
Document consolidé concernant

**CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL
DES HORS-CADRE DES COLLÈGES D'ENSEIGNEMENT
GÉNÉRAL ET PROFESSIONNEL**

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 sont publiés le texte original (C.T. 202573 du 21 juin 2005) et ses modifications :

C.T. 203754 du 23 mai 2006
C.T. 207141 du 9 décembre 2008
C.T. 207980 du 22 juin 2009
A.M. du 6 juin 2011
A.M. du 11 juillet 2012
A.M. du 10 août 2012
A.M. du 19 avril 2017
A.M. du 30 août 2017
A.M. du 27 septembre 2017
A.M. du 30 mai 2018
A.M. du 19 septembre 2018
A.M. du 20 juillet 2022
A.M. du 29 mars 2023

**Ministère de l'Enseignement supérieur
Mars 2023**

**RÈGLEMENT DÉTERMINANT CERTAINES CONDITIONS DE
TRAVAIL DES HORS-CADRE DES COLLÈGES D'ENSEIGNEMENT
GÉNÉRAL ET PROFESSIONNEL**

**Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel
(RLRQ, c. C-29, a.18.1)**

TABLE DES MATIÈRES

	article
CHAPITRE I	
DÉFINITIONS.....	1
CHAPITRE II	
DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET CHAMP D'APPLICATION	
SECTION I	
DISPOSITIONS GÉNÉRALES	2
SECTION II	
CHAMP D'APPLICATION.....	6
CHAPITRE III	
CLASSEMENT DES POSTES DE HORS-CADRE ET RÉMUNÉRATION	
SECTION I	
CLASSEMENT DES POSTES DE HORS-CADRE.....	9
SECTION II	
DÉTERMINATION DU TRAITEMENT	10
SECTION III	
PRIME DE RÉTENTION ET PRIME POUR DISPARITÉS RÉGIONALES	15
SECTION IV	
DÉSIGNATION TEMPORAIRE À LA FONCTION DE HORS-CADRE.....	16
SECTION V	
RÉVISION DU TRAITEMENT	
SOUS-SECTION V.1	
PROGRESSION DANS LES ÉCHELLES DE TRAITEMENT LE 1 ^{ER} AVRIL.....	18
SOUS-SECTION V.2	
CRITÈRES APPLICABLES À CERTAINS HORS-CADRE EN INVALIDITÉ.....	20
SECTION VI	
CUMUL TEMPORAIRE DE POSTES	22
SECTION VII	
ABROGÉ	23
SECTION VIII	
PROTECTION DU TRAITEMENT	26

SECTION IX	
RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE.....	26.1
SECTION X	
MESURE DE RECONNAISSANCE	26.3
CHAPITRE IV	
NOMINATION, ÉVALUATION, RENOUVELLEMENT DU MANDAT ET DESTITUTION DU HORS-CADRE	
SECTION I	
NOMINATION ET ÉVALUATION.....	27
SECTION II	
RENOUVELLEMENT DU MANDAT.....	30
SECTION III	
DESTITUTION	
SOUS-SECTION III.1	
RÉSILIATION DU MANDAT	37
SOUS-SECTION III.2	
CONGÉDIEMENT.....	41
CHAPITRE V	
MESURES DE FIN D'EMPLOI	
SECTION I	
DISPOSITIONS GÉNÉRALES	46
SECTION II	
PRÉRETRAITE.....	48
SECTION III	
INDEMNITÉ DE DÉPART	51
SECTION IV	
CONGÉ AVEC TRAITEMENT	54
SECTION V	
CONSEILLER-CADRE	58
CHAPITRE VI	
DÉMISSION	
SECTION I	
DISPOSITION GÉNÉRALE.....	61
SECTION II	
INDEMNITÉ DE DÉPART PARTICULIÈRE APPLICABLE AUX DIRECTEURS GÉNÉRAUX	62
CHAPITRE VII	
VACANCES.....	65
CHAPITRE VIII	
RÉGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE	66
SECTION I	
ASSURANCE SALAIRE DE COURTE DURÉE	75

SECTION II	
RÉGIME UNIFORME D'ASSURANCE VIE.....	89
SECTION III	
RÉGIME DE RENTES DE SURVIVANTS	91
SECTION IV	
RÉGIMES ASSURÉS AUPRÈS DE L'ASSUREUR	92
SECTION V	
RÉADAPTATION.....	104
SECTION VI	
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES	115
CHAPITRE IX	
DROITS PARENTAUX	
SECTION I	
DISPOSITIONS GÉNÉRALES	118
SECTION II	
CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ OU POUR ADOPTION	
SOUS-SECTION II.1	
CONGÉ DE MATERNITÉ	122
SOUS-SECTION II.1.1	
CAS ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE	128
SOUS-SECTION II.1.2	
CAS NON ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE, MAIS ADMISSIBLE AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI	133
SOUS-SECTION II.1.3	
CAS NON ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE ET AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI	134
SOUS-SECTION II.2	
CONGÉ DE PATERNITÉ.....	136
SOUS-SECTION II.3	
CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION.....	138
SECTION III	
CONGÉ EN PROLONGATION D'UN CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ OU POUR ADOPTION.....	152
CHAPITRE X	
LES CAISSES DE CONGÉS DE MALADIE	
SECTION I	
ÉTABLISSEMENT ET CERTIFICATION DES CAISSES.....	154
SECTION II	
REMBOURSEMENT DES JOURS MONNAYABLES	158
SECTION III	
UTILISATION DES JOURS DE CONGÉ DE MALADIE	161
CHAPITRE XI	
RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ OU ANTICIPÉ.....	166

CHAPITRE XII	
LA RETRAITE PROGRESSIVE	184
CHAPITRE XIII	
LA PRÉRETRAITE GRADUELLE.....	200
CHAPITRE XIV	
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX DIRECTEURS GÉNÉRAUX	203
SECTION I	
CONGÉ AVEC TRAITEMENT	204
SECTION II	
CAISSE DE CONGÉS DE MALADIE.....	205
SECTION III	
TRAITEMENT	208
CHAPITRE XV	
COMITÉS DE RECOURS	209
CHAPITRE XVI	
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES	216
ANNEXE I	
DESCRIPTION GÉNÉRALE DES EMPLOIS DE HORS-CADRE	
ANNEXE II	
ÉCHELLES DE TRAITEMENT SELON LE CLASSEMENT DES POSTES DE HORS-CADRE	

CHAPITRE I

DÉFINITIONS

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

« associations de hors-cadre » : l'Association des directeurs généraux des collèges et l'Association des directrices et directeurs des études des collèges du Québec;

« cadre excédentaire » : un hors-cadre dont le mandat est résilié ou non renouvelé et qui conserve son lien d'emploi à titre de cadre excédentaire au sens du Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel;

« collègue » : un collègue d'enseignement général et professionnel et un collègue régional au sens de la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel* (RLRQ, c. C-29);

« conseiller-cadre » : un hors-cadre dont le mandat est résilié ou non renouvelé et qui conserve son lien d'emploi pour une période déterminée;

« établissement du secteur de la santé et des services sociaux » : une agence de la santé et de services sociaux et un établissement public au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (RLRQ, s. S-4.2) et un conseil de la santé et des services sociaux et un établissement public au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris (RLRQ, s. S-5);

« hors-cadre » : une personne qui occupe l'emploi de directeur des études, un directeur général de collège, un directeur général de collège régional, un directeur de collège constituant, au sens de la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel*;

« ministère » : le ministère l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie;

« ministre » : le ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie

« nomination » : le premier mandat accordé à titre de directeur des études ou à titre de directeur général;

« organisme des secteurs public et parapublic » : un collège, un centre de service scolaire, une commission scolaire, un établissement du secteur de la santé et des services sociaux, un ministère du gouvernement du Québec ou un organisme dont les employés sont assujettis à la Loi sur la Fonction publique;

« résiliation de mandat » : l'annulation par le collège d'un mandat avant son terme;

« secteurs public et parapublic » :

- les ministères, personnes ou organismes dont le personnel est nommé ou rémunéré selon la *Loi sur la fonction publique*;
- 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;
- les collèges, les centres de services scolaires, les commissions scolaires et les établissements au sens de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, les organismes gouvernementaux visés par cette loi et les établissements d'enseignement de niveau universitaire;
- les organismes ou entreprises qui doivent, en vertu d'une loi, produire un rapport annuel qui doit être déposé à l'Assemblée nationale et leurs filiales à 100 %.

CHAPITRE II

DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET CHAMP D'APPLICATION

SECTION I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

2. Le présent règlement détermine certaines conditions de travail des hors-cadre des collèges d'enseignement général et professionnel.

Toutefois, un collège peut déterminer des conditions de travail plus avantageuses dans la mesure où le présent règlement le prévoit expressément.

3. Les conditions de travail non prévues au présent règlement sont déterminées par le collège après consultation du hors-cadre.

Sous réserve de l'article 2, ces conditions de travail ne peuvent avoir pour effet de modifier l'une ou l'autre des conditions de travail énoncées au présent règlement.

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

5. En cas de mésentente entre le collège et un hors-cadre concernant l'application ou l'interprétation du présent règlement, le hors-cadre peut soumettre sa mésentente au comité de recours institué par le présent règlement.

5.1 Aux fins du présent règlement, est constitué le Comité des hors-cadre des collèges (CHCC) pour échanger sur les problèmes d'interprétation et d'application des conditions de travail des hors-cadre.

Ce comité est consulté préalablement à la détermination ou à la modification des conditions de travail des hors-cadre.

Il est constitué de représentants des associations de hors-cadre, de la Fédération des cégeps et du ministre.

Les parties conviennent de la composition du comité et de ses règles de fonctionnement.

SECTION II

CHAMP D'APPLICATION

6. Le présent règlement s'applique à la personne nommée hors-cadre d'un collège ou dont le mandat est renouvelé ainsi qu'au conseiller cadre désigné conformément au présent règlement.

7. Les dispositions qui s'appliquent à la personne désignée temporairement à la fonction de hors-cadre sont celles contenues à la section I du présent chapitre et à la section IV du chapitre III.

8. Le hors-cadre qui est désigné cadre excédentaire conformément au présent règlement est régi par le Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel.

À cette fin, il est intégré cadre avec le classement correspondant au poste qui lui est attribué.

CHAPITRE III

CLASSEMENT DES POSTES DE HORS-CADRE ET RÉMUNÉRATION

SECTION I

CLASSEMENT DES POSTES DE HORS-CADRE

- 9.** La classification des emplois de hors-cadre comprend les emplois de :
- ° directeur général de collège;
 - ° directeur général de collège régional;
 - ° directeur des études;
 - ° directeur de collège constituant.

L'annexe 1 présente une description générale des attributions et des responsabilités principales et habituelles pour chacun de ces emplois.

