232543 du 2025-05-13)

S.6.2 (Abrogée par le C.T. 232543 du 2025-05-13)

S.7 - Indemnité lors d'une réorientation professionnelle ou d'une réorientation de carrière

62. Lors de la réorientation professionnelle ou de la réorientation de carrière de la conseillère ou du conseiller classé conseiller en gestion des ressources humaines depuis au moins 5 ans, celle-ci ou celui-ci reçoit, à titre d'indemnité, un montant payable à chaque période de paie afin de compenser la baisse de traitement qui pourrait résulter de la réorientation.

L'indemnité prévue s'établit de la manière suivante :

a) durant les trois premières années, le fonctionnaire reçoit 100 % de la différence entre son taux de traitement avant la réorientation et son taux de traitement dans sa nouvelle classe d'emplois, et ce, sous forme de montant forfaitaire;

b) à compter de la quatrième année, le fonctionnaire reçoit 66 2/3 % de la différence entre son taux de traitement avant la réorientation et son taux de traitement, et ce, sous forme de montant forfaitaire;

c) à compter de la cinquième année, le fonctionnaire reçoit 33 1/3 % de la différence entre son taux de traitement avant la réorientation et son taux de traitement, et ce, sous forme de montant forfaitaire;

d) à compter de la sixième année, l'indemnité prend fin.

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

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 primes 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 primes, suppléments ou autre rémunération sont versés.

Pendant la durée d'une entente de réduction du temps de travail, l'indemnité de réorientation professionnelle ou de carrière est réduite proportionnellement au temps travaillé prévu à cette entente ou, s'il s'agit d'une entente de réduction du temps de travail prévoyant l'accumulation de congés compensatoires, proportionnellement au traitement réduit découlant de cette entente. Cette réduction ne s'applique pas au fonctionnaire dont le temps de travail est réduit en raison d'un congé de préretraite totale ou graduelle.

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

62.1. Malgré le deuxième alinéa de l'article 62, la conseillère ou le conseiller classé conseiller en gestion des ressources humaines depuis au moins 5 ans qui fait l'objet d'une réorientation professionnelle ou de carrière en raison des conséquences résultant d'une lésion professionnelle, reçoit une indemnité, versée à chaque période de paie, représentant 100 % de la différence entre le traitement avant la réorientation et son traitement à la suite de l'accession à sa nouvelle classe d'emplois. À l'égard de ce fonctionnaire, le versement de cette indemnité prend fin dès que le nouveau traitement atteint le traitement qu'elle ou qu'il recevait avant la réorientation professionnelle ou de carrière.

S.8 - Dispositions diverses

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

64. Avant de réclamer de la conseillère ou du conseiller des montants qui lui ont été versés en trop, la ou 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 la ou le sous-ministre et la conseillère ou le conseiller 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.

65. Malgré la suppression de la prime de chef d'équipe le 31 juillet 2006 (C.T. 204119), la conseillère ou le conseiller qui recevait ce même jour une telle prime, continue de recevoir cette prime tant qu'elle ou qu'il exerce de façon principale et habituelle un emploi de chef d'équipe, conformément aux dispositions qui prévalaient avant le 31 juillet 2006, et ce, jusqu'à ce qu'elle ou qu'il soit désigné à un emploi de niveau de complexité supérieure ou, au plus tard, jusqu'au 31 mars 2007.

65.1 Malgré l'article 25 de la Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure, la conseillère ou le conseiller en gestion des ressources humaines reçoit une prime lorsqu'il a accumulé 28 jours consécutifs de désignation dans un emploi d'un niveau de complexité supérieure à l'emploi qu'il occupe habituellement.

CHAPITRE V - LES VACANCES ANNUELLES

66. Sous réserve des autres dispositions de la présente directive, la conseillère ou le conseiller a droit à des vacances annuelles qui doivent être prises au cours de l'année durant laquelle elles sont attribuées.

67. Sous réserve des articles 68 et 69, la conseillère ou le conseiller se voit attribuer au 1er avril de chaque année, des jours de vacances dont le nombre est déterminé à partir du tableau suivant:

Service ou service continu au 1er avril	Nombre de jours de vacances attribuables au 1er avril (jours ouvrables)
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 de l'application du premier alinéa, est ajouté au service ou service continu, pour les périodes non concurrentes à celui-ci, le service aux fins de l'admissibilité à une rente de retraite reconnu par le régime de retraite de la conseillère ou du conseiller.

Pour qu'un tel ajout soit effectué, la conseillère ou le conseiller doit en faire la demande à sa ou son sous-ministre et produire une copie à jour de son "état de participation à un régime de retraite" émis par Retraite Québec.

67.1 À compter du 1er avril 2026, sous réserve des articles 68 et 69, la conseillère ou le conseiller se voit attribuer au 1er avril de chaque année, des jours de vacances dont le nombre est déterminé à partir du tableau suivant :

Service ou service continu au 1er avril	Nombre de jours de vacances attribuables au 1er avril (jours ouvrables)
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

68. Lorsque la conseillère ou le conseiller 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 1er avril de chaque année, le nombre de jours de vacances qui lui est attribué est calculé selon la formule suivante, sans toutefois excéder le nombre de jours auxquels elle ou il a droit en vertu de l'article 67:

$$\frac{\text{Nombre de jours avec traitement} \times \text{Nombre de jours de vacances attribuables selon l'article 67}}{248{,}6 \text{ jours}}$$

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.

69. La conseillère ou le conseiller qui a moins d'un an de service continu au 1er avril est considéré, aux fins de l'article 68, absent avec traitement pendant le mois au cours duquel elle ou il a été recruté.

70. Les modalités d'utilisation des vacances annuelles sont fixées après entente avec la ou le sous-ministre.

71. Lorsqu'un jour férié et chômé prévu à l'article 77 coïncide avec la période des vacances annuelles de la conseillère ou du conseiller, celle-ci ou celui-ci se voit remettre une journée de vacances à prendre conformément aux dispositions du présent chapitre.

72. Le solde des jours de vacances inutilisés au 31 mars d’une année par la conseillère ou le conseiller est reporté à l'année financière suivante, et ce, jusqu'à un maximum de 20 jours.

73. La conseillère ou le conseiller qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'une invalidité totale ou qui est absent en raison d'une lésion professionnelle voit ses vacances reportées à un autre moment au cours de l'année à la condition que l'invalidité totale ou l'absence commence avant la date du début de ses vacances.

Lorsque l'invalidité totale ou l'absence se poursuit jusqu'au 1er mars suivant, la conseillère ou le conseiller voit ses jours de vacances reportés à l'année financière suivante de l'employeur ou à l'année correspondant à la fin de cette invalidité ou de cette absence et ce, malgré l'article 72 concernant le report des jours de vacances.

Toutefois, les autres jours de vacances attribués pendant cette invalidité totale ou cette absence, conformément à l'article 138, ne peuvent être reportés que dans les limites permises à l'article 72.

74. Lorsque la conseillère ou le conseiller doit, en raison des nécessités du service, changer sa période de vacances qui a déjà fait l'objet d'une entente avec la ou le sous-ministre et qu'elle ou il a effectué des dépenses non autrement remboursables relativement à ces vacances, la ou le sous-ministre peut autoriser le remboursement de ces dépenses sur production de pièces justificatives et ce jusqu'à un maximum de 1000,00 $.

75. À la suite d'une demande de la conseillère ou du conseiller, la ou le sous-ministre peut accorder par anticipation un nombre de jours de vacances supérieur à celui auquel elle ou il a droit. Le nombre de jours de vacances qui peut ainsi être anticipé ne peut dépasser celui auquel la conseillère ou le conseiller aurait droit le 1er avril de l'année suivante et réduit d'autant le nombre de jours de vacances autrement attribuables à cette date.

76. En cas de cessation d'emploi, la ou le sous-ministre verse à la conseillère ou au conseiller 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 1er avril précédant sa cessation d'emploi.

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

La conseillère ou le conseiller doit toutefois rembourser, le cas échéant, un montant correspondant à la valeur des jours de vacances anticipés qui n'ont pas été remis avant la cessation d'emploi.

CHAPITRE VI - LES CONGÉS

S.1 - Les congés avec traitement

s.s.1 - Jours fériés et chômés

77. Aux fins de la présente directive, les 13 jours énumérés et fixés à la liste ci-dessous sont des jours fériés et chômés sans réduction de traitement.

LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

Jours fériés	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Jour de l'An 1er janvier		Lundi 1er janvier	Mercredi 1er janvier	Jeudi 1er janvier	Vendredi 1er janvier	Lundi 3 janvier
Lendemain du jour de l'An 2 janvier		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 1er 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 24 juin[1]	Vendredi 23 juin	Lundi 24 juin	Mardi 24 juin	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin	
Fête du Canada 1er juillet	Vendredi 30 juin	Lundi 1er juillet	Mardi 1er juillet	Mercredi 1er juillet	Jeudi 1er juillet	
Fête du travail	Lundi 4 septembre	Lundi 2 septembre	Lundi 1er septembre	Lundi 7 septembre	Lundi 6 septembre	
Fête de l'Action de Grâces	Lundi 9 octobre	Lundi 14 octobre	Lundi 13 octobre	Lundi 12 octobre	Lundi 11 octobre	
Veille de Noël 24 décembre	Vendredi 22 décembre	Mardi 24 décembre	Mercredi 24 décembre	Jeudi 24 décembre	Vendredi 24 décembre	
Fête de Noël 25 décembre	Lundi 25 décembre	Mercredi 25 décembre	Jeudi 25 décembre	Vendredi 25 décembre	Lundi 27 décembre	
Lendemain de Noël 26 décembre	Mardi 26 décembre	Jeudi 26 décembre	Vendredi 26 décembre	Lundi 28 décembre	Mardi 28 décembre	
Veille du Jour de l'An 31 décembre	Vendredi 29 décembre	Mardi 31 décembre	Mercredi 31 décembre	Jeudi 31 décembre	Vendredi 31 décembre	

s.s.2 - Absences rémunérées

78. Après entente avec la ou le sous-ministre, la conseillère ou le conseiller a droit à des jours d'absences rémunérées en raison :

a) d'un mariage ou d'une union civile, d'une naissance, de l'adoption d'un enfant, d'un décès, d'un déménagement;

b) d'obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint ou lorsque sa présence est requise pour la prise en charge d'une situation en raison de l'état de santé d'un proche parent ou d'une personne pour laquelle il agit comme proche aidant tel que défini à l'article 79.7 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) ou pour toute autre raison jugée sérieuse. La conseillère ou le conseiller doit aviser la ou le sous-ministre de son absence le plus tôt possible et avoir pris les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Malgré l'article 3, pour l'application du premier alinéa, la définition de « conjointe ou conjoint » prévue par l'article 175 s'applique dans la mesure où les cas visés par cet alinéa sont également visés par la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1).

s.s.3 - Congés pour affaires judiciaires

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

1° à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où elle ou il n'est pas une des parties;

2° à comparaître devant un tribunal dans une cause où elle ou il est une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses attributions;

3° à comparaître devant le coroner, le commissaire aux incendies ou toute commission d'enquête comme témoin et que par la suite elle ou 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 ou devant un comité d'appel formé en vertu de la Loi sur la fonction publique;

5° à comparaître devant un arbitre relativement à son régime de retraite dans une cause où elle ou il est l'une des parties.

Dans les cas prévus aux paragraphes 2° et 4°, la conseillère ou le conseiller est assujetti à la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents.

80. Toutefois, la conseillère ou le conseiller qui, à la suite d'une sommation, agit comme témoin expert dans un procès ne reçoit que la différence entre son traitement et l'indemnité à laquelle elle ou il a droit pour la période où elle ou il agit comme tel, si cette indemnité est inférieure à son traitement. Ce traitement inclut, le cas échéant, les primes, les allocations, les indemnités, la rémunération additionnelle et les montants forfaitaires.

S.2 - Les congés sans traitement

81. Après entente avec la ou le sous-ministre, la conseillère ou le conseiller 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 et, le cas échéant, pour se porter candidat à l'une ou l'autre de ces fonctions.

82. La conseillère ou le conseiller peut, pour un motif jugé valable par la ou le sous- ministre, bénéficier d'un congé sans traitement pour une période déterminée par cette dernière ou ce dernier.

(Supprimé par le C.T. 211737 du 2012-07-03)

82.1 Après sept années de service continu, la conseillère ou le conseiller permanent a droit, après entente avec la ou le sous-ministre, et une fois par période d’au moins sept années, à un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder 12 mois.

82.2 Les modalités entourant les congés prévus aux articles 82 et 82.1 font partie d'une entente écrite entre la conseillère ou le conseiller et la ou le sous-ministre. Ces modalités comprennent notamment les dates de début et de fin de ce congé ainsi que les modalités de retour au travail.

La conseillère ou le conseiller qui veut mettre fin à un congé sans traitement avant la date prévue avise la ou le sous-ministre de son intention au moins 30 jours avant la date de son retour.

82.3. Pour chaque période du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, la conseillère ou le conseiller a droit à un maximum de deux congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de 20 jours ouvrables, ou pour la conseillère ou le conseiller à temps réduit, de 30 jours civils.

Chaque demande doit être faite à la ou au sous-ministre au moins 15 jours précédant la date du début du congé. Cette demande est accordée en tenant compte des nécessités du service et ne doit pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres conseillères ou conseillers.

S.3 - Congé à traitement différé

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

84. La conseillère ou le conseiller permanent à temps plein peut demander par écrit à la ou au sous-ministre un congé à traitement différé. L'octroi de ce congé est du ressort exclusif de la ou du sous-ministre qui tient compte notamment du fait que la conseillère ou le conseiller a son nom inscrit sur une liste d'employées ou employés mis en disponibilité, le cas échéant.

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

Cette demande doit indiquer les dates du début et de la fin de la période d'étalement du traitement, de même que celles de la prise du congé à traitement différé. Il appartient à la ou 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 période d'étalement du traitement mais ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit. Il doit se prendre en mois entiers et consécutifs et ce, sans exception.

85. L'octroi du congé à traitement différé fait l'objet d'une entente 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 à la conseillère ou au conseiller 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 la ou le sous-ministre et la conseillère ou le conseiller doit contenir un engagement de la conseillère ou du conseiller 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.

86. La durée de l'entente peut être prolongée par suite de l'application des dispositions prévues aux articles 91, 93, 96 et 97. 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, la conseillère ou le conseiller 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.

87. Aux fins de l'application du chapitre IV, le traitement à considérer aux fins de calcul est le traitement que la conseillère ou le conseiller aurait reçu si elle ou il n'avait pas adhéré à l'entente.

Le boni pour reconnaissance de scolarité en cours d'emploi est versé en totalité sans tenir compte de la diminution du traitement effectué en vertu de l'entente.

88. Malgré les dispositions de la section 5 du chapitre IV, de la section 1 du chapitre IX et des sections 1 et 3 du chapitre X, la conseillère ou le conseiller n'a droit à aucune prime de désignation à titre provisoire ou de remplacement temporaire, ni allocation d'isolement, de rétention, ou de dépenses connexes de déménagement pendant le congé à traitement différé. Pendant le reste de l'entente, elle ou il a droit à l'entier de ces primes et allocations, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement effectuée en vertu de l'entente.

89. Malgré les dispositions du chapitre V, la conseillère ou le conseiller n'accumule pas de jours de vacances au cours du congé à traitement différé mais peut demander le report des jours de vacances à son crédit à l'année financière de l'employeur suivant le congé.

90. Aux fins de l'application de la section 1 du chapitre VI, 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.

91. La conseillère ou le conseiller 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 de la durée de cette ou de ces absences. 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 98 s'appliquent.

92. Sous réserve des dispositions concernant le régime d'assurance-salaire de courte durée prévues à l'article 93, la conseillère ou le conseiller maintient, pendant la durée de l'entente, les protections des régimes d'assurance sur la base du temps normalement travaillé avant le début de l'entente.

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

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

1° si la conseillère ou le conseiller devient totalement invalide pendant le congé à traitement différé, le congé se poursuit et elle ou il ne peut bénéficier du régime d'assurance-salaire de courte durée.

Si elle ou il est encore totalement invalide à la date prévue de retour au travail, l'invalidité est présumée débuter à cette date et la conseillère ou le conseiller 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 la conseillère ou le conseiller devient totalement invalide pendant la durée de l'entente, mais après avoir pris son congé à traitement différé, elle ou il bénéficie du régime d'assurance-salaire de courte durée sur la base du pourcentage de traitement de l'entente;

3° si la conseillère ou le conseiller devient totalement invalide avant le congé à traitement différé et que l'invalidité totale se poursuit jusqu'à la date où le congé à traitement différé a été planifié, elle ou il peut choisir l'une ou l'autre des options suivantes:

a) soit, maintenir sa participation à l'entente et reporter le congé à traitement différé à un moment où elle ou il ne sera plus totalement invalide.

Si l'invalidité totale se poursuit au cours de la dernière année de l'entente, l'entente peut alors être suspendue à compter du début planifié du congé à traitement différé jusqu'à la fin de l'invalidité totale. Durant cette période, la conseillère ou le conseiller bénéficie du régime d'assurance-salaire de courte durée et le congé à traitement différé peut débuter le jour où cesse l'invalidité totale;

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

94. Lorsque l'invalidité totale se poursuit après 104 semaines, l'entente prend fin et les dispositions suivantes s'appliquent:

1° si la conseillère ou le conseiller a déjà pris le congé à traitement différé, le traitement reçu en trop n'est pas exigible;

2° si la conseillère ou le conseiller n'a pas déjà pris le congé à traitement différé, elle ou il reçoit le traitement qu'elle ou qu'il n'a pas reçu pour la période écoulée de l'entente, sans intérêt.

La conseillère ou le conseiller bénéficie alors du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée.

95. Aux fins du régime de retraite, la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (chapitre R-10) et le Règlement sur certaines mesures d'application temporaire prévues par le titre IV de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (chapitre R-10, r. 5) prévoient les dispositions applicables au congé à traitement différé.

96. Aux fins d'application du chapitre VIII, si un congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant ou après la prise du congé à traitement différé, la participation de la conseillère ou du conseiller à l'entente est suspendue pour la période du congé de maternité, de paternité ou d'adoption et prolongée d'une durée équivalente.

Toutefois, si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant la prise du congé à traitement différé, la conseillère ou le conseiller peut annuler l'entente; elle ou il reçoit alors le traitement non versé pour la période écoulée de l'entente mais sans intérêt.

Si l'accouchement ou l'adoption survient pendant la prise du congé à traitement différé, ce congé de maternité, de paternité ou d'adoption est présumé ne pas avoir cours durant le congé à traitement différé. Toutefois, à la date déterminée de retour au travail, la conseillère ou le conseiller bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle de ce congé de maternité ou d'adoption comme si ce dernier avait eu autrement cours, et ce, pour autant que la conseillère ou le conseiller satisfasse aux conditions prévues au chapitre VIII.

Sous réserve de l'article 91, la conseillère ou le conseiller peut se prévaloir d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement à la fin d'un congé de maternité, d'un congé de paternité ou d'un congé pour 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.

97. Aux fins de l'application du chapitre XII, les dispositions suivantes s'appliquent:

1° si, après avoir pris son congé à traitement différé, la conseillère ou le conseiller 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, la conseillère ou le conseiller est incapable de remplir ses fonctions en raison d'une lésion professionnelle et que son incapacité se poursuit jusqu'à la date où le congé à traitement différé a été planifié, la conseillère ou le conseiller peut:

a) continuer sa participation à l'entente et reporter le congé à traitement différé à un moment où il n'y aura plus d'incapacité;

si l'incapacité se poursuit au cours de la dernière année de l'entente, l'entente est suspendue à compter du début planifié du congé à traitement différé jusqu'à la fin de l'incapacité. Durant cette période de suspension, la conseillère ou le conseiller bénéficie des dispositions du chapitre XII 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 de la conseillère ou du conseiller 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 la conseillère ou le conseiller a déjà pris le congé à traitement différé, le traitement versé en trop n'est pas exigible;

b) si la conseillère ou le conseiller n'a pas déjà pris le congé à traitement différé, elle ou il reçoit le traitement non versé pour la période écoulée de l'entente mais sans intérêt;

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, la conseillère ou le conseiller a droit, durant son congé à traitement différé, au pourcentage du traitement prévu à l'entente.

A compter de la date de retour au travail, l'entente continue de s'appliquer si la conseillère ou le conseiller est encore incapable et les dispositions prévues au paragraphe 1° du présent article s'appliquent.

