

---

**Document consolidé concernant**

**CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL  
DES CADRES DES COMMISSIONS SCOLAIRES  
ET DU COMITÉ DE GESTION DE LA TAXE SCOLAIRE  
DE L'ÎLE DE MONTRÉAL**

---

Ce document n'a aucune valeur légale et il ne peut servir à trancher des questions d'ordre juridique. Le cas échéant, il faut se référer à la *Gazette officielle du Québec* où est publié le texte original (A.M. du 10 mai 2012) et chacune de ses modifications :

- A.M. du 30 mars 2017
- A.M. du 14 août 2017
- A.M. du 30 avril 2018
- A.M. du 17 août 2018

**MEES-DGRT  
Août 2018**

**RÈGLEMENT DÉTERMINANT CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL DES  
CADRES DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DU COMITÉ DE GESTION DE LA  
TAXE SCOLAIRE DE L'ÎLE DE MONTRÉAL**

**Loi sur l'instruction publique**

**(RLRQ, c. I-13.3, a. 451)**

**TABLE DES MATIÈRES**

	<b>article</b>
<b>CHAPITRE I</b>	
DÉFINITIONS ET APPLICATION.....	1
<b>CHAPITRE II</b>	
CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET CLASSEMENT	
<b>SECTION I</b>	
CLASSIFICATION DES EMPLOIS .....	7
<b>SECTION II</b>	
CLASSEMENT	
§1. <i>Strate applicable à un emploi de cadre</i> .....	18
§2. <i>Changement de strate</i> .....	24
<b>SECTION III</b>	
ÉVALUATION PARTICULIÈRE.....	25
<b>CHAPITRE III</b>	
RÉMUNÉRATION	
<b>SECTION I</b>	
DÉTERMINATION DU TRAITEMENT .....	27
§1. <i>Détermination du traitement lors d'une première affectation à un emploi de cadre</i> .....	28
§2. <i>Détermination du traitement lors de toute autre affectation à un emploi de cadre</i> .....	30
§3. <i>Détermination du traitement lors d'une révision de la strate et de la classe d'un emploi à la suite d'une variation de l'effectif</i> .....	33
§4. <i>Majoration et révision du traitement</i> .....	35
§5. <i>Détermination du traitement au retour d'un congé pour invalidité totale de longue durée</i> .....	46
<b>SECTION II</b>	
RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE .....	47
<b>SECTION III</b>	
SUPPLÉMENT ANNUEL APPLICABLE AU DIRECTEUR GÉNÉRAL ADJOINT À TEMPS PARTIEL.....	51

<b>SECTION IV</b>	
AFFECTATION TEMPORAIRE OU ADMINISTRATIVE	
§1. <i>Affectation temporaire</i> .....	52
§2. <i>Affectation administrative</i> .....	56
<b>SECTION V</b>	
MÉCANISME DE RÉAJUSTEMENT DE TRAITEMENT .....	58
<b>SECTION VI</b>	
DISPARITÉS RÉGIONALES .....	61
<b>SECTION VII</b>	
AVANTAGES SOCIAUX	
§1. <i>Régimes d'assurance</i> .....	62
§2. <i>Réadaptation</i> .....	99
§3. <i>Régime de retraite</i> .....	110
<b>SECTION VIII</b>	
FRAIS DE REPRÉSENTATION .....	111
<b>SECTION IX</b>	
CONGÉS POUR AFFAIRES PROFESSIONNELLES OU POUR CHARGE PUBLIQUE .....	113
<b>SECTION X</b>	
TRANSFERT DE CERTAINS BÉNÉFICES À UNE AUTRE COMMISSION SCOLAIRE .....	116
<b>CHAPITRE IV</b>	
DÉVELOPPEMENT DES CADRES	
<b>SECTION I</b>	
ÉVALUATION .....	124
<b>SECTION II</b>	
PERFECTIONNEMENT .....	125
§1. <i>Niveau local</i> .....	127
§2. <i>Niveau national</i> .....	129
<b>CHAPITRE V</b>	
STRUCTURE ADMINISTRATIVE .....	133
<b>CHAPITRE VI</b>	
STABILITÉ D'EMPLOI .....	137
<b>SECTION I</b>	
MESURES PRÉALABLES À LA MISE EN DISPONIBILITÉ .....	141
<b>SECTION II</b>	
MISE EN DISPONIBILITÉ .....	146
<b>SECTION III</b>	
UTILISATION DU CADRE EN DISPONIBILITÉ .....	150
<b>SECTION IV</b>	
MESURES DE RÉDUCTION DES SURPLUS OU DES MISES EN DISPONIBILITÉ	
§1. <i>Prime de séparation</i> .....	152
§2. <i>Congé de préretraite</i> .....	161

§3. Relocalisation d'un cadre en disponibilité .....	168
<b>CHAPITRE VII</b>	
POLITIQUE DE GESTION .....	179
<b>CHAPITRE VIII</b>	
AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL	
<b>SECTION I</b>	
VACANCES ANNUELLES .....	183
<b>SECTION II</b>	
CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES .....	191
<b>CHAPITRE IX</b>	
RECOURS .....	193
<b>SECTION I</b>	
AVIS DE MÉSENTENTE.....	195
<b>SECTION II</b>	
COMITÉ D'APPEL.....	198
<b>CHAPITRE X</b>	
DISPOSITIONS FINALES .....	214
<b>ANNEXE I</b>	
DÉFINITION DES EMPLOIS ET QUALIFICATIONS MINIMALES REQUISES	
<b>ANNEXE II</b>	
CLASSEMENT DES EMPLOIS DE RÉFÉRENCE	
<b>ANNEXE III</b>	
ÉCHELLES DE TRAITEMENT RELATIVES AU PLAN DE CLASSIFICATION	
<b>ANNEXE IV</b>	
RÉGIME DE RETRAITE PROGRESSIVE	
<b>ANNEXE V</b>	
DROITS PARENTAUX	
<b>ANNEXE VI</b>	
FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT	
<b>ANNEXE VII</b>	
RÉGIME DE CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	
<b>ANNEXE VIII</b>	
PRÉRETRAITE GRADUELLE	
<b>ANNEXE IX</b>	
CADRE À TEMPS PARTIEL	
<b>ANNEXE X</b>	
COMPOSITION DES COMITÉS D'ÉLABORATION ET DE MODIFICATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES CADRES	
<b>ANNEXE XI</b>	
RÉGIONS ADMINISTRATIVES	
<b>ANNEXE XII</b>	
RESPONSABLES DE CENTRE DANS CERTAINS PÉNITENCIERS	

**ANNEXE XIII**

CONDITIONS DE TRAVAIL RELATIVES AUX CADRES DU COMITÉ DE GESTION DE  
LA TAXE SCOLAIRE DE L'ÎLE DE MONTRÉAL

**ANNEXE XIV**

ANCIENNES BANQUES DE JOURS DE CONGÉ DE MALADIE



## **CHAPITRE I**

### **DÉFINITIONS ET APPLICATION**

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

« administrateur » : une personne qui occupe un emploi de cadre des services ou de cadre de gérance dans une commission scolaire ou de cadre au Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal;

« année de service » : toute période de douze mois complets à l'emploi d'une commission scolaire cumulée à temps plein ou à temps partiel;

« association d'administrateurs » : l'Association québécoise des cadres scolaires, l'Association des cadres de Montréal ou l'Association des administrateurs des écoles anglaises du Québec;

« association de cadres de centre » : l'Association québécoise des cadres scolaires, l'Association montréalaise des directions d'établissement scolaire, l'Association des administrateurs des écoles anglaises du Québec, la Fédération québécoise des directeurs et directrices d'établissement d'enseignement et ses associations des directeurs et directrices d'école ou l'Association québécoise du personnel de direction des écoles;

« association de cadres d'école » : la Fédération québécoise des directeurs et directrices d'établissement d'enseignement et ses associations des directeurs et directrices d'école, l'Association montréalaise des directions d'établissement scolaire, l'Association québécoise du personnel de direction des écoles, l'Association des administrateurs des écoles anglaises du Québec ou l'Association québécoise des cadres scolaires;

« cadre » : un administrateur, un cadre d'école ou un cadre de centre;

« cadre à temps partiel » : un cadre régulier dont la semaine normale de travail est supérieure à 25 % mais inférieure à 100 % de la semaine normale de travail du cadre à temps plein;

« cadre d'école » : un directeur d'école, un directeur adjoint d'école ou un gestionnaire administratif d'établissement;

« cadre de centre » : un directeur de centre, un directeur adjoint de centre ou un gestionnaire administratif d'établissement;

« centre » : un centre d'éducation des adultes ou un centre de formation professionnelle;

« commission scolaire » : une commission scolaire francophone, une commission scolaire anglophone ou la Commission scolaire du Littoral;

« congédiement » : la rupture du lien d'emploi d'un cadre par la commission scolaire, en tout temps, notamment pour cause d'incapacité, de négligence, d'insubordination, d'inconduite ou d'incompétence;

« fédération d'employeurs » : l'Association des commissions scolaires anglophones du Québec et la Fédération des commissions scolaires du Québec;

« ministère » : le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur;

« ministre » : le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport;

« organisme du secteur de l'éducation » : une commission scolaire ou un collège d'enseignement général et professionnel;

« organisme du secteur public ou parapublic » :

1° les ministères, personnes ou organismes dont le personnel est nommé ou rémunéré selon la Loi sur la fonction publique (RLRQ, c. F-3.1.1);

2° les personnes ou organismes dont les crédits de fonctionnement sont pris à même le fonds consolidé du revenu ou apparaissent en tout ou en partie dans les prévisions budgétaires soumises à l'Assemblée nationale;

3° les commissions scolaires, les collèges et les établissements au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, c. R-8.2), les organismes gouvernementaux visés par cette loi et les établissements d'enseignement universitaire au sens de la Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire (RLRQ, c. E-14.1);

4° les organismes ou entreprises qui sont tenus, en vertu d'une loi, de produire un rapport annuel qui doit être déposé à l'Assemblée nationale et leurs filiales à 100 %;

« région administrative » : les régions administratives précisées à l'annexe XI du présent règlement;

« résiliation d'engagement » : la rupture du lien d'emploi d'un cadre par la commission scolaire, en cours de mandat, lorsque le terme de son engagement est déterminé ou indéterminé;

« traitement » : la rémunération accordée à un cadre selon les échelles de traitement qui font partie du présent règlement ou selon les articles 91 à 94, 103 ou 104, à l'exception des montants forfaitaires, des suppléments annuels, des primes de disparités régionales ou de la majoration de traitement aux fins de compenser l'absence d'avantages sociaux.

2. Sauf disposition contraire, le présent règlement s'applique au cadre régulier à temps plein.

Ce règlement, à l'exception du chapitre VI portant sur la stabilité d'emploi, s'applique au cadre à temps partiel, sous réserve des dispositions de l'annexe IX.

Ce règlement s'applique aussi aux cadres du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal, sous réserve des dispositions de l'annexe XIII.

Les dispositions qui s'appliquent aux responsables de centre établi dans les pénitenciers fédéraux situés au Québec sont précisées à l'annexe XII.

3. La personne qui est affectée temporairement pour une période prévue de moins de deux mois se voit appliquer les dispositions suivantes :

- 1° Chapitre I : Définitions et application;
- 2° Chapitre III : Rémunération, articles 52 à 55;
- 3° Recours pour les sujets qui s'appliquent à elle.

Dès que l'employeur est avisé que la durée de l'affectation sera de deux mois ou plus, la personne affectée temporairement se voit appliquer l'article 4.

4. La personne qui est affectée temporairement dans un poste de cadre pour une période prévue de deux mois et plus se voit appliquer les dispositions suivantes :

- 1° Chapitre I : Définitions et application;
- 2° Chapitre III : Rémunération, articles 52, 53 et 55;
- 3° Vacances annuelles;
- 4° Jours fériés;
- 5° Recours pour les sujets qui s'appliquent à elle;
- 6° Annexe V : Droits parentaux pour la durée de l'affectation temporaire.

5. Les seules conditions de travail comportant le versement d'un bénéfice monétaire à un cadre sont celles prévues au présent règlement.

6. Aux fins du présent règlement, sont constitués des comités par lesquels les associations représentatives des administrateurs, des cadres d'école ou des cadres de centre participent, avec les représentants des fédérations d'employeurs et du ministre, au niveau national, à l'élaboration et à la modification des conditions de travail des cadres. Ces comités participent, en outre, à

l'interprétation de ces conditions de travail et à l'étude de certaines modalités d'application. Chaque comité établit ses règles de fonctionnement.

Les comités constitués conformément au présent article sont les suivants :

- 1° le Comité consultatif des administrateurs pour le groupe des administrateurs;
- 2° le Comité du personnel de direction d'école pour le groupe des cadres d'école;
- 3° le Comité du personnel de direction de centre pour le groupe des cadres de centre.

La composition de chacun des comités est précisée à l'annexe X.

## **CHAPITRE II**

### **CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET CLASSEMENT**

#### **SECTION I**

##### **CLASSIFICATION DES EMPLOIS**

**7.** Les emplois de cadre comprennent trois catégories, soit les emplois d'administrateur, les emplois de cadre d'école et les emplois de cadre de centre.

1° La catégorie des emplois d'administrateur comprend les sous-catégories suivantes :

- a) Les emplois de cadre de services
  - i. directeur
  - ii. directeur adjoint des services
  - iii. coordonnateur
  - iv. conseiller en gestion de personnel
- b) Les emplois de cadres de gérance
  - i. régisseur
  - ii. contremaître

2° La catégorie des emplois de cadre d'école comprend :

- a) directeur d'école
- b) directeur adjoint d'école
- c) gestionnaire administratif d'établissement

3° La catégorie des emplois de cadre de centre comprend les sous-catégories suivantes :

- a) Les emplois de cadre de centre d'éducation des adultes
  - i. directeur de centre d'éducation des adultes
  - ii. directeur adjoint de centre d'éducation des adultes
  - iii. gestionnaire administratif d'établissement
- b) Les emplois de cadre de centre de formation professionnelle
  - i. directeur de centre de formation professionnelle
  - ii. directeur adjoint de centre de formation professionnelle
  - iii. gestionnaire administratif d'établissement

**8.** Pour chaque catégorie et sous-catégorie, à l'annexe I, on retrouve :

1° une définition générale des emplois servant de référence pour

- a) la description des tâches des cadres et,
- b) la description des emplois génériques définis au document ministériel « Description des emplois génériques du personnel d'encadrement des commissions scolaires »;

2° les qualifications minimales requises pour l'exercice de ces différents emplois;

3° la liste des emplois de référence ayant fait l'objet d'évaluation.

**9.** Exceptionnellement, dans le cas des administrateurs ou des cadres de centre, à la suite d'un avis d'un comité de sélection formé par la commission scolaire selon lequel aucun des candidats qualifiés ne satisfait à l'ensemble des exigences requises par cette dernière pour l'emploi considéré et après avoir consulté les représentants locaux de l'association, la commission scolaire peut référer à ce comité un ou des candidats dont la formation complémentaire ou supérieure à celle requise compense un nombre d'années d'expérience inférieur au minimum requis par les qualifications minimales, ou l'inverse, c'est-à-dire que l'expérience pertinente et supérieure à celle requise compense la scolarité inférieure au minimum requis par les qualifications minimales.

Dans ce cas, la commission scolaire peut procéder à la nomination d'un candidat parmi ceux qui, de l'avis du comité, ont satisfait à l'ensemble des exigences requises par la commission scolaire.

À la suite d'une vérification d'aptitudes et après avoir consulté les représentants locaux de l'association concernée, la commission scolaire peut également nommer à un poste de cadre des services un cadre de gérance dont elle réévalue l'emploi à un niveau supérieur et dont la formation complémentaire ou supérieure à celle requise compense un nombre d'années d'expérience inférieur au minimum requis par les qualifications minimales, ou l'inverse.

**10.** Les modalités d'application de l'article 9 sont établies par la commission scolaire en consultation avec l'association selon la procédure précisée à l'article 182.

**11.** Exceptionnellement, dans le cas des cadres d'école, à la suite d'un avis d'un comité de sélection formé par la commission scolaire selon lequel aucun candidat, répondant aux qualifications requises, ne satisfait à l'ensemble des exigences requises par cette dernière pour l'emploi, la commission scolaire peut référer à ce comité des candidats dont la formation complémentaire ou supérieure à celle requise, compense un nombre d'années d'expérience inférieur au minimum requis par les qualifications minimales, ou l'inverse, conformément à l'entente intervenue avec les représentants locaux de l'association sur les critères compensatoires concernant la formation et l'expérience.

Dans ce cas, la commission scolaire peut procéder à la nomination d'un candidat parmi ceux qui, de l'avis du comité, ont satisfait à l'ensemble des exigences requises par la commission scolaire.

À défaut d'entente, la commission scolaire peut procéder à une affectation temporaire, pour une période maximale de deux ans, parmi les candidats qui, de l'avis du comité, ont satisfait à l'ensemble des exigences requises par la commission scolaire.

**12.** Exceptionnellement, le comité paritaire, composé de représentants désignés par le comité intéressé décrit à l'annexe X, peut, à la suite d'une demande écrite de la commission scolaire, attester que les qualifications de la personne répondant aux conditions suivantes, permettent de compenser l'absence de l'autorisation permanente d'enseigner comprise aux qualifications minimales requises pour certains emplois de cadre décrits à l'annexe I :

1° détenir une autorisation d'enseigner délivré par le ministre, conformément au Règlement sur les autorisations d'enseigner;

2° avoir enseigné un minimum de trois ans.

La demande doit être transmise au directeur général de la Direction générale des relations du travail au Ministère, à l'adresse suivante :

Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur  
Direction générale des relations du travail  
150, boulevard René-Lévesque Est, 17<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1R 5X1

**13.** Dans le présent règlement, un cadre qui exerçait, le 7 juillet 1984, un emploi de cadre dans une commission scolaire est considéré comme ayant satisfait aux qualifications minimales requises pour cet emploi ou pour tout autre emploi de cadre de même niveau ou de niveau inférieur dans un même champ d'activité pour toutes les commissions scolaires.

**14.** Le plan de classification comprend les emplois de référence des postes de cadre présentés à l'annexe I et le classement de ces emplois, selon l'annexe II.

**15.** Le classement d'un poste correspond à la classe qui lui est attribuée selon la strate de l'effectif applicable et est déterminé conformément à la section II du présent chapitre.

**16.** Les classes sont déterminées en fonction de la nature et de la complexité des responsabilités inhérentes à chaque emploi conformément aux résultats de l'évaluation de l'emploi selon le système Hay<sup>®</sup>.

**17.** Les échelles de traitement relatives au plan de classification sont présentées à l'annexe III.

## **SECTION II**

### **CLASSEMENT**

#### ***§1. Strate applicable à un emploi de cadre***

**18.** La classe d'emploi d'un cadre est déterminée, selon le cas, en fonction de la strate de la commission scolaire, de l'école ou du centre auquel il est rattaché. Chaque strate comporte une borne inférieure et supérieure représentant l'effectif (élève) ou un nombre d'heures-groupe de formation ou une combinaison des deux.

L'effectif de la commission scolaire se compose de l'effectif jeune (élève), de l'effectif adulte et de l'effectif de la formation professionnelle.

**19.** L'effectif jeune (élève) correspond aux élèves inscrits au 30 septembre dans les écoles de la commission scolaire.

**20.** Les heures-groupe de formation se calculent à partir notamment des programmes de formation générale, des programmes de formation professionnelle et des programmes d'éducation populaire.

Les heures-groupe de formation (HGF) sont calculées conformément aux règles émises annuellement par le ministre.

L'effectif adulte ou de la formation professionnelle, selon le cas, est obtenu en divisant par 900 et en multipliant par 17 les heures-groupe de formation de l'alinéa précédent.

**21.** Pour le cadre d'école et le gestionnaire administratif d'établissement d'une école, la strate est déterminée en fonction de l'effectif jeune (élève), inscrit au 30 septembre dans l'école ou les écoles auxquelles il est affecté. Pour le cadre d'école et le gestionnaire administratif d'établissement qui est responsable d'au moins une classe d'accueil autorisée par le ministre, cette strate est aussi déterminée le 30 septembre et révisée le 30 janvier subséquent.

Chaque élève du secondaire compte pour 1,25 élève dans une école primaire où l'on dispense également l'enseignement secondaire.

Chaque élève inscrit dans une classe d'accueil autorisée par le ministre compte pour deux élèves.

**22.** Pour le cadre de centre de l'éducation des adultes et le gestionnaire administratif d'un tel centre, la strate est déterminée selon l'effectif adulte qui fréquente tout centre d'éducation des adultes auquel il est affecté.

L'effectif adulte se calcule selon le nombre d'heures-groupe de formation pour les adultes qui fréquentaient, l'année scolaire précédente, un centre d'éducation des adultes visé au premier alinéa; ces heures-groupe de formation sont calculées conformément à l'article 20.

Pour le cadre des services de l'éducation des adultes, le calcul de l'effectif adulte s'effectue à partir du nombre d'heures-groupe de formation de l'année scolaire précédente de l'ensemble des adultes inscrits dans les centres d'éducation des adultes sous la responsabilité de la commission scolaire.

**23.** Pour le cadre de centre de formation professionnelle et le gestionnaire administratif d'un tel centre, la strate est déterminée selon l'effectif de la formation professionnelle qui fréquente tout centre de formation professionnelle auquel il est affecté.

L'effectif de la formation professionnelle se calcule selon le nombre d'heures-groupe de formation pour les jeunes (élèves) et les adultes qui fréquentaient, l'année scolaire précédente, un centre de formation professionnelle, visé au premier alinéa; ces heures-groupe de formation sont calculées conformément à l'article 20.

Pour le cadre des services de la formation professionnelle, le calcul de l'effectif de la formation professionnelle s'effectue à partir du nombre d'heures-groupe de formation de l'année scolaire précédente de l'ensemble des jeunes (élèves) et des adultes inscrits dans les centres de formation professionnelle sous la responsabilité de la commission scolaire.

## **§2.- Changement de strate**

**24.** La strate des postes est révisée annuellement. Le changement de strate qui résulte de l'application de cette révision prend effet au 1<sup>er</sup> juillet de l'année scolaire en cours.

### **Passage d'un poste à une strate supérieure**

Lorsqu'un poste passe à une strate supérieure, à la suite d'une augmentation de l'effectif qui lui est applicable, le traitement du titulaire du poste correspondant à sa nouvelle classe est déterminé conformément au paragraphe 1<sup>o</sup> de l'article 33.

### **Passage d'un poste à une strate inférieure**

Lorsqu'un poste passe à une strate inférieure, à la suite d'une diminution de l'effectif qui lui est applicable, la classe et le traitement du titulaire du poste sont maintenus jusqu'à ce que la diminution de l'effectif atteigne 10 % de la borne inférieure de la strate qui était antérieurement applicable au poste.

Lorsque la diminution de l'effectif atteint 10 % de la borne inférieure qui était antérieurement applicable au poste, le traitement du titulaire du poste correspondant à sa nouvelle classe est déterminé conformément au paragraphe 2<sup>o</sup> de l'article 33.

## **SECTION III ÉVALUATION PARTICULIÈRE**

**25.** Lorsque la commission scolaire ne peut déterminer le classement d'un emploi de cadre parce que ses attributions et ses responsabilités principales et habituelles ne correspondent à aucune des descriptions des emplois de référence prévues à l'annexe I ou à la description des emplois génériques du document ministériel « Description des emplois génériques du personnel d'encadrement des commissions scolaires », elle soumet le dossier au ministre. Le dossier doit comprendre :

- 1<sup>o</sup> la description détaillée des attributions et responsabilités de l'emploi de cadre;
- 2<sup>o</sup> la situation du cadre dans la structure administrative de la commission scolaire;
- 3<sup>o</sup> les critères d'admissibilité exigés.

**26.** Si de l'avis du ministre, les attributions et les responsabilités principales et habituelles ne correspondent à aucune des descriptions des emplois de référence prévues à l'annexe I ou à la description des emplois génériques du document ministériel « Description des emplois génériques du personnel d'encadrement des commissions scolaires », il détermine la classe conformément aux résultats de l'évaluation de l'emploi selon le système d'évaluation de l'emploi selon le système Hay<sup>®</sup> et l'échelle de traitement correspondante prévue à l'annexe III.

Cette classe peut être révisée selon les conditions et modalités déterminées par le ministre.

### **CHAPITRE III** **RÉMUNÉRATION**

#### **SECTION I** **DÉTERMINATION DU TRAITEMENT**

**27.** Lorsque l'application de l'une ou l'autre des règles de la présente section a pour effet de déterminer un traitement inférieur au minimum ou supérieur au maximum de l'échelle de traitement applicable, le traitement du cadre correspond à ce minimum ou à ce maximum, selon le cas.

##### ***§1. Détermination du traitement lors d'une première affectation à un emploi de cadre***

**28.** Le traitement que recevait la personne déjà à l'emploi d'un organisme du secteur de l'éducation dans la catégorie du personnel enseignant, du personnel professionnel ou du personnel de soutien est augmenté de 10 % du maximum de la nouvelle échelle de traitement qui lui est applicable.

Lorsque le résultat obtenu est supérieur au maximum de la nouvelle échelle de traitement, le traitement de cette personne devient le maximum de cette nouvelle échelle. De plus, elle reçoit un montant forfaitaire égal à la différence positive entre le montant calculé et le maximum de la nouvelle échelle de traitement. Ce montant forfaitaire est rajusté selon l'évolution du traitement de la personne dans son nouvel emploi.

**29.** Le traitement de la personne qui n'était pas à l'emploi d'un organisme du secteur de l'éducation est déterminé en tenant compte de sa formation et de son expérience.

##### ***§2. Détermination du traitement lors de toute autre affectation à un emploi de cadre***

**30.** Le traitement du cadre affecté à un nouveau poste de cadre est déterminé selon l'une ou l'autre des situations suivantes :

1<sup>o</sup> Si le maximum de la nouvelle échelle de traitement applicable est supérieur au maximum de l'échelle de traitement qui lui était applicable :

- a) dans ce cas, le traitement qu'il recevait est augmenté de 5 % du maximum de la nouvelle échelle de traitement qui lui est applicable.