9.1 Le classement des postes de hors-cadre est déterminé par le ministre selon le système Hay[®].

9.2 Le ministre révisé le classement d'un poste de hors-cadre lors de la nomination d'un hors-cadre ou lors du renouvellement de son mandat ou en cours de mandat à la suite d'un changement significatif de l'emploi depuis la dernière évaluation du poste.

À cette fin, le collègue avise le ministre de toute nomination, de tout renouvellement et de tout changement significatif de l'emploi d'un hors-cadre. Le collègue transmet, à cette occasion et selon les modalités déterminées par le ministre, toute information pertinente à l'évaluation de l'emploi lorsqu'un changement est survenu depuis le dernier classement déterminé par le ministre.

L'évaluation et la détermination de la classe salariale est la responsabilité du ministre.

9.3 Lorsque la classe d'un poste de hors-cadre est modifiée à la suite de l'application de l'article 9.2, le traitement du hors-cadre est déterminé selon l'une ou l'autre des situations suivantes :

1° lorsque le taux maximum de l'échelle de traitement applicable est supérieur à celui de l'échelle qui lui était applicable, son traitement est ajusté en ajoutant à celui qu'il recevait un montant égal à la différence entre ces deux taux;

2° lorsque le taux maximum de l'échelle de traitement applicable est égal ou inférieur à celui de l'échelle qui lui était applicable :

- a) le traitement qu'il recevait est maintenu s'il est inférieur ou égal au taux maximum de l'échelle applicable.
- b) le traitement est ajusté au taux maximum de la nouvelle échelle si le traitement qu'il recevait est supérieur au taux maximum de cette échelle.

En pareil cas, le hors-cadre reçoit, pour une durée de deux ans, un montant forfaitaire égal à la différence entre le traitement qu'il recevait et le taux maximum de la nouvelle échelle. Ce montant forfaitaire est versé selon les mêmes modalités que celles relatives au versement du traitement.

SECTION II

DÉTERMINATION DU TRAITEMENT

10. Le traitement est la rémunération à laquelle a droit un hors-cadre conformément aux sections II et V du présent chapitre, à l'exclusion de toute prime, de tout montant forfaitaire et de toute majoration de traitement aux fins de compenser l'absence d'avantages sociaux.

Le traitement doit se situer entre le taux minimum et le taux maximum de l'échelle de traitement correspondant au classement attribué par le ministre.

11. La rémunération prévue au présent règlement est la seule qui peut être versée à un hors-cadre.

12. L'échelle de traitement correspondant au classement déterminé par le ministre et les augmentations de traitement sont prévues par l'annexe II.

13. Lorsqu'il y a coïncidence de dates entre la progression dans l'échelle de traitement, la révision annuelle de l'échelle de traitement ou la détermination du traitement lors d'un mouvement de personnel, les règles s'appliquent dans cet ordre.

14. Le traitement d'une personne nouvellement nommée dans un emploi de hors-cadre ou affecté à un autre emploi de hors-cadre, est déterminé selon les règles établies par le conseil d'administration du collègue.

14.1. Le traitement du hors-cadre titulaire d'une maîtrise complétée et réussie dans une institution reconnue et dont le domaine d'étude est pertinent ou connexe à l'emploi, correspond à un pourcentage de 102,5 % du maximum de l'échelle de traitement de la classe de son poste, si le hors-cadre se trouve au maximum de cette échelle de traitement depuis au moins un an.

Le traitement du hors-cadre titulaire d'un doctorat complété et réussi dans une institution reconnue et dont le domaine d'étude est pertinent ou connexe à l'emploi, correspond à un pourcentage de 105 % du maximum de l'échelle de traitement de la classe de son poste, si le hors-cadre se trouve au maximum de cette échelle de traitement depuis au moins un an.

Le hors-cadre titulaire d'une maîtrise et d'un doctorat ne peut bénéficier simultanément des rémunérations prévues aux alinéas précédents.

Cette rémunération additionnelle et fait partie du traitement tel que défini à l'article 10.

Le hors-cadre qui reçoit le traitement prévu à l'un des alinéas précédents n'est pas considéré comme hors échelle.

SECTION III

PRIME DE RÉTENTION ET PRIME POUR DISPARITÉS RÉGIONALES

15. Le hors-cadre d'un collège dont les employés salariés reçoivent, conformément à leur convention collective, une prime de rétention ou une prime pour disparités régionales, a droit à une telle prime selon les mêmes conditions et modalités.

Ces primes sont versées selon les mêmes modalités que celles relatives au versement du traitement.

15.1¹ Le hors-cadre qui a complété 5 années de service continu dans le même emploi de hors-cadre et dans le même collège reçoit une prime équivalant à 3 % de son traitement à compter du premier jour de sa sixième année, et ce, sur une base annuelle et tant qu'il occupera cet emploi.

Cette prime est versée selon les mêmes modalités que celles relatives au versement du traitement.

SECTION IV

DÉSIGNATION TEMPORAIRE À LA FONCTION DE HORS-CADRE

16. La rémunération d'une personne désignée temporairement à la fonction de hors-cadre comprend le traitement, les montants forfaitaires et les allocations, s'il y a lieu, qu'elle recevrait si elle était nommée hors-cadre.

17. Quant aux autres conditions de travail, cette personne a droit à celles qui lui étaient applicables avant sa désignation dans la fonction de hors-cadre.

SECTION V

RÉVISION DU TRAITEMENT

SECTION V.1

PROGRESSION DANS LES ÉCHELLES DE TRAITEMENT LE 1^{ER} AVRIL

18. Sous réserve de dispositions contraires prévues au présent règlement, le traitement du hors-cadre qui, le 31 mars de l'année visée n'a pas atteint le maximum de son échelle de traitement, est augmenté, le 1^{er} avril qui suit, de 4 % sans toutefois dépasser le maximum de son échelle de traitement.

19. Abrogé.

¹ L'article 15.1 est entré en vigueur le 1^{er} avril 2019.

SECTION V.2

CRITÈRES APPLICABLES À CERTAINS HORS-CADRE EN INVALIDITÉ

20. Le hors-cadre qui a été en invalidité au cours des douze mois précédant le 1^{er} avril de l'année visée a droit à la progression salariale prévue à l'article 18 s'il a été en fonction au moins six mois au cours de cette période.

21. Lors du retour d'un congé de maladie ayant débuté avant le 1^{er} avril 1994, le traitement du hors-cadre est déterminé en maintenant la même position relative que celle de son traitement au terme des 104 premières semaines d'invalidité par rapport à l'échelle de traitement qui lui était alors applicable.

SECTION VI

CUMUL TEMPORAIRE DE POSTES

22. Un hors-cadre qui exerce de façon temporaire, depuis au moins deux mois, en plus de son poste habituel, un autre poste de cadre ou de hors-cadre à temps plein à la demande du collègue, reçoit, pendant toute cette période, une rémunération additionnelle égale à 10 % de son traitement.

Le collègue peut aussi répartir les tâches afférentes au poste parmi les hors-cadre. Les hors-cadre 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 hors-cadre ne peut dépasser 10 % du maximum de la classe salariale du poste qui est à l'origine du cumul. La décision du collègue de partager le poste entre plusieurs hors-cadre ne peut faire l'objet d'un recours. Il en est de même de la répartition du pourcentage de rémunération, déterminée par le collègue, entre les hors-cadre 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 de postes.

SECTION VII

BONIS AU RENDEMENT

23. Abrogé.

24. Abrogé.

SECTION VIII

PROTECTION DU TRAITEMENT

25. Abrogé.

26. Si, en application de l'article 14, le traitement d'une personne affectée à un autre emploi de hors-cadre est réduit, le collègue peut lui verser un montant forfaitaire jusqu'au terme de son mandat ou pour une période maximale de deux ans, selon la plus rapprochée des échéances.

Ce montant forfaitaire représente la différence entre le traitement qu'il recevait et son nouveau traitement. Ce montant forfaitaire est rajusté selon l'évolution du traitement du hors-cadre.

SECTION IX

RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE

26.1 Le hors-cadre a droit à une rémunération additionnelle pour les périodes visées et selon les modalités prévues à l'annexe III du présent règlement.

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

26.2 Aux fins d'application de l'article 26.1, le traitement inclut les prestations d'assurance salaire, les prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale, les indemnités versées par l'employeur lors des congés parentaux et lors d'accidents du travail, les indemnités versées par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail et par la Société de l'assurance automobile du Québec ainsi que l'aide financière versée conformément au régime d'aide établi en vertu de la Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement (RLRQ, c. P-9.2.1), s'il y a lieu.

SECTION X

MESURE DE RECONNAISSANCE

26.3 Le hors-cadre a droit à une mesure de reconnaissance pour les périodes visées et selon les modalités prévues à l'annexe IV du présent règlement.

La mesure de reconnaissance n'est pas considérée comme du traitement et ne fait pas partie du traitement admissible aux fins des régimes de retraite.

CHAPITRE IV

NOMINATION, ÉVALUATION, RENOUELEMENT DU MANDAT ET DESTITUTION DU HORS-CADRE

SECTION I

NOMINATION ET ÉVALUATION

27. Le collège procède à la sélection du hors-cadre en tenant compte des critères qu'il détermine sous réserve des qualifications requises.

28. La durée du mandat confié au hors-cadre doit apparaître dans la résolution de nomination.

29. Le collège peut rembourser les frais de déménagement à une personne qu'il engage comme hors-cadre.

Toutefois, le collège doit rembourser ces frais lorsqu'il engage un cadre ou un hors-cadre dont le lieu de travail ou de résidence est situé à plus de 50 km du collège, dans les cas suivants :

1° s'il est un directeur général désigné cadre excédentaire ou conseiller-cadre et qu'il provient d'un collège;

2° s'il est un directeur général désigné conseiller-cadre ou bénéficiant des mesures de stabilité d'emploi et qu'il provient d'une commission scolaire;

3° s'il est un directeur général bénéficiant des mesures de stabilité d'emploi et qu'il provient d'un établissement du secteur de la santé et des services sociaux.

Les modalités de remboursement de frais de déménagement sont celles en vigueur pour le personnel professionnel du collège.

29.1 Le collège évalue annuellement le rendement de son personnel hors-cadre pour la période de référence du 1^{er} juillet au 30 juin, selon les modalités établies par le collège.

SECTION II

RENOUELEMENT DU MANDAT

30. Le collège doit donner au hors-cadre un avis écrit d'au moins 30 jours avant d'entreprendre les procédures de renouvellement de son mandat.