98. Lorsque l'entente de congé à traitement différé de la conseillère ou du conseiller est annulée à la suite de son désistement, 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, la conseillère ou le conseiller doit rembourser, sans intérêt, le traitement reçu en trop au cours du congé. Le calcul du montant à rembourser s'effectue de la façon suivante: le traitement reçu par la conseillère ou le conseiller durant le congé à traitement différé moins, pendant les autres périodes de l'entente, la différence entre le plein traitement que la conseillère ou le conseiller aurait reçu si ce n'était de l'entente et celui qu'elle ou qu'il a effectivement reçu;

2° si le congé à traitement différé n'a pas été pris, la conseillère ou le conseiller 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 par la conseillère ou le conseiller s'effectue de la façon suivante: montant versé à la conseillère ou au conseiller durant le congé à traitement différé moins les montants déjà déduits sur le traitement de la conseillère ou du conseiller en application de l'entente. Si le solde est négatif, l'employeur rembourse, sans intérêt, ce solde à la conseillère ou au conseiller; si le solde est positif, la conseillère ou le conseiller rembourse ce solde à l'employeur, sans intérêt.

99. Lors de l'affectation, de la mutation, de la réorientation de carrière, de la promotion, de la mise en disponibilité ou de la rétrogradation de la conseillère ou du conseiller, son entente est maintenue à moins que la ou le sous-ministre ne puisse maintenir la participation de la conseillère ou du conseiller à l'entente. Dans le cas de cessation de l'entente, celle-ci prend fin et les dispositions de l'article 98 s'appliquent. Toutefois, aux fins de l'application de cet article, la conseillère ou le conseiller mis en disponibilité ne rembourse pas le traitement versé en trop lorsque le congé à traitement différé a été pris.

Lorsque la conseillère ou le conseiller 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 98 s'appliquent.

100. Lorsque l'entente de congé à traitement différé de la conseillère ou du conseiller prend fin à la suite de son décès, les dispositions de l'article 98 s'appliquent sauf qu'aucun remboursement de traitement versé en trop n'est exigé.

101. La conseillère ou le conseiller et la ou le sous-ministre peuvent s'entendre sur un mode de remboursement des montants versés en trop. Lorsque aucune entente n'est possible, le ministère ou l'organisme récupère la totalité des montants versés en trop au rythme initialement prévu à l'entente de congé à traitement différé.

Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur la paie de la conseillère ou du conseiller.

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

102. La présente section s'applique à la conseillère ou au conseiller autre qu'occasionnel participant au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE), au Régime de retraite des enseignants (RRE), au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) ou au Régime de retraite des employés fédéraux intégrés dans une fonction auprès du gouvernement du Québec (RREFQ).

103. La retraite progressive permet à la conseillère ou au conseiller 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 de la conseillère ou du conseiller 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.

104. Pour se prévaloir d'une retraite progressive, la conseillère ou le conseiller doit au préalable s'assurer auprès de Retraite Québec qu'elle ou il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente visée à l'article 105. 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 à la ou au sous-ministre par la conseillère ou le conseiller lors de la demande de participation ou de modification à la retraite progressive.

105. L'octroi d'une retraite progressive doit faire l'objet d'une entente avec la ou 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 la ou 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.

106. La conseillère ou le conseiller doit prendre sa retraite à la fin de l'entente, sous réserve de l'article 115.

Malgré les dispositions de l'article 103, lorsque les années ou parties d'années de service créditées à la conseillère ou au conseiller à la fin de l'entente sont inférieures à celles estimées par Retraite Québec, l'entente est prolongée jusqu'à la date où les années ou parties d'années de service créditées à la conseillère ou au conseiller correspondent à l'estimation faite par Retraite Québec.

De même, lorsque la conseillère ou le conseiller n'a pas droit à sa pension à la fin de l'entente, celle-ci est prolongée jusqu'à la date où la conseillère ou le conseiller aura droit à sa pension.

107. La conseillère ou le conseiller ne peut se prévaloir qu'une seule fois de la retraite progressive.

s.s.2 - Régimes d'assurance

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

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

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

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

Toutefois, lorsque la durée de l'entente est supérieure à 104 semaines, l'employeur et la conseillère ou le conseiller 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

110. Pendant la retraite progressive de la conseillère ou du conseiller, le traitement admissible des années ou parties d'années visées par l'entente, aux fins du régime de retraite, est celui que la conseillère ou le conseiller aurait reçu ou, pour une période au cours de laquelle elle ou il reçoit des prestations du régime d'assurance-salaire de courte durée ou des régimes obligatoires d'assurance-salaire de longue durée, aurait eu le droit de recevoir si elle ou il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive. Le service crédité est celui qui lui aurait été crédité si elle ou il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive.

111. La conseillère ou le conseiller doit verser des cotisations à son régime de retraite égales à celles qu'elle ou qu'il aurait versées si elle ou il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive.

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

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

s.s.4 - Autres dispositions

112. Le traitement de la conseillère ou du conseiller 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.

113. Durant la retraite progressive, la conseillère ou le conseiller accumule son expérience et son service continu comme si elle ou il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive.

114. La conseillère ou le conseiller peut utiliser sa réserve 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 VII.

115. Lorsque la conseillère ou le conseiller 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.

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 s'applique jusqu'à ce qu'il soit remplacé par le règlement correspondant édicté en vertu de la Loi sur le régime de retraite du personnel d'encadrement (chapitre R-12.1).

116. Lorsqu'une entente de retraite progressive prend fin ou devient nulle en raison des circonstances prévues à l'article 115, 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.

117. Sous réserve des dispositions de la présente section, la conseillère ou le conseiller en retraite progressive bénéficie des conditions de travail prévues à la présente directive qui sont compatibles avec la retraite progressive, ajustées le cas échéant au prorata du temps travaillé prévu pour chacune des années ou parties d'années visées par l'entente, à la condition que la nature de ces conditions de travail permette un ajustement sur cette base.

CHAPITRE VII - RÉGIMES D'ASSURANCE

S.1 - Dispositions générales

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

"traitement": le traitement et l'indemnité de réorientation professionnelle ou de carrière.

119. La conseillère ou le conseiller, sa conjointe ou son conjoint et leurs enfants à charge sont protégés par les “régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic”, sous réserve de leurs règles d'admissibilité. Ces régimes comprennent les régimes assurés par le gouvernement du Québec prévus 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, la conseillère ou le conseiller qui participe au régime d’assurance collective des retraités du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic ou qui reçoit une rente de retraite d’un régime de retraite administré par Retraite Québec, à l’exception du régime de retraite des élus municipaux, du régime de retraite des maires et conseillers des municipalités ou du régime de retraite des membres de l'Assemblée nationale, n’est pas protégé par les «régimes d’assurance collective du personnel d’encadrement des secteurs public et parapublic». Le traitement de cette conseillère ou ce conseiller est majoré de 6 % afin de compenser l’absence de protection.

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

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

Dans le cas où la conseillère ou le conseiller est invalide à la date de son entrée en fonction, elle ou 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.

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

Lorsque la durée d'un congé sans traitement s'échelonne sur une période de plus de 30 jours ou lors de toute autre absence sans traitement, la participation de la conseillère ou du conseiller au régime uniforme d'assurance-vie est maintenue. De plus, la conseillère ou le conseiller doit maintenir sa participation au régime obligatoire de base d'assurance accident-maladie en versant sa cotisation et la contribution de l'employeur à ce régime et elle ou il peut, si elle ou il en fait la demande à la ou au sous-ministre avant la date du début du congé ou de l'absence, maintenir sa participation à tous les régimes assurés qu'elle ou 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 de la conseillère ou du conseiller aux régimes d'assurance est maintenue sur la base du temps travaillé. Toutefois, la conseillère ou le conseiller qui maintient sa participation à ces régimes sur la base du temps normalement travaillé avant le congé partiel sans traitement assume également sa cotisation ainsi que la contribution de l'employeur à ces régimes sur la base du temps non travaillé, à l'exclusion de la contribution de l'employeur au régime obligatoire de base d'assurance accident-maladie qui continue d'être assumée par ce dernier.

Lors d'un congé ou d'une absence sans traitement, la conseillère ou le conseiller 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.

122. La conseillère ou le conseiller classé depuis au moins deux ans dans la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines qui se voit attribuer un nouveau classement 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 professionnelle ou de carrière, de l'application de l'article 101 de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1) ou d'une invalidité totale.

Si l'attribution de ce nouveau classement résulte d'un reclassement, la conseillère ou le conseiller conserve les régimes d'assurance qui lui sont applicables en vertu du présent chapitre si, au moment de ce reclassement, elle ou il est classé depuis au moins 15 ans dans la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines.

Pendant la durée d'une entente de réduction du temps de travail, l'employé bénéficie des régimes d'assurances applicables à la conseillère ou au conseiller en réduction du temps de travail.

Aux fins de l'application de l'alinéa précédent, la période de 15 ans peut être constituée d'une seule période ininterrompue d'emploi dans la classe d'emplois de conseiller en gestion des ressources humaines ou de plus d'une période, pourvu, dans ce dernier cas, que la conseillère ou le conseiller ait été en lien d'emploi ininterrompu à titre de fonctionnaire.

123. La conseillère ou le conseiller qui participe au Régime de retraite des agents de la paix en services correctionnels (RRAPSC) a droit à un congé avec traitement dont la durée correspond à 0,83 % du nombre de jours auquel elle ou il a eu droit à son traitement, à titre de conseillère ou de conseiller, pour la période du 1er 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 1er 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 la ou 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 conseillère ou de conseiller ou du traitement que la conseillère ou le conseiller aurait reçu si elle ou il n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.

En cas de décès, la ou le sous-ministre verse un montant équivalant à la valeur des jours de congé acquis mais non utilisés, sans dépasser 4 jours.

124. L'article 123 s'applique à la ou au fonctionnaire visé à l'article 122 si elle ou il participe à un régime de retraite autre que le Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE) ou le Régime de retraite de l'administration supérieure (RRAS).

Dans ce cas, l'article 123 s'applique à compter de la date à laquelle la ou le fonctionnaire devient visé par l'article 122, si celle-ci est postérieure au 31 décembre 1999, et il continue de s'appliquer pour toute période au cours de laquelle la ou le fonctionnaire demeure visé par les régimes d'assurance prévus au présent chapitre.

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

S.2 - Régimes assurés par le gouvernement du Québec

s.s. 1 - Régime uniforme d'assurance-vie

126. La conseillère ou le conseiller bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 6 400 $ payable à sa succession.

127. La participation de la conseillère ou du conseiller au régime uniforme d'assurance-vie prend fin à la première des dates suivantes:

1° la date à laquelle elle ou il cesse d'être assujetti au présent chapitre;

2° la date de sa prise de retraite.

s.s.2 - Régime d'assurance-salaire de courte durée

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

129. Pendant la première semaine d'invalidité totale, la conseillère ou le conseiller reçoit le traitement auquel elle ou il aurait eu droit si elle ou il avait été au travail.

130. À compter de la 2e semaine d'invalidité totale, et jusqu'à concurrence de 26 semaines du début de cette invalidité, la conseillère ou le conseiller reçoit une prestation d'assurance-salaire de courte durée égale à 80 % du traitement auquel elle ou il aurait eu droit si elle ou il avait été au travail.

131. À compter de la 27e semaine d'invalidité totale, et jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de cette invalidité, la conseillère ou le conseiller reçoit une prestation d'assurance-salaire de courte durée égale à 70 % du traitement auquel elle ou il aurait eu droit si elle ou il avait été au travail.

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

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

Est considéré comme faisant partie de la même invalidité, toute période pour laquelle la conseillère ou le conseiller doit s'absenter de son travail pour suivre des traitements prescrits par une ou un médecin et reliés à une invalidité antérieure. À cette fin, une telle période peut être comptabilisée en jours ou fraction de jours.

À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe sans rétribution, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité totale, la période d'invalidité totale qui résulte d'une maladie ou d'une blessure qui a été causée volontairement par la conseillère ou le conseiller, de service dans les forces armées ou de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou à des actes criminels ou une période d'invalidité au cours de laquelle la conseillère ou le conseiller refuse ou néglige les traitements ou les soins médicaux prescrits par son médecin.

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

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

La conseillère ou le conseiller doit également autoriser la ou le sous-ministre 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.

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

Le cas échéant, le sous-ministre rembourse à la conseillère ou au conseiller 50 % de ses frais de déplacement admissibles selon la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents.

135. Sur demande écrite du sous-ministre, accompagnée des formulaires appropriés, la conseillère ou le conseiller présumé admissible à une prestation d'invalidité d'un organisme public en vertu d'un régime de retraite ou de lois telles que la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la Loi sur l'assurance automobile, la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels, la Loi visant à favoriser le civisme ou la Loi sur le régime de rentes du Québec, doit faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent.

La conseillère ou le conseiller qui bénéficie d'une prestation d'invalidité payable par un organisme public, en vertu d'un régime de retraite ou de lois visées au premier alinéa, doit en aviser le sous-ministre sans délai. Dans ce cas, le traitement ou la prestation d'assurance-salaire 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, au Régime d'assurance-emploi et au Régime québécois d'assurance parentale; le traitement brut est également réduit des cotisations aux régimes d'assurance et de retraite.

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

136. La conseillère ou le conseiller qui reçoit une prestation d'assurance-salaire de courte durée peut, avec l'accord de la ou du sous-ministre, bénéficier d'une période de retour progressif pourvu que, pendant cette période, elle ou il accomplisse les fonctions reliées à l'emploi qu'elle ou 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, la conseillère ou le conseiller est considéré en invalidité totale mais, pour le temps travaillé, elle ou il reçoit son traitement et, le cas échéant, les primes, les allocations, les indemnités ou les montants forfaitaires et elle ou il accumule des vacances, du service ou du service continu.

Malgré le deuxième alinéa, la conseillère ou le conseiller peut, après entente avec la ou le sous-ministre, 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 de la conseillère ou du conseiller.

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.

137. La conseillère ou le conseiller totalement invalide maintient sa participation aux régimes d'assurance et au régime de retraite auquel elle ou il est assujetti.

Toutefois, à compter de la 2e semaine d'invalidité totale, la conseillère ou le conseiller qui reçoit une prestation d'assurance-salaire bénéficie de l'exonération de ses cotisations aux régimes assurés et au régime de retraite auquel elle ou il est assujetti, lorsque ce dernier le prévoit.

138. Aux fins du calcul des vacances, l'absence pour invalidité totale d'une durée de 6 mois cumulatifs ou moins comprise entre le 1er 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 une durée maximale de 2 années à compter du début de l'absence.

139. La participation de la conseillère ou du conseiller 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 elle ou il cesse d'être assujetti 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

140. La conseillère ou le conseiller 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

141. Dans la présente section, on entend par:

“emploi”: un emploi à temps plein que la conseillère ou le conseiller est considéré raisonnablement apte à occuper compte tenu de son éducation, de son entraînement et de son expérience; cet emploi peut être un emploi de conseillère ou de conseiller ou un emploi équivalant à celui occupé avant sa nomination ou sa promotion à un emploi de conseillère ou de conseiller, un emploi de professionnel ou de technicien;

“invalidité totale”: l'invalidité totale au sens du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée;

“prestation”: la prestation que la conseillère ou le conseiller aurait autrement reçue si elle ou il avait été admissible au régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée.

142. La ou le sous-ministre ne peut congédier la conseillère ou le conseiller qui reçoit une prestation en vertu du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée pour le motif qu'elle ou qu'il est totalement invalide.

143. 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 la ou du sous-ministre, de la conseillère ou du conseiller et de l'assureur en suggérant des solutions appropriées aux intervenants, notamment dans les cas de retour au travail pouvant impliquer l'utilisation temporaire des services de la conseillère ou du conseiller ou son déménagement. Ce comité est composé d'un représentant du secrétariat du Conseil du trésor, d'un représentant de l'Association des conseillères et conseillers en gestion des ressources humaines du gouvernement du Québec et d'un représentant du ministère ou de l'organisme concerné. Le comité peut s'adjoindre des personnes-ressources, s'il y a lieu.

144. Lorsque la ou le sous-ministre reçoit un avis de l'assureur à l'effet que la conseillère ou le conseiller ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale et que le versement d'une prestation sera interrompu ou refusé, il peut soumettre au Tribunal d'arbitrage médical le désaccord l'opposant à l'assureur afin d'établir si la conseillère ou le conseiller satisfait à cette définition et ce, conformément à la convention d'arbitrage convenue avec l'assureur et à la condition que la conseillère ou le conseiller consente à ce que le désaccord soit soumis au tribunal pour décision finale. Ce désaccord peut être soumis au tribunal directement ou après que la ou le sous-ministre ait fait subir, à ses frais, un examen médical à la conseillère ou au conseiller.

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

145. La ou le sous-ministre verse à la conseillère ou au conseiller 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° la conseillère ou le conseiller a adhéré à la convention d'arbitrage conclue avec l'assureur;

2° le désaccord entre la ou le sous-ministre et l'assureur ou entre la conseillère ou le conseiller et l'assureur a été soumis au tribunal pour décision finale, conformément à la convention d'arbitrage convenue avec l'assureur.

146. Lorsque le Tribunal d'arbitrage médical confirme que la conseillère ou le conseiller 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 la ou le sous-ministre continue de lui verser un traitement égal à la prestation, jusqu'à ce qu'il lui offre un emploi. Si le désaccord a été soumis au tribunal par la conseillère ou le conseiller, cette dernière ou ce dernier doit rembourser à l'employeur le traitement qui lui a été versé.

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

147. Lorsque la ou le sous-ministre est d'accord avec la décision de l'assureur à l'effet que la conseillère ou le conseiller ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale, il offre par écrit un emploi à la conseillère ou au conseiller.

Si la conseillère ou le conseiller 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.

148. La conseillère ou le conseiller qui accepte l'emploi offert par la ou le sous-ministre 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 totale ne peut excéder le maximum de l'échelle de traitement de l'emploi.

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

149. Lorsque la ou le sous-ministre et la conseillère ou le conseiller sont d'accord avec la décision de l'assureur à l'effet que la conseillère ou le conseiller ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale ou à compter de la date de la décision du Tribunal d'arbitrage médical à cet effet, la conseillère ou le conseiller 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.

La ou le sous-ministre peut utiliser temporairement les services de la conseillère ou du conseiller pendant cette période. Dans ce cas, la conseillère ou le conseiller accumule des vacances et du service pendant le temps travaillé.

150. La conseillère ou le conseiller 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 elle ou il a soumis au Tribunal d'arbitrage médical son désaccord avec l'assureur. Avant de procéder au congédiement, la ou le sous-ministre fait parvenir un avis écrit de 15 jours à la conseillère ou au conseiller avec copie aux membres du comité.

Pendant ce délai, le comité peut intervenir conformément à l'article 143.

151. Le versement à la conseillère ou au conseiller 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

152. La conseillère ou le conseiller est admissible à la réadaptation prévue à la police maîtresse si elle ou il répond aux critères d'admissibilité suivants:

1° l'invalidité totale a débuté après le 31 mars 1994 et la conseillère ou le conseiller 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 65e anniversaire de naissance;

b) la première date à laquelle elle ou il devient admissible à:

i) une pension de retraite sans réduction actuarielle calculée avec 35 années de service créditées au sens de son régime de retraite ou 32 années de service créditées au sens du RRAPSC; ou

ii) une pension de retraite réduite actuariellement dont le montant correspondrait à celui d'une pension de retraite sans réduction actuarielle calculée avec 35 années de service créditées au sens de son régime de retraite ou 32 années de service créditées au sens du RRAPSC.

153. La conseillère ou le conseiller 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 la conseillère ou le conseiller n'est pas apte à la réadaptation.

154. La conseillère ou le conseiller à qui la ou le sous-ministre offre par écrit un emploi de réadaptation doit aviser la ou le sous-ministre 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.

155. La période d'essai prévue au plan de réadaptation approuvé par l'assureur, pendant laquelle la conseillère ou le conseiller peut occuper un emploi de réadaptation, ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'invalidité totale après 104 semaines.

156. La conseillère ou le conseiller dont la réadaptation s'effectue au cours des 104 premières semaines d'invalidité totale est considéré en invalidité totale pendant cette période et elle ou il reçoit, pour le temps travaillé dans un emploi de réadaptation, une prestation d'assurance-salaire de courte durée égale à 90 % du traitement auquel elle ou il aurait eu droit si elle ou il avait été au travail dans son emploi et, pour le temps non travaillé ou la période d'attente d'un emploi de réadaptation, le cas échéant, une prestation égale à 70 % de ce traitement.