Lorsque le résultat obtenu est plus élevé que le maximum de la nouvelle échelle de traitement, le cadre reçoit, pour les douze mois qui suivent la date de l'affectation, un montant forfaitaire égal au traitement qu'il recevait augmenté de 5 % moins le maximum de la nouvelle échelle de traitement. Ce montant forfaitaire ne s'applique qu'une seule fois;

2<sup>o</sup> Si le maximum de la nouvelle échelle de traitement applicable est égal ou inférieur au maximum de l'échelle qui lui était applicable, le traitement que le cadre recevait :

- a) est maintenu s'il est inférieur ou égal au taux maximum de la nouvelle échelle;
- b) est diminué du plus petit des deux montants suivants s'il est supérieur au taux maximum de la nouvelle échelle :

- i. la différence entre le maximum de l'échelle de traitement qui lui était applicable et le maximum de la nouvelle échelle de traitement;
- ii. 5 % de son traitement.

**30.1.** L'application de l'article 30 ne peut avoir pour effet d'octroyer au cadre un traitement inférieur à celui qu'il a déjà reçu pour un même titre d'emploi et une même classe salariale, sauf dans le cas de rétrogradation due à une mesure disciplinaire.

**31.** Le cadre dont la classe d'emploi est modifiée à la hausse à la suite d'une évaluation particulière telle que prévue à l'article 26, voit son traitement augmenter de 5 % du maximum de la nouvelle échelle de traitement. Lorsque la classe d'emploi du cadre est évaluée à la baisse à la suite d'une évaluation particulière, le mécanisme de réajustement de traitement prévu à la section V du présent chapitre s'applique à celui-ci.

**32.** Le mécanisme de réajustement de traitement précisé à la section V du présent chapitre s'applique au cadre selon les modalités qui y sont prévues.

### ***§3. Détermination du traitement lors d'une révision de la strate et de la classe d'un emploi à la suite d'une variation de l'effectif***

**33.** Lorsque la classe d'un poste est modifiée à la suite de la révision de sa strate, le traitement du cadre est déterminé selon l'une ou l'autre des situations suivantes :

1° Le maximum de la nouvelle échelle de traitement applicable est supérieur au maximum de l'échelle de traitement qui lui était applicable :

- a) dans ce cas, son traitement est déterminé en ajoutant au traitement qu'il recevait un montant égal à la différence entre ces deux maximums;

2° Le maximum de la nouvelle échelle de traitement applicable est inférieur au maximum de l'échelle de traitement qui lui était applicable :

- a) dans ce cas, le traitement qu'il recevait est maintenu s'il est égal ou inférieur au maximum de la nouvelle échelle de traitement. Il correspond à ce maximum s'il est supérieur.

**34.** Le mécanisme de réajustement de traitement, précisé à la section V du présent chapitre, s'applique au cadre visé par le paragraphe 2° de l'article 33, le cas échéant.

### ***§4. Majoration et révision du traitement***

**35.** Le traitement du cadre est majoré conformément aux dispositions de l'article 39 et révisé conformément aux dispositions de l'article 45.

**36.** S'il y a un mouvement de personnel à la date de la majoration ou de la révision du traitement, les dispositions de la présente sous-section s'appliquent préalablement à la sous-section 2 ou 3 de la présente section, selon le cas.

**37.** Le cadre dont le rendement est jugé insatisfaisant n'a pas droit à l'application des dispositions de l'article 45.

**38.** Lorsque la date de majoration des échelles de traitement coïncide avec celle de la révision du traitement au 1<sup>er</sup> avril, les taux d'augmentation s'additionnent et la somme de ces taux s'applique au traitement du cadre au 31 mars.

**39.** Les échelles de traitement et le traitement d'un cadre sont majorés :

- 1° de 1,50 % du 1<sup>er</sup> avril 2016 au 31 mars 2017;
- 2° de 1,75 % du 1<sup>er</sup> avril 2017 au 31 mars 2018;
- 3° de 2,00 % du 1<sup>er</sup> avril 2018 au 31 mars 2019.

Les échelles de traitement se trouvent à l'annexe III.

40. Abrogé.

41. Abrogé.

42. Abrogé.

43. Abrogé.

44. Abrogé.

**45. Révision du traitement au 1<sup>er</sup> avril**

Le présent article s'applique au cadre qui est en fonction la veille et le jour de la date de la révision du traitement.

Le cadre dont le traitement est inférieur au maximum de l'échelle de traitement de sa classe au 31 mars d'une année est augmenté de 4 % au 1<sup>er</sup> avril qui suit, sans toutefois excéder le maximum de l'échelle de traitement de la classe.

Le cadre qui a été en invalidité au cours des douze mois précédant le 1<sup>er</sup> avril de l'année visée, a droit à l'application des dispositions de l'alinéa précédent s'il a été en fonction au moins six mois au cours de cette période, sous réserve de l'application de l'article 37.

***§5. Détermination du traitement au retour d'un congé pour invalidité totale de longue durée***

46. La présente sous-section s'applique lors du retour d'un cadre d'un congé pour invalidité totale qui se termine après la période des 104 premières semaines d'invalidité totale, lorsque ce retour s'effectue dans le même emploi ou pour déterminer le traitement du cadre avant son affectation à un autre emploi de cadre, le cas échéant.

Le traitement du cadre dans l'échelle de traitement qui lui est applicable est déterminé en maintenant la même position relative de son traitement de référence au terme des 104 premières semaines d'invalidité totale par rapport à l'échelle de traitement qui lui était applicable à ce terme.

**SECTION II**

**RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE**

47. Le cadre a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 1,0 % du traitement reçu pendant la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016.

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

Aux fins du présent article, le traitement inclut les prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, les indemnités prévues aux congés parentaux, les prestations d'assurance-salaire incluant celles versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

La rémunération additionnelle prévue au présent article n'est pas considérée comme du traitement et ne fait pas partie du traitement admissible aux fins du régime de retraite.

***Montant forfaitaire au directeur d'école***

48. Un directeur d'école reçoit un montant forfaitaire de 2 600 \$, sur une base annuelle, versé à chaque période de paie, lorsque :

1° Le total de l'effectif jeune (élève) des écoles sous sa direction est inférieur à 250 et qu'il doit assister à plus d'un conseil d'établissement. Un directeur dont la classe d'emploi est supérieure à la classe 6 ou qui bénéficie du mécanisme de réajustement de traitement prévu à la section V du présent chapitre n'a pas droit à ce montant forfaitaire;

2° La ou les écoles sous sa direction sont situées en milieu défavorisé avec un indice de défavorisation (indice de milieu socio-économique - IMSE) établi au rang neuf ou dix et mis à jour périodiquement par le ministère. Pour avoir droit à ce montant forfaitaire, la commission scolaire doit évaluer que 50 % et plus du temps de travail du cadre est consacré à une telle école.

Le directeur d'école ne reçoit qu'un seul montant forfaitaire si l'école ou les écoles qu'il dirige répondent aux deux situations de l'alinéa précédent. Le versement du montant forfaitaire cesse lorsque le directeur d'école n'assume plus dans les faits cette responsabilité.

### ***Cumul temporaire d'emplois de cadre***

**49.** Un cadre qui exerce de façon temporaire, depuis au moins deux mois, en plus de son emploi habituel, un autre emploi de cadre à temps plein à la demande de sa commission scolaire, reçoit, pendant toute cette période, une rémunération additionnelle égale à 10 % de son traitement.

La commission scolaire peut aussi répartir les tâches afférentes à l'emploi parmi plusieurs cadres. Les cadres visés doivent exercer les tâches supplémentaires en plus de leurs tâches habituelles pour une période de deux mois et plus. Dans un tel cas, le total de la rémunération additionnelle répartie entre les cadres ne peut dépasser 10 % du maximum de la classe salariale du poste qui est à l'origine du cumul. La décision de la commission scolaire de partager l'emploi entre plusieurs cadres ne peut faire l'objet d'un recours. Il en est de même de la répartition du pourcentage de rémunération, déterminée par la commission scolaire, entre les cadres visés.

Cette rémunération additionnelle est versée sous la forme d'un montant forfaitaire selon les mêmes modalités que celles relatives au versement de son traitement, et ce, jusqu'au terme de ce cumul d'emplois.

### ***Allocation de disponibilité***

**50.** La commission scolaire peut accorder au cadre de gérance qui occupe un emploi de contremaître ou de régisseur, une allocation en fonction de la disponibilité qu'elle exige de lui à l'extérieur de sa semaine normale de travail. Cette allocation ne peut excéder les montants prévus dans l'une des situations suivantes :

1° Le cadre qui est requis par la commission scolaire de demeurer en disponibilité continue (soir, nuit et fin de semaine) en raison des responsabilités liées à ses fonctions, peut recevoir une allocation équivalant à 33,33 % de son traitement horaire à taux simple pour chaque période de 8 heures de disponibilité ;

2° Le cadre qui est requis par la commission scolaire de demeurer en disponibilité de façon occasionnelle ou lors de toute autre situation que celle décrite au paragraphe 1°, peut recevoir une allocation équivalant à la rémunération d'une heure à taux simple pour chaque période de 8 heures de disponibilité.

Le cadre qui reçoit cette allocation doit être en mesure de se présenter sur les lieux du travail dans le temps habituel pour s'y rendre.

**50.1.** Lorsqu'il n'y a aucun contremaître ou régisseur des ressources matérielles à la commission scolaire, celle-ci peut accorder l'allocation à un coordonnateur des ressources matérielles.

### **SECTION III**

#### **SUPPLÉMENT ANNUEL APPLICABLE AU DIRECTEUR GÉNÉRAL ADJOINT À TEMPS PARTIEL**

**51.** Un cadre qui, tout en exerçant sa fonction à temps plein, est nommé directeur général adjoint à temps partiel pour remplacer le directeur général en cas d'absence ou d'empêchement de ce dernier ou pour représenter la direction générale sur une base sectorielle, reçoit un supplément annuel égal à 2 700 \$ lorsque la commission scolaire compte un effectif de moins de 15 000 ou à 3 300 \$ lorsqu'elle compte un effectif de 15 000 ou plus.

### **SECTION IV**

#### **AFFECTATION TEMPORAIRE OU ADMINISTRATIVE**

##### ***§1. Affectation temporaire***

**52.** L'affectation temporaire s'applique à une personne qui occupe temporairement un emploi de cadre en l'absence du titulaire, à une personne qui occupe temporairement un emploi vacant de cadre ou à une personne qui est engagée pour s'occuper d'un mandat stratégique d'une durée déterminée et dont les fonctions sont assimilables à celles d'un cadre.

**53.** La rémunération de la personne affectée temporairement comprend le traitement et les montants forfaitaires, le cas échéant, qu'elle recevrait si elle était nommée à titre régulier dans l'emploi qu'elle occupe, et ce, pour la durée de l'affectation temporaire.

Advenant que la personne soit nommée à titre régulier dans l'emploi, elle continuerait de recevoir cette rémunération.

**54.** Si la durée prévue de l'affectation temporaire est inférieure à deux mois et que la personne n'est pas à l'emploi de la commission scolaire au moment de son affectation temporaire, elle reçoit, en sus de sa rémunération, un montant forfaitaire égal à 13 % de son traitement pour compenser l'absence de conditions de travail, y compris les vacances et les jours fériés. Ce montant forfaitaire est établi au prorata de la durée de l'affectation temporaire et est versé selon les mêmes modalités que celles relatives au versement du traitement.

Toutefois, dès que l'employeur est avisé que la période d'affectation temporaire sera de deux mois et plus, le versement de ce montant forfaitaire cesse et l'article 4 s'applique.

**55.** Si la durée prévue de l'affectation temporaire est d'un an et plus, la personne qui n'est pas à l'emploi de la commission scolaire au moment de son affectation temporaire, et qui n'est pas visée par l'article 64, bénéficie du régime d'assurance collective des cadres précisé à la section VII du présent chapitre pour la durée de cette affectation.

Toutefois, si la personne est déjà à l'emploi de la commission scolaire et qu'elle est couverte par un régime d'assurance collective applicable à un autre groupe d'employés, ce dernier régime prévaut.

Si la personne ne peut bénéficier du régime d'assurance collective des cadres et qu'elle ne participe pas au régime d'assurance collective d'un autre groupe d'employés de la commission scolaire, elle reçoit une compensation monétaire de 6 % de son traitement. Dans le cas de la personne visée à l'article 64, la majoration de 6 % qui y est prévue pour compenser l'absence de protection remplace la compensation monétaire prévue au présent paragraphe.

##### ***§2. Affectation administrative***

**56.** L'affectation administrative s'applique au cadre qui est affecté à titre provisoire à un emploi décrit à l'annexe I, qui comporte une échelle de traitement inférieure et qui exige la compétence du cadre.

**57.** Le cadre ainsi affecté continue de recevoir, à compter de la date de son affectation administrative, le même traitement que celui applicable à son emploi antérieur.

## **SECTION V**

### **MÉCANISME DE RÉAJUSTEMENT DE TRAITEMENT**

**58.** La présente section s'applique au cadre visé par une disposition du présent règlement permettant l'application du mécanisme de réajustement de traitement et au cadre qui est affecté à un emploi de professionnel, d'enseignant ou de personnel de soutien.

Toutefois, la présente section ne s'applique pas lorsque l'affectation résulte d'une mesure disciplinaire et dans le cas d'un mouvement de personnel résultant des sous-sections 1 et 2 de la section VII du présent chapitre.

**59.** Le cadre reçoit un montant forfaitaire égal à la différence positive entre le traitement qu'il recevait avant son affectation et celui qu'il reçoit après son affectation.

Ce montant forfaitaire est rajusté selon l'évolution du traitement du cadre dans l'emploi visé par son affectation.

Le montant forfaitaire est versé selon les mêmes modalités que celles relatives au versement du traitement.

**60.** Le cadre se voit accorder la protection du traitement prévue à l'article 59 tant et aussi longtemps que le maximum de l'échelle de traitement de la nouvelle classe d'emploi du cadre n'aura pas rejoint son ancien traitement.

Toutefois, dans le cas d'une demande expresse du cadre, l'application du mécanisme de réajustement de traitement est facultative et ne peut excéder deux ans pour une même affectation.

## **SECTION VI**

### **DISPARITÉS RÉGIONALES**

**61.** Les dispositions concernant les disparités régionales applicables au groupe des professionnels de la commission scolaire s'appliquent au cadre.

## **SECTION VII**

### **AVANTAGES SOCIAUX**

#### ***§1. Régimes d'assurance***

**62.** Dans les sous-sections 1 et 2 de la présente section, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

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

« régimes d'assurance » : les régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic;

« salaire » : le traitement applicable au cadre pendant une période d'absence couverte par l'assurance salaire de courte durée auquel s'ajoutent :

1° le montant forfaitaire qui résulte de l'application des règles de révision du traitement, le cas échéant;

2° le montant forfaitaire qui résulte de l'application du mécanisme de réajustement de traitement prévu à la section V du présent chapitre pour la période pendant laquelle ce montant forfaitaire est accordé, le cas échéant;

3° la prime d'isolement et d'éloignement ou la prime de rétention, le cas échéant;

4° le supplément annuel d'un directeur général adjoint à temps partiel pour la période pendant laquelle le cadre occupe cet emploi, le cas échéant.

**63.** Sauf disposition contraire, le cadre est protégé par les régimes d'assurance suivants :

1° régimes assurés par le gouvernement du Québec et précisés à la présente sous-section :

- a) un régime uniforme d'assurance vie;
- b) un régime d'assurance salaire de courte durée;
- c) un régime de rentes de survivants.

2° régimes assurés auprès de l'assureur et précisés à la police maîtresse des régimes d'assurance et aux articles 87 à 98 :

- a) régimes obligatoires de base :
  - i. un régime d'assurance vie;
  - ii. un régime d'assurance accident maladie qui ne s'applique toutefois pas au cadre dont la demande d'exemption est acceptée par la commission scolaire conformément au contrat d'assurance;
  - iii. un régime d'assurance salaire de longue durée;
- b) régimes complémentaires :
  - i. un régime obligatoire d'assurance salaire de longue durée;
  - ii. un régime facultatif d'assurance vie additionnelle.

**64.** 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 la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances, 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 visés à l'article 63. Le traitement de ce cadre est majoré de 6 % afin de compenser l'absence de protection.

Le cadre qui, le 14 juillet 2009, est protégé par les régimes d'assurance visés à l'article 63 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 au premier alinéa, ce cadre n'est plus protégé par ces régimes d'assurance et son traitement est alors majoré de 6 %.

Malgré ce qui précède, le cadre protégé par les régimes d'assurance visés à l'article 63, qui est totalement invalide le 15 juillet 2009, continue d'être protégé par ces régimes d'assurance jusqu'à la date de fin de ses prestations d'assurance-salaire ou jusqu'à la date de terminaison de celles-ci, comme prévu aux conditions de travail 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 %.

**65.** Le cadre visé à l'article 64 qui, le 29 juin 2011, reçoit la majoration de traitement de 6 % peut, malgré le deuxième alinéa de cet article, être à nouveau protégé par les régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic auxquels il participait le 14 juillet 2009 si :

1° Le 29 juin 2011, il occupe toujours l'emploi qu'il occupait le 14 juillet 2009 ou, s'il n'occupe plus cet emploi, il occupe dans la même commission scolaire un autre emploi d'encadrement, sans qu'il y ait eu interruption de service;

2° Il en fait la demande à la Direction générale des relations du travail du ministère au plus tard le 13 août 2011.

Doivent être jointes à la demande une copie du document officiel confirmant la nomination du cadre dans un emploi d'encadrement et une lettre de la commission scolaire démontrant que le cadre répond à la première condition susmentionnée.

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 27 septembre 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 %.

**66.** Le cadre est admis aux régimes d'assurance 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 précisées à cet égard à la police maîtresse pour les régimes assurés, le cadre qui occupait antérieurement une fonction dans un organisme du secteur public ou parapublic et qui était admissible à un régime d'assurance collective applicable aux employés de ces secteurs est admis aux régimes d'assurance à la date de son entrée en fonction, pourvu que son emploi antérieur ait pris fin moins de 30 jours avant la date de son entrée en fonction et qu'il fournisse la preuve de son emploi antérieur.

**67.** La commission scolaire ne peut mettre fin au lien d'emploi d'un cadre qui reçoit des prestations d'assurance salaire de courte ou de longue durée, pour le seul motif qu'il est en invalidité totale.

**68.** Lors d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement d'une durée inférieure à 30 jours, 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, autre qu'un congé partiel sans traitement, s'échelonne sur une période de 30 jours ou plus, ou lors de toute autre absence sans traitement, la participation du cadre au régime uniforme d'assurance vie est maintenue. De plus, le cadre maintient sa participation au régime obligatoire de base d'assurance accident maladie en versant sa cotisation et la contribution de la commission scolaire à ce régime et il peut, s'il en fait la demande à la commission scolaire 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 mentionnées à la police maîtresse.

Lorsque le congé partiel sans traitement s'échelonne sur une période de 30 jours ou plus, 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 la commission scolaire à ces régimes sur la base du temps non travaillé, à l'exclusion de la contribution de la commission scolaire au régime obligatoire de base d'assurance accident maladie qui continue d'être assumée par cette dernière.

Le cadre qui maintient sa participation à tous les régimes assurés qu'il détenait avant le congé ou l'absence sans traitement maintient également sa participation au régime de rentes de survivants en versant la prime établie par le Conseil du trésor pour couvrir le coût de ce régime.

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 débiter à la date de la fin du congé ou de l'absence.

**69.** Le cadre qui est affecté à un emploi dans la catégorie du personnel enseignant, du personnel professionnel ou du personnel de soutien, peut maintenir sa participation aux régimes d'assurance, à la condition d'avoir complété deux années de service continu dans un emploi de cadre ou de hors-cadre à la date de l'affectation et d'en faire la demande à la commission scolaire avant cette date.

Les présentes dispositions ne s'appliquent toutefois pas dans le cas d'une affectation à caractère disciplinaire.

## **1. Régimes assurés par le gouvernement du Québec**

### *a) Régime uniforme d'assurance vie*

**70.** Le cadre à temps plein ou le cadre à temps partiel, dont la semaine normale de travail est égale ou supérieure à 70 % de celle du cadre à temps plein, bénéficie d'une assurance vie de 6 400 \$ payable à sa succession.

**71.** Sauf disposition contraire, la participation d'un cadre au régime uniforme d'assurance vie se termine à la première des dates suivantes :

1° La date à laquelle le cadre cesse d'être assujéti au présent chapitre;

2° La date de la prise de la retraite.

### *b) Régime d'assurance salaire de courte durée*

**72.** Le régime d'assurance salaire de courte durée couvre la période des 104 premières semaines d'invalidité totale.

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

**74.** À compter de la deuxième semaine d'invalidité totale, et jusqu'à concurrence de 26 semaines du début de l'invalidité totale, le cadre reçoit une prestation d'assurance salaire égale à 80 % du salaire auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail. Dans le cas du cadre qui est en congé sans traitement à temps partiel, la prestation est égale à 80 % du salaire auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail, au prorata du temps travaillé.

À compter de la 27<sup>e</sup> semaine d'invalidité totale, et jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de l'invalidité totale, le cadre reçoit une prestation d'assurance salaire égale à 70 % du salaire auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail. Dans le cas du cadre qui est en congé sans traitement à temps partiel, la prestation est égale à 70 % du salaire auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail, au prorata du temps travaillé.

**75.** 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 la commission scolaire.

**76.** 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 quinze jours ouvrables effectivement travaillés à temps plein ou, le cas échéant, à temps partiel conformément à l'emploi régulier du cadre. Le calcul de la période de quinze 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.

La période d'invalidité totale qui résulte d'une maladie ou d'une blessure qui a été causée volontairement par le cadre, 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 n'est pas reconnue comme une période d'invalidité totale. Cependant, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, la période pendant laquelle le cadre reçoit des traitements ou des soins médicaux en vue de sa réhabilitation est reconnue comme une période d'invalidité totale. De même, la période d'invalidité reliée au don d'organe sans rétribution est reconnue comme période d'invalidité totale.

**77.** Le cadre en invalidité totale qui reçoit un traitement ou une prestation d'assurance salaire doit fournir les informations et les pièces justificatives requises par la commission scolaire ou son mandataire (l'assureur ou toute firme d'experts-conseils) et se soumettre à toute expertise médicale auprès du médecin désigné par la commission scolaire pour continuer de recevoir ce traitement ou ces prestations. Si l'employé refuse de fournir les informations et les pièces justificatives requises ou de se soumettre à une expertise, les prestations peuvent être interrompues.

L'expertise est aux frais de la commission scolaire. Ces informations, pièces justificatives ou expertise permettent, entre autres, de vérifier si le cadre satisfait à la définition d'invalidité totale et d'établir la cause et la durée de l'absence.

Le cadre autorise également la commission scolaire ou son mandataire à divulguer ces informations et à transmettre ces pièces justificatives aux fins d'évaluer les possibilités de lui offrir un emploi selon les dispositions précisées aux sous-sections 1 et 2 de la présente section.

**78.** Le cadre invalide continue de participer au régime de retraite et aux régimes d'assurance. À compter de la deuxième semaine d'invalidité totale, le cadre qui reçoit une prestation d'assurance salaire est exonéré du paiement des cotisations aux régimes assurés complémentaires et au régime de retraite, lorsque ce dernier prévoit une telle exonération.

Pendant cette période, la cotisation du cadre aux régimes assurés obligatoires de base est à la charge de la commission scolaire.

**79.** Le salaire et les prestations versés par l'application des articles 73 et 74 sont réduits de toutes les prestations d'invalidité payées en vertu d'une loi en vigueur au Québec sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base payées en vertu d'une loi en vigueur au Québec qui résultent de l'indexation.

**80.** Un cadre qui bénéficie d'une prestation d'invalidité en vertu d'une loi en vigueur au Québec doit en aviser sans délai la commission scolaire.

**81.** Le versement du salaire et des prestations d'assurance salaire est effectué directement par la commission scolaire si le cadre présente les pièces justificatives exigibles en vertu de l'article 77.

**82.** La commission scolaire peut exiger du cadre qui revient d'un congé pour invalidité totale qu'il soit soumis à un examen médical dans le but d'établir s'il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail. Le coût de cet examen est à la charge de la commission scolaire.

Lorsque l'avis du médecin désigné par la commission scolaire est contraire à celui du médecin consulté par le cadre, ces deux médecins s'entendent sur le choix d'un troisième médecin payé à parts égales par la commission scolaire et le cadre et dont la décision est sans appel.

**83.** Un cadre qui reçoit une prestation d'assurance salaire peut, après entente avec sa commission scolaire, bénéficier d'une période de retour progressif pourvu que, pendant cette période, il accomplisse les tâches reliées à l'emploi qu'il exerçait avant le début de sa période d'invalidité totale ou à tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offert par la commission scolaire, tout en continuant d'être assujéti à son régime d'assurance salaire.

Au cours de cette période, le cadre reçoit son traitement pour le temps travaillé ainsi que les prestations d'assurance salaire calculées au prorata du temps non travaillé.

Cette période n'excède normalement pas 6 mois consécutifs et ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'invalidité totale du régime d'assurance salaire de courte durée au-delà de 104 semaines.

**84.** Le cadre invalide par suite d'un accident du travail survenu alors qu'il était au service de la commission scolaire a droit, pour la période de la première semaine jusqu'à concurrence de la 104<sup>e</sup> semaine de son incapacité totale permanente ou temporaire, à son traitement comme s'il était en fonction.

Dans ce cas, le cadre reçoit, en plus de l'indemnité à laquelle il a droit en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001), un montant égal à la différence positive entre son traitement net et cette indemnité. Ce montant est ramené à un traitement brut à partir duquel la commission scolaire effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et le présent règlement.

Aux fins du présent article, le traitement net du cadre s'entend de son traitement brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au régime de rentes du Québec, au régime de retraite, au régime d'assurance emploi, au Régime québécois d'assurance parentale et aux régimes d'assurance.