30.1 Le conseil d'administration est responsable du processus de renouvellement du mandat du hors-cadre. Ce processus est conduit selon les modalités qu'il établit, sous réserve de ce qui suit :

1° le processus est conduit par un comité composé de membres du conseil d'administration ne faisant pas partie des membres du personnel du collège. Le mandat du comité est d'apprécier le rendement du hors-cadre en vue de formuler une recommandation au conseil d'administration;

2° le comité doit tenir compte de l'ensemble des évaluations annuelles de rendement réalisées pendant la durée du mandat tel que prévu à l'article 29.1;

3° le comité sollicite et considère les avis des instances de la communauté collégiale;

4° le processus doit être mené et complété à l'intérieur d'une période de 90 jours;

5° les délibérations du comité doivent être et demeurer confidentiels;

6° le hors-cadre doit avoir la possibilité à la fois de prendre connaissance des avis émis à son égard et de présenter ses observations;

7° le hors-cadre doit avoir la possibilité d'être informé, au moins une semaine à l'avance, de la recommandation et des motifs qui seront soumis au conseil d'administration et de présenter ses observations par écrit.

31. Le collège doit, avant de prendre une décision, fournir l'occasion au hors-cadre de se faire entendre.

À cet effet, le hors-cadre est avisé de la date, de l'heure et du lieu où sera prise la décision en rapport avec le renouvellement de son mandat.

32. Lorsque le collège décide de renouveler ou de ne pas renouveler le mandat du hors-cadre, il en informe sans délai le hors-cadre. Un avis écrit d'au moins 120 jours précédant la date d'expiration de son mandat doit lui être donné.

33. Lorsque le collège renouvelle le mandat du hors-cadre, la durée du mandat doit apparaître dans la résolution.

34. Lorsque le collège décide de ne pas renouveler le mandat du hors-cadre, il communique à ce dernier, au moins 60 jours précédant la date d'expiration de son mandat, sa décision de maintenir ou de mettre fin à son lien d'emploi en lui indiquant :

1° s'il est réaffecté dans un poste disponible;

2° s'il est désigné cadre excédentaire;

3° s'il peut se prévaloir de l'une ou l'autre des mesures de fin d'emploi prévues au chapitre V.

35. Malgré l'article 34, le hors-cadre dont le mandat n'est pas renouvelé peut, dans tous les cas, se prévaloir de l'une ou l'autre des mesures de fin d'emploi prévues au chapitre V.

36. Le collège peut établir une procédure plus avantageuse pour le hors-cadre que celle prévue à la présente section.

SECTION III **DESTITUTION**

SOUS-SECTION III. I **RÉSILIATION DU MANDAT**

37. Le collège doit donner au hors-cadre un avis écrit d'au moins 30 jours avant d'entreprendre les procédures de résiliation de son mandat.

Le collège joint à l'avis les motifs qui l'ont conduit à entreprendre ces procédures.

38. Le collège doit fournir l'occasion au hors-cadre de se faire entendre.

À cet effet, le hors-cadre est avisé de la date, de l'heure et du lieu où sera prise la décision en rapport avec la résiliation de son mandat.

39. Lorsque le collège décide de résilier le mandat du hors-cadre, le collège lui fait part de sa décision de maintenir ou de mettre fin à son lien d'emploi en lui indiquant :

1° s'il est réaffecté dans un poste disponible;

2° s'il est désigné cadre excédentaire;

3° s'il peut se prévaloir de l'une ou l'autre des mesures de fin d'emploi contenues au chapitre V.

40. Malgré l'article 39, le hors-cadre dont le mandat est résilié, peut dans tous les cas, se prévaloir de l'une ou l'autre des mesures de fin d'emploi prévues au chapitre V.

SOUS-SECTION III.2 **CONGÉDIEMENT**

41. Le collège peut congédier en tout temps son hors-cadre pour une cause juste et suffisante.

42. Avant de décider du congédiement, le collège peut suspendre le hors-cadre avec ou sans traitement, pendant la période nécessaire à son enquête.

43. Le collège doit fournir l'occasion au hors-cadre de se faire entendre.

À cet effet, le hors-cadre est avisé de la date, de l'heure et du lieu où sera prise la décision en rapport avec le congédiement.

44. L'avis de suspension et, s'il y a lieu, l'avis de congédiement doivent être communiqués par écrit au hors-cadre.

45. Dans les dix jours de la demande à cet effet par le hors-cadre, le collège lui transmet par écrit les principaux motifs de la suspension ou du congédiement, le cas échéant.

CHAPITRE V

MESURES DE FIN D'EMPLOI

SECTION I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

46. Pour avoir droit à une mesure de fin d'emploi, le hors-cadre doit satisfaire aux conditions suivantes :

1° il est visé par une disposition du présent règlement permettant son octroi;

2° il n'est pas admissible à une rente de retraite égale à 76 % ou plus de son traitement moyen admissible calculé selon le régime de retraite applicable;

3° il a complété trois années de service continu à titre de hors-cadre ou de cadre dans un collège;

4° il n'occupe pas immédiatement, à compter de la date qui suit son départ du collège, un autre emploi dans un organisme des secteurs public et parapublic;

5° il a renoncé à tout recours.

De plus, l'application d'une mesure de fin d'emploi cesse lorsque le hors-cadre devient admissible à une rente de retraite égale à 76 % ou plus de son traitement moyen admissible calculé selon le régime de retraite applicable ou lorsqu'il bénéficie d'un autre emploi dans un organisme des secteurs public et parapublic.

47. Le hors-cadre qui se prévaut de l'une ou l'autre des mesures de fin d'emploi prévues aux sections III, IV, et V du présent chapitre a droit aux dispositions suivantes :

1° Il peut retenir les services d'une firme spécialisée de placement ou de gestion de carrière notamment des activités d'accueil, d'aide-conseil et d'évaluation du potentiel et des activités de support à l'élaboration de son plan de remplacement, à la recherche d'emploi et à l'orientation vers des postes disponibles. Ces services sont fournis par une ressource qui est spécialisée dans ce domaine et qui est externe à l'employeur. »

2° à compter de la date où il a un emploi dans un organisme des secteurs public et parapublic, il reçoit un montant forfaitaire égal à la différence entre le traitement qu'il recevait à la date d'expiration ou de résiliation de son mandat et le traitement qu'il reçoit chez son nouvel employeur.

Le droit à ce montant forfaitaire cesse deux ans après la date d'expiration ou de résiliation de son mandat. Toutefois, cette limite de deux ans ne s'applique pas au directeur général qui occupe un emploi dans un organisme des secteurs public et parapublic.

SECTION II

PRÉRETRAITE

48. La préretraite est un congé avec traitement d'une durée maximale d'une année.

Toutefois, ce congé peut être d'une durée plus longue lorsque le hors-cadre a à son crédit une caisse de congés de maladie utilisable à cette fin. Le nombre de jours de congé additionnels est calculé selon le chapitre X.

Pendant sa préretraite, il reçoit le traitement évolutif qu'il aurait reçu s'il avait été au travail. Durant cette période il a droit aux avantages prévus au règlement à l'exception des dispositions relatives à l'assurance salaire, à la prime de rétention, aux droits parentaux et aux vacances.

49. Le hors-cadre qui veut prendre un congé de préretraite doit faire une demande par écrit à cet effet et être admissible à la retraite à la date d'expiration du congé.

50. Le hors-cadre est réputé avoir démissionné à la date d'expiration de son congé et il doit prendre sa retraite à cette date.

SECTION III

INDEMNITÉ DE DÉPART

51. L'indemnité de départ est égale à deux mois de traitement par année de service continu dans un collège ou collège régional à titre de directeur général de collège, de directeur général de collège régional, de directeur des études, de directeur de collège constituant et, au Champlain Regional College, de directeur de campus et de directeur adjoint à l'enseignement du campus.

Le bénéficiaire qui a déjà reçu une indemnité de départ dans les secteurs public, parapublic et péripublic ne peut toutefois recevoir que l'excédent entre le montant de l'indemnité déjà reçue et le montant de la nouvelle indemnité calculé selon le dernier traitement annuel. Une fois calculé, cet excédent est par la suite converti en termes de mois d'indemnité sur la base du dernier traitement annuel.

52. Cette indemnité ne peut être supérieure à douze mois ni inférieure à trois mois de traitement.

Les trois premiers mois d'indemnité sont versés au départ du bénéficiaire. À compter du quatrième mois, le bénéficiaire a droit au versement d'un mois d'indemnité par mois jusqu'à épuisement des mois d'indemnité à son crédit.

Toutefois, le versement de l'indemnité cesse dès que le bénéficiaire a un emploi.

53. L'acceptation d'une telle indemnité équivaut à une démission.

SECTION IV

CONGÉ AVEC TRAITEMENT

54. Le hors-cadre qui a droit à une indemnité de départ peut, à son choix, remplacer cette indemnité par un congé avec traitement.

55. La durée de ce congé est égale au nombre de mois obtenus par l'application des articles 51 et 52.

56. Le hors-cadre est réputé avoir démissionné à la date d'expiration de son congé.

57. Durant ce congé, les régimes collectifs d'assurances à l'exclusion de l'assurance salaire s'appliquent comme s'il était cadre excédentaire. En outre, la durée de ce congé compte aux fins d'application du régime de retraite.

SECTION V

CONSEILLER-CADRE

58. Le hors-cadre qui a complété, à la date d'expiration ou de résiliation de son mandat, entre six et huit années de service selon l'article 51, a droit d'être désigné conseiller-cadre pour une période d'une année.

59. Le hors-cadre qui a complété, à la date d'expiration ou de résiliation de son mandat, plus de huit années de service selon l'article 51, a droit d'être désigné conseiller-cadre pour une période de deux ans.

60. Tant qu'il est désigné conseiller-cadre, il exécute les fonctions qui lui sont demandées par le collège et il reçoit le traitement auquel il avait droit à la date d'expiration ou de résiliation de son mandat.

À la date où il cesse d'être désigné conseiller-cadre, et s'il n'occupe pas un emploi dans un organisme des secteurs public et parapublic, il reçoit la différence, le cas échéant, entre l'indemnité de départ à laquelle il aurait eu droit à la date d'expiration ou de résiliation de son mandat et le traitement qu'il a reçu à titre de conseiller cadre. Le conseiller-cadre est réputé avoir démissionné à cette date.

CHAPITRE VI

DÉMISSION

SECTION I

DISPOSITION GÉNÉRALE

61. Le hors-cadre peut en tout temps, avec un avis écrit d'au moins 60 jours précédant la date effective de son départ, démissionner du collège. Il a alors droit à l'une ou l'autre des mesures de fin d'emploi prévues au chapitre V du présent règlement.

SECTION II

INDEMNITÉ DE DÉPART PARTICULIÈRE APPLICABLE AUX DIRECTEURS GÉNÉRAUX

62. La présente section s'applique au directeur général qui, suite à une démission, renonce à l'application de l'article 61 et satisfait aux conditions suivantes :

1° il a au moins 55 ans;

2° il a complété 25 années de service continu dans les organismes des secteurs public et parapublic;

3° il est à plus d'un an de la fin de son mandat;

4° il est admissible à une rente réduite actuariellement selon le régime de retraite applicable;

5° il n'occupe pas immédiatement, à compter de la date qui suit son départ du collège, un autre emploi dans un organisme des secteurs public et parapublic.