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

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

157. La conseillère ou le conseiller dont la réadaptation s'effectue partiellement après la 104e 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 105e semaine et ce, jusqu'à la fin de la réadaptation, la conseillère ou le conseiller reçoit, pour le temps travaillé, le traitement de l'emploi de réadaptation qu'elle ou qu'il aurait reçu si elle ou il avait été classé dans cet emploi et ce, sans qu'il soit inférieur à la prestation du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée et, pour le temps non travaillé, un traitement égal à cette prestation. Par ailleurs, la conseillère ou le conseiller 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.

158. La conseillère ou le conseiller dont la réadaptation s'effectue totalement après la 104e semaine d'invalidité totale reçoit, pour le temps travaillé, le traitement de l'emploi de réadaptation qu'elle ou qu'il aurait reçu si elle ou il avait été classé dans cet emploi et ce, sans qu'il soit inférieur à la prestation du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée.

159. Malgré qu'elle ou qu'il soit déjà considérée ou considéré en invalidité totale, la conseillère ou le conseiller 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 totale mais après avoir réussi la réadaptation, est considérée ou considéré subir une récidive de cette invalidité totale.

Dans ce cas, la conseillère ou le conseiller continue de recevoir une prestation égale à 90 % du traitement auquel elle ou il aurait eu droit si elle ou il avait été au travail dans son emploi, jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de l'invalidité totale et la disposition prévue au deuxième alinéa de l'article 156 s'applique.

160. Lorsqu'une nouvelle invalidité totale débute avant la fin des 104 premières semaines de la première invalidité mais après avoir réussi la réadaptation, la conseillère ou le conseiller est considérée ou considéré totalement invalide sur l'emploi qu'elle ou qu'il occupe au début de cette nouvelle invalidité. Toutefois, la conseillère ou le conseiller continue de recevoir une prestation égale à 90 % du traitement auquel elle ou il aurait eu droit si elle ou il avait été au travail dans l'emploi qu'elle ou qu'il occupait au début de la première invalidité totale, jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de la première invalidité totale et la disposition prévue au deuxième alinéa de l'article 156 s'applique.

À la fin des 104 premières semaines de la première invalidité totale, la conseillère ou le conseiller dont la réadaptation s'est effectuée dans un emploi de réadaptation se voit attribuer un nouveau classement, conformément à l'article 163.

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

161. La conseillère ou le conseiller accumule des vacances et du service pendant le temps travaillé dans son emploi ou dans un emploi de réadaptation.

162. La période de formation ou de développement de la conseillère ou du conseiller prévue au plan de réadaptation approuvé par l'assureur est considérée comme du temps travaillé.

163. La conseillère ou le conseiller se voit attribuer le classement de l'emploi de réadaptation à la fin de la 104e semaine d'invalidité ou, le cas échéant, à la fin de la réadaptation si celle-ci se termine après la 104e semaine, et le traitement déterminé lors de l'attribution de ce nouveau classement pour cause d'invalidité totale ne peut excéder le maximum de l'échelle de traitement de l'emploi.

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

S.5 - Réserve de congés de maladie

164. La conseillère ou le conseiller peut disposer de sa réserve de congés de maladie selon les modalités prévues à la présente section.

La valeur de ces congés de maladie est établie sur la base du traitement de la conseillère ou du conseiller au moment de leur utilisation. Si la conseillère ou le conseiller 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 1er janvier de chaque année selon les mêmes modalités que la prestation du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée.

165. La conseillère ou le conseiller peut utiliser sous forme de congé avec traitement les jours de congés de maladie contenus à sa réserve, après entente avec la ou le sous-ministre et à la condition d'avoir utilisé préalablement sa réserve de 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.

166. Les jours et fractions de jours que comporte la réserve de congés de maladie de la conseillère ou du conseiller au 31 mars 2027 lui sont payés. La conseillère ou le conseiller, le cas échéant, reçoit une indemnité correspondant au nombre de jours à sa réserve, laquelle est calculée sur la base de 70 % du taux de traitement applicable à la conseillère ou au conseiller au 31 mars 2027. Cette indemnité est payée dans les 60 jours suivant cette date.

Toutefois, advenant la démission, le congédiement disciplinaire ou administratif, le décès, la retraite ou la fin d'emploi de la conseillère ou du conseiller temporaire, permanent ou occasionnel avant le 31 mars 2027, l'indemnité prévue au premier alinéa est payée à la conseillère ou au conseiller ou à ses ayants droit, le cas échéant, dans les 60 jours de son départ, laquelle est calculée sur la base de 70 % du taux de traitement applicable à la conseillère ou au conseiller au moment de sa fin d'emploi.

Lors du paiement de l'indemnité, la ou le sous-ministre précise à la conseillère ou au conseiller le nombre de jours de congé de maladie auquel correspond le paiement.

166.1. Lorsque la conseillère ou le conseiller accède, par reclassement, promotion, rétrogradation, réorientation professionnelle ou de carrière, à une classe d'emplois qui n'est pas régie par la présente directive, la ou le sous-ministre paie à la conseillère ou le conseiller une indemnité correspondant au nombre de jours à sa réserve, laquelle est calculée sur la base de 70 % du taux de traitement qui lui était applicable la veille de son accession à la nouvelle classe d'emplois.

Lors du paiement de l'indemnité, la ou le sous-ministre précise à la conseillère ou au conseiller le nombre de jours de congés de maladie auquel correspond le paiement.

167. La conseillère ou le conseiller qui opte pour une retraite, laquelle doit débuter au plus tard le 31 mars 2027, peut aussi choisir l'un ou l'autre des modes de compensation suivants pour résorber sa réserve de congés de maladie:

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 à la conseillère ou au conseiller d'utiliser, après entente avec la ou 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 40 % de la semaine normale de travail de la conseillère ou du conseiller à temps plein 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 166.

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

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

167.1 Lorsqu'une conseillère ou un conseiller s'est officiellement vu autoriser un congé de préretraite totale, conformément au paragraphe 1° du premier alinéa de l'article 167, la ou le sous-ministre peut, si elle ou s'il juge que sa présence au travail est nécessaire aux fins du transfert de son expertise, conclure une entente écrite avec la conseillère ou le conseiller 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 la conseillère ou le conseiller fournit sa prestation de travail doit être supérieur à 22 jours ouvrables;

2° les conditions de travail applicables sont celles d'une conseillère ou d'un conseiller en congé de préretraite totale. Toutefois :

a) la réserve de jours de congés de maladie de la conseillère ou du conseiller n'est pas réduite pour les jours effectivement travaillés;

b) le nombre de jours de congés de maladie de la conseillère ou du conseiller à payer correspond au nombre de jours effectivement travaillés au cours de la période d'application de l'entente. La conseillère ou le conseiller reçoit en paiement de ces jours une indemnité calculée sur la base du taux de traitement qui lui est applicable à la date de son départ à la retraite;

3° la ou le sous-ministre ou la conseillère ou le conseiller peut mettre fin à l'entente en donnant à la ou au sous-ministre un avis d'une semaine.

168. La conseillère ou le conseiller 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.

169. Après entente avec la ou le sous-ministre sur le temps travaillé et l'aménagement de la semaine de travail, la conseillère ou le conseiller 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 et ce, conformément aux dispositions de l'article 166.

170. Lorsqu'un régime de retraite le prévoit, les jours de congés de maladie apparaissant à la réserve de la conseillère ou du conseiller peuvent être utilisés à 100 % de leur valeur pour le rachat d'années non contribuées à un régime de retraite.

S.6 - Dispositions particulières

171. La conseillère ou le conseiller qui, à la suite d'une promotion, ne réussit pas le stage probatoire est réinscrit à partir de la date de la fin de ce stage, sans preuve d'assurabilité pour des bénéfices identiques, au régime d'assurance applicable pour sa classe d'emplois d'origine et ce, dans la mesure où ce régime prévoit de tels bénéfices.

172. La conseillère ou le conseiller 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 171 doivent s'appliquer.

173. En cas de congédiement contesté par appel devant la Commission de la fonction publique, la conseillère ou le conseiller maintient sa participation au régime uniforme d'assurance-vie. De plus, elle ou il doit maintenir sa participation au régime obligatoire de base d'accident-maladie en versant sa cotisation et la contribution de l'employeur à ce régime et elle ou il peut, si elle ou il le désire, maintenir sa participation aux régimes assurés, jusqu'à la date de la décision de la Commission ou d'un règlement intervenu entre les parties, pour autant qu'une demande écrite en ce sens soit transmise à l'assureur selon les dispositions prévues à la police maîtresse. La conseillère ou le conseiller 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 de la conseillère ou du conseiller à la suite d'une décision favorable de la Commission ou d'un règlement intervenu entre les parties, la conseillère ou le conseiller a droit au remboursement de la contribution normalement versée par l'employeur pour les régimes auxquels elle ou 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.

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

(suppression en vigueur le 2022-02-21)

174.1 La conseillère ou le conseiller visé au troisième alinéa de l’article 119 qui, le 30 avril 2009, est protégé par les «régimes d’assurance collective du personnel d’encadrement des secteurs public et parapublic» a droit au maintien de cette protection pour une période maximale de 90 jours, calculée à compter de cette date. À l’expiration de la période pour laquelle la protection est maintenue, conformément à cette disposition, cette conseillère ou ce conseiller n’est plus protégé par ces régimes d’assurance et son traitement est alors majoré de 6 %.

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

174.2 La conseillère ou le conseiller visé à l'article 174.1 qui, le 23 novembre 2010, reçoit la majoration de traitement de 6 %, peut, malgré le troisième alinéa de l'article 119, être à nouveau protégé par les régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic auxquels elle ou il participait le 30 avril 2009, si :

a) le 23 novembre 2010, elle ou il occupe toujours l'emploi qu'elle ou qu'il occupait le 30 avril 2009 ou, si elle ou il n'occupe plus cet emploi, elle ou il occupe dans le même ministère ou organisme un autre emploi de conseillère ou de conseiller ou un emploi d'encadrement, sans qu'il y ait eu interruption de service;

b) elle ou 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, la conseillère ou le conseiller est à nouveau protégé par les «régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic» au plus tard le 21 février 2011 et n'a plus droit, à compter de la date à laquelle elle ou il est à nouveau protégé, à la majoration de traitement de 6 %.

CHAPITRE VIII - DROITS PARENTAUX

S.1 - Dispositions générales

175. Dans le présent chapitre, on entend par :

« traitement hebdomadaire »: le traitement auquel s'ajoutent l'indemnité de réorientation professionnelle ou de carrière, les primes de désignation à titre provisoire ou de remplacement temporaire prévues aux articles 56 à 60, à l'exclusion de toute autre prime, allocation ou rémunération additionnelle.

176. À moins de stipulation contraire, aucune disposition du présent chapitre ne peut avoir pour effet de conférer à la conseillère ou au conseiller un avantage supérieur à celui dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il était resté au travail.

177. 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 prévues 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, pour le congé de paternité et pour le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant lesquelles la conseillère ou le conseiller reçoit, ou recevrait si elle ou il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

178. Dans le cas où la conseillère ou le conseiller partage avec sa conjointe ou son conjoint les semaines de prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, les indemnités prévues par le présent chapitre ne sont versées que si la conseillère ou le conseiller reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.

179. 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.

180. La ou le sous-ministre ne rembourse pas à la conseillère ou au conseiller 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 (chapitre A-29.011).

De même, la ou le sous-ministre ne rembourse pas à la conseillère ou au conseiller 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).

181. 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

182. La conseillère enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines qui, sous réserve des articles 209 et 210 doivent être consécutives. La conseillère 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 209 et 210, doivent être consécutives.

La conseillère dont la grossesse est interrompue à compter du début de la 20e 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 207.

La conseillère ou le conseiller dont la conjointe décède se voit transférer la partie résiduelle du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

183. La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est établie par la conseillère et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour la conseillère 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.

184. La conseillère 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 à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 189, 191 ou 192 selon le cas.

La conseillère qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'article 132 a le droit de bénéficier de son congé de maternité ainsi que des indemnités afférentes à ce congé, si elle en fait la demande à la ou au sous-ministre.

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

Durant son congé de maternité, la conseillère est toujours considérée invalide et continue d'être assujettie au régime d'assurance-salaire de courte durée tant qu'elle répond à la notion d'invalidité, mais elle reçoit les indemnités prévues au chapitre VIII au lieu des prestations prévues au chapitre VII.

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

185. Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue par l'article 182. Si la conseillère revient au travail dans les 2 semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la ou du sous-ministre, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

186. Si la naissance a lieu après la date prévue, la conseillère a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins 2 semaines de congé de maternité après la naissance.

La conseillère 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 conseillère.

Durant ces prolongations du congé de maternité, la conseillère ne reçoit ni indemnité, ni traitement. La conseillère bénéficie des avantages prévus par l'article 212 pendant les 6 premières semaines de la prolongation et des avantages prévus par l'article 213 pendant les semaines subséquentes en autant qu'elle y ait normalement droit.

187. La conseillère qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue aux articles 182 ou 186 est considérée comme absente pour cause de maladie et est assujettie aux dispositions du chapitre VII concernant les régimes d'assurance en autant qu'elle y ait normalement droit.

188. Pour obtenir le congé de maternité, la conseillère doit donner un avis écrit à la ou au sous-ministre au moins 15 jours avant la date de son départ. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant la grossesse et la date prévue de l'accouchement. Le délai de présentation de l'avis peut être moindre si un certificat médical atteste que la conseillère doit quitter son emploi plus tôt que prévu.

En cas d'imprévu, la conseillère est exemptée de la formalité de l'avis, sous réserve de la production à la ou au sous-ministre d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

s.s.1 - Indemnités prévues pour la conseillère admissible au Régime québécois d'assurance parentale

189. La conseillère qui a accumulé 20 semaines de service tel que défini au paragraphe c de l'article 193 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 :

a) en additionnant :

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

2) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au sous-paragraphe 1);

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

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance parentale que la conseillère a le 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 conseillère travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au paragraphe a du premier alinéa et le montant des prestations d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'elle ou qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la conseillère 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, la ou le sous-ministre corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

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

Malgré le premier alinéa, la ou le sous-ministre effectue cette compensation si la conseillère démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre de l'employeur à cet effet. Si la conseillère 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 conseillère, lui produire cette lettre.

Le total des sommes reçues par la conseillère durant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale, indemnités et traitement ne peut excéder le montant brut établi au paragraphe a du premier alinéa de l'article 189. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires versés par son employeur prévue à l'article 189 ou, le cas échéant, par ses employeurs.

s.s.2 - Indemnités prévues pour la conseillère admissible au Régime d'assurance-emploi

191. La conseillère qui a accumulé 20 semaines de service, tel que défini au paragraphe c de l'article 193, 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:

a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu par le Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée en additionnant les montants suivants :

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

2) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au sous-paragraphe 1);

b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a, une indemnité calculée selon la formule suivante :

1) en additionnant :

i) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 $;

ii) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au sous-paragraphe i);

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

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

Lorsque la conseillère travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 1) du paragraphe b du premier alinéa et le montant des prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'elle ou qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la conseillère 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 conseillère aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la conseillère continue de recevoir, pour une période équivalente aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue au paragraphe b du premier alinéa comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

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

L'article 190 s'applique à la conseillère visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

s.s.2.1 - Indemnités prévues pour la conseillère non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

192. La conseillère 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 conseillère qui a accumulé 20 semaines de service tel que défini au paragraphe c de l'article 193 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire, a le droit à un congé d'une durée de 20 semaines et de recevoir, pour chaque semaine durant 12 semaines, une indemnité calculée en additionnant les montants suivants:

a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 $;

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au paragraphe a.

Le quatrième alinéa de l'article 190 s'applique à la conseillère visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

s.s.3 - Dispositions particulières

193. Dans les cas visés par les articles 189, 191 et 192:

a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances annuelles au cours de laquelle la conseillère est rémunérée;

b) l'indemnité est versée à intervalles de 2 semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la conseillère admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que 15 jours après l'obtention par la ou le sous-ministre d'une preuve qu'elle reçoit des prestations en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel;

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

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 des 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 (chapitre R-8.2).

L'exigence de 20 semaines de service requises en vertu des articles 189, 191 et 192 est réputée satisfaite lorsque la conseillère a répondu à cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs mentionnés au présent paragraphe;

d) la conseillère qui bénéficie d'une allocation d'isolement ou de rétention en vertu de la présente directive continue de recevoir cette allocation durant son congé de maternité.

194. La conseillère peut reporter ses vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard 2 semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit la ou le sous-ministre de la date du report.

La date du report doit se situer à la suite du congé de maternité ou être soumise, dès le retour au travail de la conseillère, à l'approbation du sous-ministre 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

195. La conseillère peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi de sa classe d'emplois ou d'une autre classe d'emplois qu'elle est raisonnablement en mesure d'occuper, dans les cas suivants :

a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;

b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

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

La conseillère affectée provisoirement à un autre emploi conserve les droits et privilèges rattachés à son emploi.

Si l'affectation provisoire n'est pas effectuée immédiatement, la conseillère 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 conseillère enceinte, à la date de son accouchement et pour la conseillère qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la conseillère admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé se termine à compter de la quatrième semaine avant la date prévue de l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu par le présent article, la conseillère est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, la ou le sous-ministre verse à la conseillère une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci ; sinon, le remboursement se fait selon les modalités prévues par l'article 64. Toutefois, dans le cas où la conseillère exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail (TAT), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du TAT ne soit rendue.

s.s.2 - Autres congés spéciaux

196. La conseillère a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical ; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la 4e semaine précédant la date prévue de l'accouchement;

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20e semaine précédant la date prévue de l'accouchement;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

Durant ces congés spéciaux, la conseillère peut se prévaloir du régime d'assurance salaire de courte durée en autant qu'elle y ait normalement droit.

S.4 - Congés à l'occasion de la naissance

197. Le conseiller a droit à des jours d'absences rémunérées conformément à l'article 78 à l'occasion de la naissance de son enfant et lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la 20e 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 15e 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. L'une de ces absences peut être utilisée pour le baptême ou l'enregistrement.

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

S.5 - Congé de paternité

198. À l'occasion de la naissance de son enfant, le conseiller a aussi droit, à la suite d'une demande écrite présentée à la ou au sous-ministre, à un congé de paternité d'au plus cinq semaines qui, sous réserve des articles 209 et 210, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée au moins 21 jours à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52e semaine suivant la naissance de l'enfant.

Toutefois, le conseiller peut demander par écrit à la ou au sous-ministre de fractionner le congé en semaine. S'il y a entente avec la ou le sous-ministre, les dates de congé sont fixées en tenant compte des nécessités du service.

Dans le cas du conseiller 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.

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

Durant cette prolongation, le conseiller ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et il bénéficie des avantages prévus par l'article 213.

s.s.1 - Indemnités prévues pour le conseiller admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

199.1 Pendant le congé de paternité prévu par l'article 198, le conseiller, 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 189 ou les deuxième, troisième et cinquième alinéas de l'article 191, selon le cas, et l'article 190 s'appliquent au conseiller visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

s.s.2 - Indemnités prévues pour le conseiller non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

199.2 Le conseiller 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 198, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si le conseiller a accumulé 20 semaines de service.

s.s.3 - Disposition particulière

199.3 L'article 193 s'applique dans les cas visés par les articles 199.1 et 199.2, en faisant les adaptations nécessaires.

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

199.4 La conseillère ou le conseiller a droit à des jours d'absences rémunérées conformément à l'article 78, à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint. Ces absences peuvent être discontinues et doivent se terminer dans les 15 jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La conseillère ou le conseiller qui désire se prévaloir de ce congé en avise la ou le sous-ministre dès que possible.

200. La conseillère ou le conseiller qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à la ou au sous-ministre, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq semaines qui, sous réserve des articles 209 et 210, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à la ou au sous-ministre au moins 21 jours à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52e semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Lorsque la conseillère ou le conseiller 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 la conseillère ou le conseiller 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 la ou le sous-ministre.

201. La conseillère ou le conseiller peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu par l'article 200 s'il fait parvenir à la ou au sous-ministre, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par la conseillère ou le conseiller.

Durant cette prolongation, la conseillère ou le conseiller ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et il bénéficie des avantages prévus par l'article 213.

202. La conseillère ou le conseiller qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à la ou au sous-ministre au moins 15 jours à l'avance, à des jours d'absences rémunérées conformément à l'article 78.