**85.** Sauf disposition contraire, la participation d'un cadre au régime d'assurance salaire de courte durée se termine à la première des dates suivantes :

1° La date à laquelle le cadre cesse d'être assujéti à la présente section;

2° La date du début de l'utilisation des jours de congés de maladie servant à compenser entièrement la prestation de travail précisée 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 la prise de la retraite.

c) *Régime de rentes de survivants*

**86.** Les dispositions de la Directive concernant le régime de rentes de survivants adoptées par le Conseil du trésor s'appliquent aux cadres sous réserve des dispositions suivantes :

1° Les mots « fonctionnaire » et « traitement » sont remplacés respectivement par les mots « cadre » et « salaire »;

2° La définition de « traitement », qui est précisée à l'article 1 de la directive, est remplacée par la définition suivante :

« salaire » :

a) pour une invalidité qui a débuté après le 31 décembre 1981, il s'agit du salaire qui est précisé à l'article 62 du présent règlement ainsi que, le cas échéant, de la prestation du régime complémentaire obligatoire d'assurance salaire de longue durée;

b) pour une invalidité qui a débuté le ou avant le 31 décembre 1981, il s'agit du traitement annuel du cadre;

3° L'article 25 de la directive est remplacé par l'article 211 du présent règlement.

## **2. Régimes assurés auprès de l'assureur**

**87.** Les dispositions de l'article 88 et des articles 90 à 97 s'appliquent au cadre qui devient en invalidité totale après le 31 mars 1994.

**88.** Aux fins des articles 90 à 96 et de la sous-section 2 de la présente section, on entend par :

« emploi » ou « emploi de réadaptation » : un emploi 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 de cadre dans le cas d'un cadre, de cadre de gérance dans le cas d'un cadre de gérance ou un emploi équivalent à celui occupé avant sa nomination à un emploi de cadre, un emploi de professionnel, d'enseignant ou, dans le cas d'un cadre de gérance, un emploi de soutien technique, administratif ou d'ouvrier;

« 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.

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

**90.** Lorsque la commission scolaire 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, elle peut soumettre au Tribunal d'arbitrage médical le désaccord l'opposant à l'assureur afin d'établir si le cadre satisfait à cette définition, et ce, conformément à la convention d'arbitrage médical convenue avec l'assureur et à la condition que le cadre consente à ce que le désaccord soit soumis au Tribunal pour décision finale. Ce désaccord peut être soumis au Tribunal directement ou après que l'employeur ait fait subir, à ses frais, un examen médical au cadre.

Par ailleurs, la commission scolaire, qui est d'accord avec la décision de l'assureur, offre par écrit un emploi au cadre.

Le cadre peut soumettre au Tribunal d'arbitrage médical son désaccord avec la décision de l'assureur à l'effet qu'il ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale, dans les 90 jours de la prise d'effet de la décision de l'assureur et aux autres conditions précisées à la convention d'arbitrage médical. Dans ce cas, la commission scolaire n'assume aucuns frais.

**91.** Le cadre reçoit de la commission scolaire un traitement égal à la prestation qu'il recevait 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 satisfaites :

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

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

**92.** Lorsque le Tribunal d'arbitrage médical confirme que le cadre ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale, le versement des contributions de la commission scolaire et des cotisations du cadre 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 le cadre continue de recevoir de la commission scolaire un traitement égal à la prestation, jusqu'à ce qu'elle lui offre un emploi. Si le différend a été soumis au Tribunal par le cadre, il doit rembourser à la commission scolaire le traitement qui lui a été versé.

Par ailleurs, lorsque le Tribunal d'arbitrage médical confirme l'invalidité totale du cadre, la commission scolaire 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 la commission scolaire les montants qu'elle a versés et cette dernière rembourse au cadre, le cas échéant, les frais d'arbitrage et d'examen médical assumés.

**93.** Le cadre qui accepte l'emploi offert par la commission scolaire en vertu des dispositions précisées aux articles 88 à 92 et 94 à 96 reçoit le classement et le traitement correspondant à son nouvel emploi.

Les cotisations du cadre et les contributions de la commission scolaire aux régimes d'assurance et de retraite sont établies sur la base de ce traitement.

**94.** Pendant la période d'attente d'un emploi, lorsque la commission scolaire et le cadre sont d'accord avec la décision de l'assureur à l'effet que le cadre ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale, ou à la date de la décision du Tribunal d'arbitrage médical à cet effet, le cadre reçoit un traitement égal à la prestation; les cotisations du cadre et les contributions de la commission scolaire aux régimes d'assurance et de retraite sont établies sur la base de ce

traitement. La commission scolaire peut utiliser temporairement les services du cadre pendant cette période.

**95.** Le cadre qui ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale après les 104 premières semaines du début de l'invalidité totale doit accepter un emploi qui lui est offert dans un organisme du secteur de l'éducation situé dans sa région administrative, sauf pendant la période où il a soumis au Tribunal d'arbitrage médical son désaccord avec l'assureur. Le refus du cadre d'accepter l'emploi offert entraîne son congédiement. Avant de procéder au congédiement, la commission scolaire fait parvenir un avis de quinze jours ouvrables au cadre, avec copie au comité précisé à l'article 97.

Pendant ce délai, ce comité peut intervenir, conformément à l'article 97.

La durée de la semaine normale de travail de cet emploi ne doit pas être inférieure à celle de l'emploi occupé par le cadre au début de l'invalidité totale.

**96.** Le versement au cadre du traitement égal à la prestation, en application des dispositions de la présente sous-section, ne peut dépasser la date de terminaison de la prestation précisée à la police maîtresse.

**97.** 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 commission scolaire, 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 :

1° D'un représentant désigné par les associations d'administrateurs et les associations de cadres de centre : ce représentant provient de l'association dont l'administrateur ou le cadre de centre visé est membre, s'il y a lieu;

2° D'un représentant désigné par les associations de cadres d'école : ce représentant provient de l'association dont est membre le cadre d'école, s'il y a lieu;

3° D'un représentant désigné par la Fédération des commissions scolaires du Québec;

4° D'un représentant de l'Association des commissions scolaires anglophones du Québec;

5° D'un représentant du ministre.

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

**98.** Malgré la présente sous-section, les dispositions ayant trait à la définition de l'invalidité, au niveau des prestations et à la définition d'une période d'invalidité, en vigueur au 31 mars 1994, continuent de s'appliquer au cadre invalide à cette même date et l'article 67 ne s'applique pas à ce cadre.

## **§2. Réadaptation**

**99.** Le cadre est admissible à la réadaptation s'il répond aux critères d'admissibilité suivants :

1° L'invalidité totale a débuté après le 31 mars 1994 et le cadre est totalement invalide depuis six mois et plus;

2° L'invalidité totale du cadre a débuté plus de deux ans avant la première des dates suivantes :

a) son soixante-cinquième anniversaire de naissance;

b) la première date à laquelle il devient admissible à :

i. une pension de retraite sans réduction actuarielle calculée avec 35 années de service créditées à son régime de retraite;

- 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 à son régime de retraite;
- iii. un montant total de prestations au sens du Régime de retraite de certains enseignants (RRCE) qui correspond à 70 % du traitement admissible moyen servant au calcul de la pension de ce régime.

Malgré le premier alinéa, le cadre n'est pas admissible à la réadaptation dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

1° Le médecin traitant ou l'assureur confirme que le retour au travail peut être effectué sans réadaptation;

2° L'assureur confirme qu'il n'y aura pas de retour au travail;

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

**100.** Le cadre à qui la commission scolaire offre par écrit un emploi de réadaptation doit aviser cette dernière 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 totale.

La durée de la semaine normale de travail de cet emploi ne doit pas être inférieure à celle de l'emploi occupé par le cadre au début de l'invalidité totale.

**101.** La période pendant laquelle le cadre occupe, à titre d'essai, un emploi de réadaptation ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'invalidité totale du régime d'assurance salaire de courte durée au-delà de 104 semaines.

**102.** Le cadre dont la réadaptation s'effectue au cours des 104 premières semaines d'invalidité est considéré en invalidité totale pour la durée de 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 salaire auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail dans l'emploi qu'il occupait avant le début de son invalidité totale et, pour le temps non travaillé ou la période d'attente d'un tel emploi, le cas échéant, une prestation d'assurance salaire de courte durée égale à 70 % de ce salaire.

Cette prestation est assujettie aux dispositions relatives à l'exonération des cotisations aux régimes d'assurance et de retraite ainsi qu'aux dispositions concernant la coordination de la prestation, selon les conditions et modalités prévues aux articles 78 et 79 du présent règlement.

Toutefois, le cadre dont la réadaptation s'effectue dans l'emploi qu'il occupait avant le début de son invalidité totale reçoit son salaire pour le temps travaillé.

**103.** Le cadre dont la réadaptation s'effectue partiellement après la 104<sup>e</sup> semaine d'invalidité totale bénéficie des dispositions précisées à l'article 102 jusqu'à la fin de la 104<sup>e</sup> semaine d'invalidité totale.

À compter de la 105<sup>e</sup> semaine, et ce, jusqu'à la fin de la réadaptation, le cadre reçoit pour le temps travaillé le traitement de l'emploi de réadaptation, 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 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.

**104.** Le cadre dont la réadaptation s'effectue totalement après la 104<sup>e</sup> semaine d'invalidité totale reçoit pour le temps travaillé le traitement de l'emploi de réadaptation, et ce, sans qu'il soit inférieur à la prestation du régime obligatoire de base d'assurance salaire de longue durée.

**105.** Le cadre accumule des vacances pendant le temps travaillé dans son emploi de réadaptation.

**106.** La période de formation ou de développement du cadre précisée au plan de réadaptation approuvé par l'assureur est considérée comme du temps travaillé.

**107.** Le cadre se voit attribuer le classement et le traitement de l'emploi de réadaptation à la fin de la 104<sup>e</sup> semaine d'invalidité ou, le cas échéant, à la fin de la réadaptation si cette dernière se termine après la 104<sup>e</sup> semaine.

Les cotisations du cadre et les contributions de la commission scolaire aux régimes d'assurance et de retraite sont établies sur la base du traitement de l'emploi de réadaptation.

**108.** Malgré qu'il soit déjà considéré en invalidité totale, le cadre 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 comme subissant une récurrence de cette invalidité.

Dans ce cas, le cadre 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. La disposition prévue au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 102 s'applique.

**109.** 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 est considéré comme totalement invalide pour l'emploi qu'il occupe au début de cette nouvelle invalidité. Toutefois, le cadre 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. La disposition prévue au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 102 s'applique.

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 107.

### **§3. Régime de retraite**

**110.** Le régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE) s'applique au cadre s'il est couvert par les champs d'application de la Loi sur le régime de retraite du personnel d'encadrement (RLRQ, c. R-12.1).

## **SECTION VIII FRAIS DE REPRÉSENTATION**

**111.** La commission scolaire établit sa politique de représentation concernant ses cadres.

**112.** Le cadre a droit au remboursement de frais de représentation, conformément à la politique en vigueur à la commission scolaire, sur présentation de pièces justificatives.

## **SECTION IX CONGÉS POUR AFFAIRES PROFESSIONNELLES OU POUR CHARGE PUBLIQUE**

**113.** Le cadre qui entend briguer une charge publique obtient, sur demande écrite, un congé sans traitement durant la période de temps requise aux fins de sa candidature et, le cas échéant, de sa charge.

**114.** La commission scolaire peut libérer, pour une période déterminée, le cadre appelé par son association professionnelle à occuper un poste au sein de cette association.

**115.** Le cadre qui bénéficie d'un congé pour affaires professionnelles ou pour occuper une charge publique doit s'entendre au préalable avec la commission scolaire sur les modalités d'une telle libération et de son retour éventuel au travail.

## **SECTION X**

### **TRANSFERT DE CERTAINS BÉNÉFICES À UNE AUTRE COMMISSION SCOLAIRE**

**116.** Cette section s'applique au cadre qui, dans l'année suivant sa démission, est engagé comme cadre par une autre commission scolaire.

**117.** Aux fins des vacances, le changement de commission scolaire n'interrompt pas la période de service continu au crédit du cadre.

**118.** Aux fins de la stabilité d'emploi, le cadre qui a complété deux années de service continu à l'emploi de sa commission scolaire précédente est réputé avoir complété cette période à sa nouvelle commission scolaire.

**119.** Le cadre peut transférer, en tout ou en partie, les jours de congés de maladie monnayables à son crédit et le montant correspondant à la valeur de ces jours au moment du transfert à la condition qu'il en fasse la demande et qu'elle soit acceptée par les deux commissions scolaires. Dans ce cas, un document attestant le nombre de jours monnayables et le montant transférés est préparé par la commission scolaire que le cadre quitte et transmis à la nouvelle commission scolaire.

**120.** Le cadre peut transférer, en tout ou en partie, les jours de congés de maladie non monnayables à son crédit et attestés par la commission scolaire qu'il quitte, à la condition qu'il en fasse la demande et qu'elle soit acceptée par la commission scolaire qui l'engage. Dans ce cas, un document attestant le nombre de jours non monnayables transférés est préparé par la commission scolaire que le cadre quitte et transmis à la nouvelle commission scolaire.

**121.** Le chapitre IX du présent règlement concernant le comité d'appel s'applique au cadre qui fait l'objet d'une résiliation d'engagement ou d'un congédiement pendant sa période de probation à la nouvelle commission scolaire, à la condition qu'il remplisse l'une ou l'autre des deux conditions suivantes à la date de son entrée en fonction à la nouvelle commission scolaire :

1° Avoir satisfait à la période de probation à la commission scolaire précédente;

2° Avoir complété deux années de service continu comme cadre à la commission scolaire précédente.

**122.** Les frais de déménagement précisés à l'annexe VI peuvent s'appliquer en tout ou en partie à la suite d'une demande du cadre acceptée par la commission scolaire qui l'engage. Dans ce cas, malgré l'article 14 de cette annexe, le remboursement des frais de déménagement est effectué par la commission scolaire qui l'engage.

**123.** Le cadre qui participe au régime de congé sabbatique à traitement différé au moment de sa démission peut maintenir sa participation à ce régime à la condition qu'une demande à cet effet soit acceptée par la commission scolaire qui l'engage.

## **CHAPITRE IV**

### **DÉVELOPPEMENT DES CADRES**

#### **SECTION I**

##### **ÉVALUATION**

**124.** La commission scolaire doit se doter d'un système d'évaluation concernant ses cadres.

#### **SECTION II**

##### **PERFECTIONNEMENT**

**125.** Le perfectionnement a pour objet de permettre à un cadre :

1° D'acquérir ou d'approfondir les connaissances nécessaires à l'accomplissement, dans une organisation, d'une fonction décrite au présent règlement;

2° D'acquérir de nouvelles habiletés ou de développer de nouvelles attitudes reliées à l'évolution de la carrière de cadre.

**126.** Le ministre et les commissions scolaires doivent faciliter la participation des cadres à diverses activités de perfectionnement.

### ***§1. Niveau local***

**127.** Le développement des ressources humaines, et plus précisément le perfectionnement des cadres, est de la responsabilité de la commission scolaire. Il est conçu en fonction des besoins du milieu. À cette fin, la commission scolaire établit une politique locale de perfectionnement dans le cadre de sa politique locale de gestion applicable au groupe de cadres visé, le cas échéant.

**128.** Sous réserve des articles 129 à 132, la commission scolaire assume les frais relatifs aux activités locales de perfectionnement.

### ***§2. Niveau national***

**129.** Le ministre établit un plan général de perfectionnement dans le but de rendre le perfectionnement accessible aux cadres, sans égard à la situation géographique ou à la dimension de la commission scolaire, compte tenu des besoins collectifs du réseau des commissions scolaires.

**130.** Le ministre est avisé par un comité national de perfectionnement, auquel participent notamment les associations de cadres ainsi que les fédérations d'employeurs, quant à la répartition de la somme annuelle disponible pour chaque groupe de cadres. Le Comité national établit aussi les principes et les critères d'organisation du perfectionnement.

**131.** Les sommes affectées au plan général de perfectionnement sont déterminées annuellement par le ministre.

**132.** Le ministre est avisé par des comités spécifiques de perfectionnement quant aux objectifs et au contenu des programmes de perfectionnement propres à chaque groupe de cadres; ce sont :

1° Le Comité de perfectionnement des cadres et des gérants (CPCG) pour le groupe des cadres des services et des cadres de gérance;

2° Le Comité de perfectionnement des directions d'établissement d'enseignement (CPD) pour les cadres d'école;

3° Le Comité de perfectionnement des cadres de centre (CPCC) pour le groupe des cadres de centre.

## **CHAPITRE V STRUCTURE ADMINISTRATIVE**

**133.** La commission scolaire établit sa structure administrative concernant les emplois de cadre. Elle consulte chaque association de cadres pour les emplois concernés par cette association selon la même procédure que celle déterminée pour la politique de gestion définie à l'article 182. La consultation doit être tenue dans un délai d'au moins 30 jours avant l'adoption de la structure administrative, à moins que la commission scolaire et l'association de cadres n'en conviennent autrement.

La structure administrative est représentée sous la forme d'un organigramme qui indique le nombre d'emplois de cadres à temps plein et à temps partiel ainsi que le titre, le classement et le lien hiérarchique de chacun des emplois.

Dans le cas des emplois d'administrateurs, la structure administrative indique le regroupement des activités de la commission scolaire pour ce type d'emplois et établit le partage

et le niveau de responsabilités entre les administrateurs requis pour la direction de ces activités.

Pour les emplois de cadres de centre, la structure administrative indique la nature des activités réalisées dans les centres sous la responsabilité de la commission scolaire.

Pour les emplois de cadres d'école, la structure administrative indique pour chacune des écoles de la commission scolaire, le nombre de cadres qui y sont affectés. Le nombre d'emplois de cadres dans une école est fixé en fonction des critères déterminés par la commission scolaire et peuvent porter notamment sur le nombre d'élèves dans l'école, le ratio des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, l'indice de défavorisation reconnu par le Ministère, le nombre d'élèves inscrit au service de garde, le nombre d'écoles sous la responsabilité d'un même directeur, le nombre de bâtiments pour une même école, la vocation particulière d'une école, la multiethnicité ou tout autre critère jugé pertinent par la commission scolaire.

**134.** La structure administrative est adoptée par une résolution du conseil des commissaires de la commission scolaire et demeure en vigueur tant qu'elle n'est pas modifiée par une résolution de ce même conseil.

Toute modification à la structure administrative fait l'objet d'une consultation de l'association de cadres concernée, selon la même procédure que celle déterminée pour la politique de gestion, définie à l'article 182.

**135.** Un cadre d'école peut être libéré entièrement des fonctions qu'il assume pour être affecté à des travaux d'organisation et de préparation en vue de l'ouverture au cours de l'année suivante d'une nouvelle école. Dans ce cas, les dispositions prévues à la section I du chapitre III portant sur la détermination du traitement s'appliquent.

**136.** La commission scolaire peut transformer des emplois de cadres d'école à temps plein en des emplois à temps partiel. La commission scolaire consulte à cette fin ses cadres d'école, selon les mécanismes précisés à l'article 182.

## **CHAPITRE VI**

### **STABILITÉ D'EMPLOI**

**137.** Ce chapitre s'applique lorsqu'il y a un surplus de cadres à la suite de l'abolition d'emplois de cadre.

**138.** Le défaut ou le refus d'un cadre de se conformer à l'une des obligations précisées aux articles 151 et 168 équivaut à une démission à moins que le cadre le justifie à la satisfaction du Bureau de placement.

**139.** Aux fins du présent chapitre, on entend par « Bureau de placement », le Bureau national de placement.

**140.** La prime de séparation précisée aux articles 154 à 160 s'applique au cadre qui est considéré comme démissionnaire à la suite de l'application de l'article 138.

## **SECTION I**

### **MESURES PRÉALABLES À LA MISE EN DISPONIBILITÉ**

**141.** Lorsqu'il y a un surplus de cadres à la suite de l'abolition d'un emploi de cadre, la commission scolaire avise toute association concernée et la consulte sur les moyens à mettre en œuvre pour effectuer le réajustement de ses effectifs avant de procéder à la mise en disponibilité.

**142.** La commission scolaire tient compte notamment des possibilités de prise de la retraite, de congé avec ou sans traitement, des congés de perfectionnement, des prêts de service, du remplacement de personnel en congé d'invalidité, des mouvements de personnel ou d'autres mesures visant à reporter les surplus de cadres ou à réajuster les effectifs.

Dans le cas d'un mouvement de personnel qui résulte de l'application du présent article, les dispositions de l'article 171 s'appliquent au cadre, le cas échéant.

**143.** Lorsque par l'application des articles 141 et 142, les surplus de cadres ne peuvent être éliminés, la commission scolaire procède à la mise à pied du cadre qui n'a pas complété deux années de service continu à l'emploi de la commission scolaire avant la date du surplus, sauf si l'emploi devenu vacant ne peut être comblé parmi les autres cadres, permettant ainsi le réajustement des effectifs.

Malgré le premier alinéa, le cadre qui a moins de deux années de service continu à l'emploi de la commission scolaire à la suite d'une relocalisation est réputé avoir complété deux années de service continu à l'emploi de cette commission scolaire.

**144.** La commission scolaire avise par écrit le cadre au moins 60 jours avant la date de la mise à pied.

**145.** Le cadre qui est mis à pied à la suite d'un surplus bénéficie, à sa demande, des services du Bureau de placement pour une période maximale d'un an à compter de la date de l'avis de sa mise à pied. De plus, lorsque le cadre est rengagé par sa commission scolaire au cours des douze mois qui suivent la date de sa mise à pied, il continue de cumuler ses années de service à l'emploi de la commission scolaire à la date de son rengagement.

## **SECTION II**

### **MISE EN DISPONIBILITÉ**

**146.** La commission scolaire procède à la mise en disponibilité du cadre en surplus.

**147.** Dans ce cas, la commission scolaire détermine la liste des cadres à mettre en disponibilité pour l'année scolaire suivante, conformément aux critères établis par la commission scolaire après avoir consulté toute association intéressée.

**148.** La commission scolaire avise par écrit le cadre au moins 60 jours avant la date de sa mise en disponibilité.

**149.** Un cadre peut se substituer à un autre cadre qui est sur la liste des personnes à mettre en disponibilité à la condition que la commission scolaire accepte une telle substitution et qu'elle s'effectue pendant le délai qui précède la mise en disponibilité.

## **SECTION III**

### **UTILISATION DU CADRE EN DISPONIBILITÉ**

**150.** À compter de la date de sa mise en disponibilité et tant qu'il n'a pas été réaffecté ou relocalisé, le cadre maintient sa classification. Le traitement du cadre, déterminé selon les règles de révision du traitement à la date de sa mise en disponibilité, est maintenu pendant la durée de la mise en disponibilité.

Malgré l'alinéa précédent, lorsque le cadre est affecté temporairement au sens de l'article 52 à un emploi dont le maximum de l'échelle de traitement est égal ou supérieur au maximum de son échelle de traitement antérieure, il reçoit la rémunération précisée à l'article 53 pour la durée de l'affectation temporaire.

**151.** Le cadre en disponibilité doit accepter toute tâche compatible avec sa compétence dans sa commission scolaire ou dans un autre organisme du secteur public ou parapublic situé dans sa région administrative dans le cadre d'un prêt de service convenu entre sa commission scolaire, le Bureau de placement et l'organisme intéressé. La commission scolaire consulte le cadre à cette fin.

## **SECTION IV**

### **MESURES DE RÉDUCTION DES SURPLUS OU DES MISES EN DISPONIBILITÉ**

#### **§1. Prime de séparation**

**152.** Le cadre en disponibilité qui démissionne de sa commission scolaire reçoit la prime de séparation précisée aux articles 154 à 160.

**153.** La commission scolaire peut accorder la prime de séparation précisée aux articles 154 à 160 à tout autre cadre qui démissionne de la commission scolaire à la condition que cette démission permette de réduire le nombre de personnes qui sont en surplus ou en disponibilité à la commission scolaire.

**154.** La prime de séparation est égale à un mois de traitement par année de service à l'emploi de la commission scolaire.

**155.** La prime de séparation ne peut être supérieure à six mois de traitement ni inférieure à deux mois de traitement.

**156.** Malgré les articles 154 et 155, un cadre qui a déjà reçu une prime de séparation à titre de cadre ou de hors-cadre ne peut recevoir que l'excédent entre le montant de la prime déjà reçu et le montant de la nouvelle prime calculé selon les dispositions de la présente sous-section.

**157.** L'équivalent des deux premiers mois de traitement est versé au départ du cadre. À compter du troisième mois, le cadre a droit au versement d'un mois de traitement par mois, et, jusqu'à épuisement de la prime de séparation. Toutefois, le versement de la prime cesse dès que le cadre est engagé dans un organisme du secteur public ou parapublic.

**158.** La prime de séparation ne comprend pas les vacances accumulées ni le montant qui résulte du remboursement des jours de congés de maladie.

**159.** La prime de séparation ne s'applique pas à un cadre qui est admissible à une pension correspondant à 70 % ou plus de son traitement admissible moyen.

**160.** Le cadre qui accepte la prime de séparation renonce à l'application des autres dispositions mentionnées au présent chapitre et au chapitre sur les recours.

#### **§2. Congé de préretraite**

**161.** Le cadre en disponibilité bénéficie du congé de préretraite mentionné à la présente sous-section à la condition qu'il le demande et qu'il reçoive une pension en vertu d'un régime de retraite au terme du congé de préretraite, sous réserve de l'article 164.

**162.** La commission scolaire peut, à la demande d'un cadre, accorder le congé de préretraite mentionné à cette sous-section aux conditions suivantes :

1<sup>o</sup> Cette mesure doit permettre de réduire le nombre de personnes en surplus ou en disponibilité à la commission scolaire;

2<sup>o</sup> Au terme de ce congé, le cadre doit recevoir une pension en vertu d'un régime de retraite, sous réserve de l'article 164.

**163.** Le congé de préretraite est d'une durée maximale d'un an.

**164.** Les jours de congés de maladie qui peuvent être utilisés aux fins de préretraite, conformément aux articles 4 à 8 de l'annexe XIV, ne sont pas compris dans le congé de préretraite mentionné à l'article 163.

Le cadre qui obtient un congé de préretraite conserve son droit au remboursement de ses jours de congés de maladie monnayables non utilisés aux fins de préretraite.