63. Le directeur général a droit à une indemnité de départ égale au plus petit des 2 montants suivants :

1° le coût d'acquisition, à la date de la démission, d'une rente égale à la réduction actuarielle qui est applicable au directeur général pour le rendre admissible à une rente non réduite actuariellement selon le régime de retraite applicable;

2° douze mois de traitement du directeur général.

64. Le directeur général reçoit, sur une base mensuelle, un montant correspondant à un mois de traitement jusqu'à épuisement de l'indemnité de départ établie selon l'article 63. Toutefois, le versement de l'indemnité cesse dès que le bénéficiaire a un emploi.

À compter de la date où il a un emploi, il reçoit un montant forfaitaire égal à la différence entre le traitement qu'il recevait à la date de sa démission et le traitement qu'il reçoit chez son nouvel employeur.

Le droit à ce montant forfaitaire cesse deux ans après la date de sa démission. Toutefois, cette limite de deux ans ne s'applique pas au directeur général qui occupe un emploi dans un organisme des secteurs public et parapublic.

CHAPITRE VII

VACANCES

65. Le collège établit le régime de vacances annuelles du hors-cadre et informe le ministre de son contenu.

Les journées de vacances ne sont pas monnayables. Toutefois, lorsque le hors-cadre quitte définitivement le collège, celui-ci lui verse une indemnité égale à 1/260^e de son traitement annuel de base pour chaque journée de vacances non prise.

CHAPITRE VIII

RÉGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE

66. Le hors-cadre est protégé par les régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic, sous réserve de leurs règles d'admissibilité.

Ces régimes sont les suivants :

- a) Régimes autoassurés par le gouvernement du Québec :
 - 1° un régime d'assurance salaire de courte durée, tel qu'établi à la section I;
 - 2° un régime uniforme d'assurance vie, tel qu'établi à la section II;
 - 3° un régime de rentes de survivants.

- b) Régimes assurés auprès d'une compagnie d'assurance :
 - 1° des régimes obligatoires de base :
 - i) un régime d'assurance vie;
 - ii) un régime d'assurance accident maladie. Ce régime ne s'applique toutefois pas au hors-cadre dont la demande d'exemption est acceptée par le collège, conformément au contrat d'assurance;
 - iii) un régime d'assurance salaire de longue durée.

 - 2° des régimes complémentaires :
 - i) un régime facultatif d'assurance vie additionnelle;
 - ii) un régime obligatoire d'assurance salaire de longue durée.

Les garanties offertes par ces régimes assurés, ainsi que les dispositions qui les régissent, sont contenues dans la « police maîtresse du régime d'assurance collective du personnel d'encadrement ».

66.1 Malgré l'article 66, le hors-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 cet article. Le traitement de ce hors-cadre est majoré de 6 % afin de compenser l'absence de protection.

Le hors-cadre qui, le 14 juillet 2009, est protégé par les régimes d'assurance visés à l'article 66 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 hors-cadre n'est plus protégé par ces régimes d'assurance et son traitement est alors majoré de 6 %.

Malgré ce qui précède, le hors-cadre protégé par les régimes d'assurance visés à l'article 66, 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 hors-cadre n'est plus protégé par ces régimes d'assurance et son traitement est alors majoré de 6 %.

66.2 Le hors-cadre visé à l'article 66.1 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 :

- a) le 29 juin 2011, il occupe toujours le poste qu'il occupait le 14 juillet 2009 ou, s'il n'occupe plus ce poste, il occupe dans le même collège d'enseignement général et professionnel un autre poste d'encadrement, sans qu'il y ait eu interruption de service;
- b) 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 sa nomination à un poste d'encadrement et une lettre du collège démontrant que le hors-cadre répond à la première condition susmentionnée.

Le cas échéant, le hors-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 %.

67. Le hors-cadre qui, avant de devenir un hors-cadre régi par le présent règlement, était à l'emploi d'un employeur des secteurs public et parapublic et était admissible à un régime d'assurance collective applicable aux employés de ces secteurs, est admis aux régimes d'assurance prévus au présent chapitre à la date de son entrée en fonction à titre de hors-cadre visé par le présent règlement, 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.

68. Sous réserve de l'article 67, un hors-cadre qui occupe un poste de hors-cadre à 70 % ou plus du temps complet est admis aux régimes d'assurance prévus au présent chapitre, 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.

69. Sous réserve de l'article 67, un hors-cadre qui occupe un poste de hors-cadre à plus de 25 %, mais à moins de 70 % du temps complet est admis aux régimes d'assurance prévus au présent chapitre, 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 au travail à cette date, il est admis à ces régimes à la date de son retour au travail.

70. Un hors-cadre réaffecté dans un poste syndicable non syndiqué conserve, à la date de sa réaffectation et à la condition qu'il ait occupé un poste de cadre ou de hors-cadre pendant au moins deux ans, les régimes d'assurance collective prévus au présent chapitre.

Un hors-cadre réaffecté dans un poste visé par une unité d'accréditation conserve, à la date de sa réaffectation et à la condition qu'il ait occupé un poste de cadre ou de hors-cadre pendant au moins deux ans, les régimes d'assurance collective prévus au présent chapitre dans la mesure où la convention collective le permet.

71. Le traitement du hors-cadre aux fins des régimes d'assurance collective est celui déterminé conformément à l'article 82.

72. Le collègue ne peut mettre fin au lien d'emploi d'un hors-cadre qui reçoit des prestations d'assurance salaire de courte ou de longue durée, pour le seul motif qu'il est en invalidité totale.

73. 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.

74. Lors d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement d'une durée de 30 jours ou moins, le hors-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 plus de 30 jours, ou lors de toute autre absence sans traitement, la participation du hors-cadre au régime uniforme d'assurance vie est maintenue. De plus, le hors-cadre maintient sa participation au régime obligatoire de base d'assurance accident maladie en versant sa cotisation et la contribution du collègue à ce régime et il peut, s'il en fait la demande au collègue 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 plus de 30 jours, la participation du hors-cadre aux régimes d'assurance est maintenue sur la base du temps travaillé. Toutefois, le hors-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 du collègue à ces régimes sur la base du temps non travaillé, à l'exclusion de la contribution du collègue au régime obligatoire de base d'assurance accident maladie qui continue d'être assumée par ce dernier.

Le hors-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.

SECTION I

ASSURANCE SALAIRE DE COURTE DURÉE

75. Le régime d'assurance salaire de courte durée s'applique durant les 104 premières semaines d'invalidité totale.

76. Pendant la première semaine d'invalidité totale, le hors-cadre reçoit le traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail.

À compter de la deuxième semaine d'invalidité totale, et jusqu'à concurrence de 26 semaines du début de l'invalidité, le hors-cadre reçoit une prestation d'assurance salaire de courte durée égale à 80 % du traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail.

À compter de la 27^e semaine d'invalidité totale, et jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de l'invalidité, le hors-cadre reçoit une prestation d'assurance salaire de courte durée égale à 70 % du traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail.

77. Lorsque le collègue l'autorise, le hors-cadre qui reçoit des prestations d'assurance salaire peut bénéficier d'une période de retour progressif pourvu que, pendant cette période, il accomplisse les fonctions liées à l'emploi qu'il occupait avant son invalidité totale ou à tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offerte par le collègue.

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

Au cours de cette période, le hors-cadre reçoit le traitement pour le travail effectué ainsi que les prestations d'assurance salaire calculées au prorata du temps non travaillé. Il est réputé en invalidité totale pendant cette période, continuant d'être assujéti à son régime d'assurance salaire.

78. 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 liée directement à la planification des naissances qui exige des soins

médicaux et qui rend le hors-cadre totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offert par le collègue.

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 maladie ou d'un même accident, séparées par une période de moins de quinze jours ouvrables effectivement travaillés à temps complet ou, le cas échéant, à temps partiel conformément au poste régulier du hors-cadre. Le calcul de la période de quinze jours ouvrables ne comprend pas les vacances, les jours fériés, les congés sans solde, 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 hors-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 hors-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.

79. Abrogé.

80. Le hors-cadre incapable de remplir sa tâche à la suite d'un accident de travail subi alors qu'il était au service du collègue reçoit, pour la période de la 1^{re} à la 104^e semaine de son incapacité totale permanente ou temporaire, son traitement comme s'il était en fonction.

Dans ce cas, le hors-cadre reçoit un montant égal à la différence entre son traitement net et l'indemnité prévue par la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles. Ce montant est ramené à un traitement brut à partir duquel le collègue effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la Loi et le présent règlement.

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

81. Dans le cas particulier d'une invalidité donnant droit à des indemnités versées en vertu du régime d'assurance automobile du Québec (RAAQ), le traitement ou la prestation payable par le collègue est la suivante :

Le collègue détermine le traitement net ou la prestation nette en déduisant du traitement brut ou de la prestation brute prévue à l'article 76, toutes les déductions requises par la loi (impôt, RRQ, assurance emploi). Le traitement net ou la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation

versée en vertu du RAAQ; ce solde est ramené à un revenu brut imposable à partir duquel le collègue effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la Loi et le présent règlement.

82. Le salaire de la personne pour la période de la 1^{re} à la 104^e semaine d'invalidité comprend :

1° son traitement;

2° le montant forfaitaire qui résulte de l'application de la section VIII du chapitre III du présent règlement, le cas échéant;

3° la prime de rétention et la prime pour disparités régionales selon les conditions applicables pour l'octroi de cette allocation prévue à l'article 15 du présent règlement, le cas échéant.

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

Toutefois, à compter de la deuxième semaine d'invalidité totale, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations aux régimes complémentaires et au régime de retraite auquel il est assujéti lorsque ce dernier le prévoit.

Pendant cette période, la prime, pour les régimes obligatoires de base assurés, comprenant la cotisation du hors-cadre et la contribution du collègue, est à la charge du collègue.

84. Le traitement et les prestations versées en application de l'article 76 sont réduits de toutes prestations d'invalidité payées en vertu d'une loi fédérale ou provinciale, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base payées en vertu d'une loi fédérale ou provinciale qui résultent de l'indexation.

85. Une personne qui bénéficie d'une prestation d'invalidité en vertu d'une loi fédérale ou provinciale doit en aviser sans délai le collègue.

86. Le versement des prestations d'assurance salaire est effectué directement par le collègue sur présentation de pièces justificatives exigibles en vertu de l'article 87.

87. En tout temps, le collègue peut exiger de la personne absente pour cause d'invalidité un certificat médical qui atteste la nature et la durée de l'invalidité.