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

s.s.1 - Indemnités prévues pour la conseillère ou le conseiller admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

203. Pendant le congé pour adoption prévu par l'article 200, la conseillère ou le conseiller***, qui*** a accumulé 20 semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit, ou recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

(suppression en vigueur le 2012-05-15)

Les deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 189 ou les deuxième, troisième et cinquième alinéas de l'article 191, selon le cas, et l'article 190 s'appliquent à la conseillère ou au conseiller visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

(Suppression du troisième alinéa le 2012-05-15)

s.s.2 - Indemnités prévues pour la conseillère ou le conseiller non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

204. La conseillère ou le conseiller non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale et aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu par l'article 200, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire si la conseillère ou le conseiller a accumulé 20 semaines de service.

(Suppression du deuxième alinéa le 2012-05-15)

s.s.2.1 – Disposition particulière

204.1 L'article 193 s'applique dans les cas visés par les articles 203 et 204, en faisant les adaptations nécessaires.

s.s.3 - Congé sans traitement en vue d'une adoption

205. La conseillère ou le conseiller bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, à la suite d'une demande écrite présentée à la ou au sous-ministre au moins 15 jours à l'avance, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

La conseillère ou le conseiller qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à la ou au sous-ministre si possible 15 jours à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale du congé sans traitement est de 10 semaines, conformément au premier alinéa.

Le congé sans traitement prévu par le présent article prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi et le congé prévu par l'article 200 s'applique alors.

(Suppression de l'article 206 et de la sous-section 4 le 2012-05-15)

S.7 - Congé sans traitement (suppression en vigueur le 2012-05-15)

207. La conseillère ou le conseiller a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à la ou au sous-ministre au moins 21 jours à l'avance et au moins 30 jours dans le cas d'une demande de congé partiel sans traitement, à l'un des congés prévus par le présent article. La demande doit préciser la date de retour et l'aménagement du congé. La ou le sous-ministre ne peut refuser cet aménagement, à moins qu'il ne corresponde pas aux besoins du service.

a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux ans consécutifs est accordé à la conseillère en prolongation du congé de maternité prévu par l'article 182, sous réserve de l'article 194.

Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux ans consécutifs est accordé à la conseillère ou au conseiller en prolongation du congé de paternité prévu par l'article 198 ou en prolongation du congé pour adoption prévu par l'article 200. La durée du congé ne doit pas excéder la 125e semaine suivant la naissance ou suivant l'arrivée de l'enfant à la maison, selon le cas. L'article 194 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

La conseillère ou le conseiller 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 2 ans. Toutefois dans ce cas, la semaine de travail ne doit pas être inférieure à 40 % de la durée de la semaine normale de travail.

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

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

2) d'un congé partiel sans traitement à un autre congé partiel sans traitement.

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

Lorsque la conjointe ou le conjoint de la conseillère ou du conseiller n'est pas à l'emploi d'un employeur visé par le paragraphe c de l'article 193, la conseillère ou le conseiller peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'il choisit dans les 2 ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à 2 ans après la naissance ou l'adoption.

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

S.8 - Congés pour responsabilités parentales

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

La conseillère ou le conseiller peut maintenir sa participation aux régimes d'assurance selon les modalités prévues à la section 1 du chapitre VII.

S.9 - Autres dispositions

s.s.1 - Suspension ou fractionnement du congé

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

210. Sur demande présentée à la ou au sous-ministre, la conseillère en congé de maternité en vertu de l'article 182, le conseiller en congé de paternité en vertu de l'article 198, la conseillère ou le conseiller en congé pour adoption en vertu de l'article 200 ou la conseillère ou le conseiller en congé sans traitement à temps plein en vertu de l'article 207 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 si la conseillère ou le conseiller doit s'absenter en raison d'un accident ou d'une maladie non reliée à la grossesse ou lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

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.

Durant la suspension de son congé, la conseillère ou le conseiller est considéré en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité, ni prestation. La conseillère ou le conseiller bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus par l'article 213.

211. 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 209 ou 210, la ou le sous-ministre verse à la conseillère ou au conseiller l'indemnité à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou s'il n'avait pas suspendu ou fractionné son congé. La ou le sous-ministre verse, sous réserve des dispositions prévues par l'article 177, l'indemnité pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu des articles 182, 198 et 200, selon le cas.

s.s.2 - Avantages

212. Durant le congé de maternité prévu par l'article 182, les congés spéciaux prévus par les articles 195 et 196, le congé à l'occasion de la naissance prévu par l'article 197, le congé de paternité prévu par l'article 198 ou le congé pour adoption prévu par l'article 199.4, 200 ou 202, la conseillère ou le conseiller bénéficie, dans la mesure où elle ou il y a normalement droit, des avantages suivants :

a) accumulation de jours de vacances;
b) accumulation de l'expérience et du service;
c) régimes d'assurance prévus au chapitre VII.

213. Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par l'article 205 et durant le congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu par l'article 207, la conseillère ou le conseiller accumule du service. (suppression en vigueur le 2012-05-15)

De plus, la participation de la conseillère ou du conseiller au régime uniforme d'assurance vie est maintenue et la conseillère ou le conseiller 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 207 où la conseillère ou le conseiller verse sa cotisation au cours des 52 premières semaines de ce congé. Pour les autres semaines du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la conseillère ou le conseiller verse sa cotisation ainsi que la contribution de l'employeur à ce régime.

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

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

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

s.s.3 - Retour au travail

214. La ou le sous-ministre fait parvenir à la conseillère, 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 conseillère à qui la ou le sous-ministre a fait parvenir l'avis se présente au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger son congé de la manière prévue par l'article 207 ou de bénéficier de l'application de l'article 187.

La conseillère 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 conseillère qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

214.1 La conseillère ou le conseiller doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu par l'article 198 ou à l'expiration de son congé pour adoption prévu par l'article 200, à moins de prolonger son congé de la manière prévue par l'article 207. Au terme de cette période, la conseillère ou le conseiller 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, la conseillère ou le conseiller qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

215. Au retour du congé de maternité prévu par l'article 182, d'un congé spécial prévu par l'article 195 ou 196, du congé de paternité ou du congé pour adoption prévu par l'article 198 ou 200, 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 205 et 207, la conseillère ou le conseiller reprend son emploi.

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

216. La conseillère ou le conseiller à qui la ou le sous-ministre a fait parvenir 4 semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés sans traitement prévus par l'article 207 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévue par l'article 205 doit donner un avis écrit de son retour au travail au moins 15 jours avant l'expiration de ce congé, à défaut de quoi, il est considéré avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

La conseillère ou le conseiller qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou à son congé partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins 21 jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement excédant 52 semaines, cet avis est d'au moins 30 jours.

217. (Suppression du premier alinéa le 2012-05-15)

Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant 52 semaines, la conseillère ou le conseiller réintègre son emploi ou un emploi équivalent à celui qu'elle ou qu'il détenait.

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

CHAPITRE IX - LES FRAIS REMBOURSABLES

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

218. La présente section vise la conseillère ou le conseiller qui, à la demande de la ou du sous-ministre, fait l'objet d'un changement de port d'attache impliquant un changement de lieu de résidence ou de domicile.

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

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

Malgré ce qui précède, les articles 220 à 244 ne s'appliquent pas à la conseillère ou au conseiller qui, selon le paragraphe c de l'article 9 de la Directive sur les déménagements des fonctionnaires, a conclu avec la ou 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.

219. La conseillère ou le conseiller doit être avisé de son nouveau lieu de travail au moins 3 mois à l'avance. Dans le cas d'un déménagement à la suite d'un déplacement total ou partiel d'une unité administrative, le délai se calcule à compter de la fin de la période prévue au premier alinéa de l'article 283 ou, le cas échéant, à toute date antérieure où la conseillère ou le conseiller fait part de son acceptation.

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

220. La conseillère ou le conseiller peut, après avoir obtenu l'autorisation de la ou du sous-ministre, bénéficier du remboursement des frais et du versement des allocations et indemnités prévus 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.

La ou le sous-ministre peut toutefois prolonger ce délai dans certaines circonstances qu'elle ou qu'il juge exceptionnelles.

221. La conseillère ou le conseiller qui a changé de lieu de résidence par suite d'un changement de port d'attache et qui désire convertir ce changement de lieu de résidence en un changement de domicile conformément à l'article 218, peut bénéficier des allocations et indemnités prévues à la présente section selon les modalités et dans les délais initiaux prévus à l'article 220 lors de son changement de lieu de résidence. Ces allocations et indemnités sont toutefois réduites de celles qui ont été versées lors de son changement de lieu de résidence.

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

s.s.1 - Absences rémunérées et frais de déplacement

222. La conseillère ou le conseiller 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 78.

223. 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, la ou le sous-ministre rembourse les frais de transport et de séjour de la conseillère ou du conseiller, de sa conjointe ou de son conjoint et de son enfant à charge pour la durée de la période d'absences rémunérées accordée à cette fin. Après entente avec la ou le sous-ministre, ces frais peuvent être également remboursés durant les fins de semaine et les jours fériés et chômés, le cas échéant.

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

224. Lors du déménagement, la ou le sous-ministre rembourse les frais de transport et de séjour de la conseillère ou du conseiller, de sa conjointe ou de son conjoint et de son enfant à charge pour la durée de la période d'absences rémunérées accordée à cette fin. Après entente avec la ou 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, la ou le sous-ministre rembourse les frais de séjour de la conseillère ou du conseiller, de sa conjointe ou de son conjoint et de son enfant à charge et ce, pour une période ne dépassant pas normalement 2 mois.

225. Lorsqu'il est nécessaire que la conseillère ou le conseiller se rende à son nouveau lieu de travail avant l'expiration de l'avis prévu à l'article 219, la ou le sous-ministre rembourse les frais de transport et de séjour engagés par la conseillère ou le conseiller pour une durée maximale de 3 mois à compter du début de la période prévue à cet avis.

226. Lorsqu'un déménagement est retardé à la demande de la ou du sous-ministre, la ou le sous-ministre assume les frais de transport de la conseillère ou du conseiller qui rend visite à sa famille.

227. La ou le sous-ministre peut autoriser une prolongation des périodes prévues au deuxième alinéa de l'article 224 et à l'article 225. Dans ces cas, la conseillère ou le conseiller doit assumer une partie des dépenses occasionnées par cette prolongation et sa contribution est alors basée sur son coût de vie normal.

228. Le remboursement des frais mentionnés aux articles 223 à 226 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

229. La ou le sous-ministre rembourse, sur production de pièces justificatives et conformément à l'annexe 1 de la Directive sur les déménagements des fonctionnaires, les frais occasionnés par le transport des meubles meublants et effets personnels de la conseillère ou du conseiller, de sa conjointe ou de son conjoint et de ses personnes à charge, y compris l'emballage, le déballage et la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition qu'elle ou qu'il utilise les services d'une firme de déménagement apparaissant au Guide d'achats du Centre de services partagés du Québec (CSPQ) ou, en l'absence de firme désignée au guide, qu’elle ou qu'il fournisse à l'avance au moins 2 estimations détaillées des frais à prévoir.

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

Transport du véhicule personnel et d'une embarcation.

230. La ou le sous-ministre paie le coût de transport du véhicule personnel de la conseillère ou du conseiller et de celui de sa conjointe ou de son conjoint lorsque l'endroit de sa nouvelle demeure est inaccessible par la route. Cependant la ou le sous-ministre ne rembourse pas les frais de transport d'une embarcation.

Frais d'entreposage

231. Lorsqu'un déménagement ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, la ou le sous-ministre rembourse les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la conseillère ou du conseiller, de sa conjointe ou de son conjoint et de ses personnes à charge pour une période ne dépassant pas 3 mois.

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

s.s.3 - Dépenses connexes de déménagement

232. La conseillère ou le conseiller déplacé a droit, en compensation des dépenses connexes à son déménagement, à une allocation équivalant à 2 semaines de traitement à moins que la ou le sous-ministre 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

233. À la suite de la rupture d'un bail à durée indéterminée la ou le sous-ministre paie, s'il y a lieu, à la conseillère ou au conseiller une compensation égale à la valeur d'un mois de loyer. Si la conseillère ou le conseiller ou sa conjointe ou son conjoint doit résilier un bail à durée fixe, la ou le sous-ministre lui rembourse jusqu'à 3 mois de loyer.

Dans tous les cas, le montant à verser doit avoir été exigé par la ou le propriétaire et la conseillère ou le conseiller doit produire les pièces justificatives.

Toutefois, dans des circonstances jugées exceptionnelles et sur production de pièces justificatives, la ou 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.

234. Les frais raisonnables d'annonce et les honoraires d'une agente ou d'un agent immobilier pour la sous-location ou la location, selon le cas, sont à la charge de la ou du sous-ministre si la conseillère ou le conseiller choisit de sous-louer ou de louer son lieu de résidence ou domicile d'origine. Le montant d'honoraires d'une agente ou 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

235. Lors de la vente de la demeure au lieu de résidence ou domicile d'origine de la conseillère ou du conseiller dont celle-ci ou celui-ci ou sa conjointe ou son conjoint est propriétaire, la ou le sous-ministre rembourse les dépenses suivantes, incluant les taxes le cas échéant, sur production des contrats ou pièces justificatives:

1° les honoraires d'une agente ou d'un agent immobilier, sur production du contrat avec l'agente ou l'agent immobilier, après la passation du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agente ou 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 une évaluatrice ou un évaluateur agréé.

Toutefois, le paragraphe 1° du présent article ne s'applique pas à la conseillère ou au conseiller qui, selon le paragraphe b de l'article 9 de la Directive sur les déménagements des fonctionnaires, a conclu avec la ou le sous-ministre une entente à l'effet de vendre elle-même ou lui-même sa demeure au lieu de résidence ou domicile d'origine dont celle-ci ou celui-ci ou sa conjointe ou son conjoint est propriétaire.

236. Lors de l'achat de la demeure de la conseillère ou du conseiller à son nouveau lieu de travail, la ou le sous-ministre rembourse les dépenses suivantes de la conseillère ou du conseiller ou de sa conjointe ou de son conjoint, incluant les taxes le cas échéant, sur production des contrats ou pièces justificatives:

1° les frais d'actes notariés occasionnés par l'achat de la demeure;

2° la taxe municipale sur les mutations immobilières;

3° 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° les frais d'évaluation ou d'inspection exigés par l'institution prêteuse.

237. Les dépenses prévues à l'article 236 sont remboursables dans l'un ou l'autre des cas suivants:

1° si la conseillère ou le conseiller ou sa conjointe ou son conjoint est propriétaire de la demeure de la conseillère ou du conseiller au moment où la conseillère ou le conseiller est avisé de son nouveau lieu de travail;

2° si la conseillère ou le conseiller ou sa conjointe ou son conjoint était propriétaire de la demeure de la conseillère ou du conseiller avant de loger dans une demeure fournie par la ou le sous-ministre.

238. Lorsqu'une demeure vendue ou achetée est partie d'une maison à revenu, la conseillère ou le conseiller n'a droit aux bénéfices des articles 235, 236 et 237 que proportionnellement à la valeur de la demeure de la conseillère ou du conseiller ou de sa conjointe ou de son conjoint par rapport à la valeur de cette propriété.

s.s.6 - Frais reliés à la demeure invendue

239. Si la demeure de la conseillère ou du conseiller déplacé dont elle ou lui ou sa conjointe ou son conjoint est propriétaire n'est pas vendue au moment où elle ou il doit assumer un nouvel engagement pour se loger alors que cette demeure a été mise en vente à un prix raisonnable, la ou le sous-ministre 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° le coût de 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 de la conseillère ou du conseiller 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.

240. La ou le sous-ministre peut autoriser la prolongation du délai de 3 mois prévu à l'article 239 dans certaines circonstances jugées exceptionnelles. Cette dernière ou 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

241. Dans le cas d'un changement de port d'attache pour une période définie ne dépassant pas 2 ans, les dispositions des articles 235 à 240 ne s'appliquent pas.

Cependant, la ou le sous-ministre rembourse à la conseillère ou au conseiller, sur présentation du bail, le montant de son nouveau loyer pendant une période maximale de 3 mois si la demeure dont celle-ci ou celui-ci ou sa conjointe ou son conjoint est propriétaire n'est pas louée au moment où elle ou il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle ou il est déplacé.

Toutefois, dans des circonstances jugées exceptionnelles, la ou 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 la conseillère ou le conseiller doit assumer un nouvel engagement pour se loger.

De plus, la ou le sous-ministre rembourse les frais raisonnables d'annonce, les honoraires d'une agente ou d'un agent immobilier et les frais d'au plus 2 déplacements occasionnés pour 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'une agente ou d'un agent immobilier ne peut cependant excéder l'équivalent d'un mois de loyer.

242. Les dispositions prévues aux articles 235 à 241 ne s'appliquent pas dans le cas de déplacements de conseillères et conseillers exerçant des attributions impliquant des changements de domicile ou de lieu de résidence fréquents requis par la ou 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 de la conseillère ou du conseiller concerné.

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

244. 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.

S.2 - Les autres frais remboursables

245. Les autres frais remboursables à la conseillère ou au conseiller 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 les frais remboursables lors d'un déplacement à l'extérieur du Québec.

CHAPITRE X - LES CONDITIONS ET ALLOCATIONS D'ISOLEMENT ET DE RÉTENTION ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL EN MILIEU NORDIQUE

S.1 - Conditions de travail en situation d'isolement

s.s.1 - Définitions

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

"personne à charge": la conjointe ou le conjoint, l'enfant à charge ou toute autre personne à charge au sens de la Loi sur les impôts (chapitre I-3), à condition que celle-ci ou celui-ci réside avec la conseillère ou le conseiller. Cependant, aux fins de la présente section, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de la conseillère ou du conseiller n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge.

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

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

a) l'enfant fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la conseillère ou du conseiller travaillant dans une localité située dans les secteurs III, IV, et V à l'exclusion des localités de Parent, Sanmaur et Clova ou travaillant dans la localité de Fermont;

b) l'enfant détenait, durant les 12 mois précédant le début de son programme d'études postsecondaires, le statut de personne à charge conformément à la définition de personne à charge prévue en matière de disparités régionales;

c) la conseillère ou le conseiller a fourni les pièces justificatives attestant que l'enfant poursuit à temps plein un programme d'études postsecondaires soit une preuve d'inscription au début de la session et une preuve de fréquentation à la fin de la session.

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

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

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

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

Le fait pour la conseillère ou le conseiller déjà couvert par le présent chapitre de changer d'employeur n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

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

Secteur V: les localités de Tasiujaq, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit, Umiujaq;

(suppression en vigueur le 2018-06-18)

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

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

(suppression en vigueur le 2018-06-18)

Secteur II: la municipalité de Fermont; le territoire de la Côte Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre-Saint-Pierre inclusivement; les Îles-de-la-Madeleine.

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

s.s.2 - Niveau de l'allocation d'isolement

248. La conseillère ou le conseiller qui exerce ses attributions dans l'un ou l'autre des secteurs décrits à l'article 247 reçoit l'allocation annuelle suivante :

Périodes

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

249. Dans le cas où les 2 membres d'un couple travaillent pour le même employeur ou pour des employeurs différents des secteurs public et parapublic, une seule ou un seul des 2 peut se prévaloir de l'allocation applicable à la conseillère ou au conseiller avec personne à charge, s'il y a une personne à charge autre que la conjointe ou le conjoint. S'il n'y a pas d'autre personne à charge que la conjointe ou le conjoint, chacune ou chacun a droit à l'allocation sans personne à charge et ce malgré la définition du terme "personne à charge" de l'article 246.

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

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

L'allocation cesse d'être versée lorsque la conseillère ou le conseiller et sa personne à charge quittent de leur propre initiative le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de 30 jours, sauf s'il s'agit de vacances annuelles, de jour férié et chômé, de congé de maladie, de congé de maternité, de congé de paternité, de congé pour adoption ou à l'occasion de la naissance ou d'un accident du travail. Cette coupure prend effet à la première journée qui succède à la période de 30 jours.

Le versement de l'allocation d'isolement cesse également pour toute période où la conseillère ou le conseiller reçoit le montant complémentaire à l'indemnité de remplacement de revenu prévue à l'article 273 puisque cette allocation est comprise dans le calcul du traitement net déterminé au même article.

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

252. La conseillère ou le conseiller exerçant temporairement ses attributions dans l'un ou l'autre des secteurs décrits à l'article 247 reçoit pour chaque jour complet (24 heures) l'allocation d'isolement prévue pour le secteur où elle ou il séjourne. Cependant, l'allocation ne lui est versée qu'après 10 couchers consécutifs dans l'un ou l'autre des secteurs.