**165.** Les vacances accumulées par le cadre ne sont pas comprises dans le congé de préretraite.

**166.** Le cadre en congé de préretraite a droit aux avantages précisés à ce règlement, à l'exception notamment de l'assurance salaire, des primes concernant les disparités régionales, des droits parentaux et des vacances, pourvu que ces avantages soient compatibles avec la nature du congé.

**167.** Par l'acceptation d'un congé de préretraite, le cadre est réputé avoir démissionné à l'expiration du congé, et les dispositions précisées à la sous-section 1 de la présente section, portant sur la prime de séparation, ne s'appliquent pas.

### **§3. Relocalisation du cadre en disponibilité**

**168.** Le cadre en disponibilité est tenu de respecter les conditions suivantes :

1° Accepter dans sa commission scolaire tout emploi de cadre disponible et compatible avec sa compétence;

2° Accepter dans sa commission scolaire tout poste d'enseignant ou de professionnel, de personnel de soutien dans le cas d'un cadre de gérance, disponible et compatible avec sa compétence. La commission scolaire consulte le cadre à ce propos;

3° Accepter, dans les quinze jours de sa réception, toute offre d'engagement pour un emploi de cadre compatible avec sa compétence dans un autre organisme du secteur de l'éducation situé dans sa région administrative; cette offre d'engagement est adressée au cadre par courrier recommandé ou certifié;

4° Accepter, dans les quinze jours de sa réception, au terme de la première année de sa mise en disponibilité, toute offre d'engagement pour un poste d'enseignant ou de professionnel, de personnel de soutien dans le cas d'un cadre de gérance, compatible avec sa compétence dans un autre organisme du secteur de l'éducation situé dans sa région administrative; cette offre d'engagement est adressée au cadre par courrier recommandé ou certifié;

5° Accepter, dans les quinze jours de sa réception, au terme de la deuxième année de sa mise en disponibilité, toute offre d'engagement pour un emploi de cadre compatible avec sa compétence dans un autre organisme du secteur de l'éducation, à l'exception des organismes situés dans le territoire des trois régions administratives les plus éloignées de son lieu de travail, telles que déterminées par le Bureau de placement; cette offre d'engagement est adressée au cadre par courrier recommandé ou certifié;

6° Se présenter à une entrevue de sélection à la demande du Bureau de placement en vue de sa relocalisation selon les paragraphes 3o, 4o et 5o; cette demande est adressée au cadre par courrier recommandé ou certifié. Dans ce cas, le cadre est remboursé de ses frais par sa commission scolaire, conformément à la politique qui y est en vigueur.

La commission scolaire reçoit en entrevue de sélection tout cadre en disponibilité qui est référé par le Bureau de placement.

**169.** À compter de la date de sa mise en disponibilité, la commission scolaire affecte le cadre à un emploi de cadre ou, à défaut, à un poste d'enseignant ou de professionnel, de personnel de soutien dans le cas d'un cadre de gérance, disponible et compatible avec sa compétence, selon la première éventualité.

**170.** Sauf disposition contraire, le cadre affecté à un poste d'enseignant, de professionnel ou de personnel de soutien n'est plus assujéti au présent règlement.

**171.** Le mécanisme de réajustement de traitement précisé aux articles 58 à 60 s'applique au cadre en disponibilité qui est affecté à un autre emploi de cadre ou à un poste d'enseignant, de professionnel ou de personnel de soutien, selon le cas, lorsque le traitement de son nouvel emploi est inférieur à celui qu'il recevait au cours de sa mise en disponibilité sans tenir compte de la limite maximale de deux ans mentionnée à l'article 60.

**172.** Les dispositions relatives aux jours de congés de maladie précisées à l'annexe XIV s'appliquent au cadre affecté à un poste d'enseignant, de professionnel ou de personnel de soutien, dans sa commission scolaire.

**173.** Le cadre d'école ou de centre affecté à un poste d'enseignant ou de professionnel est inscrit sur la liste d'admissibilité de la commission scolaire pour une période maximale d'un an à compter de la date de son affectation, avec priorité pour un même emploi de même classe ou de classe inférieure ou pour un emploi de cadre d'école ou de centre de niveau inférieur à celui qu'il détenait.

**174.** Le cadre qui est relocalisé dans un emploi de cadre ou dans un poste d'enseignant, de professionnel ou de personnel de soutien dans un autre organisme du secteur de l'éducation est remboursé, par la commission scolaire qu'il quitte, de ses jours de congés de maladie monnayables. De plus, le cadre transfère ses jours de congés de maladie non monnayables, et les dispositions relatives aux jours de congés de maladie non monnayables précisées aux articles 4 à 8 à l'annexe XIV continuent de s'appliquer.

**175.** Le cadre qui, à la suite d'une évaluation de son rendement par la commission scolaire, est non rengagé au cours ou au terme de l'année scolaire de sa relocalisation retourne à la commission scolaire qui l'a mis en disponibilité, et les dispositions mentionnées aux sections III et IV du présent chapitre s'appliquent. Dans ce cas, les dispositions mentionnées à l'article 168 doivent être interprétées en tenant compte de la période totale de la mise en disponibilité antérieure.

**176.** Le cadre visé par les articles 169 ou 174 continue de cumuler ses années de service aux fins de l'attribution des vacances annuelles.

**177.** Les dispositions relatives aux frais de déménagement présentées à l'annexe VI s'appliquent au cadre relocalisé, en vertu des paragraphes 3<sup>o</sup> à 5<sup>o</sup> de l'article 168, dans un autre organisme du secteur de l'éducation.

**178.** Le cadre en disponibilité qui, à la demande du Bureau de placement, accepte d'être relocalisé dans une autre région administrative au cours des deux premières années de sa mise en disponibilité reçoit, de la commission scolaire qu'il quitte, une prime équivalente à deux mois de traitement. Toutefois, cette prime est équivalente à quatre mois de traitement lorsque le cadre en disponibilité accepte d'être relocalisé dans une des trois régions administratives les plus éloignées de son lieu de travail, déterminées par le Bureau de placement. De plus, les articles 174 à 177 s'appliquent au cadre.

## **CHAPITRE VII**

### **POLITIQUE DE GESTION**

**179.** La commission scolaire doit se doter de politiques de gestion concernant ses administrateurs, ses cadres d'école et ses cadres de centre, qu'elle adopte par résolution.

**180.** Les politiques de gestion portent notamment sur la consultation et la participation, l'organisation administrative, la définition des fonctions et les critères d'admissibilité, le classement, la période de probation, l'emploi et les bénéfices de l'emploi, le versement du traitement, la politique locale de développement des cadres et sur un mécanisme de recours relatif à tout problème survenu entre un cadre et une commission scolaire quant à l'application et l'interprétation de la politique de gestion ou quant à une mesure disciplinaire, autre qu'une suspension sans traitement.

La politique de gestion des cadres d'école traite également des emplois de cadre d'école.

Si le mécanisme de recours prévu à la politique de gestion réfère au chapitre sur les recours du présent Règlement, le comité d'appel n'a que les pouvoirs de recommandation prévus à l'article 205.

**181.** La période maximale de probation doit être inférieure à 24 mois. Toute absence pendant la période de probation s'ajoute à cette période.

**182.** La commission scolaire élabore ses politiques de gestion concernant ses administrateurs, ses cadres d'école et ses cadres de centre en respectant les dispositions du présent règlement et en consultation avec ses cadres, conformément aux dispositions suivantes :

1° Pour les administrateurs membres d'une association d'administrateurs, la commission scolaire reconnaît cette association aux fins de consultation, quant à l'élaboration et l'application de la politique de gestion;

2° Pour les cadres d'école membres d'une association de cadres d'école, la commission scolaire reconnaît cette association, aux fins de consultation, quant à l'élaboration et à l'application de la politique de gestion;

3° Pour les cadres de centre membres d'une association de cadres de centre, la commission scolaire reconnaît cette association, aux fins de consultation, quant à l'élaboration et à l'application de la politique de gestion;

4° Les modalités de cette reconnaissance et de la représentation des associations de cadres, aux fins de consultation, sont établies par la commission scolaire et l'association de cadres.

## **CHAPITRE VIII**

### **AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL**

#### **SECTION I**

##### **VACANCES ANNUELLES**

**183.** La commission scolaire établit le régime de vacances annuelles de l'administrateur dans la politique de gestion.

**184.** Le cadre d'école ou cadre de centre a droit à au moins quatre semaines de vacances entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 août. Les autres modalités relatives aux vacances annuelles sont celles déterminées dans la politique de gestion.

Cependant, le cadre d'école ou cadre de centre qui n'aura pu prendre de telles vacances au cours de cette période pourra les compléter jusqu'à concurrence de quatre semaines au cours de l'année scolaire après entente avec la commission scolaire.

**185.** Malgré les articles 183 et 184, lors d'une invalidité de plus de six mois cumulatifs au cours de l'année scolaire précédente, le nombre de jours de vacances établis selon l'article 183 ou 184 est diminué au prorata du nombre de jours ouvrables où le cadre n'a pas eu droit à son traitement. La période d'invalidité qui résulte d'un accident du travail n'est pas considérée comme une absence sans traitement aux fins du présent article.

**186.** Les vacances sont acquises à la fin de chaque année scolaire.

**187.** Dans le cas d'un employé d'une commission scolaire qui est nommé à titre régulier à un emploi de cadre, les vacances sont établies au prorata du nombre de mois travaillés à ce titre au cours de l'année scolaire de sa nomination, quel que soit le quantième où il est entré en fonction.

**188.** Pour toute partie d'année d'emploi, les vacances sont calculées au prorata du nombre de mois travaillés par rapport à l'année scolaire précédente.

**189.** Les vacances ne sont pas monnayables sauf lorsque le cadre quitte la commission scolaire. Dans ce cas, le cadre qui n'a pu prendre la totalité ou une partie de ses vacances acquises reçoit une indemnité de vacances au prorata de la durée de l'emploi au cours de l'année scolaire qui précède le départ.

**190.** L'indemnité précisée à l'article 189 se calcule sur la base de 1/260 du traitement annuel pour chaque journée de vacances non prise.

## **SECTION II**

### **CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES**

**191.** Le cadre peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. Les six premières journées ainsi utilisées sont considérées comme des jours de congé de maladie. Pour les autres journées, ces absences sont sans traitement.

**192.** Lorsqu'un cadre s'absente sans traitement pour les motifs et aux conditions prévus aux articles 79.8 à 79.16 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1), il doit informer la commission scolaire du motif de l'absence le plus tôt possible et fournir une preuve justifiant cette absence. Pendant cette absence sans traitement, le cadre accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence du maximum de la durée du congé prévue à la Loi sur les normes du travail pour le congé et son service n'est pas interrompu. Il continue à participer au régime obligatoire d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes. De plus, il peut maintenir sa participation aux autres régimes d'assurance collective qu'il détenait avant le congé en faisant la demande au début du congé. Si le cadre verse sa quote-part des primes pour ces régimes d'assurances, la commission scolaire verse aussi la sienne, s'il y a lieu, jusqu'à concurrence du maximum de la durée du congé prévue à la Loi sur les normes du travail.

Au retour du congé le cadre reprend un emploi tel que prévu à l'article 47 de l'annexe V sur les droits parentaux.

## **CHAPITRE IX**

### **RECOURS**

**193.** Dans le présent chapitre, et compte tenu des adaptations nécessaires, l'expression « association de cadres » signifie le cadre lui-même, lorsque ce dernier n'est pas membre d'une association, et l'expression « jours ouvrables » signifie les jours du lundi au vendredi inclusivement à l'exception des jours fériés et des jours du mois de juillet.

**194.** Le présent chapitre ne s'applique pas à un cadre en période de probation.

Malgré le premier alinéa, le présent règlement s'applique à un cadre en période de probation qui veut contester l'application ou l'interprétation du règlement, tel que prévu au premier alinéa de l'article 195. Le présent chapitre s'applique également au cadre qui est en mise à pied à la suite de l'application de l'article 143, lorsque la mésentente porte sur l'application de cet article concernant la condition de deux années de service à l'emploi de la commission scolaire ou de l'article 144 concernant l'avis de 60 jours.

## **SECTION I**

### **AVIS DE MÉSENTENTE**

**195.** Une mésentente entre un cadre et la commission scolaire relative à l'application ou l'interprétation du présent règlement est soumise à la commission scolaire selon la procédure prévue aux articles 196 et suivants.

Lorsqu'il y a une mésentente entre un cadre et la commission scolaire résultant du congédiement, de la résiliation d'engagement, de la suspension sans traitement ou de l'affectation à un autre emploi de cadre ou à un poste d'enseignant, de professionnel ou de personnel de soutien, ce cadre soumet un avis de mésentente directement au Comité d'appel, par l'entremise de son association, dans un délai de 30 jours ouvrables suivant la date de la réception de l'avis écrit de la commission scolaire.

**196.** L'avis de mésentente doit contenir le nom du cadre en cause, les faits à l'origine de la mésentente ainsi que le ou les correctifs recherchés, et ce, sans préjudice.

Le cadre soumet son avis de mécontentement à son association dans un délai de vingt jours ouvrables suivant le fait ou la connaissance du fait qui lui donne ouverture, mais dans un délai n'excédant pas six mois de l'occurrence du fait donnant lieu à la mécontentement.

L'association dispose d'un délai de 30 jours ouvrables suivant la date de la réception de l'avis de mécontentement pour soumettre la mécontentement à la commission scolaire. La commission scolaire et l'association se rencontrent alors dans les vingt jours ouvrables suivant la réception de l'avis de mécontentement afin de discuter de la mécontentement et, si possible, d'en arriver à une entente. Le cadre en cause est avisé et a droit d'assister à cette rencontre.

**197.** Dans les vingt jours ouvrables suivant la date de la rencontre, la commission scolaire fait connaître par écrit au cadre sa décision concernant l'avis de mécontentement; elle en transmet copie à l'association.

Si le cadre n'est pas satisfait de la réponse de la commission scolaire ou s'il n'a reçu aucune réponse dans le délai prévu au présent article, il peut, dans les vingt jours qui suivent, soumettre par écrit sa mécontentement au Comité d'appel par l'entremise de son association.

## **SECTION II**

### **COMITÉ D'APPEL**

**198.** La mécontentement visée au deuxième alinéa de l'article 195 ou au deuxième alinéa de l'article 197 est adressée au premier président du Comité d'appel, avec copie à la commission scolaire et à la fédération d'employeurs intéressée et mentionne le nom du représentant désigné par l'association intéressée. L'adresse du premier président du Comité d'appel est la suivante :

Greffe des Comités de recours et d'appel, 575, rue Jacques-Parizeau, 2<sup>e</sup> étage, Québec (Québec) G1R 5Y8.

**199.** Le Comité d'appel est composé d'un président désigné conformément à l'article 200. L'association et la commission scolaire peuvent désigner un assesseur respectif pour siéger avec le président et participer aux délibérés. Les assesseurs ne participent pas à la décision finale.

**200.** Le représentant de l'association et celui de la fédération d'employeurs intéressée disposent d'un délai de vingt jours ouvrables du dépôt de l'avis de mécontentement au Comité d'appel pour désigner un président.

À défaut d'entente sur le choix du président dans ce délai, le premier président du Comité d'appel nomme le président à partir d'une liste de noms agréée par le Comité consultatif concerné.

**201.** Le Comité d'appel adresse aux parties, dans les vingt jours ouvrables suivant la nomination du président du Comité d'appel, sa convocation pour l'étude de la mécontentement au comité. Il procède de la manière qu'il détermine, sous réserve des dispositions suivantes :

1<sup>o</sup> Lorsque l'avis de mécontentement porte sur une disposition précisée au deuxième alinéa de l'article 195, il y a tenue d'une conférence préparatoire, dont la date est fixée par le président du Comité d'appel après consultation des deux représentants. Au cours de cette conférence, les parties discutent avec le président des éléments suivants, et ce, sans préjudice :

- a) la liste des documents qui seront déposés;
- b) le nombre de témoins qui seront entendus;
- c) la durée prévue de la preuve;
- d) les admissions;
- e) les objections préliminaires;
- f) les façons de procéder rapidement et efficacement à l'audition;
- g) toute autre question déterminée par le président.

2<sup>o</sup> Le président du Comité d'appel transmet un avis au greffe des Comités de recours et d'appel au plus tard vingt jours ouvrables avant la tenue de l'audition au Comité d'appel, confirmant la tenue de celle-ci.

**202.** Le Comité d'appel vérifie la recevabilité de l'avis de mécontente et dispose des objections préliminaires, le cas échéant.

**203.** L'association intéressée, la fédération d'employeurs intéressée et le ministre peuvent collectivement ou individuellement intervenir pour faire des représentations qu'ils jugent pertinentes au Comité d'appel.

**204.** Lorsque l'avis de mécontente prévu au premier alinéa de l'article 195 porte sur l'application ou l'interprétation des dispositions suivantes du règlement, le Comité d'appel détermine si la décision de la commission scolaire est conforme aux dispositions du règlement :

- 1° Chapitre I : Définitions et application, articles 1 à 5;
- 2° Chapitre III : Rémunération;
- 3° Chapitre VI : Stabilité d'emploi, à l'exception de l'article 137;
- 4° Chapitre VIII : Autres conditions de travail;
- 5° Chapitre IX : Recours;
- 6° Annexe IV : Régime de retraite progressive, à l'exception de l'article 1;
- 7° Annexe V : Droits parentaux;
- 8° Annexe VI : Frais de déménagement;
- 9° Annexe VII : Régime de congé sabbatique à traitement différé, à l'exception de l'article 1;
- 10° Annexe VIII : Preretraite graduelle;
- 11° Annexe IX : Cadre à temps partiel;
- 12° Annexe XI : Régions administratives;
- 13° Annexe XIV : Anciennes banques de jours de congé de maladie.

Lorsque le Comité d'appel détermine que cette décision n'est pas conforme aux dispositions du présent règlement, il peut la modifier en tout ou en partie.

**205.** Lorsque la mécontente visée par le premier alinéa de l'article 195 porte sur l'application et l'interprétation des dispositions du présent règlement, autres que celles mentionnées à l'article précédent, le Comité d'appel étudie la mécontente, fait enquête, s'il y a lieu, et transmet ses recommandations aux parties.

La commission scolaire transmet ensuite sa décision écrite au cadre en cause ainsi que les raisons qui motivent la décision dans les vingt jours ouvrables suivant la date de la réception des recommandations du Comité d'appel. Une copie de cette décision est transmise aux membres du Comité d'appel et au premier président du Comité d'appel.

**206.** Lorsque la mécontente porte sur le congédiement, la résiliation d'engagement, la suspension sans traitement ou sur l'affectation du cadre à un autre emploi de cadre, de professionnel, d'enseignant ou du personnel de soutien, le Comité d'appel détermine si les raisons qui motivent la décision de la commission scolaire sont justes et suffisantes.

Lorsque le Comité d'appel juge que les raisons qui motivent la décision de la commission scolaire ne sont pas justes et suffisantes, les parties disposent d'un délai de vingt jours ouvrables suivant la date de la décision du Comité d'appel pour trouver une solution satisfaisante.

Lorsqu'une entente intervient, les parties en informent conjointement le président du Comité d'appel qui met fin à l'instance.

Si aucune entente n'intervient au terme du délai précisé au deuxième alinéa, le Comité d'appel détermine, s'il y a lieu, le montant de compensation pour la perte réelle de salaire subie et peut :

1° Dans le cas d'un congédiement, d'une résiliation d'engagement ou d'une affectation à un autre emploi :

- a) ordonner à la commission scolaire de réintégrer le cadre dans son emploi;
- b) ordonner à la commission scolaire de réintégrer le cadre dans un poste compatible avec sa compétence, déterminé par la commission scolaire. De plus,

le Comité d'appel peut ordonner à la commission scolaire d'appliquer le mécanisme de réajustement décrit aux articles 58 à 60, sans tenir compte du maximum de deux ans précisé à l'article 60;

- c) ordonner à la commission scolaire de verser au cadre une indemnité de dédommagement égale à deux mois de traitement par année de service comme cadre; cette indemnité ne peut toutefois être inférieure à trois mois de traitement ni supérieure à douze mois de traitement;
- d) rendre toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

2° Dans le cas d'une suspension sans traitement, ordonner le remboursement du salaire et des avantages sociaux.

**207.** La décision du Comité d'appel ne peut en aucun cas avoir pour effet de modifier, de soustraire ou d'ajouter aux dispositions du présent règlement.

La décision ou recommandation du Comité d'appel est transmise aux parties dans les 90 jours suivant la date de la dernière journée d'audition. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle soit transmise après l'expiration de ce délai.

Sauf en ce qui concerne le pouvoir de recommandation prévu à l'article 205, la décision du Comité d'appel est finale et lie les parties.

La commission scolaire applique la décision du Comité d'appel dans les vingt jours ouvrables suivant la date à laquelle elle lui a été transmise.

Malgré l'alinéa précédent, le cadre peut refuser de se voir appliquer les dispositions précisées au sous- paragraphe a) ou b) du paragraphe 1° de l'article 206 dans un délai maximal de dix jours ouvrables suivant la date de la décision du Comité d'appel. Dans ce cas, le cadre est réputé avoir démissionné et reçoit l'indemnité de dédommagement mentionnée à l'article 206, laquelle s'ajoute à la compensation pour perte réelle de salaire subie fixée par le Comité d'appel.

**208.** Les honoraires et les frais du président du Comité d'appel sont assumés par la partie qui a soumis la mécontente si celle-ci est rejetée et par la partie à qui la mécontente a été soumise si celle-ci est accueillie. Ces honoraires et ces frais sont assumés par chacune des parties, dans une proportion déterminée par le Comité d'appel, si la mécontente est accueillie en partie.

Les honoraires et les frais du président du Comité d'appel sont assumés par la partie qui a demandé la remise d'une conférence préparatoire ou d'une audition. Ces frais sont assumés à parts égales par les parties lorsque la demande de remise est conjointe.

Les honoraires et les frais du président du Comité d'appel sont assumés par la partie qui a soumis la mécontente lorsque cette partie se désiste de la mécontente.

Les honoraires et les frais du président du Comité d'appel sont assumés à parts égales par les parties lorsqu'il y a entente pour régler une plainte en application de l'article 212.

Les honoraires et les frais du président du Comité d'appel sont assumés par le ministre lorsque la mécontente porte sur le congédiement d'un cadre.

**209.** Les honoraires et les frais du président du Comité d'appel sont assumés selon les dispositions réglementaires antérieurement en vigueur, pour une mécontente reçue au greffe des Comités de recours et d'appel avant l'entrée en vigueur de l'article 208.

**210.** Les frais des assesseurs des deux parties et leurs honoraires sont à la charge de celles-ci respectivement.

**211.** Lors d'un congédiement, d'une résiliation d'engagement ou d'une suspension sans traitement, le cadre qui soumet son cas au Comité d'appel maintient sa participation au régime uniforme d'assurance vie. De plus, il maintient sa participation au régime obligatoire de base d'assurance accident maladie en versant sa cotisation et la contribution de la commission scolaire,

et il peut maintenir sa participation aux autres régimes assurés selon les dispositions précisées à la police maîtresse, jusqu'à la date de la décision du Comité d'appel ou d'un règlement intervenu entre les parties, pour autant qu'une demande écrite en ce sens soit transmise à la compagnie d'assurance en question dans les 90 jours suivant la date de son congédiement, de sa résiliation d'engagement ou de sa suspension sans traitement. Le cadre qui maintient sa participation à tous les régimes assurés maintient également sa participation au régime de rentes de survivants en versant la prime établie par le Conseil du trésor pour couvrir le coût de ce régime.

À la suite d'une décision favorable du Comité d'appel ou d'un règlement intervenu entre les parties, le cadre a droit au remboursement de la contribution normalement versée par la commission scolaire pour les régimes assurés et de la prime versée pour le maintien du régime de rentes de survivants, rétroactivement à la date du congédiement, de la résiliation d'engagement du cadre ou de sa suspension sans traitement et, s'il y a réintégration du cadre, toute invalidité totale ayant débuté depuis cette date est alors reconnue.

**212.** En tout temps, dans le cas d'une mésentente soumise en application du présent chapitre, la commission scolaire et le cadre peuvent convenir d'une entente pour régler le litige. Cette entente pourra porter sur les éléments contenus aux dispositions de l'article 206.

**213.** Une mésentente ayant fait l'objet d'un avis est soumise aux dispositions du chapitre IX telles qu'elles se lisaient au moment où l'avis a été soumis.

## **CHAPITRE X**

### **DISPOSITIONS FINALES**

**214.** Le présent règlement remplace le Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'Île de Montréal édicté par l'arrêté ministériel du 2 décembre 2005 approuvé par le Conseil du trésor le 13 décembre 2005 (C.T. 203162) et ses modifications.

**215.** Le présent règlement entre en vigueur le jour de sa publication à la *Gazette officielle du Québec*.

## **ANNEXE I**

### **DÉFINITION DES EMPLOIS ET QUALIFICATIONS MINIMALES REQUISES**

#### **1. CATÉGORIE DES EMPLOIS D'ADMINISTRATEUR**

##### **a) SOUS-CATÉGORIE DES EMPLOIS DE CADRE DES SERVICES**

La sous-catégorie des emplois de cadre des services comprend les emplois caractérisés par l'exercice de certaines ou de toutes les fonctions de la gestion relativement aux programmes et aux ressources d'un ou de plusieurs champs d'activité.

Cette sous-catégorie comprend en outre un emploi de cadre fonctionnel caractérisé par l'attribution de responsabilités reliées à la gestion du personnel lorsque le titulaire de cet emploi n'est pas un salarié au sens du Code du travail.

La sous-catégorie des emplois de cadre des services est composée :

- i. des directeurs;
- ii. des directeurs adjoints des services;
- iii. des coordonnateurs;
- iv. des conseillers en gestion de personnel.

##### **i. DIRECTEUR**

Les emplois de directeur comportent l'exercice de toutes les fonctions de la gestion (planification, organisation, direction, contrôle, évaluation) pour l'ensemble des programmes et des ressources d'un ou de plusieurs champs d'activité, notamment les services éducatifs, les ressources humaines, financières ou matérielles, l'informatique ou le secrétariat général.