À son retour au travail, le collègue peut exiger de la personne qu'elle soit soumise à un examen médical dans le but d'établir si elle est suffisamment rétablie pour reprendre son travail. Si dans ce cas, l'avis du médecin choisi par le collègue est contraire à celui du médecin consulté par la personne, ces deux médecins s'entendent sur le choix d'un troisième médecin dont la décision est sans appel.

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

1° la date à laquelle il cesse d'être assujéti au présent chapitre;

2° la date du début de son congé de préretraite totale prévu aux articles 48 et 161;

3° la date de la prise de sa retraite;

4° la date du début de l'utilisation des congés de maladie servant à compenser entièrement les prestations de travail prévues à l'entente de retraite progressive qui précède immédiatement la prise de retraite.

SECTION II

RÉGIME UNIFORME D'ASSURANCE VIE

89. Un hors-cadre bénéficie d'un montant d'assurance vie de 6 400 \$ payable à sa succession. Ce montant est réduit à 3 200 \$ pour le hors-cadre qui occupe un poste de hors-cadre à moins de 70 % du temps complet.

Lorsqu'un hors-cadre occupe plus d'un poste de hors-cadre chez plus d'un employeur et que ces postes équivalent à 70 % ou plus du temps complet, il est considéré comme un hors-cadre qui occupe un poste de hors-cadre à temps complet.

90. Le régime uniforme d'assurance vie prend fin à la première des dates suivantes :

1° la date à laquelle il cesse d'être assujéti au présent chapitre;

2° la date de la prise de sa retraite.

SECTION III

RÉGIME DE RENTES DE SURVIVANTS

91. Les dispositions de la Directive concernant le régime de rentes de survivants s'appliquent au hors-cadre sous réserve des dispositions suivantes :

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

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

« salaire » :

– pour une invalidité qui a débuté après le 31 décembre 1981, il s'agit du salaire qui est précisé à l'article 82 du présent règlement ainsi que, le cas échéant, de la prestation du régime complémentaire obligatoire d'assurance salaire de longue durée;

– pour une invalidité qui a débuté le ou avant le 31 décembre 1981, il s'agit du traitement annuel du hors-cadre.

SECTION IV **RÉGIMES ASSURÉS AUPRÈS DE L'ASSUREUR**

92. Les dispositions de la présente section, à l'exclusion de l'article 94, s'appliquent au hors-cadre qui devient en invalidité totale après le 31 mars 1994.

93. Dans les sections IV, V et VI on entend par :

« emploi » ou « emploi de réadaptation » : un emploi que le hors-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 hors-cadre ou un emploi équivalant à celui occupé avant sa nomination à titre de hors-cadre, un emploi d'enseignant, de professionnel ou, pour le personnel de gérance, d'employé de soutien;

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

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

Partage du coût des régimes obligatoires

94. 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 le 2 octobre 2001 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.

Comité sectoriel

95. Un comité sectoriel est formé afin d'analyser, à la demande de l'une des parties, tout problème particulier de retour au travail et pour intervenir auprès du collègue, du hors-cadre et de l'assureur en proposant des solutions appropriées aux intervenants, notamment dans les cas de retour au travail pouvant impliquer l'utilisation temporaire des services du hors-cadre ou son déménagement. Ce comité est composé d'un représentant de chacun des organismes suivants : la Fédération des cégeps, l'Association des directeurs généraux des cégeps, l'Association des directrices et des directeurs des études des cégeps du Québec et le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Le comité peut s'adjoindre des personnes-ressources, s'il y a lieu.

Tribunal d'arbitrage médical

96. Lorsque le collègue reçoit un avis de l'assureur à l'effet que le hors-cadre ne satisfait plus ou pas à la définition d'invalidité totale et que le versement d'une prestation sera interrompu ou refusé, il peut soumettre au Tribunal d'arbitrage médical, le désaccord l'opposant à l'assureur afin d'établir si le hors-cadre satisfait à cette définition, et ce, conformément à la convention d'arbitrage médical convenue avec l'assureur et à la condition que le hors-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 le collègue ait fait subir, à ses frais, un examen médical au hors-cadre.

Le hors-cadre peut, aux conditions prévues à la convention d'arbitrage médical, soumettre lui-même, 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 ce cas, le collègue n'assume aucuns frais.

97. Le collègue verse au hors-cadre un traitement égal à la prestation, pour la période débutant à la date d'interruption ou de prise d'effet du refus du versement de cette prestation et se terminant à la date de la décision du Tribunal d'arbitrage médical, si les conditions suivantes sont remplies :

1° le hors-cadre a adhéré à la convention d'arbitrage médical conclue avec l'assureur;

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

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

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

Offre d'un emploi

99. Lorsque le collège est d'accord avec la décision de l'assureur à l'effet que le hors-cadre ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale, il lui offre par écrit un emploi. Si le hors-cadre est également d'accord avec cette décision, les dispositions prévues durant la période d'attente d'un emploi ou lors de l'acceptation d'un emploi deviennent applicables. Il en est de même lorsque le Tribunal d'arbitrage médical confirme que le hors-cadre ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale.

100. Le hors-cadre qui accepte l'emploi offert par le collège, en vertu des dispositions prévues à la présente section bénéficie du classement du poste correspondant à cet emploi. Le traitement correspondant à ce poste attribué pour cause d'invalidité, ne peut excéder le taux maximum de l'échelle de traitement applicable et les dispositions prévues à la section VIII du chapitre III ne s'appliquent pas.

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

Période d'attente d'un emploi

101. Lorsque le collège et le hors-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 compter de la date de la décision du Tribunal d'arbitrage médical à cet effet, le hors-cadre reçoit, pendant la période d'attente d'un emploi, un traitement égal à la prestation et les cotisations et contributions aux régimes d'assurance et de retraite sont établies sur la base de ce traitement. Le collège peut utiliser temporairement les services du hors-cadre pendant cette période.

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

Fin d'emploi

103. Le hors-cadre qui ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale après les 104 premières semaines du début de l'invalidité ne peut refuser, sous peine de congédiement, un emploi qui lui

est offert dans un collège de sa zone, sauf pendant la période où il a soumis au Tribunal d'arbitrage médical son désaccord avec l'assureur. La durée de la semaine normale de travail de cet emploi ne doit pas être inférieure à celle de l'emploi occupé par le hors-cadre au début de l'invalidité totale. Avant de procéder au congédiement, le collège fait parvenir un avis écrit de quinze jours ouvrables au hors-cadre avec copie au comité sectoriel.

Pendant ce délai, le comité sectoriel peut intervenir conformément à l'article 95.

SECTION V

RÉADAPTATION

Admissibilité

104. Le hors-cadre est admissible à la réadaptation prévue à la police maîtresse s'il répond aux critères d'admissibilité suivants :

1° l'invalidité totale a débuté après le 31 mars 1994 et le hors-cadre est totalement invalide depuis 6 mois et plus;

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

a) son soixante-cinquième anniversaire de naissance;

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

i) une pension de retraite sans déduction actuarielle calculée avec 35 années de service créditées à son régime de retraite; ou

ii) une pension de retraite réduite actuariellement dont le montant correspondrait à celui d'une pension de retraite sans réduction actuarielle calculée avec 35 années de service créditées à son régime de retraite.

105. Le hors-cadre n'est toutefois pas admissible à la réadaptation dans les circonstances suivantes :

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

ou

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

ou

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

Offre d'emploi de réadaptation

106. Le hors-cadre, à qui le collègue offre par écrit un emploi de réadaptation, doit aviser le collègue 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. La durée de la semaine normale de travail de cet emploi ne doit pas être inférieure à celle de l'emploi occupé par le hors-cadre au début de l'invalidité totale.

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

Réadaptation au cours des 104 premières semaines

108. Le hors-cadre dont la réadaptation s'effectue au cours des 104 premières semaines d'invalidité est considéré en invalidité totale pendant cette période et il reçoit, pour le temps travaillé dans un emploi de réadaptation, une prestation d'assurance salaire de courte durée égale à 90 % du traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail dans son emploi et, pour le temps non travaillé ou la période d'attente d'un emploi de réadaptation, le cas échéant, une prestation égale à 70 % de ce traitement.

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

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

109. Malgré qu'il soit déjà considéré en invalidité totale, le hors-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 subir une récurrence de cette invalidité.

Dans ce cas, le hors-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 et la disposition prévue au deuxième alinéa de l'article 108 s'applique.

110. Lorsqu'une nouvelle invalidité totale débute avant la fin des 104 premières semaines de la première invalidité, mais après avoir réussi la réadaptation, le hors-cadre est considéré totalement invalide sur l'emploi qu'il occupe au début de cette nouvelle invalidité. Toutefois, le hors-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 et la disposition prévue au deuxième alinéa de l'article 108 s'applique.

À la fin des 104 premières semaines de la première invalidité totale, le hors-cadre dont la réadaptation s'est effectuée dans un emploi de réadaptation se voit attribuer le traitement correspondant au classement de cet emploi, conformément à l'article 114.

À compter de la date d'attribution de ce nouveau traitement, les dispositions prévues à la section I s'appliquent, jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de cette nouvelle invalidité.

Réadaptation répartie avant et après la 104^e semaine

111. Le hors-cadre dont la réadaptation s'effectue partiellement après la 104^e semaine d'invalidité totale bénéficie des dispositions prévues à l'article 108, et ce, jusqu'à la fin de la 104^e semaine d'invalidité.

À compter de la 105^e semaine, et ce, jusqu'à la fin de la réadaptation, le hors-cadre reçoit, pour le temps travaillé, le traitement correspondant au classement 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 hors-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.

Réadaptation après la 104^e semaine

112. Le hors-cadre dont la réadaptation s'effectue totalement après la 104^e semaine d'invalidité totale reçoit, pour le temps travaillé, le traitement correspondant au classement 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.

Formation et classement de l'emploi

113. La période de formation ou de développement du hors-cadre prévue au plan de réadaptation approuvé par l'assureur est considérée comme du temps travaillé.

114. Le hors-cadre se voit attribuer le traitement correspondant au classement de l'emploi de réadaptation à la fin de la 104^e semaine d'invalidité ou, le cas échéant, à la fin de la réadaptation si celle-ci se termine après la 104^e semaine et les dispositions prévues à la section VIII du chapitre III ne s'appliquent pas.

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

SECTION VI

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

115. Le hors-cadre dont l'invalidité totale a débuté après le 31 mars 1994 et qui effectue un retour au travail peut se prévaloir des dispositions du régime complémentaire obligatoire d'assurance salaire de longue durée s'il satisfait aux conditions prévues à la police maîtresse. Ce régime prévoit une prestation complémentaire au traitement.

116. Le hors-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 de l'article 160, sans toutefois que cette préretraite totale n'excède la date de terminaison de la prestation de ce régime qui lui aurait été autrement applicable.