Aux fins de la détermination de l'allocation à être versée quotidiennement conformément à l'alinéa précédent, on divise le montant de l'allocation annuelle "sans personne à charge" correspondant au secteur par 365,25. Lorsqu'au cours d'une journée il y a séjour dans plus d'un secteur, le montant de l'allocation à être versée est déterminé par le lieu du coucher.

253. La conseillère ou le conseiller bénéficiant déjà d'une allocation d'isolement reçoit, lorsqu'elle ou il doit travailler temporairement dans un autre secteur isolé, l'allocation correspondant à ce secteur à la place de son allocation habituelle, ce qui ne doit pas avoir pour effet de diminuer le montant de l'allocation habituelle.

s.s.3 - Sorties

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

1° 4 sorties par année pour la conseillère ou le conseiller sans personne à charge et 3 sorties par année pour la conseillère ou le conseiller avec personne à charge lorsqu'elle ou il exerce ses attributions dans les localités des secteurs IV et V et celle de Fermont ainsi que dans celles du secteur III à l'exclusion de celles énumérées au paragraphe 2° suivant;

2° une sortie par année lorsqu'elle ou il exerce ses attributions dans les localités de Havre-Saint-Pierre, de Parent, de Clova, de Sanmaur ainsi que dans celles des Îles-de-la-Madeleine.

Le fait que la conjointe ou le conjoint de la conseillère ou du conseiller travaille pour l'employeur ou un employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la conseillère ou le conseiller d'un nombre de sorties supérieur à celui prévu ci-haut.

Ces frais sont assumés directement ou remboursés sur production de pièces justificatives, conformément à la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents, pour la conseillère ou le conseiller et sa personne à charge jusqu'à concurrence, pour chacune et chacun, de l'équivalent du prix par avion d'un passage aller-retour de la localité isolée où se situe le port d'attache jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal dans le cas de la conseillère ou du conseiller recruté hors du Québec.

Dans le cas de la conseillère ou du conseiller recruté à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre des 2 montants suivants :

- soit l'équivalent du prix d'un passage aller et retour par avion de la localité isolée où se situe le port d'attache jusqu'au domicile au moment de l'embauche;

- soit l'équivalent du prix d'un passage aller et retour par avion de la localité isolée où se situe le port d'attache jusqu'à Montréal.

Dans les cas prévus par les paragraphes 1° et 2°, une sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non résident, par une parente ou un parent non résident ou par une amie ou un ami, pour rendre visite à la conseillère ou au conseiller habitant un des secteurs mentionnés à l'article 247. Dans ce cas, le présent chapitre s'applique quant au remboursement des frais.

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

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

255. Lorsque la conseillère ou le conseiller ou l'une de ses personnes à charge doit être évacué d'urgence de son lieu de travail situé dans l'une ou l'autre des localités prévues aux paragraphes 1° ou 2° de l'article 254 pour cause de maladie, d'accident ou de complication de grossesse, la ou le sous-ministre paie le coût du transport par avion aller-retour. La conseillère ou le conseiller doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou de l'infirmier ou de la ou du médecin du poste ou si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical de la ou du médecin traitant est accepté comme preuve. Dans le cas d'une complication de grossesse, un rapport écrit signé par la sage-femme est aussi accepté comme preuve.

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

Dans le cas du décès d'une proche parente ou d'un proche parent vivant à l'extérieur de la localité dans laquelle elle ou il travaille, la conseillère ou le conseiller, sous réserve d'une entente avec la ou le sous-ministre relativement aux modalités de récupération, peut anticiper au plus une sortie. Au sens du présent chapitre, on entend par proche parente ou proche parent :

- la conjointe ou le conjoint, l'enfant, le père, la mère, le frère, la soeur, le beau-père, la belle-mère, le gendre ou la bru.

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

256. La ou le sous-ministre accorde un congé sans traitement à la conseillère ou au conseiller lorsqu'une de ses personnes à charge doit être évacuée d'urgence dans l'un des cas visés à l'article 255 afin de lui permettre de l'accompagner, sous réserve de l'application de l'article 78 concernant les absences rémunérées.

257. La conseillère ou le conseiller originaire d'une localité située à plus de 50 kilomètres de la localité isolée où se situe son port d'attache, ayant été recruté sur place et ayant obtenu ses droits de sortie parce qu'elle ou qu'il y vivait maritalement avec une conjointe ou un conjoint du secteur public, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues par le présent chapitre même si elle ou il perd son statut de conjointe ou de conjoint.

s.s.4 - Divers

258. La personne recrutée ou la conseillère ou le conseiller affecté ou muté dans une des localités visées à l'article 247 et dont le point de départ est situé à plus de 50 kilomètres de cette localité a droit, sur présentation de pièces justificatives et conformément à la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents, au remboursement des frais suivants:

1° le transport de la conseillère ou du conseiller déplacé et de sa personne à charge;

2° le transport de ses effets personnels et ceux de sa personne à charge jusqu'à concurrence de:

- 228 kg pour chaque adulte ou enfant de 12 ans ou plus;

- 137 kg pour chaque enfant de moins de 12 ans;

3° le transport de ses meubles meublants, y inclus les ustensiles courants s'il y a lieu, autres que ceux fournis par la ou le sous-ministre;

4° l'entreposage de ses meubles meublants et de ses effets personnels, s'il y a lieu;

5° le transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, bateau ou train.

Le poids de 228 kg prévu au paragraphe 2° du présent article est augmenté de 45 kg par année de service passée sur le territoire à l'emploi de l'employeur. Cette disposition couvre exclusivement la conseillère ou le conseiller.

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

La conseillère ou le conseiller n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle ou il démissionne ou abandonne son emploi avant le 45e jour de séjour sur le territoire à moins qu'elle ou qu'il n'en convienne autrement avec la ou le sous-ministre.

De plus, la conseillère ou le conseiller qui, à la demande de l'employeur, est affecté ou muté dans une des localités visées par l'article 247 ou hors de l'une de ces localités, se voit rembourser les frais relatifs à son déménagement selon la section 1 du chapitre IX dans la mesure où leur remboursement n'est pas prévu au présent chapitre.

259. Si la conseillère ou le conseiller admissible aux dispositions des paragraphes 2°, 3° et 5° du premier alinéa de l'article 258 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle ou il y demeure admissible pendant les 2 années qui suivent la date de son entrée en fonction.

260. Les frais prévus à l'article 258 sont payables à la conseillère ou au conseiller à la condition qu'ils ne soient pas remboursés par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre, ou que sa conjointe ou son conjoint n'ait pas reçu un bénéfice équivalent de la part de son employeur ou d'une autre source et uniquement dans les cas suivants:

1° lors du recrutement ou lors de la première affectation ou de la mutation de la conseillère ou du conseiller dans une des localités visées à l'article 247;

2° lors d'une affectation ou d'une mutation à partir d'une des localités visées à l'article 247 vers une autre de ces localités;

3° lors du retour définitif par affectation ou par mutation dans une localité autre que celles visées à l'article 247;

4° lors de la cessation définitive d'emploi ou d'une mise à pied. Les frais sont alors remboursés de la localité visée à l'article 247 jusqu'au point de départ. Pour les secteurs I et II, dans le cas de démission, le remboursement est effectué au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un an;

5° lorsque la conseillère ou le conseiller obtient un congé pour études. Les frais sont alors remboursés de la localité isolée où se situe son port d'attache jusqu'au point de départ. Dans ce cas, les frais visés à l'article 258 sont également remboursables à la conseillère ou au conseiller dont le point de départ est situé à 50 kilomètres ou moins de la localité où elle ou il exerce ses attributions.

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

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

Dans le cas où les 2 conjoints travaillent pour l'employeur ou que l'un et l'autre travaillent pour 2 employeurs différents des secteurs public et parapublic, un seul des 2 conjoints peut se prévaloir des avantages accordés par les articles 258 à 262. Dans le cas où un des conjoints reçoit des avantages équivalents de la part d'un autre employeur ou d'une autre source, la ou le sous-ministre n'est tenu à aucun remboursement.

S.2 - Conditions de travail particulières en milieu nordique

263. Les conditions de travail particulières en milieu nordique s'appliquent à la conseillère ou au conseiller qui travaille dans les secteurs IV et V tels que définis à l'article 247 du présent chapitre et dans les localités de Kuujuak, Kkuujjuarapik, Whapmagoostui, Chisasibi et Radisson.

264. Les conditions de travail de la conseillère ou du conseiller exerçant ses attributions en milieu nordique, tel que défini à l'article 263, sont fixées par le Conseil du trésor suite à une demande de la ou du sous-ministre.

265. Les conditions de travail prévues à l'article 264 et devant faire l'objet d'une demande spécifique devraient généralement s'inspirer des politiques gouvernementales existantes à cet égard.

S.3 - Allocation de rétention

266. La conseillère ou le conseiller dont le port d'attache est situé à Sept-Îles (dont Clarke City), Port-Cartier, Galix ou Rivière Pentecôte reçoit une allocation de rétention équivalant à 8 % de son traitement.

CHAPITRE XI - DOSSIER PERSONNEL ET ASSISTANCE JUDICIAIRE

S.1 - Dossier personnel

267. La conseillère ou le conseiller a le droit de consulter son dossier personnel si elle ou s'il en fait la demande à la directrice ou au directeur des ressources humaines. Elle ou il peut également obtenir une copie d'une ou plusieurs pièces contenues à son dossier et elle ou il peut joindre sa version à tout document y apparaissant.

268. Aucun avertissement inscrit au dossier de la conseillère ou du conseiller ne lui est opposable et est retiré du dossier ainsi que les documents s'y référant, s'il n'a été suivi, dans les 12 mois suivants, d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement.

Aucune réprimande inscrite au dossier de la conseillère ou du conseiller ne lui est opposable et est retirée du dossier ainsi que les documents s'y référant, si elle n'a été suivie, dans les 12 mois suivants, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement.

S.2 - Assistance judiciaire

269. En matière civile, lorsque la conseillère ou le conseiller est poursuivi en justice par un tiers, autre qu'une ou qu'un fonctionnaire, pour un acte qu'elle ou qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur prend fait et cause pour la conseillère ou le conseiller qui en fait la demande écrite à la ou au sous-ministre. Après avoir consulté la conseillère ou le conseiller, l'employeur lui désigne, à ses frais, une procureure ou un procureur parmi celles ou ceux à sa disposition, pour assurer sa défense pleine et entière.

Aux fins du premier alinéa, une ou un fonctionnaire qui poursuit une conseillère ou un conseiller dans le contexte de sa relation avec l'employeur comme citoyenne ou comme citoyen, n'est pas considéré comme fonctionnaire.

Malgré le premier alinéa, lors de circonstances exceptionnelles, l'employeur, sur demande écrite de la conseillère ou du conseiller à la ou au sous-ministre, peut désigner à ses frais une procureure ou un procureur parmi celles ou ceux à sa disposition, pour assurer la défense pleine et entière de la conseillère ou du conseiller poursuivi en justice par un fonctionnaire.

La conseillère ou le conseiller rembourse les frais assumés par l'employeur pour sa défense si les faits révèlent qu'il y a eu faute intentionnelle ou faute lourde.

Malgré l'alinéa précédent, la ou le sous-ministre peut ne pas réclamer à la conseillère ou au conseiller les frais assumés pour sa défense si elle ou s'il juge que l'acte a été posé de bonne foi dans des circonstances particulières.

Si la poursuite entraîne pour la conseillère ou le conseiller une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est payée par l'employeur. Toutefois, si les faits révèlent qu'il y a eu faute intentionnelle ou faute lourde, la conseillère ou le conseiller rembourse l'employeur.

270. En matière pénale ou criminelle, lorsque la conseillère ou le conseiller est poursuivi en justice pour un acte qu'elle ou qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur, sur demande écrite de la conseillère ou du conseiller à la ou au sous-ministre, lui désigne à ses frais, après l'avoir consulté, une procureure ou un procureur parmi celles ou ceux à sa disposition, pour assurer sa défense pleine et entière.

Le premier alinéa ne s'applique pas lorsque l'employeur est à l'origine de la poursuite.

Si la conseillère ou le conseiller est déclaré coupable, elle ou il rembourse les frais assumés par l'employeur pour sa défense. De plus, si la conseillère ou le conseiller se voit imposer une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est payée par la conseillère ou le conseiller.

271. En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque la conseillère ou le conseiller porte en appel un jugement rendu dans une cause où l'employeur lui a désigné une procureure ou un procureur en vertu des articles 269 et 270 et qu'elle ou qu'il obtient gain de cause, l'employeur lui rembourse les frais judiciaires encourus selon le Tarif d'honoraires pour services professionnels fournis au gouvernement par des avocats et notaires.

272. En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque la conseillère ou le conseiller est assigné à comparaître comme témoin à l'occasion d'une enquête ou d'une pré-enquête judiciaire ou quasi-judiciaire pour un acte qu'elle ou qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur assiste la conseillère ou le conseiller qui en fait la demande écrite à la ou au sous-ministre. Après avoir consulté la conseillère ou le conseiller, l'employeur lui désigne, à ses frais, une procureure ou un procureur parmi celles ou ceux à sa disposition.

CHAPITRE XII - ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

273. La conseillère ou le conseiller qui est, selon la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001), incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur reçoit, pendant la période où lui est versée une indemnité de remplacement du revenu prévue par la loi, un montant égal à la différence entre cette indemnité de remplacement du revenu et le traitement net que la conseillère ou le conseiller retirerait normalement de son emploi durant cette période. Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est ramené à un brut imposable et ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le traitement net auquel la conseillère ou le conseiller aurait droit durant cette période.

Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est versé pendant une période continue maximale de deux ans, mais cesse d'être versé lorsque la conseillère ou le conseiller n'a plus droit, selon 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, de l'indemnité de réorientation professionnelle ou de carrière et des allocations d'isolement et de rétention s'il y a lieu, diminué des impôts fédéral et provincial, de la cotisation à l'association représentative ainsi que des cotisations versées par la conseillère ou le conseiller au régime de rentes du Québec, au régime d'assurance-emploi, au régime québécois d'assurance parentale, au régime de retraite et aux régimes d'assurance.

274. La conseillère ou le conseiller qui bénéficie de l'indemnité de remplacement du revenu est réputé totalement invalide.

Toutefois, malgré toute autre disposition contraire dans la présente directive, la conseillère ou le conseiller absent en raison d'une lésion professionnelle accumule du service, mais pour la seule période prévue d'emploi.

275. La conseillère ou le conseiller visé par le présent chapitre doit aviser la ou le sous-ministre dès que sa lésion professionnelle est consolidée.

CHAPITRE XIII - SÉCURITÉ D'EMPLOI

S.1 - Dispositions générales

276. Les dispositions prévues aux sections 1, 2, 3, 4 et 5 du présent chapitre ne s'appliquent qu'aux conseillères et conseillers permanents.

Afin d'éviter de mettre des conseillères ou conseillers en disponibilité, la ou le sous-ministre prend les mesures appropriées pour faciliter le replacement des conseillères ou conseillers en surplus. La ou le sous-ministre peut procéder d'abord sur une base volontaire en accordant la priorité à celle ou à celui qui a le plus de service continu. Lorsque tel replacement n'est pas possible, la conseillère ou le conseiller peut être mis en disponibilité.

S.2 - Événements déclencheurs et identification des conseillères et conseillers visés

277. Les événements déclencheurs de la mise en disponibilité sont les suivants:

a) l'introduction de changements d'ordre technique ou technologique qui auraient pour effet de modifier substantiellement la nature des attributions de conseillères ou de conseillers et d'entraîner leur déplacement ou recyclage;

la modification à la structure administrative résultant de l'introduction d'une modification au plan d'organisation ayant pour effet de modifier substantiellement la nature des attributions de conseillères ou de conseillers;

b) le déplacement total ou partiel d'une unité administrative ayant pour effet de transférer une ou un ou plusieurs conseillères ou conseillers à un nouveau port d'attache situé à plus de 50 kilomètres de l'ancien port d'attache et que les 2 éléments suivants se réalisent concurremment:

1- les attributions de la supérieure ou du supérieur immédiat sont déplacées au nouveau port d'attache ou partagées entre les 2 ports d'attache;

2- les ressources matérielles rattachées à l'exercice des attributions des conseillères et conseillers transférés sont relocalisées au nouveau port d'attache.

Ce paragraphe ne s'applique qu'aux conseillères et conseillers dont le lieu de résidence est situé à plus de 50 kilomètres du nouveau port d'attache;

c) la cession totale ou partielle d'une unité administrative à une entité juridique dont les employées et employés ne sont pas nommés suivant la Loi sur la fonction publique;

d) la fermeture d'une unité administrative nécessitant la cessation des activités de cette unité administrative;

e) le surplus ministériel de conseillères et conseillers, c'est-à-dire lorsque dans un ministère ou un organisme, le nombre d'emplois dans la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines devient inférieur au nombre de conseillères et conseillers de cette classe d'emplois.

La ou le sous-ministre peut également décider qu'il y a surplus ministériel de conseillères et conseillers lorsque dans une région administrative du ministère ou de l'organisme, le nombre d'emplois dans la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines devient inférieur au nombre de conseillères et conseillers de cette classe d'emplois. Ce surplus ministériel est alors déterminé sur la base des régions administratives ministérielles ou, à défaut, sur la base des régions identifiées au décret concernant la révision des limites des régions administratives du Québec.

278. Aux fins des paragraphes b, c et d de l'article 277, on entend par unité administrative, le regroupement d'employées et employés sous l'autorité d'une même supérieure ou d'un même supérieur immédiat.

279. Dans le cas d'un changement technique, technologique ou administratif, d'un déplacement d'une unité administrative, d'une cession d'une unité administrative ou de la fermeture d'une unité administrative, les conseillères et conseillers visés sont celles et ceux touchés par l'événement.

Lorsqu'il n'y a qu'une partie des conseillères et conseillers de la même classe d'emplois qui sont touchés dans l'unité administrative où intervient un des événements cités au premier alinéa, la ou le sous-ministre identifie les conseillères et conseillers visés en procédant d'abord sur une base volontaire en accordant la priorité à celle ou à celui qui a le plus de service continu. Par la suite, les conseillères et conseillers visés sont celles et ceux qui ont le moins de service continu, tenant compte de la spécificité des fonctions à exercer.

280. Dans le cas d'un surplus ministériel, la conseillère ou le conseiller à mettre en disponibilité est identifié conformément à la Directive concernant la mise en disponibilité de certains employés lors de surplus ministériels. La conseillère ou le conseiller visé est celle ou celui qui a le moins de service continu, tenant compte de la spécificité des fonctions à exercer.

De plus, aux fins de l'application du processus d'identification, lorsqu'une employée ou un employé ne possède pas le classement correspondant à l'emploi qu'elle ou qu'il occupe, elle ou il doit être considéré comme possédant le classement approprié.

S.3 - Avis de mise en disponibilité et mise en disponibilité

281. Lorsqu'un des événements prévus à l'article 277 doit survenir, la ou le sous-ministre transmet à la conseillère ou au conseiller permanent susceptible d'être mis en disponibilité un préavis de 60 jours avant la date prévue de mise en disponibilité. Une copie de ce préavis est transmise à l'association et au secrétariat du Conseil du trésor.

Tout en tenant compte de la spécificité des fonctions à exercer, la ou le sous-ministre affecte la conseillère ou le conseiller dans un emploi régulier vacant de sa classe d'emplois ou occupé par une conseillère ou un conseiller temporaire, à l'intérieur d'un rayon de 50 kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

282. Au cours de la période de préavis, lorsque la ou le sous-ministre ne peut affecter la conseillère ou le conseiller selon les dispositions de l'article 281, elle ou il s'efforce, en collaboration avec le secrétariat du Conseil du trésor, de favoriser l'affectation ou la mutation de la conseillère ou du conseiller dans un emploi régulier de sa classe d'emplois ou, avec l'accord de cette dernière ou de ce dernier, à une autre classe d'emplois.

283. La conseillère ou le conseiller visé par un déplacement total ou partiel d'une unité administrative qui refuse d'être déplacé au nouveau port d'attache en informe la ou le sous-ministre par courrier recommandé dans les 30 jours qui suivent la transmission de l'avis prévu à l'article 281.

La ou le sous-ministre peut décider que la conseillère ou le conseiller visé au premier alinéa effectue un stage au nouveau port d'attache pour assurer le maintien temporaire du service ou la formation du nouveau personnel. La durée du stage ne peut excéder un an.

Pendant la durée du stage, la conseillère ou le conseiller est assujetti à la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents.