Ces emplois comportent notamment les responsabilités suivantes :

- Participer à l'élaboration des objectifs et des politiques de la commission scolaire.
- Définir les objectifs et les politiques propres aux services qu'ils dirigent, compte tenu des politiques et des objectifs généraux de la commission scolaire.
- Établir les programmes, la répartition des responsabilités, les normes et les procédures de mise en œuvre des programmes de leur direction.
- Évaluer les résultats de la mise en œuvre des programmes de leur direction.
- Diriger, contrôler et évaluer le rendement du personnel sous leur responsabilité immédiate.
- Établir le budget de leur direction et assurer le contrôle des dépenses.
- Assister et conseiller le directeur général, de même que les cadres des autres services et des établissements, relativement aux services sous leur responsabilité.

##### **Qualifications minimales requises**

- Grade universitaire de 1<sup>er</sup> cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de trois ans ou occuper un emploi de hors-cadre ou de cadre, dont les qualifications minimales exigent de détenir un grade universitaire de 1<sup>er</sup> cycle, dans une commission scolaire;
  - Huit années d'expérience pertinente;
  - Autorisation permanente d'enseigner délivrée par le ministre pour un emploi dans le champ de l'enseignement.

## **Emplois de référence**

Les emplois de référence sont les emplois suivants :

- Directeur de regroupement (comprenant le directeur de région);
- Directeur des services éducatifs (comprenant le directeur des services de l'enseignement aux jeunes, le directeur des services complémentaires et le directeur des services de l'adaptation scolaire);
- Directeur des services des ressources humaines;
- Directeur des services autres que des services éducatifs et des services des ressources humaines (comprenant le directeur des services des ressources financières, des services des ressources matérielles et des services des ressources informatiques);
- Secrétaire général;
- Directeur des services à l'éducation des adultes;
- Directeur des services à la formation professionnelle.

Les classements sont indiqués à l'annexe II.

## **ii. DIRECTEUR ADJOINT DES SERVICES**

Selon le mandat défini par le directeur général et sous l'autorité de directeurs, les emplois de directeur adjoint des services consistent à diriger une partie des programmes et ressources d'un ou plusieurs champs d'activités pouvant s'exercer au sein d'une direction. Ces emplois comportent l'exercice des fonctions de la gestion (planification, organisation, direction, contrôle, évaluation).

Ces emplois comportent notamment les responsabilités suivantes :

- Participer à l'élaboration des politiques de la commission scolaire pour les programmes qu'ils dirigent.
- Définir ou collaborer à la définition des objectifs et des politiques propres aux programmes qu'ils dirigent compte tenu des politiques et des objectifs généraux de la commission scolaire.
- Établir les programmes, la répartition des responsabilités, les normes et les procédures de mise en œuvre des programmes sous leur responsabilité.
- Diriger des activités, des programmes ou des ressources.
- Évaluer les résultats de la mise en œuvre des programmes sous leur responsabilité.
- Diriger, contrôler et évaluer le rendement du personnel sous leur responsabilité immédiate.
- Assister et conseiller le directeur général ou leur directeur, de même que les cadres des autres services et des établissements, relativement aux programmes sous leur responsabilité.
- Participer à l'élaboration du budget de leur direction et assurer le contrôle des dépenses pour les ressources et programmes sous leur responsabilité.
- Remplacer le directeur lorsque requis.

### **Qualifications minimales requises**

- Grade universitaire de 1<sup>er</sup> cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de trois ans ou occuper un emploi de hors-cadre ou de cadre, dont les qualifications minimales exigent de détenir un grade universitaire de 1<sup>er</sup> cycle, dans une commission scolaire;
- Six années d'expérience pertinente;
- Autorisation permanente d'enseigner délivrée par le ministre pour un emploi dans le champ de l'enseignement.

## **Emplois de référence**

Les emplois de référence sont les emplois suivants :

- Directeur adjoint des services éducatifs (comprenant le directeur adjoint des services de l'enseignement aux jeunes, le directeur adjoint des services complémentaires et le directeur adjoint des services de l'adaptation scolaire);
- Directeur adjoint des services des ressources humaines;
- Directeur adjoint des services autres que des services éducatifs et des services des ressources humaines (comprenant les emplois de directeur adjoint des services des ressources financières, des services des ressources matérielles et des services des ressources informatiques).

Les classements sont indiqués à l'annexe II.

### **iii. COORDONNATEUR**

Les emplois de coordonnateur comportent l'exercice de l'ensemble des fonctions requises pour la coordination, la supervision, l'évaluation, la recherche et le développement, en ce qui concerne un ou plusieurs programmes d'un champ d'activité, notamment les programmes d'enseignement, la mesure et l'évaluation, les moyens d'enseignement, la gestion des ressources humaines, financières et matérielles, l'informatique ou le transport scolaire.

Ces emplois comportent notamment les responsabilités suivantes :

- Participer à l'élaboration des objectifs, des programmes et du budget de leur service.
- Assister le directeur ou le directeur adjoint du service responsable de ces programmes et conseiller les autres directeurs de services ou d'établissements sur toute question relative à ces programmes.
- Coordonner et évaluer la mise en œuvre de programmes spécifiques.
- Coordonner et évaluer le rendement du personnel relevant de leur autorité.

### **Qualifications minimales requises**

- Grade universitaire de 1<sup>er</sup> cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de trois ans ou occuper un emploi de hors-cadre ou de cadre, dont les qualifications minimales exigent de détenir un grade universitaire de 1<sup>er</sup> cycle, dans une commission scolaire;
- Cinq années d'expérience pertinente;
- Autorisation permanente d'enseigner délivrée par le ministre pour un emploi dans le champ de l'enseignement.

## **Emplois de référence**

Les emplois de référence sont les emplois suivants :

- Coordonnateur de regroupement;
- Coordonnateur des services éducatifs (comprenant le coordonnateur des services de l'enseignement aux jeunes, le coordonnateur des services complémentaires et le coordonnateur des services de l'adaptation scolaire);
- Coordonnateur des services des ressources humaines;
- Coordonnateur des services autres que des services éducatifs et des services des ressources humaines (comprenant les emplois de coordonnateur des services des ressources financières, des services des ressources matérielles et des services des ressources informatiques);
- Coordonnateur des services à l'éducation des adultes;
- Coordonnateur des services à la formation professionnelle.

Les classements sont indiqués à l'annexe II.

#### **iv. CONSEILLER EN GESTION DE PERSONNEL**

L'emploi de conseiller en gestion de personnel constitue un emploi de cadre de type « fonctionnel » c'est-à-dire que, bien qu'il ne comprenne pas l'exercice de toutes les fonctions de gestion inhérentes aux emplois de cadre du type « hiérarchique », il comporte de façon spécifique l'exercice d'un pouvoir de contrôle dans certaines matières spécialisées relatives à la gestion des ressources humaines et d'une fonction de conseil auprès d'un ou de plusieurs cadres dont il n'est pas le responsable hiérarchique.

Le conseiller en gestion de personnel exerce un rôle de représentation de l'employeur dans l'accomplissement de ses fonctions.

Cet emploi comporte habituellement les responsabilités suivantes :

- Participer à l'élaboration des politiques, des programmes, des normes, des règles ou des procédés de gestion des ressources humaines.
- Effectuer le suivi et assurer le contrôle de l'application de ces politiques, programmes, normes, règles ou procédés.
- Conseiller les cadres relativement à ces politiques, programmes, normes, règles ou procédés et à l'application des conventions collectives ou des règlements concernant les conditions de travail.
- Participer à la dotation du personnel.
- Participer à l'application des conventions collectives ou des règlements concernant les conditions de travail.
- Coordonner et surveiller les travaux du personnel professionnel, technique, de bureau ou autre.

Cet emploi comporte par ailleurs toute autre responsabilité compatible avec sa fonction que peut lui confier son supérieur immédiat.

#### **Qualifications minimales requises**

- Grade universitaire de 1<sup>er</sup> cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de trois ans ou occuper un emploi de hors-cadre ou de cadre, dont les qualifications minimales exigent de détenir un grade universitaire de 1<sup>er</sup> cycle, dans une commission scolaire;
- Deux années d'expérience pertinente.

#### **Condition particulière**

- Pour occuper cet emploi, la personne ne doit pas être un salarié au sens du Code du travail.

#### **Emploi de référence**

L'emploi de référence est le suivant :

- Conseiller en gestion du personnel.

Le classement est indiqué à l'annexe II.

## **b) SOUS-CATÉGORIE DES EMPLOIS DE CADRE DE GÉRANCE**

La sous-catégorie des emplois de cadre de gérance comprend les emplois caractérisés par la gestion des activités techniques, administratives et manuelles de certains programmes et du personnel affecté à ces activités.

La sous-catégorie des emplois de cadre de gérance est composée :

- i. des régisseurs;
- ii. des contremaîtres.

### **i. RÉGISSEUR**

Les emplois de régisseur consistent à exercer des fonctions de gestion des activités techniques, administratives et manuelles nécessaires à la mise en œuvre de l'ensemble des programmes des services auxiliaires suivants d'une commission scolaire :

- Les services de l'approvisionnement;
- Les services communautaires;
- Les services alimentaires;
- Les services administratifs (notamment les services du transport, de l'équipement ou autres services administratifs);
- Les services de l'entretien.

Ces emplois comportent notamment l'exercice des responsabilités suivantes :

- Participer à l'élaboration des systèmes et des procédures relatifs aux services auxiliaires et voir à leur mise en application.
- Organiser, distribuer et vérifier le travail du personnel affecté aux services auxiliaires.
- Diriger et évaluer le rendement du personnel relevant de leur autorité.

#### **Qualifications minimales requises**

*Régisseur des services de l'approvisionnement*

*Régisseur des services communautaires*

*Régisseur des services alimentaires*

*Régisseur des services administratifs*

- Diplôme d'études collégiales dans un champ d'études approprié;
- Six années d'expérience pertinente;
- ou
- Diplôme de 5<sup>e</sup> secondaire dans un champ d'études approprié ou certificat de qualification valide pour l'exercice d'un métier connexe à l'emploi;
- Dix années d'expérience pertinente.

*Régisseur des services de l'entretien*

- Diplôme d'études collégiales dans un champ d'études approprié;
- Six années d'expérience pertinente;
- ou
- Certificat de qualification valide pour l'exercice d'un métier connexe à l'emploi;
- Huit années d'expérience pertinente.

## **Emplois de référence**

Les emplois de référence de régisseur sont les emplois suivants :

- Régisseur des services (comprenant les régisseurs des services du transport, des services de l'équipement et des autres services administratifs, des services de l'entretien, des services de l'approvisionnement, des services alimentaires, des services communautaires, des contremaîtres généraux de la CSDM et des autres régisseurs de la CSDM).

Les classements sont indiqués à l'annexe II.

## **ii. CONTREMAÎTRE**

Les emplois de contremaître consistent à exercer des fonctions de gestion des activités techniques, administratives et manuelles nécessaires à la mise en œuvre des programmes de la commission scolaire, dans un secteur donné des services auxiliaires ou dans une unité administrative (école, service,...).

Ces emplois comportent notamment l'exercice des responsabilités suivantes :

- Superviser et contrôler l'application de systèmes et de procédures approuvés pour la réalisation des activités d'un secteur donné.
- Déterminer le calendrier des activités.
- Diriger et évaluer le personnel<sup>1</sup> relevant de leur autorité.

### **Qualifications minimales requises**

#### *Contremaître d'entretien spécialisé ou d'entretien général*

- Certificat de qualification valide pour l'exercice d'un métier connexe à l'emploi;
- Cinq années d'expérience pertinente.

#### *Agent d'administration ou adjoint au régisseur des services administratifs du transport*

- Diplôme d'études collégiales dans un champ d'études approprié;
  - Quatre années d'expérience pertinente.
- ou
- Diplôme de 5<sup>e</sup> secondaire dans un champ d'études approprié;
  - Huit années d'expérience pertinente.

#### *Chef de secrétariat*

- Diplôme d'études collégiales dans un champ d'études approprié;
  - Trois années d'expérience pertinente.
- ou
- Diplôme de 5<sup>e</sup> secondaire dans un champ d'études approprié;
  - Six années d'expérience pertinente.

#### *Chef de cuisine et de cafétéria*

- Diplôme d'études collégiales dans un champ d'études approprié;
- Quatre années d'expérience pertinente.

---

<sup>1</sup>. Le contremaître d'entretien spécialisé gère une équipe de travail composée majoritairement d'ouvriers légalement qualifiés et spécialisés. Le contremaître d'entretien général gère une équipe de travail composée majoritairement d'ouvriers d'entretien et de service dont les activités sont celles généralement réalisées par des employés non spécialisés.

ou

- Diplôme de 5<sup>e</sup> secondaire dans un champ d'études approprié;
- Cinq années d'expérience pertinente.

### **Emplois de référence**

Les emplois de référence de contremaître sont les emplois suivants :

- Contremaître d'entretien spécialisé;
- Contremaître d'entretien général;
- Adjoint au régisseur des services du transport scolaire (comprenant les adjoints au régisseur du transport des élèves - CSDM);
- Agent d'administration;
- Responsable de cafétéria;
- Chef de secrétariat (comprenant chef de cuisine et de cafétéria).

Les classements sont indiqués à l'annexe II.

## **2. CATÉGORIE DES EMPLOIS DE CADRE D'ÉCOLE**

### **a) DIRECTEUR D'ÉCOLE**

L'emploi de directeur d'école comporte la responsabilité de la gestion, au point de vue tant administratif que pédagogique, de l'ensemble des programmes et des ressources de l'école en vue de favoriser la réussite de tous les élèves, et ce, conformément à la Loi sur l'instruction publique et aux responsabilités définies par la commission scolaire.

Cet emploi comporte notamment l'exercice des responsabilités suivantes :

- Évaluer les besoins de l'école et en définir les objectifs compte tenu des dispositions légales ainsi que des orientations, des politiques, des règlements de la commission scolaire et du conseil d'établissement.
- Assister le conseil d'établissement dans l'exercice de ses fonctions et pouvoirs, participer aux séances et appliquer les décisions de ce dernier.
- Favoriser la concertation entre les parents, les élèves, l'équipe-école et les autres intervenants de même que leur participation à la vie de l'école et à la réussite scolaire.
- Participer à l'élaboration des politiques et des règlements de la commission scolaire et voir à l'application de ceux-ci.
- Assurer la promotion de l'école.

### **En matière pédagogique et éducative**

- Coordonner l'élaboration, la réalisation et l'évaluation du projet éducatif.
- Solliciter, approuver, refuser ou, à défaut de propositions, prendre des décisions et informer le conseil d'établissement, notamment quant aux programmes d'études locaux, aux nouvelles méthodes pédagogiques, aux normes et modalités d'évaluation des apprentissages, aux règles de classement des élèves et au passage d'un cycle à l'autre du primaire.
- Élaborer, après consultation du personnel concerné, des propositions pour approbation par le conseil d'établissement sur des sujets tels que les modalités d'application du régime pédagogique, l'enrichissement ou l'adaptation des objectifs et contenus indicatifs des programmes d'études, le temps alloué à chaque matière obligatoire ou à option, les services complémentaires et particuliers.

- Établir, mettre en œuvre et évaluer les plans d'intervention pour les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.
- Proposer au conseil d'établissement des modalités d'évaluation institutionnelle et voir à l'amélioration continue de l'école.

#### **En matière de gestion des ressources humaines, matérielles et financières**

- Participer au recrutement du personnel de l'école.
- Définir les tâches, diriger, animer le personnel de l'école, en assurer la supervision et l'évaluation.
- Préciser les besoins et organiser des activités de perfectionnement et de formation continue.
- Faire part à la commission scolaire des besoins d'aménagement, de réfection des immeubles et des locaux et assurer le suivi des travaux.
- Procéder aux achats d'appareils, d'équipements, de biens meubles et immeubles et assurer la tenue de l'inventaire des biens et équipements.
- Préparer, administrer le budget de l'école et en assurer le suivi.

#### **En matière de technologies de l'information et de la communication**

- Établir, réaliser, évaluer le plan d'intégration et d'utilisation des technologies de l'information.

#### **En matière des services de garde et du dîner**

- Organiser et administrer les services convenus, le cas échéant, entre la commission scolaire et le conseil d'établissement.

#### **En d'autres matières**

- Exercer toutes autres fonctions déterminées par la Loi.
- Exercer, à la demande de la commission scolaire, des fonctions autres que celles de directeur d'école.

#### **Qualifications minimales requises**

- Baccalauréat en sciences de l'éducation ou grade universitaire de 1<sup>er</sup> cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de trois ans ou occuper un emploi de hors-cadre ou de cadre, dont les qualifications minimales exigent de détenir un grade universitaire de 1<sup>er</sup> cycle, dans une commission scolaire ou occuper un emploi de directeur adjoint d'école;
- Huit années d'expérience pertinente;
- Autorisation permanente d'enseigner délivrée par le ministre;
- À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2001, programme d'études universitaires de 2<sup>e</sup> cycle comportant un minimum de 30 crédits en gestion pertinent à l'emploi de cadre d'école :

Un minimum de six crédits doit être acquis avant la première affectation à un emploi de cadre d'école et le solde, au cours des cinq années qui suivent cette affectation;

Exceptionnellement, la commission scolaire peut diriger vers un comité de sélection, un candidat qui n'a pas accumulé six crédits en gestion;

Un cadre qui ne complète pas la scolarité de 30 crédits en gestion dans le délai prescrit peut exceptionnellement bénéficier d'une prolongation sinon il est relocalisé dans un emploi de cadre, de gérant, d'enseignant ou de professionnel disponible et compatible avec sa compétence;

- Malgré les dispositions susmentionnées, un cadre qui exerce, le 1<sup>er</sup> septembre 2001, l'emploi de cadre d'école ou de cadre de centre est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'emploi de cadre d'école et de cadre de centre.

### **Emploi de référence**

L'emploi de référence est l'emploi de directeur d'école dont le classement est indiqué à l'annexe II.

### **b) DIRECTEUR ADJOINT D'ÉCOLE**

L'emploi de directeur adjoint d'école primaire ou d'école secondaire consiste à assister le directeur d'école, selon le mandat défini par ce dernier, dans la gestion pédagogique, éducative et administrative de l'école.

Cet emploi comporte habituellement l'exercice de l'ensemble ou d'une partie des responsabilités et des tâches suivantes :

- Participer à l'élaboration, à la réalisation et à l'évaluation du projet éducatif.
- Élaborer ou collaborer à la formulation de propositions sur des sujets tels que les modalités d'application du régime pédagogique, les programmes d'études, les plans d'intervention pour les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation et d'apprentissage, le choix des manuels scolaires et du matériel didactique, les services complémentaires et particuliers, l'utilisation du temps hors enseignement et hors horaire, les règles de conduite et les services à l'élève.
- Coordonner, superviser ou collaborer à la réalisation d'activités, de programmes ou de services dans différents secteurs d'activité de l'école tels que les ressources humaines, matérielles ou financières, les technologies de l'information et de la communication, les services de garde et du dîner.
- Assumer toute autre responsabilité compatible à sa fonction qui lui est confiée par le supérieur immédiat.
- Remplacer le directeur d'école en cas d'absence brève de celui-ci.

### **Qualifications minimales requises**

- Baccalauréat en sciences de l'éducation ou grade universitaire de 1<sup>er</sup> cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de trois ans ou occuper un emploi de hors-cadre ou de cadre, dont les qualifications minimales exigent de détenir un grade universitaire de 1<sup>er</sup> cycle, dans une commission scolaire;
- Cinq années d'expérience dans un emploi d'enseignant ou de professionnel non enseignant;
- Autorisation permanente d'enseigner délivrée par le ministre;
- À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2001, programme d'études universitaires de 2<sup>e</sup> cycle comportant un minimum de 30 crédits en gestion pertinent à l'emploi de cadre d'école :

Un minimum de six crédits doit être acquis avant la première affectation à un emploi de cadre d'école et le solde, au cours des cinq années qui suivent cette affectation;

Exceptionnellement, la commission scolaire peut diriger vers un comité de sélection, un candidat qui n'a pas accumulé six crédits en gestion;

Un cadre qui ne complète pas la scolarité de 30 crédits en gestion dans le délai prescrit peut exceptionnellement bénéficier d'une prolongation sinon il est relocalisé dans un emploi de cadre, de gérant, d'enseignant ou de professionnel disponible et compatible avec sa compétence;

- Malgré les dispositions susmentionnées, un cadre qui exerce, le 1<sup>er</sup> septembre 2001, l'emploi de cadre d'école ou de cadre de centre est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'emploi de cadre d'école et de cadre de centre.

### **Emploi de référence**

L'emploi de référence est l'emploi de directeur adjoint d'école dont le classement est indiqué à l'annexe II.

### **c) GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF D'ÉTABLISSEMENT**

Sous la supervision du directeur d'école, l'emploi de gestionnaire administratif d'établissement comporte la responsabilité de la gestion des activités techniques et administratives reliées aux ressources humaines, financières, matérielles et informationnelles d'un établissement. L'emploi consiste à assumer, à l'intérieur de son champ de compétence et de sa délégation de pouvoir, un rôle-conseil auprès de l'ensemble du personnel de l'établissement pour favoriser la gestion optimale de ces ressources.

Cet emploi comporte, notamment, l'exercice des responsabilités suivantes :

- Participer à l'évaluation des besoins de l'établissement en termes de ressources humaines, financières, matérielles et informationnelles et collaborer au plan d'effectifs et à la répartition budgétaire.
- Participer à l'élaboration des politiques, des règlements, des procédures internes et voir à leur application, et développer des outils de gestion afin de maximiser les pratiques administratives.
- S'assurer de la réalisation de l'ensemble des activités administratives requises pour la gestion des ressources humaines de l'établissement.
- Assister la direction de l'établissement dans la préparation des prévisions budgétaires et en assurer le suivi. Superviser l'ensemble des opérations comptables reliées à la gestion des ressources matérielles et financières de l'établissement.
- Gérer le processus d'approvisionnement de l'établissement, collaborer à la gestion des espaces locatifs et mettre en application les protocoles d'entente avec les partenaires internes et externes. S'assurer de l'entretien préventif et curatif de l'établissement.
- Participer à l'élaboration et à l'implantation des modes de communication et de transmission de l'information tant à l'interne qu'à l'externe.
- Assurer la gestion, sur le plan administratif, des activités reliées aux services aux élèves.
- Planifier et organiser les opérations administratives de début et de fin d'année.
- Représenter l'établissement, à la demande de la direction, sur les dossiers relevant de sa compétence.
- Diriger, contrôler et évaluer le personnel sous sa responsabilité.

### **Qualifications minimales requises**

- Certificat universitaire de premier cycle dans un champ d'étude approprié ou occuper un emploi de cadre ou de hors-cadre, dont les qualifications minimales exigent de détenir un diplôme universitaire, dans une commission scolaire;
- Malgré les qualifications minimales requises, un cadre qui, le 5 juin 2012, exerce l'emploi d'adjoint administratif de centre ou d'école est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'emploi de gestionnaire administratif d'établissement.

### **Emploi de référence**

- L'emploi de référence est l'emploi de gestionnaire administratif d'établissement dont le classement est indiqué à l'annexe II.

## **3. CATÉGORIE DES EMPLOIS DE CADRE DE CENTRE**

### **a) SOUS CATÉGORIE DES EMPLOIS DE CADRE DE CENTRE D'ÉDUCATION DES ADULTES**

#### **i. DIRECTEUR DE CENTRE D'ÉDUCATION DES ADULTES**

L'emploi de directeur de centre d'éducation des adultes comporte la gestion, au point de vue tant administratif que pédagogique, de l'ensemble des programmes et des ressources du centre en vue de favoriser la réussite de tous les élèves, et ce, conformément à la Loi sur l'instruction publique et aux responsabilités définies par la commission scolaire.

Cet emploi comporte notamment l'exercice des responsabilités suivantes :

- Évaluer les besoins du centre et en définir les objectifs compte tenu des dispositions légales ainsi que des objectifs, des politiques, des règlements de la commission scolaire et du conseil d'établissement.
- Assister le conseil d'établissement dans l'exercice de ses fonctions et pouvoirs, participer aux séances et appliquer les décisions de ce dernier.
- Favoriser la concertation entre la clientèle, le personnel du centre et les autres intervenants, leur participation à la vie du centre et à la réussite scolaire.
- Participer à l'élaboration des politiques et des règlements de la commission scolaire et voir à l'application de ceux-ci.
- Assurer la promotion des services d'éducation des adultes.

#### **En matière pédagogique et éducative**

- Coordonner l'élaboration, la réalisation et l'évaluation des orientations et du plan d'action du centre.
- Solliciter, approuver, refuser ou, à défaut de propositions, prendre des décisions, notamment quant aux programmes d'études locaux, aux nouvelles méthodes pédagogiques, aux normes et modalités d'évaluation des apprentissages, à la détermination des préalables, aux tests de classement et aux règles de passage d'un cycle à l'autre.
- Élaborer, après consultation du personnel concerné, des propositions pour approbation par le conseil d'établissement sur des sujets tels que les modalités d'application du régime pédagogique, l'enrichissement ou l'adaptation des objectifs et des contenus indicatifs des programmes d'études, le temps alloué à chaque matière obligatoire ou à option, la mise en œuvre

de programmes d'études selon les besoins de la clientèle, les services complémentaires et d'éducation populaire.

- Concevoir et mettre en œuvre des stratégies de développement ou d'application des activités de formation autofinancées.
- Concevoir le plan de développement du centre, en assurer la réalisation, l'application et l'évaluation.
- Proposer au conseil d'établissement des modalités d'évaluation institutionnelle et voir à l'amélioration continue de l'établissement.

#### **En matière de gestion des ressources humaines, matérielles et financières**

- Participer au recrutement du personnel du centre.
- Définir les tâches, diriger, animer le personnel du centre, en assurer la supervision et l'évaluation.
- Préciser les besoins et organiser des activités de perfectionnement.
- Faire part à la commission scolaire des besoins d'aménagement, de réfection des immeubles et des locaux du centre et voir au suivi des travaux.
- Procéder aux achats d'appareils, d'équipements, de biens meubles et immeubles et assurer la tenue de l'inventaire des biens, équipements et outillage.
- Préparer, administrer le budget du centre et en assurer le suivi.
- Percevoir les frais de service facturés par le centre auprès des entreprises, des organismes et des ministères concernés.