117. Les dispositions ayant trait à la définition d'invalidité totale, à la définition d'une période d'invalidité totale et au niveau des prestations, applicables au hors-cadre en invalidité le 31 mars 1994, continuent de s'appliquer à ce hors-cadre.

CHAPITRE IX

DROITS PARENTAUX

SECTION I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

118. À moins d'une disposition expresse à l'effet contraire, le présent chapitre ne peut avoir pour effet de conférer à une ou un hors-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 du présent chapitre, on entend par conjointe ou conjoint les personnes :

1. qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
2. de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

3. de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.

La dissolution du mariage par divorce 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.

119. 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 hors-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 hors-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 hors-cadre reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à l'article 122 ou 122.1, le congé de paternité prévu à l'article 140 ou le congé pour adoption prévu à l'article 142.1.

120. 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.

121. Le collègue ne rembourse pas à une ou un hors-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, c. 23).

121.1 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.

121.2 Aux fins du présent chapitre, on entend par traitement hebdomadaire de base le traitement du hors-cadre et le montant forfaitaire de l'article 26 ainsi que les primes de responsabilités à l'exclusion des autres.

SECTION II

CONGÉ DE MATERNITÉ

SOUS-SECTION II.1

DROIT AU CONGÉ

122. La hors-cadre enceinte visée par l'article 131 a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une semaines qui, sous réserve des articles 124, 125 et 126, doivent être consécutives.

La hors-cadre enceinte visée par les articles 136 ou 137 a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt semaines qui, sous réserve des articles 124, 125 et 126, doivent être consécutives.

La hors-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 comme prévu aux articles 131 et 136, a également droit à un congé de vingt et une semaines ou de vingt semaines, selon le cas.

La hors-cadre visée par l'article 137 a droit à un congé de vingt semaines si elle n'a pas complété vingt semaines de service comme prévu à cet article.

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

122.1. La hors-cadre qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement mentionné au présent chapitre a aussi droit à un congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 131, 136 ou 137.

122.2. La hors-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.

SOUS-SECTION II.2

MODALITÉS DU CONGÉ

123. La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est établie par la hors-cadre. Toutefois, pour la hors-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 débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

124. Lorsque la hors-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.

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

126. Sur demande de la hors-cadre, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie reliée 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 hors-cadre est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du collègue ni indemnité, ni prestation. La hors-cadre bénéficie des avantages prévus à l'article 150.3 durant cette suspension.

126.1. Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de l'article 124, 125 ou 126, le collègue verse à la hors-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. Le collègue verse l'indemnité pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu de l'article 131, 136 ou 137, selon le cas, sous réserve de l'article 119.

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

128. Si la naissance a lieu après la date prévue, la hors-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 hors-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 hors-cadre l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la hors-cadre.

Durant ces prolongations, la hors-cadre est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du collègue ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, la hors-cadre est visée par l'article 152.3 pendant les six premières semaines et par l'article 150.3 par la suite.

129. Le collègue doit faire parvenir à la hors-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 hors-cadre, à qui le collègue 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 hors-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 hors-cadre qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

130. Pour obtenir le congé de maternité, la hors-cadre doit donner un préavis écrit au collègue 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 hors-cadre doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la hors-cadre est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production au collègue d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

SOUS-SECTION II.3

DROIT À L'INDEMNITÉ POUR UNE HORS-CADRE ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

131. La hors-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 hors-cadre jusqu'à concurrence de 225 \$; et

b) le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la hors-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 hors-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 le collègue, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Cependant, lorsque la hors-cadre travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au paragraphe 1° du premier alinéa versé par le collègue et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la hors-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.

132. La hors-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.

133. Le collègue ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à une hors-cadre en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

134. Malgré l'article 132, le collègue effectue cette compensation si la hors-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 hors-cadre démontre qu'une partie seulement du traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

134.1 L'employeur qui verse le traitement habituel prévu par l'article 134 doit, à la demande de la hors-cadre, lui produire cette lettre.

135. Le total des montants reçus par une hors-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° du premier alinéa de l'article 131. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

SOUS-SECTION II.4

DROIT À L'INDEMNITÉ POUR UNE HORS-CADRE ADMISSIBLE AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI

136. La hors-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 droit de recevoir, pendant les vingt semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

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

B) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe A), une indemnité calculée selon la formule suivante :

1° en additionnant :

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

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une hors-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 le collègue, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Cependant, lorsque la hors-cadre travaille pour plus d'un employeur, elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité. Dans ce cas, l'indemnité est égale à la différence

entre le montant établi au sous-paragraphe 1^o du paragraphe B) du premier alinéa versé par le collègue et le pourcentage de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la hors-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 l'EDSC.

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

Les articles 133 à 135 s'appliquent à la présente sous-section en faisant les adaptations nécessaires.

SOUS-SECTION II.5

DROIT À L'INDEMNITÉ POUR UNE HORS-CADRE NON ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE NI AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI

137. La hors-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 131 et 136.

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

Les articles 133 à 135 s'appliquent à la présente sous-section en faisant les adaptations nécessaires.

SOUS-SECTION II.6

CALCUL ET VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ

138. Dans les cas prévus aux articles 131, 136 et 137 :

a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la hors-cadre est rémunérée.

b) dans le cas de la hors-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 le collègue d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de ce régime.

Dans le cas de la hors-cadre admissible au Régime d'assurance-emploi, l'indemnité due pour les deux premières semaines est versée par le collègue 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 le collègue d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de ce régime.

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

c) le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des centres intégrés de santé et des services sociaux (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 131, 136 et 137 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la hors-cadre a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné à l'alinéa précédent.

SECTION III

CONGÉ DE PATERNITÉ

SOUS-SECTION III.1

DROIT AU CONGÉ

139. Le hors-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 hors-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 hors-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 hors-cadre avise le collègue le plus tôt possible de son absence.

140. À l'occasion de la naissance de son enfant, le hors-cadre a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq semaines qui, sous réserve des articles 152 et 152.1, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

SOUS-SECTION III.2

DROIT À L'INDEMNITÉ

141. Pendant le congé de paternité prévu à l'article 140, le hors-cadre, qui a complété 20 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^e, 3^e et 4^e alinéas de l'article 131 ou le paragraphe B) du premier alinéa de l'article 136, selon le cas, et les articles 133 à 135 s'appliquent au présent article en faisant les adaptations nécessaires.

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

141.1. Le hors-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 140, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si ce hors-cadre a complété vingt semaines de service.

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

141.2. L'article 138 s'applique au hors-cadre qui bénéficie des indemnités prévues à l'article 141 ou 141.1.

SOUS-SECTION III.3

MODALITÉS DU CONGÉ

141.3. Le congé visé à l'article 140 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au collègue 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.

141.4. Le hors-cadre doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 140 à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la section V.

Le hors-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 hors-cadre qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

141.5. Le hors-cadre qui fait parvenir à son collègue, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 140, 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 hors-cadre est considéré en congé sans traitement et l'article 150.3 s'applique. Il ne reçoit du collègue ni indemnité ni prestation.

SECTION IV

CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION

SOUS-SECTION IV.1

DROIT AU CONGÉ

142. La ou le hors-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 hors-cadre avise le collègue le plus tôt possible de son absence.

142.1. La ou le hors-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 152 et 152.1, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour la ou le hors-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 débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour la ou le hors-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 le collègue.

142.2. La ou le hors-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.

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

SOUS-SECTION IV.2

DROIT À L'INDEMNITÉ

142.3. Pendant le congé pour adoption prévu à l'article 142.1, la ou le hors-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^e, 3^e et 4^e alinéas de l'article 131 ou le paragraphe B) du premier alinéa de l'article 136, selon le cas, et les articles 133 à 135 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

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

142.4. La ou le hors-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 142.1 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si la ou le hors-cadre a complété vingt semaines de service.

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

SOUS-SECTION IV.3 **MODALITÉS DU CONGÉ**

143. Le congé visé à l'article 142.1 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au collègue au moins trois semaines à l'avance. La demande doit également préciser la date prévue de l'expiration dudit congé.

144. La ou le hors-cadre doit se présenter au travail à l'expiration de son congé d'adoption prévu à l'article 142.1 à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la section V.

La ou le hors-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 hors-cadre qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

145. La ou le hors-cadre qui fait parvenir à son collègue, avant la date d'expiration de son congé d'adoption prévu à l'article 142.1, 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 hors-cadre est considéré en congé sans traitement et l'article 150.3 s'applique. Elle ou il ne reçoit du collègue ni indemnité ni prestation.

146. L'article 138 s'applique à la ou le hors-cadre qui bénéficie des indemnités prévues à l'article 142.3 ou 142.4 en faisant les adaptations nécessaires.

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

148. La ou le hors-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 au

collège, 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 142.1 s'appliquent.

Durant ce congé, la ou le hors-cadre bénéficie des avantages prévus à l'article 150.3.

SECTION V

CONGÉ SANS TRAITEMENT

149. La hors-cadre qui désire prolonger son congé de maternité prévu à l'article 122, 122.1 et 127 le hors-cadre qui désire prolonger son congé de paternité prévu à l'article 140 et la ou le hors-cadre qui désire prolonger le congé pour adoption de l'article 142.1 a droit à l'un des congés suivants :

a) 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^e semaine suivant la naissance de l'enfant dans le cas du congé de paternité ou la 125^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison dans le cas du congé pour adoption;

ou

b) un congé sans traitement d'au plus 52 semaines continues qui commence au moment décidé par la ou le hors-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 du congé pour adoption de l'enfant de son conjoint prévu à l'article 142.2.

La ou le hors-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 à son choix d'un congé sans traitement.

150. Le congé sans traitement visé à l'article 149 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au collège au moins trois semaines à l'avance. La demande doit également préciser la date du retour.

150.1. La ou le hors-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 la date de son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant 52 semaines, le préavis est d'au moins 30 jours.

150.2. Un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un an est accordé à la ou au hors-cadre dont l'enfant mineur a des problèmes socioaffectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la ou du hors-cadre.

150.3. Au cours du congé sans traitement, la ou le hors-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 hors-cadre verse sa quote-part des primes pour ces régimes d'assurances, l'employeur verse aussi la sienne, s'il y a lieu, jusqu'à concurrence de 52 semaines. Par la suite, la ou le hors-cadre paye la totalité des primes.

150.4. La ou le hors-cadre peut prendre sa période de vacances annuelles reportées prévues à l'article 152.3, 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.

150.5. Au retour d'un congé sans traitement, la ou le hors-cadre reprend le poste qu'elle ou il aurait eu si elle ou il avait été au travail, en appliquant les dispositions du chapitre IV, s'il y a lieu.

SECTION VI

AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX ET RETRAIT PRÉVENTIF

151. La hors-cadre a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

1. 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. 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. 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.