Aux fins du présent chapitre, la conseillère ou le conseiller en stage conserve le port d'attache qu'elle ou qu'il avait au moment où elle ou il a reçu l'avis prévu à l'article 281.

284. La conseillère ou le conseiller visé par la cession de son unité administrative qui refuse d'être transféré à la nouvelle entité juridique en informe la ou le sous-ministre, par courrier recommandé, dans les 30 jours qui suivent la transmission de l'avis prévu à l'article 281.

285. À l'expiration de la période de 60 jours prévue à l'article 281, la conseillère ou le conseiller qui n'a pas été affecté ou muté à un emploi vacant ou à un emploi occupé par une conseillère ou un conseiller temporaire est mis en disponibilité.

286. La conseillère ou le conseiller mis en disponibilité doit être disponible et collaborer à toute mesure ou démarche initiée en vue de son replacement ou de son utilisation provisoire.

S.4 - Droits et obligations des conseillères et conseillers visés par le déplacement ou la cession d'une unité administrative

287. La conseillère ou le conseiller visé par un déplacement total ou partiel d'une unité administrative et qui n'a pas signifié son refus selon l'article 283 est transféré à son nouveau port d'attache à compter de la date du déplacement de l'unité administrative. Elle ou il n'est pas mis en disponibilité conformément à l'article 285. Dans ce cas, la section 1 du chapitre IX concernant les frais à l'occasion d'un déménagement s'applique.

288. La conseillère ou le conseiller visé par la cession totale ou partielle de son unité administrative qui n'a pas signifié son refus selon l'article 284 est transféré à la nouvelle entité juridique à compter de la date de la cession de l'unité administrative. Elle ou il n'est pas mis en disponibilité conformément à l'article 285.

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer à la conseillère ou au conseiller transféré à la suite d'une cession d'unité administrative les avantages suivants:

a) aucune réduction de traitement et de l'indemnité de réorientation professionnelle ou de carrière, le cas échéant;

b) le transfert de sa réserve de congés de maladie accumulés au moment de son départ et l'utilisation possible de cette réserve aux fins de congés de préretraite selon les dispositions de la section 5 du chapitre VII, en faisant les adaptations nécessaires; toutefois, la conseillère ou le conseiller qui se fait payer sa réserve de congés conformément à l'article 166 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 solde de ses jours de vacances inutilisés au moment de son départ, y compris les jours de vacances accumulés depuis le 1er avril précédant son départ;

d) la garantie qu'elle ou qu'il ne subit aucun préjudice relativement à son fonds de pension;

e) dans le cas de cessation totale ou partielle d'activités d'une telle entité juridique, le maintien de la sécurité d'emploi prévue pour elle ou lui par le présent chapitre;

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 et accumulé comme du service continu au sens de la présente directive.

S. 5 - Stabilité d'emploi et placement

289. La stabilité d'emploi est la garantie pour une conseillère ou un conseiller en disponibilité de ne pas se voir affecter ou muter à plus de 50 kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence au cours d'une période de 18 mois. Cette période de stabilité d'emploi prend effet à compter de la date de la mise en disponibilité.

290. La conseillère ou le conseiller qui, au moment de sa mise en disponibilité ou au cours de la période de stabilité d'emploi, est:

- absente ou absent pour raison d'invalidité totale voit sa période de stabilité d'emploi suspendue jusqu'à ce qu'elle ou qu'il redevienne apte au travail;

- en congé de maternité, en congé d'adoption ou en congé sans traitement consécutif à l'un ou l'autre de ces congés pour une durée maximale de 10 semaines peut, si elle ou s'il le désire, voir sa période de stabilité d'emploi suspendue jusqu'à la date de fin de ce congé.

291. Au cours de cette période de stabilité d'emploi, le président du Conseil du trésor peut attribuer à la conseillère ou au conseiller en disponibilité un nouveau classement en vue d'une affectation ou d'une mutation; ce nouveau classement se fait dans la catégorie des emplois du personnel professionnel.

Également lors de la période de stabilité d'emploi, le président du Conseil du trésor peut affecter ou muter la conseillère ou le conseiller visé à un emploi régulier vacant de sa classe d'emplois ou occupé par une conseillère ou un conseiller temporaire à l'intérieur d'un rayon de 50 kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence; pour ce faire, il tient compte de la spécificité des fonctions à exercer.

292. Pendant la suspension de la période de stabilité d'emploi prévue à l'article 290, le président du Conseil du trésor n'est pas tenu de placer la conseillère ou le conseiller visé dans un emploi régulier vacant ou occupé par une conseillère ou un conseiller temporaire ou d'adopter à son endroit une mesure d'utilisation provisoire dans un emploi occasionnel.

293. Si à la fin de la période de stabilité d'emploi, le président du Conseil du trésor n'a pu affecter ou muter la conseillère ou le conseiller visé à un emploi régulier vacant ou dans un emploi occupé par une conseillère ou un conseiller temporaire, à l'intérieur d'un rayon de 50 kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence, il procède à l'affectation ou la mutation dans un emploi régulier vacant de sa classe d'emplois ou de la catégorie d'emplois du personnel professionnel dans la fonction publique ou, si cela s'avère impossible, d'une autre catégorie; pour ce faire, il tient compte de la spécificité des fonctions à exercer.

294. En tenant compte de la spécificité des fonctions à exercer, le président du Conseil du trésor, pour affecter ou muter une conseillère ou un conseiller en disponibilité, choisit:

a) d'abord, parmi les conseillères et conseillers qui bénéficient de la stabilité d'emploi, celle ou celui qui a le plus de service continu.

La priorité est accordée à celle ou celui qui a été mis en disponibilité la première ou le premier si plus d'une conseillère ou d'un conseiller répond à cette condition;

b) ensuite, parmi les conseillères ou conseillers qui ne bénéficient plus de la stabilité d'emploi, d'abord sur une base volontaire en accordant la priorité à celle ou celui qui a le plus de service continu; par la suite à celle ou celui qui a été mis en disponibilité la première ou le premier et si plus d'une conseillère ou d'un conseiller répond à cette condition, la priorité est accordée à celle ou celui qui a le moins de service continu.

295. Le président du Conseil du trésor peut attribuer à la conseillère ou au conseiller qui le désire un nouveau classement afin d'éviter de la ou le déplacer à l'extérieur d'un rayon de 50 kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence. Lorsque le président du Conseil du trésor attribue un nouveau classement, il le fait en fonction d'un emploi régulier vacant ou d'un emploi occupé par une ou un employé temporaire, en tenant compte de la spécificité des fonctions à exercer.

296. À la fin de la période de stabilité d’emploi, la conseillère ou le conseiller demeure en disponibilité tant et aussi longtemps que le président du Conseil du trésor ne l’a pas relocalisé à un emploi régulier vacant dans la fonction publique ou occupé par une conseillère ou un conseiller temporaire. Au cours de cette période, la conseillère ou le conseiller peut être utilisé à un autre emploi dans la fonction publique ainsi qu’à l’extérieur de la fonction publique.

297. Au cours et après la période de stabilité d'emploi, le président du Conseil du trésor peut utiliser provisoirement la conseillère ou le conseiller en disponibilité à d'autres emplois réguliers ou occasionnels dans la fonction publique.

298. Sans restreindre la portée de l'article 297, le président du Conseil du trésor peut aussi utiliser provisoirement la conseillère ou le conseiller en disponibilité visé par la cession totale ou partielle de son unité administrative en prêtant ses services à la nouvelle entité juridique. Dans ce cas, les conditions de travail prévues à la présente directive continuent de s'appliquer.

Au cours de ce prêt de services, la conseillère ou le conseiller peut revenir sur son refus à l'égard de la cession et accepter d'être cédé. Dans ce cas, les protections prévues à l'article 288 s'appliquent.

CHAPITRE XIV - MISE À PIED ET RAPPEL DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS TEMPORAIRES

299. La conseillère ou le conseiller temporaire qui, après avoir terminé son stage probatoire, est mis à pied voit son nom inscrit sur une liste de rappel interministérielle. La conseillère ou le conseiller est avisé de la décision de la ou du sous-ministre de la ou de le mettre à pied au moyen d'un avis écrit transmis au moins un mois avant de mettre fin à son emploi. Une copie de cet avis est transmise à l'association et au secrétariat du Conseil du trésor. Le dossier professionnel de la conseillère ou du conseiller accompagne la copie de l'avis transmise au secrétariat du Conseil du trésor.

300. L'avis prévu par l'article 299 ne peut avoir pour effet de permettre à la conseillère ou au conseiller de compléter la période d'emploi continue mentionnée à l'article 14 de la Loi sur la fonction publique. L'avis interrompt la période d'emploi continue à compter de la plus rapprochée des deux dates suivantes: la date de fin de l'avis prévu à l'article 299 ou le jour précédant la fin prévue de la période d'emploi continue mentionnée à l'article 14 de la Loi sur la fonction publique.

301. Lorsque la ou le sous-ministre doit faire un choix entre plusieurs conseillères et conseillers temporaires pour déterminer laquelle ou lequel doit être mis à pied, la conseillère ou le conseiller visé est celle ou celui qui a le moins de service continu dans sa classe d'emplois.

302. La liste de rappel interministérielle des conseillères et conseillers est établie par classe d'emplois et mise à jour par le secrétariat du Conseil du trésor à partir des copies d'avis de mise à pied transmises par les sous-ministres. La liste de rappel doit indiquer le lieu de résidence et l'adresse du dernier port d'attache de la conseillère ou du conseiller ainsi que le nom de son dernier ministère ou organisme.

303. Avant de doter un emploi régulier vacant de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines par voie de recrutement, la ou le sous-ministre doit combler cet emploi par une conseillère ou un conseiller temporaire inscrite ou inscrit sur la liste de rappel qui satisfait aux conditions d'admission de l'emploi et aux exigences des secteurs d'activités tels que définis dans la Directive concernant une liste des secteurs d'activités de certaines classes d'emplois aux fins d'identification du personnel en surplus.

La ou le sous-ministre qui ne procède pas au rappel d'une conseillère ou d'un conseiller temporaire inscrite ou inscrit sur la liste de rappel informe par écrit le secrétariat du Conseil du trésor des motifs à l'appui de cette décision.

304. Lors du rappel d'une conseillère ou d'un conseiller temporaire, la ou le sous-ministre transmet un avis écrit de rappel à la conseillère ou au conseiller visé au moins 10 jours avant la date à laquelle la conseillère ou le conseiller doit se présenter au travail. La conseillère ou le conseiller confirme sa réponse par écrit au plus tard dans les 5 jours suivant la date de livraison de cet avis et la ou le sous-ministre en transmet une copie au secrétariat du Conseil du trésor.

305. La conseillère ou le conseiller sur liste de rappel n'est pas tenu de se présenter au travail si l'emploi offert se situe à plus de 50 kilomètres de son lieu de résidence ou de son ancien port d'attache. Aux fins du présent article, la distance de 50 kilomètres se calcule par le plus court chemin carrossable normalement utilisé.

306. Lors de son rappel au travail, le taux de traitement de la conseillère ou du conseiller est ajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel elle ou il a droit si la date prévue pour son avancement d'échelon est survenue pendant sa mise à pied et si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon sont respectées.

Le premier alinéa ne s'applique pas à la conseillère ou au conseiller qui a déjà bénéficié de l'avancement d'échelon à la suite d'une nomination à titre de conseillère ou de conseiller occasionnel.

Dans le cas de la conseillère ou du conseiller temporaire qui, au cours de sa période de mise à pied, a été utilisé provisoirement sur un emploi occasionnel d'une autre classe d'emplois, le premier alinéa du présent article s'applique lors de son rappel au travail, sous réserve que toute période d'utilisation provisoire dans cette autre classe d'emplois doit être considérée non évaluable aux fins d'avancement d'échelon.

307. Lorsque le rappel de la conseillère ou du conseiller temporaire ne peut être réalisé selon les dispositions de l'article 303, le secrétariat du Conseil du trésor réfère en priorité la conseillère ou le conseiller temporaire sur un emploi occasionnel de son ministère ou organisme d'origine, de sa classe d'emplois ou à une autre classe d'emplois de même niveau de mobilité, en autant qu'elle ou qu'il soit qualifié pour exercer les attributions de l'emploi.

308. Lorsque l'utilisation provisoire de la conseillère ou du conseiller temporaire sur un emploi occasionnel de son ministère ou organisme ne peut être réalisée conformément à l'article 307, le secrétariat du Conseil du trésor réfère la conseillère ou le conseiller temporaire sur un emploi occasionnel d'un autre ministère ou organisme, de sa classe d'emplois ou d'une autre classe d'emplois de même niveau de mobilité, en autant qu'elle ou qu'il soit qualifié pour exercer les attributions de l'emploi.

309. Aux fins de l'utilisation provisoire dans un emploi occasionnel de la conseillère ou du conseiller temporaire inscrite ou inscrit sur une liste de rappel interministérielle, celle-ci ou celui-ci reçoit un avis confirmant son embauche à titre d'employé occasionnel. Les conditions de travail qui lui sont alors applicables sont celles de la conseillère ou du conseiller occasionnel.

L'embauche de la conseillère ou du conseiller temporaire conformément au premier alinéa n'est possible qu'à compter de la date de sa mise à pied à titre de conseillère ou de conseiller temporaire.

Durant une période d'emploi à titre occasionnel, la conseillère ou le conseiller temporaire voit son nom maintenu sur la liste de rappel interministérielle et il peut se voir référer sur un emploi régulier par le secrétariat du Conseil du trésor.

310. La durée de toute période d'utilisation provisoire dans un emploi occasionnel d'une conseillère ou d'un conseiller temporaire inscrite ou inscrit sur une liste de rappel interministérielle ne peut être cumulée dans l'établissement de la période continue d'emploi aux fins de l'acquisition du statut de permanent.

311. La conseillère ou le conseiller temporaire perd son droit de rappel et son nom est rayé de la liste dans les circonstances suivantes:

a) le défaut de se présenter à la date indiquée sur l'avis de rappel confirmant son embauche à titre occasionnel ou son rappel au travail sur un emploi régulier, sauf si des circonstances indépendantes de sa volonté l'en empêchent. Dans ce dernier cas, la conseillère ou le conseiller demeure sur la liste de rappel et l'emploi est offert à une autre conseillère ou un autre conseiller dont le nom apparaît sur la liste. Aux fins du présent paragraphe, l'état relié à la maternité est assimilé, durant une période maximale continue de 26 semaines incluant la semaine de l'accouchement, à une circonstance indépendante de la volonté de la conseillère;

b) lors d'une cessation définitive d'emploi.

CHAPITRE XV – DIVERS

S.1 - Pratique et responsabilité professionnelles

312. Tout document d'ordre professionnel ou technique préparé par la conseillère ou le conseiller ou par une personne sous sa direction est signé par elle ou lui et elle ou il peut y inscrire les réserves appropriées. Cependant, l'utilisation de la teneur de ce document relève de l'employeur. Le droit de signature de la conseillère ou du conseiller ne s'applique pas à un document par lequel l'employeur rend publique une orientation ou une politique.

Le nom de l'auteure ou l'auteur, son titre professionnel et l'unité administrative à laquelle elle ou il appartient sont indiqués sur ce document d'ordre professionnel ou technique signé par la conseillère ou le conseiller si l'employeur le publie sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie.

313. Malgré l'article 312, aucune conseillère ou aucun conseiller n'est tenu de signer un document d'ordre professionnel ou technique qu'en toute conscience professionnelle elle ou il ne peut approuver, ou de modifier un document d'ordre professionnel ou technique qu'elle ou qu'il a signé et qu'elle ou qu'il croit exact, au point de vue professionnel. Elle ou il peut retirer sa signature si le document est modifié.

314. Il est interdit à l'employeur de faire figurer le nom de la conseillère ou du conseiller sur un document d'ordre professionnel ou technique non signé par cette conseillère ou ce conseiller s'il le publie en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit.

315. Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à la conseillère ou au conseiller qui a refusé de signer un document d'ordre professionnel qu'en toute conscience professionnelle elle ou il ne peut approuver.

S.2 - Activités auprès de l'association

316. Après entente avec ses supérieures et supérieurs, la conseillère ou le conseiller peut s'absenter de son travail afin de participer aux activités officielles de l'association.

317. L'absence prévue à l'article 316 est avec traitement et les avantages sociaux sont maintenus, sujets à remboursement par l'association à l'employeur d'une somme égale au traitement pour la durée de l'absence. On entend par traitement, le traitement de la conseillère ou du conseiller, l'indemnité de réorientation de carrière ou professionnelle et, le cas échéant, les primes, allocations, indemnités, rémunérations additionnelles et montants forfaitaires.

S.3 - Comité conjoint

318. Un comité conjoint composé d'au plus 3 membres désignés par l'association et de membres désignés par le secrétariat du Conseil du trésor est formé afin d'examiner toute question relative aux conditions de travail des conseillères et conseillers.

319. La conseillère ou le conseiller qui est membre du comité conjoint a le droit de s'absenter, sans perte de traitement, après entente avec sa supérieure ou son supérieur, pour assister aux rencontres de ce comité.

S.4 - Communication des conditions de travail

320. La ou le sous-ministre rend accessible à la conseillère ou au conseiller la Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des conseillères et conseillers en gestion des ressources humaines.

S.5 – Cotisations et transmission d'informations

320.1 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 d'une conseillère ou d'un conseiller 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, une conseillère ou un conseiller est exonéré de cette cotisation pendant la période de 30 jours qui suit son admissibilité et elle ou 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.

La conseillère ou le conseiller a aussi le droit de cesser de cotiser en tout temps à l'association. Elle ou 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.

320.2 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 conseillère ou conseiller 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 la conseillère ou le conseiller est affecté.

(Alinéa supprimé par le C.T. 228734 du 2023-07-11)

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

320.3 Tout prélèvement de cotisation fait en application de l'article 320.1 ne peut faire l'objet d'une réclamation auprès de l'employeur.

320.4 L'employeur fournit à l'association, à tous les mois, la liste des conseillères et des conseillers visés par l'article 1 qui ne cotisent pas à l'association.

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

320.5 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 de conseillères ou de conseillers, de l'inclusion ou l'exclusion des cotisants ainsi que la raison des variations.

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

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

S.6 – Développement des ressources humaines

320.8 Pour chacune des années financières, une enveloppe globale, qui correspond à un minimum de trois jours par conseillère ou conseiller, est dédiée au développement des ressources humaines de ces derniers. Cette enveloppe vise à réaliser un ensemble d'activités, préalablement autorisé par le sous-ministre, permettant l'accroissement des compétences.

S.7 – (Section abrogée par le C.T. 228734 du 2023-07-11)

CHAPITRE XVI – CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS OCCASIONNELS

S.1 - Champ d'application

321. Malgré toute autre disposition prévue à la présente directive, les conditions de travail des conseillères et conseillers occasionnels sont celles prévues au présent chapitre.

S.2 – Période d'essai

322. La conseillère ou le conseiller occasionnel engagé pour une période d'un an et plus doit, pour être maintenu en fonction, accomplir avec succès une période d'essai de 6 mois consécutifs.

Toutefois, la conseillère ou le conseiller occasionnel qui a déjà complété avec succès une période d'essai dans sa classe d'emplois, dans le ministère ou l'organisme où elle ou il est nommé, n'a pas à accomplir une nouvelle période d'essai.

S.3 - Préavis

323. La ou le sous-ministre doit donner à la conseillère ou au conseiller occasionnel, un préavis avant son licenciement ou sa mise à pied, lorsque le licenciement ou la mise à pied survient avant l'expiration de sa période prévue d'emploi.

La durée du préavis est d'une semaine si la période prévue d'emploi est de moins d'un an et de 2 semaines si la période prévue d'emploi est d'un an et plus.

S. 4 - Service

324. La conseillère ou le conseiller occasionnel perd son service dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

- démission si celle-ci n'a pas été suivie, dans les 30 jours suivant sa prise d'effet, d'un nouvel engagement dans la même classe d'emplois;
- congédiement;
- retraite;
- mise à pied ou licenciement.

Malgré le premier alinéa, une mise à pied ou un licenciement n'occasionne pas la perte du service si la conseillère ou le conseiller occasionnel fait l'objet d'un nouvel engagement dans la même classe d'emplois moins de 48 mois suivant cette mise à pied ou ce licenciement.

325. (Abrogé par le C.T. 228734 du 2023-07-11)

326. Le service est un critère pris en considération par la ou le sous-ministre lorsqu'elle ou il doit choisir entre plusieurs conseillères ou conseillers travaillant sur le même projet spécifique pour décider laquelle ou lequel est licencié, mis à pied ou dont l'emploi n'est pas renouvelé.