#### **En matière de technologies de l'information et de la communication**

- Établir, réaliser, évaluer le plan d'intégration et d'utilisation des technologies de l'information.

#### **En matière de services aux entreprises et de lien avec les organismes de développement de l'emploi ou de l'employabilité**

- Négocier et mettre en œuvre des ententes de service ou des activités de formation avec des entreprises, organismes, ministères ou commissions scolaires.

#### **En d'autres matières**

- Exercer toutes autres fonctions déterminées par la Loi.
- Exercer, à la demande de la commission scolaire, des fonctions autres que celles de directeur de centre d'éducation des adultes.

#### **Qualifications minimales requises**

- Baccalauréat en sciences de l'éducation ou grade universitaire de 1<sup>er</sup> cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de trois ans ou occuper un emploi de hors-cadre ou de cadre, dont les qualifications minimales exigent de détenir un grade universitaire de 1<sup>er</sup> cycle, dans une commission scolaire;

Malgré le premier alinéa, un cadre qui exerçait, le 23 juin 1992, l'emploi de directeur

de centre d'éducation des adultes dans une commission scolaire est considéré comme satisfaisant à cette exigence de l'emploi, et ce, jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre 2001;

- Huit années d'expérience pertinente;
- Autorisation permanente d'enseigner délivrée par le ministre;
- À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2001, programme d'études universitaires de 2<sup>e</sup> cycle comportant un minimum de 30 crédits en gestion pertinent à l'emploi de cadre d'école :

Un minimum de six crédits doit être acquis avant la première affectation à un emploi de cadre d'école et le solde, au cours des cinq années qui suivent cette affectation;

Exceptionnellement, la commission scolaire peut diriger vers un comité de sélection, un candidat qui n'a pas accumulé six crédits en gestion;

Un cadre qui ne complète pas la scolarité de 30 crédits en gestion dans le délai prescrit peut exceptionnellement bénéficier d'une prolongation sinon il est relocalisé dans un emploi de cadre, de gérant, d'enseignant ou de professionnel disponible et compatible avec sa compétence;

- Malgré les dispositions susmentionnées, un cadre qui exerce, le 1<sup>er</sup> septembre 2001, l'emploi de cadre d'école ou de cadre de centre est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'emploi de cadre d'école et de cadre de centre.

### **Emploi de référence**

L'emploi de référence est l'emploi de directeur de centre d'éducation des adultes dont le classement est indiqué à l'annexe II.

## **ii. DIRECTEUR ADJOINT DE CENTRE D'ÉDUCATION DES ADULTES**

L'emploi de directeur adjoint de centre d'éducation des adultes consiste à assister le directeur de centre d'éducation des adultes, selon le mandat défini par ce dernier, dans la gestion pédagogique, éducative et administrative du centre.

Cet emploi comporte habituellement l'exercice de l'ensemble ou d'une partie des responsabilités et des tâches suivantes :

### **En matière pédagogique et éducative**

- Participer à l'élaboration, à la réalisation et à l'évaluation des orientations et du plan d'action du centre.
- Élaborer ou collaborer à la formulation de propositions sur des sujets tels que les modalités d'application du régime pédagogique, les programmes d'études, les services complémentaires et d'éducation populaire, le temps alloué à chaque matière obligatoire ou à option, le choix des manuels scolaires et du matériel didactique, la détermination des préalables, les tests de classement et les règles de passage d'un cycle à l'autre, les règles de vie et les services aux adultes.
- Coordonner, superviser ou collaborer à la réalisation d'activités, de programmes ou de services dans différents secteurs d'activité du centre tels que les ressources humaines, matérielles ou financières, les technologies de l'information et de la communication, les services d'accueil et de référence, les services aux entreprises et de lien avec les organismes de développement de l'emploi ou de l'employabilité.
- Assumer toute autre responsabilité compatible à sa fonction qui lui est confiée par le supérieur immédiat.
- Remplacer le directeur de centre d'éducation des adultes en cas d'absence brève de celui-ci.

### **Qualifications minimales requises**

- Baccalauréat en sciences de l'éducation ou grade universitaire de 1<sup>er</sup> cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de trois ans ou occuper un emploi de hors-cadre ou de cadre, dont les qualifications minimales exigent de détenir un grade universitaire de 1<sup>er</sup> cycle, dans une commission scolaire;

Malgré le premier alinéa, un cadre qui exerçait, le 23 juin 1992, l'emploi de directeur de centre d'éducation des adultes dans une commission scolaire est considéré comme satisfaisant à cette exigence de l'emploi, et ce, jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre 2001;

- Cinq années d'expérience pertinente;
- Autorisation permanente d'enseigner délivrée par le ministre;
- À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2001, programme d'études universitaires de 2<sup>e</sup> cycle comportant un minimum de 30 crédits en gestion pertinent à l'emploi de cadre d'école :

Un minimum de six crédits doit être acquis avant la première affectation à un emploi de cadre d'école et le solde, au cours des cinq années qui suivent cette affectation;

Exceptionnellement, la commission scolaire peut diriger vers un comité de sélection, un candidat qui n'a pas accumulé six crédits en gestion;

Un cadre qui ne complète pas la scolarité de 30 crédits en gestion dans le délai prescrit peut exceptionnellement bénéficier d'une prolongation sinon il est relocalisé dans un emploi de cadre, de gérant, d'enseignant ou de professionnel disponible et compatible avec sa compétence;

- Malgré les dispositions susmentionnées, un cadre qui exerce, le 1<sup>er</sup> septembre 2001, l'emploi de cadre d'école ou de cadre de centre est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'emploi de cadre d'école et de cadre de centre.

### **Emploi de référence**

L'emploi de référence est l'emploi de directeur adjoint de centre d'éducation des adultes dont le classement est indiqué à l'annexe II.

### **iii. GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF D'ÉTABLISSEMENT**

Sous la supervision du directeur de centre, l'emploi de gestionnaire administratif d'établissement comporte la responsabilité de la gestion des activités techniques et administratives reliées aux ressources humaines, financières, matérielles et informationnelles d'un établissement. L'emploi consiste à assumer, à l'intérieur de son champ de compétence et de sa délégation de pouvoir, un rôle-conseil auprès de l'ensemble du personnel de l'établissement pour favoriser la gestion optimale de ces ressources.

Cet emploi comporte, notamment, l'exercice des responsabilités suivantes :

- Participer à l'évaluation des besoins de l'établissement en termes de ressources humaines, financières, matérielles et informationnelles et collaborer au plan d'effectifs et à la répartition budgétaire.
- Participer à l'élaboration des politiques, des règlements, des procédures internes et voir à leur application, et développer des outils de gestion afin de maximiser les pratiques administratives.
- S'assurer de la réalisation de l'ensemble des activités administratives requises pour la gestion des ressources humaines de l'établissement.

- Assister la direction de l'établissement dans la préparation des prévisions budgétaires et en assurer le suivi. Superviser l'ensemble des opérations comptables reliées à la gestion des ressources matérielles et financières de l'établissement.
- Gérer le processus d'approvisionnement de l'établissement, collaborer à la gestion des espaces locatifs et mettre en application les protocoles d'entente avec les partenaires internes et externes. S'assurer de l'entretien préventif et curatif de l'établissement.
- Participer à l'élaboration et à l'implantation des modes de communication et de transmission de l'information tant à l'interne qu'à l'externe.
- Assurer la gestion, sur le plan administratif, des activités reliées aux services aux élèves.
- Planifier et organiser les opérations administratives de début et de fin d'année.
- Représenter l'établissement, à la demande de la direction, sur les dossiers relevant de sa compétence.
- Diriger, contrôler et évaluer le personnel sous sa responsabilité.

### **Qualifications minimales requises**

- Certificat universitaire de premier cycle dans un champ d'étude approprié ou occuper un emploi de cadre ou de hors-cadre, dont les qualifications minimales exigent de détenir un diplôme universitaire, dans une commission scolaire;
- Malgré les qualifications minimales requises, un cadre qui, le 5 juin 2012, exerce l'emploi d'adjoint administratif de centre ou d'école est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'emploi de gestionnaire administratif d'établissement.

### **Emploi de référence**

- L'emploi de référence est l'emploi de gestionnaire administratif d'établissement dont le classement est indiqué à l'annexe II.

## **b) SOUS-CATÉGORIE DES EMPLOIS DE CADRE DE CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **i. DIRECTEUR DE CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE**

L'emploi de directeur de centre de formation professionnelle comporte la gestion, au point de vue tant administratif que pédagogique, de l'ensemble des programmes et des ressources du centre en vue de favoriser la réussite de tous les élèves, et ce, conformément à la Loi sur l'instruction publique et aux responsabilités définies par la commission scolaire.

Cet emploi comporte notamment l'exercice des responsabilités suivantes :

- Évaluer les besoins du centre et en définir les objectifs compte tenu des dispositions légales ainsi que des objectifs, des politiques et des règlements de la commission scolaire et du conseil d'établissement ou du comité de gestion.
- Assister le conseil d'établissement ou le comité de gestion dans l'exercice de ses fonctions et pouvoirs, participer aux séances et appliquer les décisions de ce dernier.
- Favoriser la concertation entre les parents s'il y a lieu, le conseil d'établissement ou le comité de gestion, la clientèle, le personnel du centre, les représentants du milieu socio-économique et les autres intervenants et leur participation à la vie du centre et à la réussite scolaire.

- Participer à l'élaboration des politiques et des règlements de la commission scolaire et voir à l'application de ceux-ci.
- Assurer la promotion des services de formation initiale et de formation sur mesure.

### **En matière pédagogique et éducative**

- Coordonner l'élaboration, la réalisation et l'évaluation des orientations et du plan d'action du centre.
- Solliciter, approuver, refuser ou, à défaut de propositions, prendre des décisions, notamment quant aux projets particuliers de formation, aux modèles d'organisation scolaire, aux nouvelles méthodes pédagogiques, aux normes et modalités d'évaluation des apprentissages, à l'application des critères d'admission et des règles de passage d'un module à l'autre.
- Élaborer, après consultation du personnel concerné, des propositions pour approbation par le conseil d'établissement ou le comité de gestion sur des sujets tels que les modalités d'application du régime pédagogique, l'enrichissement ou l'adaptation des objectifs et des contenus indicatifs des programmes d'études, le temps alloué aux matières de formation sur mesure, la mise en œuvre de programmes d'études selon les besoins de la clientèle.
- Concevoir et mettre en œuvre des stratégies de développement ou d'application d'activités de formation autofinancées.
- Élaborer le plan de développement du centre, en assurer la réalisation, l'application et l'évaluation.
- Proposer au conseil d'établissement ou au comité de gestion des modalités d'évaluation institutionnelle et voir à l'amélioration continue du centre.

### **En matière de gestion des ressources humaines, matérielles et financières**

- Participer au recrutement du personnel du centre.
- Définir les tâches, diriger, animer le personnel du centre, en assurer la supervision et l'évaluation.
- Préciser les besoins et organiser des activités de perfectionnement et de formation continue.
- Faire part à la commission scolaire des besoins d'aménagement, de réfection des immeubles et des locaux du centre et voir au suivi des travaux.
- Procéder aux achats d'appareils, d'équipements, de biens meubles et immeubles et assurer la tenue de l'inventaire des biens, équipements et outillage.
- Préparer, administrer le budget du centre et en assurer le suivi.
- Percevoir les frais de service facturés par le centre auprès des entreprises, des organismes et des ministères concernés.

### **En matière de technologies de la communication et de l'information**

- Établir, réaliser, évaluer le plan d'intégration et d'utilisation des technologies de l'information.

## **En matière de services aux entreprises et de lien avec les organismes de développement de l'emploi ou de l'employabilité**

- Négocier et mettre en œuvre des ententes de service ou des activités de formation avec des entreprises, organismes, ministères ou commissions scolaires.

### **En d'autres matières**

- Exercer toutes autres fonctions déterminées par la Loi.
- Exercer, à la demande de la commission scolaire, des fonctions autres que celles de directeur de centre de formation professionnelle.

### **Qualifications minimales requises**

- Baccalauréat en sciences de l'éducation ou grade universitaire de 1<sup>er</sup> cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de trois ans ou occuper un emploi de hors-cadre ou de cadre, dont les qualifications minimales exigent de détenir un grade universitaire de 1<sup>er</sup> cycle, dans une commission scolaire;

Malgré le premier alinéa, un cadre qui exerçait, le 23 juin 1992, l'emploi de directeur de centre dans une commission scolaire est considéré comme satisfaisant à cette exigence de l'emploi, et ce, jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre 2001;

- Huit années d'expérience pertinente;
- Autorisation permanente d'enseigner délivrée par le ministre;
- L'absence de l'autorisation permanente d'enseigner peut être compensée par cinq années d'expérience en formation dans un établissement d'enseignement ou une industrie jugées pertinentes par le comité de sélection. Dans ces circonstances, le cadre n'est pas assujéti aux dispositions de l'article 12;

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2001, programme d'études universitaires de 2<sup>e</sup> cycle comportant un minimum de 30 crédits en gestion pertinent à l'emploi de cadre d'école :

Un minimum de six crédits doit être acquis avant la première affectation à un emploi de cadre d'école et le solde, au cours des cinq années qui suivent cette affectation;

Exceptionnellement, la commission scolaire peut diriger vers un comité de sélection, un candidat qui n'a pas accumulé six crédits en gestion;

Un cadre qui ne complète pas la scolarité de 30 crédits en gestion dans le délai prescrit peut exceptionnellement bénéficier d'une prolongation sinon il est relocalisé dans un emploi de cadre, de gérant, d'enseignant ou de professionnel disponible et compatible avec sa compétence;

- Malgré les dispositions susmentionnées, un cadre qui exerce, le 1<sup>er</sup> septembre 2001, l'emploi de cadre d'école ou de cadre de centre est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'emploi de cadre d'école et de cadre de centre.

### **Emploi de référence**

L'emploi de référence est l'emploi de directeur de centre de formation professionnelle dont le classement est indiqué à l'annexe II.

## **ii. DIRECTEUR ADJOINT DE CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE**

L'emploi de directeur adjoint de centre de formation professionnelle consiste à assister le directeur de centre de formation professionnelle, selon le mandat défini par ce dernier, dans la gestion pédagogique, éducative et administrative du centre.

Cet emploi comporte habituellement l'exercice de l'ensemble ou d'une partie des responsabilités et des tâches suivantes :

- Participer à l'élaboration, à la réalisation et à l'évaluation des orientations et du plan d'action du centre.
- Élaborer ou collaborer à la formulation de propositions sur des sujets tels que les modalités d'application du régime pédagogique, les programmes d'études, les modes d'organisation de la formation, les projets particuliers de formation, le choix des manuels scolaires et du matériel didactique, l'application des critères d'admission et des règles de passage d'un module à l'autre, les règles de vie et les services à la clientèle.
- Coordonner, superviser ou collaborer à la réalisation d'activités, de programmes ou de services dans différents secteurs d'activité du centre tels que les ressources humaines, matérielles ou financières, les technologies de l'information et de la communication, les services d'accueil et de référence, les services aux entreprises et de lien avec les organismes de développement de l'emploi ou de l'employabilité.
- Assumer toute autre responsabilité compatible avec sa fonction qui lui est confiée par son supérieur immédiat.
- Remplacer le directeur de centre de formation professionnelle en cas d'absence brève de celui-ci.

### **Qualifications minimales requises**

- Baccalauréat en sciences de l'éducation ou grade universitaire de 1<sup>er</sup> cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de trois ans ou occuper un emploi de hors-cadre ou de cadre, dont les qualifications minimales exigent de détenir un grade universitaire de 1<sup>er</sup> cycle, dans une commission scolaire;

Malgré le premier alinéa, un cadre qui exerçait, le 23 juin 1992, l'emploi de directeur de centre d'éducation des adultes dans une commission scolaire est considéré comme satisfaisant à cette exigence de l'emploi, et ce, jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre 2003;

- Cinq années d'expérience pertinente;
- Autorisation permanente d'enseigner délivrée par le ministre;

L'absence de l'autorisation permanente d'enseigner peut être compensée par cinq années d'expérience en formation dans un établissement d'enseignement ou une industrie jugées pertinentes par le comité de sélection. Dans ces circonstances, le cadre n'est pas assujéti aux dispositions de l'article 12;

- À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2003, programme d'études universitaires de 2<sup>e</sup> cycle comportant un minimum de 30 crédits en gestion pertinent à l'emploi de cadre d'école :

Un minimum de six crédits doit être acquis avant la première affectation à un emploi de cadre d'école et le solde, au cours des cinq années qui suivent cette affectation;

Exceptionnellement, la commission scolaire peut diriger vers un comité de sélection, un candidat qui n'a pas accumulé six crédits en gestion;

Un cadre qui ne complète pas la scolarité de 30 crédits en gestion dans le délai prescrit peut exceptionnellement bénéficier d'une prolongation sinon il est relocalisé dans un emploi de cadre, de gérant, d'enseignant ou de professionnel disponible et compatible avec sa compétence;

- Malgré les dispositions susmentionnées, un cadre qui exerce, le 1<sup>er</sup> septembre 2003, l'emploi de cadre d'école ou de cadre de centre est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'emploi de cadre d'école et de cadre de centre.

### **Emploi de référence**

L'emploi de référence est l'emploi de directeur adjoint de centre de formation professionnelle dont le classement est indiqué à l'annexe II.

### **iii. GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF D'ÉTABLISSEMENT**

Sous la supervision du directeur de centre, l'emploi de gestionnaire administratif d'établissement comporte la responsabilité de la gestion des activités techniques et administratives reliées aux ressources humaines, financières, matérielles et informationnelles d'un établissement. L'emploi consiste à assumer, à l'intérieur de son champ de compétence et de sa délégation de pouvoir et sous la responsabilité du directeur, un rôle-conseil auprès de l'ensemble du personnel de l'établissement pour favoriser la gestion optimale de ces ressources.

Cet emploi comporte, notamment, l'exercice des responsabilités suivantes :

- Participer à l'évaluation des besoins de l'établissement en termes de ressources humaines, financières, matérielles et informationnelles et collaborer au plan d'effectifs et à la répartition budgétaire.
- Participer à l'élaboration des politiques, des règlements, des procédures internes et voir à leur application, et développer des outils de gestion afin de maximiser les pratiques administratives.
- S'assurer de la réalisation de l'ensemble des activités administratives requises pour la gestion des ressources humaines de l'établissement.
- Assister la direction de l'établissement dans la préparation des prévisions budgétaires et en assurer le suivi. Superviser l'ensemble des opérations comptables reliées à la gestion des ressources matérielles et financières de l'établissement.
- Gérer le processus d'approvisionnement de l'établissement, collaborer à la gestion des espaces locatifs et mettre en application les protocoles d'entente avec les partenaires internes et externes. S'assurer de l'entretien préventif et curatif de l'établissement.
- Participer à l'élaboration et à l'implantation des modes de communication et de transmission de l'information tant à l'interne qu'à l'externe.
- Assurer la gestion, sur le plan administratif, des activités reliées aux services aux élèves.
- Planifier et organiser les opérations administratives de début et de fin d'année.
- Représenter l'établissement, à la demande de la direction, sur les dossiers relevant de sa compétence.
- Diriger, contrôler et évaluer le personnel sous sa responsabilité.

### **Qualifications minimales requises**

- Certificat universitaire de premier cycle dans un champ d'étude approprié ou occuper un emploi de cadre ou de hors-cadre, dont les qualifications minimales exigent de détenir un diplôme universitaire, dans une commission scolaire;

- Malgré les qualifications minimales requises, un cadre qui le 5 juin 2012, exerce l'emploi d'adjoint administratif de centre ou d'école est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'emploi de gestionnaire administratif d'établissement.

### **Emploi de référence**

- L'emploi de référence est l'emploi de gestionnaire administratif d'établissement dont le classement est indiqué à l'annexe II.

**ANNEXE II**  
**CLASSEMENT DES EMPLOIS DE RÉFÉRENCE**

<b>EMPLOIS</b>	<b>Strate Effectifs 24 000 et plus ou 300 000 HGF<sup>1</sup> et plus</b>
Directeur de regroupement	12
Coordonnateur de regroupement	8

1. HGF : Heures-groupe de formation.

<b>EMPLOIS</b>	<b>Strate Effectifs 48 000 et plus</b>	<b>Strate Effectifs 24 000 à 47 999</b>	<b>Strate Effectifs 12 000 à 23 999</b>	<b>Strate Effectifs 6 000 à 11 999</b>	<b>Strate Effectifs 5 999 et moins</b>
Directeur des services éducatifs Directeur des services des ressources humaines	12	11	10	9	8
Directeur des services autres que des services éducatifs et des ressources humaines	11	10	9	8	7
Directeur adjoint des services éducatifs Directeur adjoint des services des ressources humaines	10	9	8	7	X
Directeur adjoint des services autres que des services éducatifs et des ressources humaines	9	8	7	6	X
Secrétaire général (fonction exclusive)	8	7	7	6	6
Coordonnateur des services éducatifs Coordonnateur des services des ressources humaines	8	7	6	5	5
Coordonnateur des services autres que des services éducatifs et des ressources humaines	7	6	5	5	5
Conseiller en gestion de personnel	4	4	4	4	4
Régisseur des services	4	4	3	3	3
Contremaître d'entretien spécialisé	2	2	2	2	2
Adjoint au régisseur des services du transport scolaire	2	2	2	2	2
Agent d'administration	2	2	2	2	2
Contremaître d'entretien général	1	1	1	1	1
Responsable de cafétéria	1	1	1	1	1
Chef de secrétariat	1	1	1	1	1

<b>EMPLOIS</b>	<b>Strate Effectifs 2 800 et plus</b>	<b>Strate Effectifs 1 800 à 2 799</b>	<b>Strate Effectifs 800 à 1 799</b>	<b>Strate Effectifs 500 à 799</b>	<b>Strate Effectifs 250 à 499</b>	<b>Strate Effectifs 249 et moins</b>
Directeur d'école	11	10	9	8	7	6
Directeur adjoint d'école	6	6	6	5	5	X
Gestionnaire administratif d'établissement	4	4	3	3	3	3

<b>EMPLOIS</b>	<b>Strate HGF<sup>1</sup> 85 000 et plus</b>	<b>Strate HGF 65 000 à 84 999</b>	<b>Strate HGF 35 000 à 64 999</b>	<b>Strate HGF 20 000 à 34 999</b>	<b>Strate HGF 8 000 à 19 999</b>	<b>Strate HGF 7 999 et moins</b>
Directeur de centre d'éducation des adultes Directeur de centre de formation professionnelle	11	10	9	8	7	6
Directeur adjoint de centre d'éducation des adultes Directeur adjoint de centre de formation professionnelle	6	6	6	5	5	5
Gestionnaire administratif d'établissement	4	4	3	3	3	3

<b>EMPLOIS</b>	<b>Strate HGF 400 000 et plus</b>	<b>Strate HGF 200 000 à 399 999</b>	<b>Strate HGF 100 000 à 199 999</b>	<b>Strate HGF 50 000 à 99 999</b>	<b>Strate HGF 49 999 et moins</b>
Directeur des services de l'éducation des adultes Directeur des services de la formation professionnelle	11	10	9	8	7
Coordonnateur des services de l'éducation des adultes Coordonnateur des services de la formation professionnelle	8	7	6	6	5

1. HGF : Heures-groupe de formation.

**ANNEXE III****ÉCHELLES DE TRAITEMENT RELATIVES AU PLAN DE CLASSIFICATION**

<b>CLASSE</b>	<b>Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 (\$)</b>		<b>Taux du 2018-04-01 au 2019-03-31 (\$)</b>		<b>Taux à compter du 2019-04-01 (\$)</b>	
	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>
12	101 842	135 786	103 879	138 502	105 390	140 517
11	96 214	128 282	98 138	130 848	99 629	132 836
10	90 896	121 192	92 714	123 616	94 183	125 574
9	85 872	114 493	87 589	116 783	89 034	118 709
8	81 127	108 167	82 750	110 330	84 166	112 219
7	75 622	100 827	77 134	102 844	78 660	104 878
6	70 488	93 981	71 898	95 861	73 515	98 017
5	65 630	87 504	66 943	89 254	68 705	91 605
4	61 109	81 476	62 331	83 106	62 774	83 696
3	55 871	74 493	56 988	75 983	57 354	76 470
2	50 884	67 844	51 902	69 201	52 402	69 868
1	46 343	61 789	47 270	63 025	47 878	63 836

## **ANNEXE IV**

### **RÉGIME DE RETRAITE PROGRESSIVE**

#### **SECTION I**

##### **APPLICATION**

- 1.** L'octroi de la retraite progressive résulte d'une demande du cadre acceptée par la commission scolaire.
- 2.** Le régime de retraite progressive s'applique au cadre qui satisfait aux conditions suivantes :
  - 1° Être régulier à temps plein ou régulier à temps partiel dont le temps travaillé annuellement est supérieur à 40 % du temps travaillé du cadre régulier à temps plein;
  - 2° Être participant au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics, au régime de retraite des enseignants, au régime de retraite des fonctionnaires ou au régime de retraite du personnel d'encadrement;
  - 3° Avoir une attestation de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances précisant qu'il aura droit à une pension à la fin de l'entente; cette attestation doit être fournie à la commission scolaire au moment de la demande écrite du cadre concernant la retraite progressive;
  - 4° Avoir conclu une entente écrite avec la commission scolaire.

#### **SECTION II**

##### **CONTENU DE L'ENTENTE**

- 3.** L'entente écrite conclue entre le cadre et la commission scolaire doit être conforme aux dispositions des lois et des règlements concernant la mise à la retraite de façon progressive, aux dispositions de la présente annexe et doit comprendre les éléments suivants :
  - 1° La durée de la retraite progressive, laquelle peut varier de un an à cinq ans;
  - 2° La proportion du temps travaillé pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par la retraite progressive, laquelle ne peut être inférieure à 40 % du temps travaillé du cadre régulier à plein temps.