151.1. Dans le cas des visites visées au paragraphe 3° de l'article 151, la hors-cadre bénéficie d'un congé spécial avec traitement jusqu'à concurrence de quatre jours qui peuvent être pris par demi-journée.

151.2. Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la hors-cadre bénéficie des avantages mentionnés aux articles 152.3 et 152.4.

La hors-cadre visée par l'article 151 peut également se prévaloir des bénéficiaires du régime d'assurance salaire. Cependant, dans le cas du paragraphe 3° de l'article 151, la hors-cadre doit d'abord avoir épuisé les quatre jours précisés à l'article 151.1.

151.3. La hors-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

152. Lorsque son enfant est hospitalisé, la ou le hors-cadre peut suspendre son congé de paternité prévu à l'article 140, ou son congé pour adoption prévu à l'article 142.1, après entente avec le collègue, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

152.1. Sur demande de la ou du hors-cadre, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu à l'article 140, le congé pour adoption prévu à l'article 142.1 ou le congé sans traitement prévu à l'article 149 avant l'expiration des 52 premières semaines.

Le congé peut être fractionné si l'enfant de la ou du hors-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 hors-cadre est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du collègue ni indemnité, ni prestation. La ou le hors-cadre est visé par l'article 150.3 durant cette période.

152.2. Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendue ou fractionnée en vertu des articles 152 ou 152.1, le collègue verse à la ou au hors-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. Le collègue verse l'indemnité pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu de l'article 140 ou 142.1, selon le cas, sous réserve de l'article 119.

152.3. Durant le congé de maternité et les prolongations prévues à l'article 128, le congé de paternité prévu aux articles 139 et 140 et le congé pour adoption prévu aux articles 142, 142.1 et 142.2, la ou le hors-cadre bénéficie, pourvu qu'elle ou qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

1. régimes d'assurance sauf les bénéficiaires reliés au régime d'assurance salaire. Toutefois, dans le cas d'un congé de maternité, la hors-cadre est exonérée du paiement des cotisations à ses régimes d'assurance telles que le prévoient les dispositions de la police maîtresse;

2. accumulation de vacances;
3. accumulation de l'expérience et du service continu aux fins de la stabilité d'emploi.

La ou le hors-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 le collègue de la date du report.

152.4. Au retour du congé de maternité et des prolongations prévues à l'article 128, du congé de paternité ou du congé pour adoption, la ou le hors-cadre reprend le poste qu'elle ou qu'il aurait eu en étant au travail, en appliquant les dispositions du chapitre IV, s'il y a lieu.

152.5. La hors-cadre qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales reçoit cette prime durant son congé de maternité.

De même la ou le hors-cadre qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales reçoit cette prime durant le congé de paternité prévu à l'article 140 ou le congé pour adoption prévu à l'article 142.1.

152.6. Les modalités d'un congé de maternité, d'un congé de paternité, d'un congé pour adoption, d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement font l'objet d'une entente préalable entre le collègue et la ou le hors-cadre.

CHAPITRE IX.1

CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES

153. La ou le hors-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 sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou 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 congés de maladie de la ou du hors-cadre. Pour les autres journées, ces absences sont sans traitement.

153.1. Lorsqu'une ou un hors-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), elle ou il doit informer le collègue du motif de l'absence le plus tôt possible et fournir une preuve justifiant cette absence. Pendant cette absence sans traitement, la ou le hors-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. 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. De plus, elle ou il peut maintenir sa participation aux autres régimes d'assurances collectives qu'elle ou il détenait avant le congé en en faisant la demande au début du congé. Si la ou le hors-cadre verse sa quote-part des primes pour ces régimes

d'assurances, le collègue 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, la ou le hors-cadre reprend un emploi tel que prévu à l'article 150.5.

CHAPITRE X

LES CAISSES DE CONGÉS DE MALADIE

SECTION I

ÉTABLISSEMENT ET CERTIFICATION DES CAISSES

154. Le régime collectif d'assurances a mis fin, le 1^{er} janvier 1974, à l'accumulation de jours de congé monnayables ou non monnayables dans la caisse de congés de maladie du personnel.

155. Le hors-cadre, entré en fonction après le 1^{er} janvier 1974, conserve le crédit de ses congés de maladie accumulés au collègue ou dans un collègue auquel ce collègue a succédé.

156. Le hors-cadre engagé par un autre collègue peut opter pour l'une des mesures suivantes :

1° le remboursement de tous ses jours de congé de maladie monnayables à son crédit;

2° le remboursement d'une partie de ses jours de congé de maladie monnayables à son crédit et le transfert du résidu dans le nouveau collègue;

3° le transfert de tous ses jours de congé de maladie monnayables ou non monnayables dans le nouveau collègue. Dans ce cas, les conditions et les modalités de remboursement de ses jours de congé de maladie monnayables ainsi que les modalités d'utilisation de ses jours de congé de maladie monnayables ou non monnayables sont maintenues lors d'un transfert de ces jours.

157. Lors d'un transfert des jours de congé de maladie, le collègue d'origine transmet au nouveau collègue :

1° pour les jours monnayables, un document, attestant le nombre de jours de congé monnayables au crédit du hors-cadre, le montant transféré correspondant à la valeur des jours de congé de maladie monnayables au moment du transfert, les conditions et les modalités de remboursement;

2° pour les jours de congé de maladie non monnayables, un document attestant le nombre de jours de congé non monnayables.

SECTION II

REMBOURSEMENT DES JOURS MONNAYABLES

158. Les personnes qui ont à leur crédit une caisse de congés de maladie monnayables conservent leur droit au remboursement de ces jours.

159. Pour les personnes en fonction comme cadre ou hors-cadre le 1^{er} janvier 1974, les conditions et les modalités du remboursement des jours monnayables sont celles établies par le collège, par résolution ou règlement adopté avant le 25 janvier 1972. Pour les hors-cadre entrés en fonction comme cadre ou hors-cadre après le 1^{er} janvier 1974, le remboursement se fait selon les conditions et les modalités applicables au moment où ces jours ont été crédités.

160. Lorsque la résolution ou le règlement du collège prévoit que le pourcentage de monnayabilité des jours de congés de maladie est fonction du nombre d'années de service, les années après le 1^{er} janvier 1974 servent aussi au calcul de ce pourcentage.

SECTION III

UTILISATION DES JOURS DE CONGÉS DE MALADIE

161. Les jours de congé de maladie monnayables et non monnayables, au crédit d'une personne, peuvent être utilisés aux fins suivantes :

1° acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures tel que prévu dans les dispositions relatives aux régimes de retraite;

2° prendre une préretraite;

3° pour tout motif d'utilisation, tel qu'arrêté par règlement ou résolution du collège avant le 25 janvier 1972;

4° pour tout congé relatif aux droits parentaux pour la période pendant laquelle la personne obtient un congé sans traitement;

5° comme jours additionnels de vacances, jusqu'à concurrence de dix jours par année, lorsque la personne a complété 30 années de service à l'emploi du collège, ou lorsqu'elle a au moins 60 ans d'âge;

6° pour se dispenser, en tout ou en partie, de sa prestation de travail prévue à une entente de retraite progressive, conformément à l'article 191;

7° pour prendre une préretraite graduelle conformément au chapitre XIII.

162. Dans les cas prévus aux paragraphes 4° et 5° de l'article 161, les jours de congé de maladie monnayables doivent être utilisés en premier lieu.

163. 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 inférieur à 50 %, et ce, selon le traitement de la personne au moment de l'utilisation.

164. 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 de la personne au moment de l'utilisation.

165. Sauf disposition contraire, lors d'une réaffectation dans un poste d'une autre catégorie de personnel, les conditions et les modalités d'utilisation ou de remboursement des congés de maladie sont celles prévues par les règles applicables pour cette catégorie de personnel.

CHAPITRE XI

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ OU ANTICIPÉ

166. Le régime de congé à traitement différé ou anticipé ci-après appelé « le régime » aux fins du présent chapitre, a pour but de permettre au hors-cadre d'étaler son traitement de façon à pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant une période de congé.

167. Le régime comporte une période de travail et une période de congé.

Le congé à traitement différé est celui dont la période de congé se situe après toute la période de travail.

Le congé à traitement anticipé est celui dont la période de congé se situe avant une partie ou la totalité de la période de travail.

168. La durée du régime peut être de deux, trois, quatre ou cinq ans.

La durée prévue du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévue aux articles 178, 181 et 182.

169. La durée de la période de congé peut être de six à douze mois.

170. Le hors-cadre qui désire se prévaloir du régime doit en faire la demande écrite au collègue.

Cette demande indique la durée prévue du régime et de la période de congé, de même que les dates projetées de début et de fin de la période de congé et du régime.

L'obtention d'un congé à traitement différé ou anticipé nécessite l'accord écrit du collègue.

171. Le collègue ne peut accepter la demande de participation au régime du hors-cadre invalide ou en congé sans solde.

172. Au terme de la période de congé, le hors-cadre réintègre son poste à temps complet sous réserve des dispositions du règlement relatives à la nomination, au renouvellement du mandat et à la destitution. Il doit demeurer à l'emploi du collègue pour une durée au moins équivalente à la durée de sa période de congé.

173. Pendant chacune des années de participation au régime, le hors-cadre reçoit le pourcentage de son traitement prévu au tableau ci-dessous en regard de la durée du régime et de la durée du congé :

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

Le traitement sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que le hors-cadre recevrait s'il ne participait pas au régime.

174. Sous réserve des dispositions du présent chapitre, pendant la période de travail, la disponibilité et la charge de travail du hors-cadre sont les mêmes que celles qu'il assumerait s'il ne participait pas au régime; de plus il bénéficie des avantages du présent règlement auxquels il aurait droit s'il ne participait pas au régime.

175. Pendant la durée de participation au régime, le hors-cadre continue de bénéficier des régimes d'assurance collective prévus au chapitre VIII. Sa contribution aux régimes d'assurance collective se calcule toutefois sur le salaire annuel auquel il aurait droit s'il ne participait pas au

régime et tel que déterminé selon l'article 82. Le collègue maintient sa contribution sur la même base.

Sous réserve de l'alinéa précédent et des autres dispositions du présent chapitre, pendant la période de congé, le hors-cadre est considéré en congé sans traitement aux fins de l'application des conditions de travail.

176. Pour le calcul d'une pension aux fins d'un régime de retraite, le hors-cadre se voit reconnaître une année de service pour chacune des années de participation au régime, de même qu'un traitement moyen établi sur la base du traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait reçu s'il n'avait pas participé au régime.

La contribution du hors-cadre à un régime de retraite pendant les années de participation au régime est établie par la loi sur les régimes de retraite applicable.