S.5 - Rémunération

327. Le taux de traitement de la conseillère ou du conseiller occasionnel embauché pour une période d'un an et plus est déterminé selon les dispositions prévues à la sous-section 3 de la section 2 du chapitre IV.

328. Le taux de traitement de la conseillère ou du conseiller occasionnel embauché pour une période de moins d'un an est le taux de traitement attribuable, selon l'article 327, majoré de 11,12 % afin de compenser l'absence d'avantages sociaux.

Toutefois, le taux de traitement pour les heures supplémentaires doit être établi à partir du taux de traitement non majoré de 11,12 %.

329. Le taux de traitement de la conseillère ou du conseiller occasionnel qui est en fonction la veille et le jour de la prise d'effet d'une nouvelle échelle de traitement est majoré selon les modalités prévues à la sous-section 1 de la section 3 du chapitre IV.

330. Le taux de traitement de la conseillère ou du conseiller occasionnel qui est nommé entre la prise d'effet et l'entrée en vigueur d'une nouvelle échelle de traitement est ajusté à la date de sa nomination en fonction de cette échelle de traitement conformément à l'article 327 ou 328.

331. Les règles d’avancement d’échelon prévues à l’article 48 et les présomptions de rendement équivalent aux attentes signifiées prévues aux 3e et 4e alinéas de l’article 13 s’appliquent à la conseillère ou au conseiller occasionnel sous réserve des adaptations suivantes :

1° les articles 13 et 14 de la section 5 du chapitre II de la Directive concernant la classification (100) et la gestion des emplois de conseillers en gestion des ressources humaines et de leurs titulaires ne s’appliquent pas à la conseillère ou au conseiller occasionnel;

2° la date d'admissibilité à l'avancement d'échelon correspond à la date où la conseillère ou le conseiller occasionnel complète l'accumulation de 6 ou 12 mois de service au même échelon de sa classe d'emplois, selon qu'il s'agisse d'un avancement semestriel ou annuel;

3° l'obligation pour la conseillère ou le conseiller d'avoir travaillé au moins 3 mois ou l'équivalant ou au moins 6 mois ou l'équivalent, comme prévu à l'article 48, doit s'apprécier en référence à la période nécessaire à l'accumulation de ces 6 ou 12 mois de service au même échelon;

4° la conseillère ou le conseiller qui, à sa date d'admissibilité à un avancement d'échelon ne satisfait pas aux conditions lui permettant de bénéficier d'un avancement d'échelon doit, à compter de cette date, accumuler à nouveau 6 ou 12 mois de service au même échelon avant d'y être à nouveau admissible.

Aux fins du premier alinéa et conformément à la définition de service prévue à l'article 3 de la présente directive, 6 mois de service correspond à 913 heures et une 12 mois de service correspond à 1826,3 heures en excluant le temps supplémentaire.

332. L'article 46.1 de la section 3 du chapitre IV s'applique à la conseillère ou au conseiller occasionnel.

Malgré ce qui précède, la conseillère ou le conseiller occasionnel qui, lors de l'accession à la classe d'emplois de conseiller en gestion des ressources humaines se voit attribuer le dernier échelon de l'échelle de traitement, est admissible à la majoration prévue à l'article 46.1 uniquement à la date où elle ou il aura accumulé 12 mois de service au dernier échelon, pourvu qu'elle ou il ait obtenu une cote d'évaluation du rendement de niveau « A », « B » ou « C ».

332. Supprimé par le C.T. 219503 du 2018-06-18.

333. Supprimé par le C.T. 219503 du 2018-06-18.

334. La section 4 du chapitre IV de la présente directive s'applique à la conseillère ou au conseiller occasionnel embauché pour une période d'un an et plus.

S.6 - Conditions de travail

335. Les dispositions suivantes s'appliquent à la conseillère ou au conseiller occasionnel dont l'engagement est de moins d'un an, et ce, pour la période prévue d'emploi:

Chapitre I : Champ d'application et définitions

Chapitre II : Procédure et évaluation du rendement, à l'exclusion de l'article 4, et sous réserve des dispositions suivantes:

L'évaluation du rendement s'effectue au cours de la période visée par l'admissibilité à l'avancement d'échelon, selon qu'il s'agisse d'un avancement semestriel ou annuel, dont au moins une fois au moment où la conseillère ou le conseiller complète l'accumulation de 6 ou 12 mois de service dans sa classe d'emplois.

Aux fins de calcul, 6 ou 12 mois de service correspond respectivement à 913 heures ou 1826,3 heures.

Chapitre III : Temps de travail
Section 1 - Horaire de travail, à l'exclusion des articles 15 et 16
Section 1.1 - Horaire variable
Section 2 - Heures supplémentaires

Chapitre IV: Rémunération
Section 1 - Dispositions générales
Section 5 - Primes de désignation à titre provisoire ou de remplacement temporaire
Section 6 -
S.6.1 - Rémunérations additionnelles pour la période du 1er avril 2019 au 31 mars 2020 et pour la période du 1er avril 2020 au 31 mars 2021;
S.6.2 - Octroi d'un montant forfaitaire pour la période du 1er avril 2021 au 31 mars 2022
Section 8 - Dispositions diverses, article 65

Chapitre V: Vacances annuelles, à l'exclusion des articles 69 et 71

Chapitre VI: Congés
Section 2 - Congés sans traitement à l'exception des articles 82.1 et 82.2.

Chapitre VIII: Droits parentaux, les dispositions suivantes :

La conseillère enceinte a droit au congé de maternité prévu à l'article 182 et à la prolongation prévue à l'article 186, sans toutefois excéder la période déterminée à son engagement. Les indemnités prévues aux articles 189, 191 ou 192 s'appliquent à la conseillère pendant son congé de maternité, selon les conditions prévues à ces articles. L'étalement du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la conseillère et comprend le jour de l'accouchement.

Chapitre IX: Les frais remboursables
Section 2 - Les autres frais remboursables

Chapitre X: Conditions et allocations d'isolement et de rétention et les conditions de travail en milieu nordique

Chapitre XI : Dossier personnel et assistance judiciaire

Chapitre XII: Accidents du travail et maladies professionnelles

Chapitre XV : Divers
Section 2 - Activités auprès de l'association

La conseillère ou le conseiller occasionnel dont l'engagement est de moins d'un an a droit au maintien de son traitement à l'occasion de la fête nationale, et ce, aux conditions stipulées par la Loi sur la fête nationale, si elle ou il y répond.

336. Les dispositions suivantes s'appliquent à la conseillère ou au conseiller occasionnel embauché pour une période d'un an et plus, et ce, uniquement pour la période prévue d'emploi :

Chapitre I : Champ d'application et définitions

Chapitre II : Procédure et évaluation du rendement, à l'exclusion de l'article 4, et sous réserve des dispositions suivantes:

L'évaluation du rendement s'effectue au cours de la période visée par l'admissibilité à l'avancement d'échelon, selon qu'il s'agisse d'un avancement semestriel ou annuel, dont au moins une fois au moment où la conseillère ou le conseiller complète l'accumulation de 6 ou 12 mois de service dans sa classe d'emplois.

Aux fins de calcul, 6 ou 12 mois de service correspond respectivement à 913 heures ou 1826,3 heures.

Chapitre III : Temps de travail
- Section 1 - Horaire de travail, à l'exclusion des articles 15 et 16
- Section 1.1 - Horaire variable
- Section 2 - Heures supplémentaires

Chapitre IV: Rémunération
- Section 1 - Dispositions générales
- Section 5 - Primes de désignation à titre provisoire ou de remplacement temporaire
- Section 6 -
- S.6.1 - Rémunérations additionnelles pour la période du 1er avril 2019 au 31 mars 2020 et pour la période du 1er avril 2020 au 31 mars 2021
- S.6.2 - Octroi d'un montant forfaitaire pour la période du 1er avril 2021 au 31 mars 2022
- Section 8 - Dispositions diverses, article 65

Chapitre V: Vacances annuelles, à l'exclusion de l'article 69

Chapitre VI: Congés
- Section 1 - Congés avec traitement
- Section 2 - Congés sans traitement à l'exception des articles 82.1 et 82.2.

Chapitre VII: Régimes d'assurance, sous réserve que les dispositions prévues aux sections 3 et 4 de ce chapitre s'appliquent de la façon suivante :

1° elles ne peuvent avoir pour effet de prolonger la période prévue d'emploi;

2° le versement du traitement égal à la prestation cesse au plus tard à la date prévue de fin d'emploi;

3° l'attribution d'un nouveau classement ne puisse avoir pour effet de modifier la date prévue de fin d'emploi ou d'augmenter, sur une base annuelle, le temps travaillé par rapport au temps travaillé avant le début de l'invalidité totale.

Chapitre VIII: Droits parentaux

Chapitre IX: Les frais remboursables

Chapitre X: Conditions et allocations d'isolement et de rétention et les conditions de travail en milieu nordique

Chapitre XI: Dossier personnel et assistance judiciaire

Chapitre XII: Accidents du travail et maladies professionnelles

Chapitre XV: Divers
Section 2 - Activités auprès de l'association

337. Lorsque le chapitre V concernant les vacances annuelles s’applique ou doit de nouveau s’appliquer lors d’un renouvellement, d’une prolongation d’engagement à titre de conseillère ou de conseiller occasionnel ou d’un engagement à titre de conseillère ou de conseiller temporaire, ce chapitre s’applique comme s’il s’agissait d’un seul engagement à la condition qu’il n’y ait pas d’interruption entre les engagements visés, que ces derniers soient à l’intérieur du même ministère ou organisme ou non.

Malgré ce qui précède, la conseillère ou le conseiller occasionnel peut, à sa demande, n'être remboursé du solde de ses jours de vacances qu'au terme d'une interruption maximale de 60 jours. Si cette interruption est de 60 jours ou moins, l'alinéa précédent s'applique comme s'il n'y avait pas eu d'interruption.

S.7 – Disposition diverse

338. L'annexe IV s'applique à la conseillère ou au conseiller occasionnel sous réserve des dispositions qui y sont prévues.

CHAPITRE XVII - CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES À L'EXTÉRIEUR DU QUÉBEC

S.1 - Conseillère ou conseiller en détachement

339. La conseillère ou le conseiller en détachement dans le cadre d'une entente entre l'employeur et un autre gouvernement ou un organisme international, est considéré en congé avec traitement. Durant la période de détachement, la conseillère ou le conseiller demeure régi par la Directive concernant la classification (100) et la gestion des emplois de conseillers en gestion des ressources humaines et de leurs titulaires et son service continu s'accumule.

Toutefois, la conseillère ou le conseiller 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 IV - Rémunération, sauf les articles 56 à 60
- chapitre VII - Régimes d'assurance
- chapitre XI - Dossier personnel et assistance judiciaire, section 1
- chapitre XII - Accidents du travail et maladies professionnelles
- chapitre XIV - Mise à pied et rappel des conseillères et conseillers temporaires

340. La conseillère ou le conseiller qui obtient un congé sans traitement pour travailler dans le cadre d'une entente entre l'employeur et un autre gouvernement ou un organisme international est régi par les dispositions relatives au congé sans traitement prévues à la section 2 du chapitre VI.

CHAPITRE XVIII – DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

341. La ou le fonctionnaire qui a conservé les ″régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic″ en vertu d'une disposition applicable lors de son reclassement survenu avant le 6 novembre 2006, continue de conserver ces régimes d'assurance, à moins qu'elle ou qu'il ne soit de nouveau visé par la classification des conseillers en gestion des ressources humaines.

342. Les conditions de travail relatives aux droits parentaux en vigueur le 18 juin 2018 continuent de s'appliquer à la conseillère ou au conseiller qui a débuté un congé avant le 18 juin 2018.

342.1. La conseillère ou le conseiller ayant fait l'objet d'une réorientation professionnelle avant le 4 septembre 2018 demeure régi par l'article 62 concernant l'indemnité de réorientation professionnelle, tels qu'ils se lisaient le 3 septembre 2018.

342.2. La définition de « service » telle qu'elle se lisait le 10 juillet 2023, continue de s'appliquer à l'égard du service accumulé par la conseillère ou le conseiller avant le 11 juillet 2023.

343. La présente directive remplace la Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des conseillères et conseillers en gestion des ressources humaines adoptée par la décision du Conseil du trésor du 8 novembre 1988 (C.T. 169104) et modifiée par ses décisions du 27 juin 1989 (C.T. 171243), du 24 avril 1990 (C.T. 173593), du 19 juin 1990 (C.T. 174226), du 23 avril 1991 (C.T. 176911), du 22 mai 1991 (C.T. 177197 et C.T. 177237), du 28 mai 1991 (C.T. 177255), du 4 février 1992 (C.T. 179261), du 31 mars 1992 (C.T. 179955), du 9 juin 1992 (C.T. 180570), du 16 juin 1992 (C.T. 180615), du 23 juin 1992 (C.T. 180661), du 30 juin 1992 (C.T. 180805), du 23 mars 1993 (C.T. 182623), du 22 juin 1993 (C.T. 183339), du 30 juin 1993 (C.T. 183423), du 23 novembre 1993 (C.T. 184177), du 22 mars 1994 (C.T. 184816), du 24 mai 1994 (C.T. 185268), du 7 juin 1994 (C.T. 185389), du 4 avril 1995 (C.T. 187023), du 16 mai 1995 (C.T. 187202), du 5 décembre 1995 (C.T. 188108), du 10 septembre 1996 (C.T. 189289), du 17 décembre 1996 (C.T. 189725), du 27 mai 1997 (C.T. 190403), du 2 juillet 1997 (C.T. 190613), du 9 décembre 1997 (C.T. 191233), du 24 mars 1998 (C.T. 191627), du 2 juin 1998 (C.T. 192029), du 4 mai 1999 (C.T. 193346), du 16 juin 1999 (C.T. 193524), du 22 juin 1999 (C.T. 193568), du 18 janvier 2000 (C.T. 194245), du 14 mars 2000 (C.T. 194422, du 23 mai 2000 (C.T. 194845 et C.T. 194851), du 27 juin 2000 (C.T. 195081 et C.T. 195085), du 10 octobre 2000 (C.T. 195395), du 31 octobre 2000 (C.T. 195448), du 15 mai 2001 (C.T. 196470), du 29 août 2001 (C.T 196995), du 16 avril 2002 (C.T.198109), du 25 juin 2002 (C.T.198518), du 6 août 2002 (C.T.198627), du 19 novembre 2002 (C.T.199073), du 18 février 2003 (C.T.199474), du 4 mars 2003 (C.T.199563), du 25 juin 2003 (C.T.199965), du 11 mai 2004 (C.T.201076), du 22 juin 2004 (C.T.201305), du 24 mai 2005 (C.T.202437), du 6 février 2006 (C.T. 203285), du 1er mai 2006 (C.T.203656) et du 31 juillet 2006 (C.T. 204119).

344. La présente directive entre en vigueur le 6 novembre 2006.

ANNEXE I

ÉCHELLE DE TRAITEMENT

100 CONSEILLÈRE OU CONSEILLER EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35,00

Classe	Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
0	1	54 460	55 976	57 437	58 880	60 944
0	2	56 067	57 638	59 136	60 615	62 733
0	3	57 638	59 245	60 779	62 295	64 468
0	4	59 355	61 017	62 606	64 176	66 423
0	5	61 053	62 770	64 395	66 002	68 304
0	6	62 843	64 596	66 276	67 938	70 313
0	7	64 651	66 459	68 194	69 893	72 340
0	8	66 550	68 413	70 185	71 938	74 458
0	9	67 774	69 673	71 481	73 271	75 828
0	10	69 765	71 719	73 582	75 426	78 074
0	11	71 774	73 783	75 700	77 599	80 321
0	12	76 485	78 622	80 668	82 677	85 562
0	13	81 490	83 772	85 946	88 101	91 187
0	14	86 822	89 251	91 571	93 854	97 141
0	15	92 539	95 132	97 597	100 045	103 551
0	16	100 647	103 460	106 145	108 793	112 591

ANNEXE II

INTRODUCTION D'UNE MESURE DE FIDÉLITÉ EN EMPLOI

1. Afin de reconnaitre l'expertise développée par la conseillère ou le conseiller dans son ministère ou organisme et son apport à la réalisation de la mission de son organisation, une mesure de fidélité à l'emploi est introduite.

2. À compter du 1er avril 2023, et annuellement par la suite, la conseillère ou le conseiller qui, au 1er avril, a accumulé au moins trois années consécutives de service ou service continu à titre de conseillère ou conseiller dans le même ministère ou organisme, période au cours de laquelle sa cote d'évaluation du rendement a été de niveau « A », « B » ou « C », a droit à un montant forfaitaire équivalent à 900 $.

3. Aux fins des présentes, seules les périodes de service ou service continu accumulées à titre de conseillère ou conseiller au cours des trois années précédant immédiatement le 1er avril de l'année visée sont considérées.

4. La montant forfaitaire est versé à la conseillère ou au conseiller dans les 60 jours suivants le 1er avril de chaque année, sauf pour l'exercice du 1er avril 2023, pour lequel le montant forfaitaire est versé dans les 90 jours suivant l'entrée en vigueur de la disposition.

ANNEXE III

RÉGIME DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

ANNEXE III

RÉGIME DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Le régime de réduction du temps de travail permet à la conseillère ou au conseiller de réduire son temps de travail et son traitement pour une période déterminée n'excédant pas une année, renouvelable, selon une formule ministérielle pouvant comporter une période hebdomadaire de congé ou un congé compensatoire.

2. La conseillère ou le conseiller participant à un régime de congé à traitement différé ou de retraite progressive ne peut adhérer à un régime de réduction du temps de travail. Toutefois, la conseillère ou le conseiller 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. La conseillère ou le conseiller adhère volontairement à un régime ministériel de réduction du temps de travail, après entente avec la ou 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 de la conseillère ou du conseiller 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 ainsi que l'aménagement du temps de travail et du congé.

   Pour la formule du congé compensatoire, l'entente doit aussi prévoir le pourcentage de réduction du traitement annuel et la durée du congé compensatoire à prendre pendant l'entente. La durée du congé compensatoire est déterminée en multipliant le temps normal effectivement travaillé par le pourcentage de réduction du traitement annuel.

Par ailleurs, pour la formule de la période hebdomadaire de congé, l'entente doit préciser la durée de la semaine réduite de travail.

6. La ou le sous-ministre peut, en raison des nécessités du service, exiger que la conseillère ou le conseiller travaille pendant la période de congé hebdomadaire prévue dans une entente de réduction du temps de travail. Dans ce cas, le congé est repris à un moment convenu entre la conseillère ou le conseiller et la ou le sous-ministre.

7. La conseillère ou le conseiller 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° (Supprimé par le C.T. 228734 du 2023-07-11)

2° pour la formule de la période hebdomadaire de congé, la prime prévue à la section 5 du chapitre IV est versée au prorata de la durée de la désignation à titre provisoire ou du remplacement temporaire;

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 de la conseillère ou du conseiller 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 du régime de réduction du temps de travail, la conseillère ou le conseiller a droit à la totalité de l'allocation d'isolement et le calcul de l'allocation de rétention et de l'allocation pour dépenses connexes de déménagement est effectué sur la base du traitement de la conseillère ou du conseiller sans tenir compte de la diminution de son traitement effectuée en vertu du présent régime;

6° pendant la durée de l'entente, la conseillère ou le conseiller bénéficie des protections des régimes d'assurance applicables à la conseillère ou au conseiller en congé partiel sans traitement.

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

L'entente de réduction du temps de travail est suspendue à compter du début de la période de retour progressif prévue à l'article 136 ou de la période de réadaptation prévue à l'article 156 et est remise en vigueur, s'il y a lieu, après la période effectivement travaillée prévue à l'article 133;

7° (Supprimé par le C.T. 228734 du 2023-07-11)

8° 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;

9° aux fins d'application du chapitre VIII concernant les droits parentaux, le traitement hebdomadaire de la conseillère 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 conseillère 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 conseillère qui bénéficie d'un retrait préventif ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

Si la date de majoration de l’échelle de traitement survient au cours de la période des 20 dernières semaines précédant le congé de maternité de la conseillère, 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 applicable;

(suppression en vigueur le 2023-07-11)

10° aux fins d'application de l'article 192, le traitement hebdomadaire de la conseillère qui a adhéré à un régime de réduction du temps de travail est le traitement hebdomadaire calculé conformément au paragraphe 9°.