Aux fins du présent paragraphe, par parties d'années civiles, il faut comprendre la portion de l'année civile au cours de laquelle débute la retraite progressive du cadre ainsi que celle au cours de laquelle elle se termine;
  - 3° L'aménagement du temps travaillé;
  - 4° L'engagement du cadre à prendre sa retraite au terme de la retraite progressive, sous réserve des articles 11 et 12 de la présente annexe.

#### **SECTION III**

##### **AUTRES MODALITÉS**

- 4.** Sous réserve des dispositions de la présente annexe, pendant la durée de la retraite progressive, les dispositions décrites au présent règlement ainsi qu'aux politiques de gestion, ajustées au prorata du temps travaillé selon l'entente, s'appliquent au cadre.
- 5.** Le traitement du cadre qui opte pour la retraite progressive est versé pendant toute l'année ou partie d'année civile au prorata du temps travaillé précisé pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par l'entente.
- 6.** Aux fins du régime de retraite du cadre, les dispositions suivantes s'appliquent pendant la durée de la retraite progressive :

1° Le traitement admissible des années ou parties d'années visées par la retraite progressive est le traitement que le cadre aurait reçu ou, pour la période à l'égard de laquelle l'assurance salaire s'applique, aurait eu droit de recevoir s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive;

2° Le service crédité est celui qui aurait été crédité si le cadre ne s'était pas prévalu de la retraite progressive;

3° Les cotisations du cadre à son régime de retraite sont celles qu'il aurait versées s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive;

4° Si le cadre devient invalide, pour la période de la 4<sup>e</sup> semaine à la 104<sup>e</sup> semaine d'invalidité totale, l'exonération des cotisations à son régime de retraite est celle à laquelle le cadre aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive.

**7.** Aux fins des régimes d'assurance, les dispositions suivantes s'appliquent pendant la durée de la retraite progressive :

1° À l'exception de l'assurance salaire de courte durée, les protections des régimes d'assurance sont celles auxquelles le cadre aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive.

Quant à l'assurance salaire de courte durée, elle s'applique selon la proportion du temps travaillé précisée pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par l'entente. Les bénéficiaires monétaires de ce régime sont versés pendant toute la durée de l'invalidité totale sans dépasser la fin de l'entente;

2° Les primes du cadre et de la commission scolaire aux régimes d'assurance sont celles qui auraient été applicables si le cadre ne s'était pas prévalu de la retraite progressive.

**8.** Pendant la durée de la retraite progressive, le cadre peut utiliser les jours de congés de maladie à son crédit pour se dispenser en tout ou en partie de sa prestation de travail précisée à l'entente. Dans ce cas, les modalités d'utilisation des jours de congés de maladie sont celles précisées aux articles 4 à 8 de l'annexe XIV de ce règlement.

**9.** Sous réserve de l'article 4 de la présente annexe, aux fins du calcul du crédit de vacances, chacune des années ou parties d'années de la retraite progressive constitue du service continu.

**10.** Dans le cas où le cadre n'aurait pas droit à sa retraite à la fin de l'entente, l'entente est prolongée jusqu'à la date où le cadre aura droit de prendre sa retraite.

De plus, dans le cas où les années ou parties d'années de service créditées au cadre seraient inférieures à celles estimées par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances, l'entente est prolongée jusqu'à la date où les années ou parties d'années de service créditées au cadre correspondent à l'estimation qui a été faite par la Commission.

**11.** Pendant la durée de la retraite progressive, lorsque le cadre démissionne et est engagé par une autre commission scolaire ou un autre organisme du secteur de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de la science, de la santé et des services sociaux ou de la fonction publique, l'entente prend fin à moins que le nouvel employeur accepte de maintenir l'entente et que la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances approuve le maintien de l'entente.

**12.** Lorsque l'entente devient nulle ou prend fin en raison d'une circonstance précisée à l'article précédent ou en raison d'autres circonstances mentionnées aux règlements d'application édictés en vertu de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RLRQ, c. R-10), de la Loi sur le régime de retraite des enseignants (RLRQ, c. R-11) ou de la Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires (RLRQ, c. R-12), le traitement admissible, le service crédité et les cotisations aux fins du régime de retraite sont déterminés, pour chacune des circonstances, de la manière établie par ces règlements.

**13.** Le cadre ne peut se prévaloir qu'une seule fois du régime de retraite progressive.

## **ANNEXE V<sup>1</sup>**

### **DROITS PARENTAUX**

#### **SECTION I**

##### **DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

**1.** À moins d'une disposition expresse à l'effet contraire, la présente annexe ne peut avoir pour effet de conférer à une ou un cadre un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté au travail.

Aux fins de la présente annexe, on entend par conjointe ou conjoint les personnes :

- 1<sup>o</sup> Qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- 2<sup>o</sup> De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- 3<sup>o</sup> De sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an.

La dissolution du mariage par divorce ou par la nullité du mariage, la dissolution ou la nullité de l'union civile et la séparation de fait depuis plus de trois mois pour les personnes qui vivent maritalement fait perdre ce statut de conjointe ou de conjoint.

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

Les indemnités pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la ou le cadre reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou des prestations du Régime d'assurance-emploi.

Dans le cas où la ou le cadre partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, l'indemnité n'est versée que si la ou le cadre reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à l'article 6 ou 7, le congé de paternité prévu à l'article 25 ou le congé pour adoption prévu à l'article 33.

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

**4.** La commission scolaire ne rembourse pas à une ou un cadre les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui soit par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, c. A-29.011), soit par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (Lois du Canada, 1996, chapitre 23).

**5.** 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 de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

---

<sup>1</sup>. Dans la présente annexe, tout renvoi à un article est un renvoi à un article de la présente annexe, sauf si autrement spécifié.

## **SECTION II**

### **CONGÉ DE MATERNITÉ**

#### **§1. Droit au congé**

**6.** La cadre enceinte visée par l'article 17 a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une semaines qui, sous réserve des articles 11 et 12, doivent être consécutives.

La cadre enceinte visée par l'article 21 ou 22 a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt semaines qui, sous réserve des articles 11 et 12, doivent être consécutives.

La cadre admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, mais qui n'a pas complété vingt semaines de service tel que prévu aux articles 17 et 21 a également droit à un congé de vingt et une semaines ou vingt semaines, selon le cas.

La cadre visée par l'article 22 a droit à un congé de vingt semaines si elle n'a pas complété vingt semaines de service tel que prévu à cet article.

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celles prévues aux alinéas précédents. Si la cadre revient au travail dans les deux semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la commission scolaire, un certificat médical attestant que son rétablissement est suffisant pour reprendre le travail.

**7.** La cadre qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement prévu à la présente annexe a aussi droit à un congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 17, 21 et 22.

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

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

#### **§2. Modalités du congé**

**10.** La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est établie par la cadre. 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 de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

**11.** Lorsque la cadre est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, elle peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.

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

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

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la cadre est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de

la commission scolaire ni indemnité, ni prestation. La cadre bénéficie des avantages prévus à l'article 45 durant cette suspension.

**13.** Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de l'article 11 ou 12, la commission scolaire verse à la cadre l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. La commission scolaire verse l'indemnité pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu de l'article 17, 21 ou 22, selon le cas, sous réserve de l'article 2.

**14.** 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 bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de la cadre l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la cadre.

Durant ces prolongations, la cadre est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission scolaire ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, la cadre est visée par l'article 56 pendant les six premières semaines et par l'article 45 par la suite.

**15.** La commission scolaire doit faire 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 du congé.

La cadre à qui la commission scolaire a fait parvenir l'avis prévu au premier alinéa doit se présenter au travail à l'expiration de ce congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la section V.

La cadre qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent 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 démissionné.

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

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

### ***§3. Droit à l'indemnité pour une cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale***

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

1° En additionnant :

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

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

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

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

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

**18.** La cadre absente accumule du service aux fins de son admissibilité à l'indemnité de maternité si son absence est autorisée, notamment pour invalidité totale, et comporte une prestation ou une rémunération.

**19.** Aux fins de la présente annexe, on entend par traitement hebdomadaire de base le traitement de la ou du cadre, les montants forfaitaires liés au mécanisme de réajustement de traitement ainsi que les primes de responsabilité à l'exclusion des autres.

**20.** La commission scolaire ne peut compenser par l'indemnité qu'elle verse à la cadre en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

Le total des montants reçus par la cadre durant son congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder le montant brut établi au paragraphe 1<sup>o</sup> du premier alinéa de l'article 17. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus de son employeur prévue au présent article ou, le cas échéant, de ses employeurs.

#### **§4. *Droit à l'indemnité pour une cadre admissible au Régime d'assurance-emploi***

**21.** La cadre qui a accumulé vingt semaines de service et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a le droit de recevoir, pendant les vingt semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

1<sup>o</sup> Pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée de la façon suivante :

en additionnant :

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

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

en additionnant :

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

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

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

Lorsque la cadre travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 1° du paragraphe B) du premier alinéa et le montant de prestations du Régime d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base que la commission scolaire lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la cadre produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations que lui verse EDSC.

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

L'article 20 s'applique à la présente sous-section en faisant les adaptations nécessaires.

***§5. Droit à l'indemnité pour une cadre non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ni au Régime d'assurance-emploi***

**22.** La cadre non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance-emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux articles 17 et 21.

Toutefois, la cadre qui a accumulé vingt semaines de service a droit à une indemnité calculée selon la formule suivante, et ce, durant douze semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire :

en additionnant :

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

Le 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 20 s'applique à la présente sous-section en faisant les adaptations nécessaires.

## **§6. Calcul et versement de l'indemnité**

**23.** Dans les cas prévus aux articles 17, 21 et 22 :

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

2° Dans le cas de la cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale, à moins que le régime de paiement du traitement applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze jours après l'obtention par la commission scolaire d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de ce régime.

Dans le cas de la cadre admissible au Régime d'assurance-emploi, l'indemnité due pour les deux premières semaines est versée par la commission scolaire dans les deux semaines du début du congé. À moins que le régime de paiement du traitement applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze jours après l'obtention par la commission scolaire d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de ce régime.

Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel.

3° Le 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 (CISSS) et des centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS), des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, c. R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt semaines de service requise en vertu des articles 17, 21 et 22 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la cadre a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné à l'alinéa précédent.

4° Le traitement hebdomadaire de base de la cadre à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt dernières semaines précédant son congé de maternité.

Si, pendant cette période, la cadre a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Toute période pendant laquelle la cadre en retrait préventif en vertu de l'article 52 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

Si la période des vingt dernières semaines précédant le congé de maternité de la cadre à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des dispositions expresses visées à l'article 1.

## **SECTION III**

### **CONGÉ DE PATERNITÉ**

#### **§1. Droit au congé**

**24.** Le cadre a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le cadre a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un des cinq jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La cadre dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

Le cadre doit aviser la commission scolaire le plus tôt possible de son absence.

**25.** À l'occasion de la naissance de son enfant, le cadre a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq semaines qui, sous réserve des articles 53 et 54, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52<sup>e</sup> semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour le cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

La cadre dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

#### **§ 2. Droit à l'indemnité**

**26.** Pendant le congé de paternité prévu à l'article 25, le cadre qui a complété vingt semaines de service reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas de l'article 17 ou le paragraphe B) du premier alinéa de l'article 21, selon le cas, et l'article 20 s'appliquent au présent article en faisant les adaptations nécessaires.

**26.1** Le cadre accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

**27.** Le cadre non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à l'article 25, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si ce cadre a complété vingt semaines de service.

**27.1** Le cadre accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

**28.** L'article 23 s'applique au cadre qui bénéficie des indemnités prévues à l'article 26 ou 27.

#### **§ 3. Modalités du congé**

**29.** Le congé visé à l'article 25 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée à la commission scolaire au moins trois semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci. La demande doit aussi indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

**30.** Le cadre doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 25 à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la section V.

Le cadre qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent 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 démissionné.

**31.** Le cadre qui fait parvenir à sa commission scolaire, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 25, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, le cadre est considéré en congé sans traitement et l'article 45 s'applique. Il ne reçoit de la commission scolaire ni indemnité, ni prestation.

## **SECTION IV**

### **CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION**

#### **§ 1. *Droit au congé***

**32.** La ou le cadre a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.

Un des cinq jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La ou le cadre doit aviser la commission scolaire le plus tôt possible de son absence.

**33.** La ou le cadre qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq semaines qui, sous réserve des articles 53 et 54, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52<sup>e</sup> semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour la ou le cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

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

**34.** La ou le cadre qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de cinq jours ouvrables dont seuls les deux premiers sont avec traitement.

Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des quinze jours suivants le dépôt de la demande d'adoption.

#### **§ 2. *Droit à l'indemnité***

**35.** Pendant le congé pour adoption prévu à l'article 33, la ou le cadre qui a complété vingt semaines de service reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle ou qu'il reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas de l'article 17 ou le paragraphe B) du premier alinéa de l'article 21, selon le cas, et l'article 20 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

**35.1** La ou le cadre accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

**36.** La ou le cadre non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni 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 à l'article 33 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si ce ou cette cadre a complété vingt semaines de service.

**36.1** La ou le cadre accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

### **§ 3. Modalités du congé**

**37.** Le congé visé à l'article 33 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée à la commission scolaire au moins trois semaines à l'avance. La demande doit également préciser la date prévue de l'expiration dudit congé.

**38.** La ou le cadre doit se présenter au travail à l'expiration de son congé d'adoption prévu à l'article 33 à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la section V.

La ou le cadre qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre semaines. Au terme de cette période, la ou le cadre qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

**39.** La ou le cadre qui fait parvenir à sa commission scolaire, avant la date d'expiration de son congé d'adoption prévu à l'article 33, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la ou le cadre est considéré en congé sans traitement et l'article 45 s'applique. Elle ou il ne reçoit de la commission scolaire ni indemnité, ni prestation.

**40.** L'article 23 s'applique à la cadre ou au cadre qui bénéficie des indemnités prévues à l'article 35 ou 36 en faisant les adaptations nécessaires.

**41.** La ou le cadre bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix semaines à compter de la prise en charge effective de cette enfant ou cet enfant, sauf s'il s'agit d'une enfant ou d'un enfant de la conjointe ou du conjoint.

La ou le cadre qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à la commission scolaire, si possible deux semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi et les dispositions de l'article 33 s'appliquent.

Durant ce congé, la ou le cadre bénéficie des avantages prévus à l'article 45.

## **SECTION V CONGÉ SANS TRAITEMENT**

**42.** La cadre qui désire prolonger son congé de maternité prévu à l'article 6, 7 ou 9, le cadre qui désire prolonger son congé de paternité prévu à l'article 25 et la ou le cadre qui désire prolonger le congé pour adoption prévu à l'article 33 a droit à l'un des congés suivants :

1° Un congé sans traitement, d'une durée maximale de deux ans, qui suit immédiatement le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé pour adoption. Toutefois, la durée de ce

congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant la naissance de l'enfant dans le cas du congé de paternité ou la 125<sup>e</sup> semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison dans le cas du congé pour adoption;

ou

2<sup>o</sup> Un congé sans traitement d'au plus 52 semaines continues qui commence au moment décidé par la ou le cadre, mais après la naissance ou l'adoption de l'enfant, 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 dernier congé s'applique aussi en prolongation au congé pour adoption de l'enfant de son conjoint prévu à l'article 39.

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

**43.** Le congé sans traitement visé à l'article 42 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée à la commission scolaire au moins trois semaines à l'avance. La demande doit également préciser la date du retour.

**44.** La ou le cadre qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins 21 jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant 52 semaines, le préavis est d'au moins 30 jours.

**45.** Au cours du congé sans traitement, la ou le cadre accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des 52 premières semaines de son congé et son service continu n'est pas interrompu. Elle ou il continue de participer au régime obligatoire d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les 52 premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle ou il peut maintenir sa participation aux autres régimes d'assurances collectives qu'elle ou il détenait avant le congé en faisant la demande au début du congé. Si la ou le cadre verse sa quote-part des primes pour ces régimes, l'employeur verse aussi la sienne, s'il y a lieu, jusqu'à concurrence de 52 semaines. Par la suite, la ou le cadre paye la totalité des primes.

**46.** La ou le cadre peut prendre sa période de vacances annuelles reportées, prévue à l'article 56, immédiatement avant son congé sans traitement pourvu qu'il n'y ait pas discontinuité avec son congé de paternité, de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

**47.** Au retour d'un congé sans traitement, la ou le cadre reprend l'emploi qu'elle ou qu'il aurait eu en étant au travail, en appliquant les dispositions concernant la stabilité d'emploi, s'il y a lieu.

**48.** Un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement, d'une durée maximale d'un an, est accordé à la cadre ou au cadre dont l'enfant mineur a des problèmes socioaffectif ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la ou du cadre.

## **SECTION VI**

### **AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX ET RETRAIT PRÉVENTIF**

**49.** La cadre a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

1<sup>o</sup> Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical. Ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième semaine précédant la date prévue d'accouchement;

2<sup>o</sup> Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue d'accouchement;

3<sup>o</sup> Pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit, signé par une sage-femme.

**50.** Dans le cas des visites prévues au paragraphe 3<sup>o</sup> de l'article 49, la cadre bénéficie d'un congé spécial avec traitement jusqu'à concurrence de quatre jours, qui peuvent être pris par demi-journée.

**51.** Durant les congés spéciaux accordés en vertu de la présente section, la cadre bénéficie des avantages mentionnés aux articles 56 et 59.

La cadre visée à l'article 49 peut également se prévaloir des bénéfiques du régime d'assurance salaire. Cependant, dans le cas du paragraphe 3<sup>o</sup> de l'article 49, la cadre doit d'abord avoir épuisé les quatre jours précisés à l'article 50.

**52.** La cadre bénéficie du retrait préventif en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1) dans la mesure où elle y a normalement droit.

## **SECTION VII**

### **SUSPENSION, FRACTIONNEMENT ET AUTRES MODALITÉS DU CONGÉ**

**53.** Lorsque son enfant est hospitalisé, la ou le cadre peut suspendre son congé de paternité prévu à l'article 25, ou son congé pour adoption prévu à l'article 33, après entente avec la commission scolaire, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

**54.** Sur demande de la ou du cadre, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu à l'article 25, le congé pour adoption prévu à l'article 33 ou le congé sans traitement prévu à l'article 42 avant l'expiration des 52 premières semaines.

Le congé peut être fractionné si l'enfant de la ou du cadre est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la ou le cadre est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission scolaire ni indemnité, ni prestation. La ou le cadre est visé par l'article 45 durant cette période.

**55.** Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de l'article 53 ou 54, la commission scolaire verse à la ou au cadre l'indemnité à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. La commission scolaire verse l'indemnité pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu de l'article 25 ou 33, selon le cas, sous réserve de l'article 2.

**56.** Durant le congé de maternité et les prolongations prévues à l'article 14, le congé de paternité prévu aux articles 24 et 25 et le congé pour adoption prévu aux articles 32, 33 et 34, la ou le cadre bénéficie, pourvu qu'elle ou qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

1<sup>o</sup> Régimes d'assurance, sauf les bénéfiques liés au régime d'assurance salaire. Dans le cas d'un congé de maternité, la commission scolaire défraie la totalité des primes des régimes obligatoires de base et la cadre est exonérée du paiement des primes selon les dispositions précisées à la police maîtresse des régimes d'assurance;

2<sup>o</sup> Accumulation de vacances;

3<sup>o</sup> Accumulation de l'expérience et du service continu aux fins de la stabilité d'emploi.

La ou le cadre peut reporter des vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité, de paternité ou d'adoption et si, au plus tard deux semaines avant l'expiration dudit congé, elle ou il avise par écrit la commission scolaire de la date du report.

**57.** Durant un congé de maternité et les prolongations prévues à l'article 14, durant un congé de paternité prévu à l'article 25 ou pour un congé pour adoption prévu à l'article 33, la ou le cadre bénéficie d'une prime pour disparités régionales pourvu qu'elle ou qu'il y ait normalement droit.

**58.** Les modalités d'un congé de maternité, d'un congé de paternité, d'un congé pour adoption, ou d'un congé sans traitement font l'objet d'une entente préalable entre la commission scolaire et la ou le cadre.

**59.** Au retour du congé de maternité et les prolongations prévues à l'article 14, d'un congé de paternité ou d'un congé pour adoption, la ou le cadre reprend l'emploi qu'elle ou qu'il aurait eu en étant au travail, en appliquant des dispositions concernant la stabilité d'emploi, s'il y a lieu.

## **ANNEXE VI**

### **FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT**

1. La présente annexe vise les frais de déménagement dans les cas de relocalisation.
2. Les frais de déménagement ne sont applicables au cadre que si le Bureau national de placement accepte que la relocalisation du cadre nécessite son déménagement.

Toutefois, le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau lieu de travail du cadre et son domicile actuel est supérieure à 65 kilomètres.

### **SECTION I**

#### **FRAIS DE TRANSPORT DES MEUBLES ET DES EFFETS PERSONNELS**

3. Le cadre a droit au remboursement, sur production de pièces justificatives, des frais engagés pour le transport de ses meubles meublants et de ses effets personnels, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition qu'il fournisse à l'avance au moins deux soumissions détaillées des frais à engager.
4. Le cadre n'a pas droit toutefois au remboursement des frais engagés pour le transport de son véhicule personnel à moins que le lieu de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, le cadre n'a pas droit au remboursement des frais engagés pour le transport d'une embarcation, d'un canot ou autre.

### **SECTION II**

#### **ENTREPOSAGE**

5. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le cadre a droit au remboursement des frais engagés pour l'entreposage des meubles meublants et des effets personnels pour lui-même et pour ses dépendants, pendant une période n'excédant pas deux mois.

### **SECTION III**

#### **DÉPENSES CONCOMITANTES DE DÉPLACEMENT**

6. Le cadre a droit au paiement d'une allocation de déplacement de 750 \$ s'il est marié ou de 200 \$ s'il est célibataire, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.) à moins que ledit cadre ne soit affecté à un lieu où des installations complètes sont mises à sa disposition par la commission scolaire.

Toutefois, l'allocation de déplacement de 750 \$ payable au cadre marié qui est déplacé est payable également au cadre célibataire qui tient logement.

### **SECTION IV**

#### **COMPENSATION POUR LE BAIL**

7. Le cadre a également droit, s'il y a lieu, au paiement de la valeur d'un mois de loyer à l'abandon d'un logis sans bail écrit. S'il y a bail écrit, le cadre a droit au paiement de la valeur maximale de trois mois de loyer lorsque ce dernier doit résilier son bail et que le propriétaire exige une compensation. Dans les deux cas, le cadre doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives nécessaires.
8. Le cadre qui choisit de sous-louer lui-même son logement a droit au remboursement des frais raisonnables d'annonces engagés pour la sous-location.

## **SECTION V**

### **REMBOURSEMENT DES DÉPENSES INHÉRENTES À LA VENTE OU À L'ACHAT D'UNE MAISON**

**9.** Le cadre a droit au remboursement des dépenses suivantes relativement à la vente de sa maison qui est sa résidence principale :

1° Les honoraires d'un agent immobilier, sur production du contrat avec l'agent immobilier immédiatement après sa passation, du contrat de vente de la maison et du compte d'honoraires de l'agent;

2° Les frais d'actes notariés imputables au cadre pour l'achat d'une maison aux fins de résidence au lieu de son affectation à la condition que le cadre soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que ladite maison soit vendue;

3° Le paiement d'une pénalité pour bris d'hypothèque, le cas échéant;

4° Le paiement des droits sur les mutations immobilières, le cas échéant.

**10.** Lorsque la maison du cadre, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où il doit assumer un nouvel engagement pour se loger, le cadre n'a pas droit au remboursement des frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, sur production de pièces justificatives, le cadre a droit, pour une période n'excédant pas trois mois, au remboursement des dépenses suivantes :

1° Les taxes municipales et scolaires;

2° L'intérêt sur l'hypothèque;

3° Le coût de la prime d'assurance.

**11.** Dans le cas où le cadre choisit de ne pas vendre sa maison qui est sa résidence principale, il a droit, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, au remboursement du montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de trois mois, sur présentation des baux. De plus, il a droit au remboursement des frais raisonnables d'annonces et des frais d'au plus deux voyages engagés pour la location de sa maison, sur présentation de pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur dans l'organisme du secteur de l'éducation.

## **SECTION VI**

### **FRAIS DE SÉJOUR ET D'ASSIGNATION**

**12.** Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le cadre a droit au remboursement des frais de séjour conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur dans l'organisme du secteur de l'éducation, pour lui et ses dépendants, pendant une période n'excédant pas deux semaines.

**13.** Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation de la commission scolaire, ou si les dépendants du cadre marié ne sont pas relocalisés immédiatement, ce dernier a droit au remboursement des frais de transport pour visiter ses dépendants toutes les deux semaines, jusqu'à concurrence de 500 kilomètres, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à 500 kilomètres aller-retour, et une fois par mois jusqu'à concurrence de 1 600 kilomètres, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à 500 kilomètres, le tout conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur dans l'organisme du secteur de l'éducation.

**14.** Le remboursement des frais de déménagement précisés à la présente annexe se fait par la commission scolaire qu'il quitte, et ce, dans les 60 jours de la présentation par le cadre des pièces justificatives nécessaires.

## **ANNEXE VII**

### **RÉGIME DE CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

1. L'octroi d'un congé sabbatique à traitement différé est du ressort exclusif de la commission scolaire; cependant, dans le cas d'un refus, la commission scolaire fournit les raisons de ce refus au cadre qui en fait la demande.
2. La commission scolaire maintient sa cotisation au Régime de rentes du Québec, au Régime d'assurance-maladie du Québec, au Régime d'assurances collectives et au Régime de santé et sécurité au travail pendant la période du congé sabbatique du cadre.

La cotisation de la commission scolaire et du cadre à l'assurance emploi ne s'applique pas pendant la période du congé sabbatique du cadre.
3. Le remplacement du cadre en congé sabbatique par du personnel en disponibilité doit être favorisé, mais n'est pas obligatoire; toutefois, le remplacement doit s'effectuer, le cas échéant, sur une base temporaire.
4. Le cadre doit revenir au travail, après son congé sabbatique, pour une période dont la durée est égale à celle de son congé. Ce retour peut s'effectuer pendant la période du contrat ou après le terme de celui-ci.
5. Le cadre qui bénéficie de l'assurance salaire ou qui est en congé sans traitement ne peut se prévaloir des présentes dispositions qu'à la date de son retour au travail.
6. Les dispositions des régimes de retraite concernant le congé sabbatique à traitement différé sont prévues à la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RLRQ, c. R-10) et au 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.R.Q., chapitre R-10,r.5).

#### **SECTION I**

##### **DURÉE DU CONTRAT**

7. Les dispositions de la présente annexe peuvent s'appliquer à un cadre pour une période de deux ans, de trois ans, de quatre ans ou de cinq ans, ci-après appelée le « contrat ».

#### **SECTION II**

##### **DURÉE DU CONGÉ SABBATIQUE, POURCENTAGE DU SALAIRE ET PRESTATION DE TRAVAIL**

8. La durée du congé sabbatique ainsi que le pourcentage du salaire applicable selon la durée du contrat, sont présentés au tableau suivant :

Durée du congé	Pourcentage du salaire selon la durée du contrat			
	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	S.O.	75,00	81,25	85,00
10 mois	S.O.	72,22	79,17	83,33
11 mois	S.O.	69,44	77,08	81,67
12 mois	S.O.	66,67	75,00	80,00

9. Malgré toute disposition à l'effet contraire en raison des avantages et des conditions dont le cadre bénéficie pendant le contrat, la durée du congé doit être d'au moins six mois consécutifs et le congé ne peut être interrompu, pour quelque raison que ce soit, et ce, quelle que soit sa durée.

**10.** Malgré toute disposition à l'effet contraire en raison des avantages et des conditions dont le cadre bénéficie pendant le contrat, le congé sabbatique doit débiter au plus tard six ans après la date où le salaire du cadre commence à être différé.

**11.** Sauf pour la durée du congé sabbatique, la prestation de travail du cadre pour la période du contrat n'est pas modifiée.

**12.** À son retour du congé sabbatique, le cadre est réintégré à son poste, sous réserve des dispositions relatives à la stabilité d'emploi applicables au cadre.

### **SECTION III**

#### **DROITS ET AVANTAGES**

**13.** Sous réserve des dispositions de la présente annexe, pendant la durée du contrat, le cadre a droit aux dispositions précisées au présent règlement pourvu que ces dispositions soient compatibles avec la nature du congé.

**14.** Pendant le congé sabbatique, le cadre n'a droit à aucune des primes ni aucun des suppléments précisés au présent règlement. Pendant chacune des autres années du contrat, le cadre a droit, le cas échéant, à la totalité des primes et des suppléments applicables.

**15.** Aux fins de la présente annexe, le salaire du cadre comprend le traitement et, s'il y a lieu, les montants forfaitaires reliés à la révision du traitement ou à l'application du mécanisme de réajustement du traitement.

**16.** Le présent régime n'a pas pour objet de verser des prestations au moment de la retraite ni de différer de l'impôt. De plus, pendant son congé sabbatique, le cadre ne peut recevoir aucune autre rémunération de la commission scolaire, d'une personne ou d'une société avec qui la commission scolaire a un lien de dépendance au sens de la législation fiscale, que le montant qui correspond au pourcentage de son salaire pour la durée du contrat.

**17.** Aux fins des régimes d'assurance, le salaire assurable pendant la durée du contrat est celui que le cadre recevrait s'il ne s'était pas prévalu du congé sabbatique à traitement différé, et la prime du cadre est calculée en fonction de ce salaire.

**18.** Aux fins du calcul du crédit de vacances, chacune des années du contrat est considérée comme une année de service continu.

**19.** Durant la période de congé, le cadre est réputé avoir pris les jours de vacances auxquels il a droit pour cette période. Durant la période de travail, les vacances annuelles sont rémunérées selon le pourcentage de son salaire déterminé à l'article 8.

**20.** Chacune des années visées par le contrat est considérée comme une année de service aux fins des régimes de retraite.

### **SECTION IV**

#### **INVALIDITÉ TOTALE**

**21.** Les dispositions ci-dessous s'appliquent dans le cas d'une invalidité survenant au cours de la période de participation au contrat :

1° Si l'invalidité totale survient au cours du congé sabbatique :

L'invalidité totale est présumée ne pas avoir cours durant le congé sabbatique et elle est considérée comme débutant le jour du retour au travail du cadre;

Le cadre a droit, durant son congé sabbatique, au salaire déterminé selon l'article 8. À compter de la date de son retour au travail, s'il est encore invalide, la prestation d'assurance salaire s'applique en tenant compte du pourcentage précisé à l'article 8 tant que dure le contrat;

2° Si l'invalidité totale survient après que le congé sabbatique a été pris :

La participation au contrat se poursuit et la prestation d'assurance salaire s'applique en tenant compte du pourcentage précisé à l'article 8 tant que dure le contrat;

3° Si l'invalidité totale survient avant que le congé sabbatique n'ait été pris et qu'elle se termine avant le début du congé sabbatique :

La participation au contrat se poursuit et la prestation d'assurance salaire s'applique en tenant compte du pourcentage précisé à l'article 8;

4° Si l'invalidité totale survient avant que le congé sabbatique n'ait été pris et qu'elle se poursuit jusqu'au moment où le congé sabbatique a été planifié, le cadre peut se prévaloir de l'un des deux choix suivants :

- a) il peut continuer sa participation au contrat de congé sabbatique et reporter le congé à la date de son retour au travail ou à l'année scolaire suivante, selon l'entente convenue entre la commission scolaire et le cadre;
- b) il peut mettre un terme à sa participation au contrat. Dans ce cas, la commission scolaire rembourse au cadre, au cours de la première année d'imposition suivant la fin du contrat, la totalité des montants de salaire différés, et ce, sans intérêt;

5° Si l'invalidité totale dure plus de deux ans, la participation au contrat cesse et :

- a) si le cadre a déjà pris son congé sabbatique, la commission scolaire n'effectue aucune réclamation d'argent pour le salaire versé;
- b) si le cadre n'a pas déjà pris son congé sabbatique, la commission scolaire rembourse au cadre, au cours de la première année d'imposition suivant la fin du contrat, la totalité des montants de salaire différés, et ce, sans intérêt.

## **SECTION V**

### **DÉMISSION, RETRAITE OU DÉSISTEMENT**

**22.** Advenant la démission, la retraite ou le désistement du cadre pendant la durée du contrat, celui-ci prend fin à la date de l'événement et les dispositions ci-dessous s'appliquent :

1° Si le congé sabbatique a été pris, le cadre rembourse le montant qui correspond à la différence entre le salaire reçu au cours du congé sabbatique et le total des montants de salaire différés, et ce, sans intérêt. Dans ce cas, la commission scolaire et le cadre peuvent convenir des modalités de remboursement;

2° Si le congé sabbatique n'a pas été pris, la commission scolaire rembourse au cadre la totalité des montants de salaire différés, et ce, sans intérêt;

3° Si le congé sabbatique est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante :

On soustrait du montant reçu par le cadre durant le congé le total des montants de salaire différés; si le solde est négatif, la commission scolaire rembourse ce solde au cadre; si le solde est positif, le cadre rembourse ce solde à la commission scolaire. Dans ce dernier cas, la commission scolaire et le cadre peuvent convenir des modalités de remboursement;

Le présent paragraphe ne s'applique pas au cas de désistement, lequel n'est pas permis pendant le congé sabbatique;

Malgré les dispositions du présent article, le cadre qui, à la suite de sa démission, est engagé comme cadre dans une autre commission scolaire continue sa participation au présent contrat à la condition qu'il en fasse la demande et qu'elle soit acceptée par la commission scolaire qui l'engage.

## **SECTION VI**

### **DÉCÈS**

**23.** Advenant le décès du cadre pendant la durée du contrat, celui-ci prend fin à la date de l'événement et les dispositions mentionnées à l'article 22 s'appliquent. Toutefois, la commission scolaire n'effectue aucune réclamation d'argent, si le cadre doit rembourser la commission scolaire, en application des paragraphes 1° ou 3° dudit article.

## **SECTION VII**

### **CONGÉ SANS TRAITEMENT**

**24.** Pendant la période de participation au contrat, le cadre a droit aux congés sans traitement selon la politique en vigueur à la commission scolaire. Dans ce cas, la durée du contrat est prolongée selon la durée du congé.

La durée totale d'une ou des absences sans traitement ne peut excéder douze mois.

Lorsque la durée totale d'une ou des absences sans traitement est supérieure à douze mois, le contrat prend fin à la date qui excède la période permise et les dispositions précisées à l'article 22 s'appliquent.

## **SECTION VIII**

### **CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ OU CONGÉ POUR ADOPTION**

**25.** Lorsque la cadre obtient un congé de maternité ou lorsque la ou le cadre obtient un congé de paternité ou un congé pour adoption pendant la période de participation au contrat, cette participation est suspendue pour la durée du congé et la période du contrat est alors prolongée d'autant.

Toutefois, lorsque le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant le congé sabbatique, le ou la cadre peut mettre fin au contrat et les dispositions mentionnées au paragraphe 2° de l'article 22 s'appliquent.

## **SECTION IX**

### **MISE EN DISPONIBILITÉ**

**26.** Dans le cas où le cadre est mis en disponibilité au cours du contrat, sa participation au régime est maintenue.

Lorsque le cadre est relocalisé dans une autre commission scolaire, le contrat est transféré à cette commission scolaire, à moins d'un refus de cette dernière; dans ce cas, les dispositions mentionnées à l'article 22 s'appliquent. Toutefois, la commission scolaire n'effectue aucune réclamation d'argent si le cadre doit rembourser la commission scolaire en application des paragraphes 1° ou 3° dudit article.

## **SECTION X**

### **CONGÉDIEMENT ET RÉSILIATION D'ENGAGEMENT**

**27.** Advenant le congédiement ou la résiliation d'engagement du cadre, le contrat prend fin à la date de l'événement. Les dispositions mentionnées à l'article 22 s'appliquent.

## **ANNEXE VIII**

### **PRÉRETRAITE GRADUELLE**

**1.** La préretraite graduelle s'adresse au cadre qui, pour une période précédant immédiatement sa retraite, désire que sa semaine de travail soit réduite par l'utilisation des jours de congés de maladie à son crédit, conformément aux articles 4 à 8 de l'annexe XIV du présent règlement.

Dans un tel cas, la semaine de travail réduite ne peut être inférieure à 40 % de la durée de la semaine normale du cadre régulier à temps plein.

**2.** L'octroi d'une préretraite graduelle est sujet à une entente écrite préalable entre le cadre et sa commission scolaire, qui tient compte des besoins de la commission scolaire. Cette entente précise les modalités de la préretraite graduelle, dont sa durée, le pourcentage du temps travaillé et son aménagement.

**3.** Le cadre qui opte pour une préretraite graduelle bénéficie du régime d'assurance salaire de courte durée sur la base du temps effectivement travaillé précisé à l'entente.

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 contenues dans la police maîtresse.

## **ANNEXE IX**

### **CADRE À TEMPS PARTIEL**

**1.** La présente annexe s'applique au cadre à temps partiel tel que défini à l'article 1 de ce règlement.

#### **SECTION I**

##### **TRAITEMENT**

**2.** Aux fins du présent règlement, le traitement du cadre à temps partiel correspond au traitement qu'il recevrait s'il était nommé à titre régulier à temps plein ajusté au prorata du temps travaillé.

#### **SECTION II**

##### **RÉGIMES D'ASSURANCE**

**3.** Sous réserve des articles 4 à 6 de la présente annexe et de l'article 64, le cadre à temps partiel est protégé par les régimes d'assurance précisés du présent règlement et à la police maîtresse des régimes d'assurance.

**4.** Le cadre à temps partiel est admis aux régimes d'assurance à l'expiration d'un délai de trois mois après la date de son entrée en fonction, pourvu qu'il soit alors au travail. S'il n'est pas apte au travail à cette date, il est admis à ces régimes à la date de son retour au travail.

Toutefois, sous réserve des dispositions particulières précisées à cet égard à la police maîtresse pour les régimes assurés, le cadre à temps partiel qui occupait antérieurement une fonction dans un organisme du secteur public ou parapublic et qui était admissible à un régime d'assurance collective applicable aux employés d'un tel organisme est admis aux régimes d'assurance à la date de son entrée en fonction, pourvu que son emploi antérieur ait pris fin moins de 30 jours avant la date de son entrée en fonction et qu'il fournisse la preuve de son emploi antérieur.

**5.** Le cadre à temps partiel, dont la semaine de travail est inférieure à 70 % de celle du cadre à temps plein, bénéficie d'une assurance vie de 3 200 \$ payable à sa succession.

**6.** Pour le cadre à temps partiel dont la semaine régulière de travail est égale ou supérieure à 70 % de celle du cadre régulier à plein temps, les dispositions concernant les régimes d'assurance pour les cadres réguliers à plein temps s'appliquent.

#### **SECTION III**

##### **VACANCES ANNUELLES**

**7.** Les dispositions concernant les vacances annuelles précisées à la partie concernée du règlement s'appliquent au cadre à temps partiel. Cependant, le nombre de jours ouvrables de vacances qui résulte de l'application de ces dispositions est ajusté au prorata du temps travaillé et est réparti en tenant compte de la semaine normale de travail du cadre à temps partiel.

#### **SECTION IV**

##### **DISPARITÉS RÉGIONALES**

**8.** Les dispositions concernant les disparités régionales s'appliquent au cadre à temps partiel. Cependant, la prime d'isolement et d'éloignement est ajustée au prorata du temps travaillé.

**SECTION V**  
**JOURS FÉRIÉS**

**9.** Lorsqu'un jour férié, selon la politique en vigueur à la commission scolaire pour les cadres à temps plein, coïncide avec l'horaire de travail de cadre à temps partiel, ce dernier reçoit le traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail ce jour-là.

## **ANNEXE X**

### **COMPOSITION DES COMITÉS D'ÉLABORATION ET DE MODIFICATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES CADRES**

#### **COMITÉ CONSULTATIF DES ADMINISTRATEURS**

Ce comité est composé, d'une part, de représentants du ministre, de l'Association des commissions scolaires anglophones du Québec et de la Fédération des commissions scolaires du Québec et, d'autre part, de deux représentants de l'Association québécoise des cadres scolaires et d'un représentant de chacune des associations suivantes : l'Association des cadres de Montréal et l'Association des administrateurs des écoles anglaises du Québec.

#### **COMITÉ DU PERSONNEL DE DIRECTION D'ÉCOLE**

Ce comité est composé, d'une part, de représentants du ministre, de l'Association des commissions scolaires anglophones du Québec et de la Fédération des commissions scolaires du Québec et, d'autre part, de deux représentants de la Fédération québécoise des directeurs et directrices d'établissement d'enseignement et d'un représentant de chacune des associations suivantes : l'Association montréalaise des directions d'établissement scolaire, l'Association québécoise du personnel de direction des écoles, l'Association des administrateurs des écoles anglaises du Québec et l'Association québécoise des cadres scolaires.

#### **COMITÉ DU PERSONNEL DE DIRECTION DE CENTRE**

Ce comité est composé, d'une part, de représentants du ministre, de l'Association des commissions scolaires anglophones du Québec et de la Fédération des commissions scolaires du Québec et, d'autre part, de deux représentants de l'Association québécoise des cadres scolaires, et d'un représentant de chacune des associations suivantes : l'Association des administrateurs des écoles anglaises du Québec, la Fédération québécoise des directeurs et directrices d'établissement d'enseignement, l'Association montréalaise des directions d'établissement scolaire et l'Association québécoise du personnel de direction des écoles.

**ANNEXE XI**  
**RÉGIONS ADMINISTRATIVES<sup>1</sup>**

- Région administrative du Bas-Saint-Laurent (01)
- Région administrative du Saguenay-Lac-Saint-Jean (02)
- Région administrative de la Capitale-Nationale (03)
- Région administrative de la Mauricie (04)
- Région administrative de l'Estrie (05)
- Région administrative de Montréal (06)
- Région administrative de l'Outaouais (07)
- Région administrative de l'Abitibi-Témiscamingue (08)
- Région administrative de la Côte-Nord (09)
- Région administrative du Nord-du-Québec (10)
- Région administrative de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (11)
- Région administrative de la Chaudière-Appalaches (12)
- Région administrative de Laval (13)
- Région administrative de Lanaudière (14)
- Région administrative des Laurentides (15)
- Région administrative de la Montérégie (16)
- Région administrative du Centre-du-Québec (17)

---

<sup>1.</sup> Aux fins de l'application de la présente annexe, sont considérées comme une même région administrative :

- 1<sup>o</sup> les régions administratives 01 et 11;
- 2<sup>o</sup> les régions administratives 03 et 12;
- 3<sup>o</sup> les régions administratives 04 et 17;
- 4<sup>o</sup> les régions administratives 08 et 10;
- 5<sup>o</sup> les régions administratives 13, 14 et 15.

## **ANNEXE XII**

### **RESPONSABLES DE CENTRE DANS LES PÉNITENCIERS FÉDÉRAUX SITUÉS AU QUÉBEC**

1. Les présentes dispositions s'appliquent à la personne qui est affectée par la commission scolaire à titre de responsable de centre, ci-après appelée « responsable », établi dans un pénitencier fédéral situé au Québec, conformément à l'entente.
2. Aux fins de la présente annexe, le mot « entente » désigne l'annexe 1997-2000 de l'entente cadre Canada-Québec relative à la formation dans les pénitenciers fédéraux, pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 1997 au 30 juin 2000.
3. Sous réserve des dispositions de la présente annexe, les dispositions suivantes du règlement, en y faisant les adaptations nécessaires, s'appliquent au responsable :
  - 1<sup>o</sup> Les chapitres I à IV;
  - 2<sup>o</sup> Les dispositions de la politique de gestion établie conformément au chapitre VII;
  - 3<sup>o</sup> Les dispositions du chapitre VIII sur les autres conditions de travail;
  - 4<sup>o</sup> Le chapitre IX sur les recours, à l'exception d'une plainte sur le retrait du centre pour raison de sécurité;
  - 5<sup>o</sup> Les annexes I à V, l'annexe VIII et l'annexe XIV.

#### **SECTION I**

##### **ENGAGEMENT OU NOMINATION**

4. La commission scolaire engage ou nomme le responsable pour une période déterminée; cette période ne peut toutefois excéder la période maximale prévue pour ce poste.

Malgré l'alinéa précédent, la présente disposition n'a pas pour effet de modifier le statut d'un cadre régulier à temps plein. Dans ce cas, la présente section ne s'applique pas à ce cadre.

5. Lorsque la commission scolaire décide de ne pas renouveler l'engagement ou la nomination du responsable, elle l'avise par écrit au moins 60 jours avant la fin de l'engagement ou de la nomination. Advenant que le délai de 60 jours excède la date de la fin de l'engagement ou de la nomination du responsable, ce dernier reçoit son traitement pour la période de l'avis qui excède cette date, s'il n'est pas affecté à un autre emploi à la commission scolaire.
6. Sauf si la commission scolaire décide de renouveler l'engagement ou la nomination du responsable au terme de la période, tous les bénéficiaires précisés à cette annexe et au présent règlement cessent de s'appliquer au responsable au terme de l'engagement ou de la nomination du responsable.

#### **SECTION II**

##### **CLASSIFICATION**

7. Sous réserve des responsabilités spécifiques précisées à l'entente, la définition de l'emploi de directeur adjoint de centre d'éducation des adultes est celle qui s'applique à l'emploi de responsable.

#### **SECTION III**

##### **ÉCHELLE DE TRAITEMENT**

8. Les classes et les échelles de traitement du directeur adjoint de centre d'éducation des adultes sont celles qui s'appliquent à l'emploi du responsable. Les heures-groupe de formation sont calculées conformément à l'article 20 du règlement.

#### **SECTION IV**

#### **DISPOSITION PARTICULIÈRE RELATIVE AU RETRAIT POUR RAISON DE SÉCURITÉ**

**9.** Le responsable qui est retiré du pénitencier pour raison de sécurité par sa commission scolaire maintient les droits et avantages précisés à cette annexe et au présent règlement pour la durée de la période d'engagement ou de nomination et est affecté à d'autres fonctions à la commission scolaire pour la durée de cette période.

Toutefois, dans le cas d'un cadre qui avait déjà le statut de régulier à temps plein à la commission scolaire au moment de son affectation à un emploi de responsable, la commission scolaire l'affecte à un autre emploi de cadre ou le met en disponibilité s'il ne peut être affecté à un tel emploi.

## **ANNEXE XIII**

### **CONDITIONS DE TRAVAIL RELATIVES AUX CADRES DU COMITÉ DE GESTION DE LA TAXE SCOLAIRE DE L'ÎLE DE MONTRÉAL**

1. Les dispositions du présent règlement, à l'exception de l'annexe II, s'appliquent, le cas échéant, aux cadres du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (Comité de gestion de la taxe) en faisant les adaptations nécessaires, sous réserve des dispositions particulières ci-dessous.

#### **CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET CLASSEMENT**

2. Les sections I et II du chapitre II du présent règlement sont remplacées par la disposition suivante :

Le classement d'un poste correspond à la classe déterminée par le ministre en fonction de la nature et de la complexité des responsabilités inhérentes à chaque emploi conformément aux résultats de l'évaluation de l'emploi selon le système Hay<sup>®</sup>. Le classement des postes est celui qui se retrouve au tableau de la présente annexe.

#### **STABILITÉ D'EMPLOI**

3. Le chapitre VI du présent règlement s'applique au cadre du Comité de gestion de la taxe sous réserve des dispositions particulières suivantes :

1° Lorsqu'un surplus de personnel cadre survient par suite de l'application d'une loi, d'un règlement adopté en vertu d'une loi sous la juridiction du ministre ou d'une politique administrative approuvée par le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport, le Comité de gestion de la taxe consulte l'association d'administrateurs sur les moyens à prendre pour réduire les surplus et peut, à la demande d'un cadre, accorder une prime de séparation ou un congé de préretraite conformément au présent règlement, à la condition que cette mesure ait pour effet de réduire le nombre de personnes en surplus ou en disponibilité au Comité de gestion de la taxe.

2° Lorsque le Comité de gestion de la taxe ne peut éliminer les surplus conformément au paragraphe précédent, il procède à la mise en disponibilité du personnel en surplus et en avise le Bureau national de placement.

3° Le cadre qui est en disponibilité est réaffecté dans un emploi à l'une ou l'autre des commissions scolaires du territoire de l'île de Montréal selon l'entente conclue par le Comité de gestion de la taxe avec l'une des commissions scolaires ou avec le ministre, selon le cas.

4° Le cadre qui est en disponibilité demeure toutefois à l'emploi du Comité de gestion de la taxe tant qu'une telle entente n'a pas été conclue.

CLASSEMENT DES POSTES DU COMITÉ DE GESTION DE LA TAXE SCOLAIRE DE L'ÎLE DE MONTRÉAL

EMPLOIS	CLASSES
Directeur des services financiers	9
Avocat-chef	7
Secrétaire général	7
Directeur du financement	7
Coordonnateur de la taxation, services financiers	6
Coordonnateur de la comptabilité, services financiers	6
Régisseur, ressources matérielles	4

## **ANNEXE XIV**

### **ANCIENNES BANQUES DE JOURS DE CONGÉ DE MALADIE**

#### **Remboursement des jours de congés de maladie**

1. Le cadre qui, en vertu d'une résolution ou d'un règlement de la commission scolaire, bénéficiait de jours de congés de maladie monnayables conserve le droit au remboursement des jours monnayables accumulés à la date d'entrée en vigueur des régimes d'assurance, soit le 1<sup>er</sup> janvier 1974, ou à la date de son entrée en fonction, étant entendu que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après la date d'entrée en vigueur des régimes d'assurance.

2. Les conditions et les modalités du remboursement des jours monnayables sont celles qui ont été établies par résolution ou par règlement de la commission scolaire avant le 25 janvier 1972 pour le cadre en fonction comme cadre ou hors-cadre à la date d'entrée en vigueur des régimes d'assurance.

Pour le cadre qui est entré en fonction comme cadre ou hors-cadre après l'entrée en vigueur des régimes d'assurance et qui a accumulé des jours de congés de maladie monnayables, le remboursement des jours monnayables se fait selon les modalités et les conditions applicables au moment où ces jours ont été arrêtés.

3. Les dispositions de cette annexe n'ont pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée pour des jours monnayables dont la valeur a été déterminée par résolution ou règlement de la commission scolaire.

#### **Utilisation des jours de congés de maladie**

4. Les jours de congés de maladie monnayables ou non monnayables, au crédit du cadre, peuvent être utilisés aux fins suivantes :

1° Pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures, conformément aux dispositions relatives aux régimes de retraite;

2° Pour prendre une préretraite totale ou une préretraite graduelle selon les dispositions de l'annexe VIII;

3° Pour s'ajouter aux vacances du cadre, après entente entre le cadre et la commission scolaire;

4° Pour tout motif d'utilisation mentionné au présent règlement;

5° Pour combler la différence entre la prestation d'assurance salaire de courte durée mentionnée à l'article 74 et le salaire que le cadre recevrait s'il n'était pas en invalidité totale.

5. La valeur en temps ou en argent des jours monnayables est établie proportionnellement au pourcentage de monnayabilité acquis au moment de l'utilisation, sans jamais être inférieure à 50 %, et ce, selon le traitement du cadre au moment de l'utilisation.

6. La valeur en temps ou en argent des jours non monnayables est établie à 50 % du nombre de jours accumulés, et ce, selon le traitement du cadre au moment de l'utilisation.

7. Le cadre qui reçoit une prestation du régime obligatoire de base d'assurance salaire de longue durée peut, en lieu et place de cette prestation, choisir de prendre un congé de préretraite totale par l'application des articles 4 et 8 de la présente annexe, sans toutefois que cette préretraite totale n'excède la date de terminaison de la prestation de ce régime qui lui aurait autrement été applicable.

**8.** Le cadre qui est en congé de préretraite en raison de l'utilisation de ses jours de congés de maladie a droit aux avantages précisés à ce règlement, à l'exception notamment de l'assurance salaire, des primes concernant les disparités régionales et des droits parentaux, pourvu que ces avantages soient compatibles avec la nature du congé.

ooo0ooo