8. À la fin de l'entente de réduction du temps de travail, la ou le sous-ministre établit le traitement versé à la conseillère ou au conseiller 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, la conseillère ou le conseiller remet le traitement versé en trop ou la ou le sous-ministre remet en temps la valeur correspondant aux sommes dues.

9. Le paragraphe 8° de l’article 7 de la présente annexe s’applique jusqu’au 31 mars 2027.

ANNEXE IV

(Abrogée par le C.T. 228734 du 2023-07-11)

ANNEXE V

RÈGLES PARTICULIÈRES DE DÉTERMINATION DE TRAITEMENT APPLICABLES À CERTAINS FONCTIONNAIRES PROMUS OU RECLASSÉS À LA CLASSE D'EMPLOIS DE CONSEILLERS EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Mise en place des règles de détermination du traitement pour les fonctionnaires promus ou reclassés à la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines qui sont dans l'une ou l'autre des situations décrites ci-après :

Promotion

1. Les fonctionnaires promus après la majoration de l'échelle de traitement de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines des paramètres généraux d'augmentation salariale octroyés pour la période du 1er avril 2023 au 31 mars 2028 et dont la convention collective qui leur était applicable à leur date de promotion est expirée.

   Pour la conseillère ou le conseiller visé par le présent article, l'article 38 s'applique de la manière suivante :

   a) toute référence dans l'article 38 à l'échelle de traitement de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines doit s'entendre de l'échelle de traitement de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines telle qu'elle était applicable avant qu'elle ne soit majorée des paramètres généraux d'augmentation salariale pour la période du 1er avril 2023 au 31 mars 2028;

   b) l'échelon déterminé en application de l'article 38 et du paragraphe a) devient l'échelon à attribuer à la conseillère ou au conseiller à la date de sa promotion;

   c) le taux de traitement attribué à la conseillère ou au conseiller lors de la promotion est celui correspondant à l'échelon déterminé en b), tel que reporté sur l'échelle de traitement de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines à la date de sa promotion.

2. Les fonctionnaires promus après le 1er avril 2023, mais avant que ne soit majorée l'échelle de traitement de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines des paramètres généraux d'augmentation salariale octroyés pour la période du 1er avril 2023 au 31 mars 2028, qui ont déjà bénéficié, en vertu de la convention collective qui leur était applicable avant leur promotion, d'une majoration de leur échelle de traitement ou de leur taux de traitement au cours de la période du 1er avril 2023 au 31 mars 2028.

Pour la conseillère ou le conseiller visé par le présent article, les parties conviennent que :

a) la conseillère ou le conseiller fait l'objet d'une révision du taux de traitement et de l'échelon qui lui a été déterminé lors de sa promotion dans les 90 jours suivant la décision du Conseil du trésor modifiant l'échelle de traitement de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines des paramètres généraux d'augmentation salariale pour la période du 1er avril 2023 au 31 mars 2028;

b) le nouvel exercice de détermination de son taux de traitement et échelon à la promotion se fait selon l'article 38 comme si l'échelle de traitement de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines majorée des paramètres généraux d'augmentation salariale pour la période du 1er avril 2023 au 31 mars 2028 avait été en vigueur à la date de sa promotion;

c) si, depuis sa promotion, la conseillère ou le conseiller a bénéficié d'un avancement d'échelon, le sous-ministre, après avoir complété la révision prévue en b), réévalue le dossier de la conseillère ou du conseiller afin de statuer sur son droit à bénéficier d'une progression salariale;

d) le taux de traitement et l'échelon ainsi révisés en application des paragraphes b) et c), le cas échéant, prennent effet à la date du de la décision du Conseil du trésor modifiant l'échelle de traitement de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines des paramètres généraux d'augmentation salariale pour la période du 1er avril 2023 au 31 mars 2028 et les sommes versées en trop sont récupérées après transmission à la conseillère ou au conseiller d'un état détaillé des sommes versées en trop.

Reclassement

3. Les fonctionnaires reclassés après la majoration de l'échelle de traitement de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines des paramètres généraux d'augmentation salariale octroyés pour la période du 1er avril 2023 au 31 mars 2028 et dont la convention collective qui leur était applicable à leur date de reclassement est expirée.

   Pour la conseillère ou le conseiller visé par le présent article, l'article 40 de la directive s'applique de la manière suivante :

   a) toute référence dans l'article 40 à l'échelle de traitement de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines doit s'entendre de l'échelle de traitement de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines telle qu'elle était applicable avant qu'elle ne soit majorée des paramètres généraux d'augmentation salariale pour la période du 1er avril 2023 au 31 mars 2028;

   b) l'échelon déterminé en application du paragraphe a) de l'article 40 devient l'échelon à attribuer à la conseillère ou au conseiller à la date de son reclassement;

   c) le taux de traitement à attribuer à la conseillère ou au conseiller lors du reclassement est celui correspondant à l'échelon déterminé en b), tel que reporté sur l'échelle de traitement de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines à la date de son reclassement.

4. Les fonctionnaires reclassés après le 1er avril 2023, mais avant que ne soit majorée l'échelle de traitement de conseillers en gestion des ressources humaines des paramètres généraux d'augmentation salariale octroyés pour la période du 1er avril 2023 au 31 mars 2028, qui ont déjà bénéficié, en vertu de la convention collective qui leur était applicable avant leur reclassement, d'une majoration de leur échelle de traitement ou de leur taux de traitement au cours de la période du 1er avril 2023 au 31 mars 2028.

Pour la conseillère ou le conseiller visé par le présent article, les parties conviennent que :

a) la conseillère ou le conseiller fait l'objet d'une révision du taux de traitement et de l'échelon qui lui a été déterminé lors de son reclassement dans les 90 jours suivant la décision du Conseil du trésor modifiant l'échelle de traitement de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines des paramètres généraux d'augmentation salariale pour la période du 1er avril 2023 au 31 mars 2028;

b) le nouvel exercice de détermination de son taux de traitement et échelon à la promotion se fait selon l'article 40 comme si l'échelle de traitement de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines majorée des paramètres généraux d'augmentation salariale pour la période du 1er avril 2023 au 31 mars 2028 avait été en vigueur à la date de son reclassement;

c) si, depuis son reclassement, la conseillère ou le conseiller a bénéficié d'un avancement d'échelon, le sous-ministre, après avoir complété la révision prévue en b), réévalue le dossier de l'employée ou l'employé afin de statuer sur son droit à bénéficier d'une progression salariale;

d) le taux de traitement et l'échelon ainsi révisés en application des paragraphes b) et c), le cas échéant, prennent effet à la date de la décision du Conseil du trésor modifiant l'échelle de traitement de la classe d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines des paramètres généraux d'augmentation salariale pour la période du 1er avril 2023 au 31 mars 2028 et les sommes versées en trop sont récupérées après transmission à la conseillère ou au conseiller d'un état détaillé des sommes versées en trop.

ANNEXE VI

(Abrogée par le C.T. 228734 du 2023-07-11)

Secrétariat
du Conseil du trésor
Québec

Direction générale de l'équité salariale et conseil en rémunération

PAR COURRIEL

Québec, le 3 novembre 2022

OBJET : Création d'une catégorie d'emplois dans le cadre de l'évaluation du maintien 2020 pour le Programme d'équité salariale du personnel professionnel de l'entreprise de la fonction publique (programme SPGQ)

Madame,
Monsieur,

Le comité d'évaluation du maintien de l'équité salariale 2020 du programme SPGQ, composé de représentants du Secrétariat du Conseil du trésor et du syndicat, a convenu de créer une nouvelle catégorie d'emplois en équité salariale pour les emplois de conseillères et conseillers en médiation, et ce, rétroactivement au 20 décembre 2020.

En juillet dernier, nous sollicitions votre collaboration afin de procéder à l'identification des personnes salariées appartenant aux corps d'emplois 105 (agente ou agent de recherche et de planification socio-économique) qui partagent les mêmes fonctions, responsabilités et qualifications que celles reconnues à la nouvelle catégorie d'emplois de conseillères et conseillers en médiation. Pour ce faire, un document énonçant les critères d'admissibilité à la nouvelle catégorie d'emplois vous avait été transmis.

Par la présente, nous vous invitons à transmettre aux personnes concernées, incluant les nouveaux employés visés, les documents en pièces jointes, soit une lettre personnalisée et les critères d'admissibilité. Ces documents permettront de donner des renseignements sur la nouvelle catégorie de même que sur les correctifs applicables.

…2

875, Grande Allée Est
2e étage, secteur 500
Québec (Québec) G1R 5R8
Téléphone : 418 643-0875, poste 4851

Il importe de rappeler que deux types d'ajustements non cumulables sont prévus pour cette nouvelle catégorie, soit une somme forfaitaire de 3,52 % pour la période du 20 décembre 2020 au 19 mars 2021 et un ajustement salarial du même pourcentage à compter du 20 mars 2021. Pour pouvoir bénéficier de ces ajustements, la personne salariée devra avoir travaillé au sein de cette catégorie d'emplois au cours de la période visée, et le calcul des ajustements sera effectué selon la situation particulière de chaque personne.

Par ailleurs, nous profitons de cette communication pour vous rappeler que la création de cette catégorie n'aura aucune incidence sur leur corps d'emploi actuel d'agente ou d'agent de recherche et de planification socio-économique (105) et, par conséquent, aucune modification ne sera apportée à la structure de classification. De plus, les médiateurs et conciliateurs appartenant au corps d'emplois 150 ne sont pas visés par la nouvelle catégorie d'emplois ni par ce programme d'équité salariale.

Nous communiquerons avec vous dans les prochains mois afin de vous transmettre de plus amples informations, notamment le versement des correctifs et la façon de codifier le tout dans les systèmes SAGIP/SAGIR. Des travaux doivent cependant être effectués au préalable dans ces systèmes.

N'hésitez pas à communiquer avec nous à l'adresse mentionnée ci-dessus pour tout renseignement supplémentaire : maintien.2020-spgg@sct.gouv.qc.ca.

Vous pouvez également consulter la section *Équité salariale* sur le site Internet du Secrétariat du Conseil du trésor :
https://www.tresor.gouv.qc.ca/ressources-humaines/equite-salariale/

Je vous remercie pour votre précieuse collaboration.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

La directrice générale,



Caroline Beauregard

c. c. M. Alexandre Hubert, secrétaire associé, SCT
M. Philippe Matteau, directeur général des relations du travail et de la gouvernance en éthique, SCT
Mme Karine Audet, directrice de l'équité salariale et conseil en rémunération – secteur public, SCT

p. j. 2

Secrétariat
du Conseil du trésor
Québec

Direction générale de l'équité salariale et conseil en rémunération

PAR COURRIEL

Québec, le 3 novembre 2022

OBJET : Création d'une catégorie d'emplois dans le cadre de l'évaluation du maintien 2020 pour le Programme d'équité salariale du personnel professionnel de l'entreprise de la fonction publique

Madame,
Monsieur,

Le programme cité en objet vise les personnes salariées appartenant aux corps d'emplois des professionnels de la fonction publique représentés par le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ), incluant les employées et employés non syndiqués de ces corps d'emplois.

Dans le cadre du maintien de l'équité salariale 2020, le comité d'évaluation, composé de représentants du Secrétariat du Conseil du trésor et du SPGQ, a convenu de créer une nouvelle catégorie d'emplois pour les emplois de conseillères et conseillers en médiation conformément à l'article 54 de la Loi sur l'équité salariale, et ce, rétroactivement au 20 décembre 2020.

Cette nouvelle catégorie d'emplois vise des personnes salariées du corps d'emplois 105 (agente ou agent de recherche et de planification socio-économique) qui partagent les fonctions, responsabilités et qualifications présentées dans le document *Criteres-admissibilite_Categorie-conseillere-conseiller-médiation* en pièce jointe. À ce propos, les directions des ressources humaines des organisations concernées ont procédé à l'identification des postes visés par cette nouvelle catégorie sur la base des critères énoncés par le comité de maintien.

La présente lettre vise à vous informer que votre poste est visé par la nouvelle catégorie d'emplois. Il convient de préciser que cette modification n'aura aucune incidence sur votre corps d'emplois actuel d'agente ou d'agent de recherche et de planification socio-économique (105) et, par conséquent, aucune modification ne sera apportée à la structure de classification des emplois.

…2

875, Grande Allée Est
2e étage, secteur 500
Québec (Québec) G1R 5R8
Téléphone : 418 643-0875, poste 4851

En ce qui concerne la rémunération, deux types d'ajustements non cumulables sont prévus pour cette catégorie, soit une somme forfaitaire de 3,52 % pour la période du 20 décembre 2020 au 19 mars 2021 et un ajustement salarial du même pourcentage à compter du 20 mars 2021.

Veuillez noter que pour pouvoir bénéficier de ces ajustements, vous devrez avoir travaillé au sein de cette catégorie d'emplois au cours de la période visée. Le calcul de ces ajustements ainsi que le versement des sommes dues seront effectués dans les prochains mois, selon la situation particulière de chaque personne. Il importe toutefois de préciser que la date des versements n'est pas déterminée à ce jour et que les sommes dues seront versées rétroactivement avec les intérêts applicables (taux légal de 5 %) à compter de la date à laquelle elles auraient dû être versées.

Pour tout renseignement additionnel, nous vous invitons à consulter la section *Équité salariale* sur le site Internet du Secrétariat du Conseil du trésor :
Équité salariale - Secrétariat du Conseil du trésor (gouv.qc.ca)

Espérant que ces éléments d'information vous auront été utiles. Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

La directrice générale,



Caroline Beauregard

p. j. 1

Québec

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

(L.R.Q., chapitre A-2.1)

CHAPITRE II

ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS

SECTION I

DROIT D'ACCÈS

Modalités de consultation.

13. Le droit d'accès à un document produit par un organisme public ou pour son compte et ayant fait l'objet d'une publication ou d'une diffusion s'exerce par consultation sur place pendant les heures habituelles de travail ou à distance ou par l'obtention d'informations suffisantes pour permettre au requérant de le consulter ou de se le procurer là où il est disponible.

Moyens pour exercer le droit d'accès.

De même, le droit d'accès à un document produit par un organisme public ou pour son compte et devant faire l'objet d'une publication ou d'une diffusion dans un délai n'excédant pas six mois de la demande d'accès, s'exerce par l'un ou plusieurs des moyens suivants:

1° la consultation sur place pendant les heures habituelles de travail ou à distance;

2° l'obtention d'informations suffisantes pour permettre au requérant de le consulter là où il est disponible ou de se le procurer lors de sa publication ou de sa diffusion;

3° le prêt du document, à moins que cela ne compromette sa publication ou sa diffusion.

Droit non affecté.

Le présent article ne restreint pas le droit d'accès à un document diffusé conformément à l'article 16.1.

1982, c. 30, a. 13; 1990, c. 57, a. 5; 2001, c. 32, a. 83; 2006, c. 22, a. 7.

Québec

Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels

(L.R.Q., chapitre A-2.1)

CHAPITRE II

ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS

SECTION II

RESTRICTIONS AU DROIT D'ACCÈS

§ 5. — *Renseignements ayant des incidences sur les décisions administratives ou politiques*

Décision ou décret du Conseil exécutif.

30. Le Conseil exécutif peut refuser de confirmer l'existence ou de donner communication d'un décret dont la publication est différée en vertu de la Loi sur l'exécutif (chapitre E-18). Il peut faire de même à l'égard d'une décision résultant de ses délibérations ou de celle de l'un de ses comités ministériels, avant l'expiration d'un délai de 25 ans de sa date.

Conseil du trésor.

Sous réserve de la Loi sur l'administration publique (chapitre A-6.01), le Conseil du trésor peut refuser de confirmer l'existence ou de donner communication de ses décisions, avant l'expiration d'un délai de 25 ans de leur date.

1982, c. 30, a. 30; 2000, c. 8, a. 250; 2006, c. 22, a. 18.

Québec

Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels

(L.R.Q., chapitre A-2.1)

CHAPITRE II

ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS

SECTION II

RESTRICTIONS AU DROIT D'ACCÈS

§ 5. — *Renseignements ayant des incidences sur les décisions administratives ou politiques*

Délai.

33. Ne peuvent être communiqués avant l'expiration d'un délai de 25 ans de leur date:

1° les communications du Conseil exécutif à l'un ou à plusieurs de ses membres, au Conseil du trésor ou à un comité ministériel, à moins que le Conseil exécutif n'en décide autrement;

2° les communications d'un ou de plusieurs membres du Conseil exécutif à un ou à plusieurs autres membres de ce conseil, au Conseil exécutif lui-même, au Conseil du trésor ou à un comité ministériel, à moins que l'auteur ou, le cas échéant, les auteurs n'en décident autrement;

3° les recommandations du Conseil du trésor ou d'un comité ministériel au Conseil exécutif, à moins que l'auteur ou le destinataire n'en décide autrement;

4° les recommandations d'un ou de plusieurs membres du Conseil exécutif au Conseil exécutif, au Conseil du trésor ou à un comité ministériel, à moins que l'auteur ou, le cas échéant, les auteurs, ou encore le destinataire, n'en décident autrement;

5° les analyses, avis et recommandations préparés au sein du ministère du Conseil exécutif ou du secrétariat du Conseil du trésor, ou au sein d'un autre organisme public dans la mesure où ils sont communiqués au ministère du Conseil exécutif, et portant sur une recommandation ou une demande faite par un ou plusieurs ministres, un comité ministériel ou organisme public, ou sur un document visé à l'article 36;

6° les mémoires ou les comptes rendus des délibérations du Conseil exécutif ou d'un comité ministériel;

7° une liste de titres de documents comportant des recommandations au Conseil exécutif ou au Conseil du trésor;

8° l'ordre du jour d'une réunion du Conseil exécutif, du Conseil du trésor ou d'un comité ministériel.

Le premier alinéa s'applique, compte tenu des adaptations nécessaires, aux mémoires des délibérations du comité exécutif d'un organisme municipal, aux recommandations qui lui sont faites par ses membres ainsi qu'aux communications entre ses membres.

1982, c. 30, a. 33; 2006, c. 22, a. 20; 2018, c. 3, a. 1.

Québec

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

(L.R.Q., chapitre A-2.1)

CHAPITRE II

ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS

SECTION II

RESTRICTIONS AU DROIT D'ACCÈS

§ 5. — *Renseignements ayant des incidences sur les décisions administratives ou politiques*

37. Un organisme public peut refuser de communiquer un avis ou une recommandation faits depuis moins de dix ans, par un de ses membres, un membre de son personnel, un membre d'un autre organisme public ou un membre du personnel de cet autre organisme, dans l'exercice de leurs fonctions.

Avis ou recommandation d'un consultant.

Il peut également refuser de communiquer un avis ou une recommandation qui lui ont été faits, à sa demande, depuis moins de dix ans, par un consultant ou par un conseiller sur une matière de sa compétence.

1982, c. 30, a. 37.

AVIS DE RECOURS

À la suite d'une décision rendue en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, L.R.Q., c. A-2.1.

RÉVISION

a) Pouvoir

L'article 135 de la loi prévoit qu'une personne dont la demande écrite a été refusée en tout ou en partie par le responsable de l'accès aux documents ou de la protection des renseignements personnels peut demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision.

La demande de révision doit être faite par écrit; elle peut exposer brièvement les raisons pour lesquelles la décision devrait être révisée (art.137).

L'adresse de la Commission d'accès à l'information est la suivante :

Québec

525, boul. René-Lévesque Est
Bureau 2.36
Québec (Québec) G1R 5S9

Téléphone : 418 528-7741
Télécopieur : 418 529-3102

Montréal

500, boulevard René-Lévesque Ouest
Bureau 18.200
Montréal (Québec) H2Z 1W7

Téléphone : 514 873-4196
Télécopieur : 514 844-6170

Téléphone sans frais pour les deux bureaux : **1-888-528-7741**
Courrier électronique : **cai.communications@cai.gouv.qc.ca**

b) Motifs

Les motifs relatifs à la révision peuvent porter sur la décision, sur le délai de traitement de la demande, sur le mode d'accès à un document ou à un renseignement, sur les frais exigibles ou sur l'application de l'article 9 (notes personnelles inscrites sur un document, esquisses, ébauches, brouillons, notes préparatoires ou autres documents de même nature qui ne sont pas considérés comme des documents d'un organisme public).

c) Délais

Les demandes de révision doivent être adressées à la Commission d'accès à l'information dans les trente jours suivant la date de la décision ou de l'expiration du délai accordé au responsable pour répondre à une demande (art. 135).

La loi prévoit spécifiquement que la Commission d'accès à l'information peut, pour motif raisonnable, relever le requérant du défaut de respecter le délai de trente jours (art. 135).