177. Advenant que le hors-cadre cesse d'être à l'emploi du collègue, prenne sa retraite ou se désiste du régime, ce dernier prend fin immédiatement et les modalités suivantes s'appliquent :

1° si le hors-cadre a déjà bénéficié de la période de congé, il doit rembourser, sans intérêt, le montant qu'il a reçu durant la période de congé moins les montants déjà déduits de son traitement pendant la période de travail en application de l'article 173;

2° si le hors-cadre n'a pas encore bénéficié de la période de congé, le collègue lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime et le traitement qu'il a effectivement reçu depuis le début du régime;

3° si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû par le hors-cadre du collègue s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par le hors-cadre durant la période de congé moins les montants déjà déduits du traitement du hors-cadre pendant la période de travail en application de l'article 173. Si le solde est négatif, le collègue rembourse ce solde au hors-cadre. S'il est positif, le hors-cadre rembourse ce solde au collègue;

4° aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si le hors-cadre n'avait jamais adhéré au régime. Ainsi, si la période de congé a été prise, les cotisations versées au cours de cette période sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; le hors-cadre pourra cependant racheter l'année (ou les années) de service perdue(s) selon dispositions des régimes de retraite des secteurs public et parapublic applicables au rachat d'une absence sans traitement. Par ailleurs, si la période de congé n'a pas été prise, les cotisations manquant pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui sera effectué au hors-cadre.

Lorsque le hors-cadre a l'obligation de rembourser le collègue, il peut s'entendre avec le Collège sur les modalités de remboursement.

178. Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement du hors-cadre pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze mois. Si le total des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est supérieur à douze mois, le régime prend fin à la date où une telle durée atteint douze mois et les modalités prévues aux paragraphes 1°, 2°, 3° et 4° de l'article 177 s'appliquent alors en y faisant les adaptations nécessaires.

Dans le cas où le total des absences sans traitement du hors-cadre pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou inférieur à douze mois, la durée du régime est prolongée d'une durée égale au total des absences.

179. Dans le cas où le hors-cadre est désigné cadre excédentaire pendant la durée du régime, les dispositions du Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel s'appliquent.

Si, pendant la durée du régime, le hors-cadre devient à l'emploi d'un autre employeur des secteurs public et parapublic offrant un régime comparable, il peut, par entente avec son nouvel employeur, compléter le régime. À défaut d'entente, le régime prend fin et les dispositions prévues à l'article 177 s'appliquent.

180. Advenant le décès du hors-cadre pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date du décès et les modalités prévues aux paragraphes 1°, 2° et 3° de l'article 177 s'appliquent. Cependant, le traitement versé en trop ne devient pas exigible et le traitement non versé est remboursé.

181. Advenant que le directeur devienne invalide au sens de l'article 78 pendant la durée du régime, les modalités suivantes s'appliquent :

1° l'invalidité survient au cours de la période de congé :

l'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant la période de congé et elle est considérée comme débutant le jour prévu par le régime pour le retour au travail du hors-cadre au terme de la période de congé.

Il a droit, durant sa période de congé, au traitement prévu au régime. À compter de la date prévue de retour au travail, s'il est encore invalide, il a droit à la prestation d'assurance salaire prévue au présent règlement tant et aussi longtemps qu'il est couvert par le régime. La prestation d'assurance salaire est basée sur le traitement déterminé dans le régime. S'il est encore invalide à l'expiration du régime, il reçoit une prestation d'assurance salaire basée sur le salaire tel que déterminé à l'article 82;

2° l'invalidité survient après la période de congé :

la participation du hors-cadre au régime se poursuit et la prestation d'assurance salaire est basée sur le traitement déterminé au régime tant que dure l'invalidité. À compter de l'expiration du régime, le hors-cadre encore invalide reçoit une prestation d'assurance salaire basée sur le salaire tel que déterminé à l'article 82;

3° l'invalidité survient avant et se termine avant la période de congé :

la participation du hors-cadre au régime se poursuit et la prestation d'assurance salaire est basée sur le traitement déterminé au régime tant que dure l'invalidité;

4° l'invalidité survient avant la période de congé et perdure à la date prévue au régime pour le début de la période de congé :

dans ce cas, le hors-cadre peut choisir l'une des options suivantes :

a) continuer sa participation au régime et reporter la période de congé à un moment où il ne sera plus invalide. Le hors-cadre a droit à sa prestation d'assurance salaire basée sur le traitement prévu au régime. Si l'invalidité persiste durant la dernière année du régime, celui-ci peut alors être interrompu à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, le hors-cadre a droit à la prestation d'assurance salaire basée sur le salaire tel que déterminé à l'article 82;

b) mettre fin au régime et ainsi recevoir les montants non versés ainsi que sa prestation d'assurance salaire basée sur le salaire tel que déterminé à l'article 82. Ces montants non versés sont sujets à cotisation au régime de retraite;

5° la période d'interruption prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe 4° est exclu de la durée du régime;

6° l'invalidité dure plus de deux ans :

durant les deux premières années, le hors-cadre est traité tel qu'il est prévu précédemment. À la fin de ces deux années, le régime cesse et :

a) si le hors-cadre a déjà pris sa période de congé, le traitement versé en trop n'est pas exigible et il n'y a pas de perte de droits au niveau du régime de retraite (une pleine année de service est alors créditée pour chaque pleine année de participation au régime);

b) si le hors-cadre n'a pas déjà pris sa période de congé, le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans être sujet à une cotisation aux fins du régime de retraite et toute pension d'invalidité à laquelle il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

182. Advenant un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé pour adoption qui débute avant, pendant ou après la période de congé, la participation au régime est suspendue pour la durée du congé et le régime est alors prolongé de la même période.

Toutefois, si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant la période de congé, la ou le hors-cadre peut mettre fin au régime. Elle ou il reçoit alors le traitement non versé, sans intérêt, ainsi que la prestation prévue pour ledit congé, tel que prévu au chapitre IX sur les droits parentaux. Les montants ainsi remboursés sont sujets à cotisation au régime de retraite.

183. Dans tous les cas où le hors-cadre ne prend pas sa période de congé pendant la durée du régime, le collègue doit lui verser, dès la première année d'imposition suivant la fin du régime, la totalité des montants du traitement différé.

CHAPITRE XII

LA RETRAITE PROGRESSIVE

184. Le programme de retraite progressive s'adresse exclusivement à un participant au RREGOP, au RRE, au RRF ou au RRPE qui est un hors-cadre régulier à temps plein ou régulier à temps partiel dont le temps travaillé annuellement est supérieur à 40 % du temps travaillé d'un hors-cadre régulier à temps plein.

185. Ce programme a pour effet de permettre à un hors-cadre de réduire son temps travaillé, pour une période d'une à trois années, dans une proportion telle que le temps travaillé pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par la retraite progressive ne puisse être inférieur à 40 % ni supérieur à 80 % du temps travaillé d'un hors-cadre régulier à temps plein.

Aux fins du présent chapitre, par partie d'année civile, il faut comprendre la portion de l'année civile où débute la retraite progressive d'un hors-cadre ainsi que celle où elle se termine.

186. Pour se prévaloir du programme de retraite progressive, un hors-cadre doit au préalable s'assurer auprès de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) qu'il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente visée à l'article 187. Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par la CARRA. L'attestation à cet effet de la CARRA doit être fournie au collègue par le hors-cadre lors de la demande de participation ou de modification au programme de retraite progressive.

187. L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec le collègue qui tient compte des besoins du service. Cette entente doit préciser les modalités de la retraite progressive dont sa durée, le pourcentage de temps travaillé pour chaque année civile ou partie d'année civile

visée par celle-ci, l'aménagement du temps travaillé et, le cas échéant, les modalités d'utilisation des congés de maladie prévus à l'article 191.

Après entente avec le collègue, la durée de la retraite progressive, le pourcentage de temps travaillé pour chaque année civile ou partie d'année civile visée par celle-ci et l'aménagement du temps travaillé peuvent varier durant la retraite progressive, mais doivent en tout temps respecter les autres modalités d'application du programme de retraite progressive.

188. La prise de la retraite est obligatoire à la fin de l'entente, sous réserve des articles 196 et 197.

189. Dans le cas où les années ou parties d'années de service créditées au hors-cadre à la fin de l'entente seraient inférieures à celles estimées par la CARRA, l'entente est prolongée jusqu'à la date où les années ou parties d'années de service créditées au hors-cadre correspondant à l'estimation faite par la CARRA.

Dans le cas où le hors-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 a droit à sa retraite.

190. Le traitement d'un hors-cadre en retraite progressive est versé pendant toute l'année ou partie d'année civile au prorata du temps travaillé prévu pour chacune des années ou parties d'années visées par l'entente.

191. Pendant la durée de la retraite progressive, le hors-cadre peut utiliser les jours de congé de maladie à son crédit pour se dispenser, en tout ou en partie, de sa prestation de travail prévue à l'entente. Cette utilisation, convenue par entente avec le collègue, doit être continue et précéder immédiatement la prise de la retraite totale et définitive. De plus, les modalités d'utilisation des jours de congé de maladie prévus aux articles 163 et 164 s'appliquent.

192. Pendant la durée de l'entente, le traitement admissible des années ou parties d'années visées par l'entente, aux fins des régimes de retraite RREGOP, au RRE, au RRF ou au RRPE, est celui que le hors-cadre aurait reçu ou, pour une 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. Le service crédité est celui qui lui aurait été crédité s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive.

193. Pendant la durée de l'entente, le hors-cadre doit verser des cotisations à son régime de retraite égal à celles qu'il aurait versées s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive.

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

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

194. Le hors-cadre a droit, pendant la durée de l'entente, aux protections des régimes d'assurance collective autoassurés par le gouvernement du Québec et assurés sur la base du temps travaillé avant le début de l'entente et aux protections des régimes assurés d'accident maladie sur la base du temps normalement travaillé d'un hors-cadre régulier à temps plein.

Malgré l'alinéa précédent, le hors-cadre bénéficie du régime d'assurance salaire de courte durée sur la base du temps travaillé prévu pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par l'entente excluant les jours de congé de maladie utilisés dans le cadre de l'article 191. Les bénéfices monétaires de ce régime sont versés pendant toute la durée de l'invalidité sans dépasser la fin de l'entente.

195. Pendant la durée de l'entente de retraite progressive, le collègue paie sa quote-part de la prime aux régimes complémentaires assurés sur la base du temps travaillé par le hors-cadre avant le début de l'entente et au régime de base d'assurance accident maladie sur la base du temps normalement travaillé du hors-cadre régulier à temps plein, pour autant que ce hors-cadre paie sa quote-part de la prime aux mêmes régimes.

196. Lorsqu'un hors-cadre occupe un nouvel emploi chez un autre employeur dont le personnel participe au RREGOP, au RRE, au RRF ou au RRPE, l'entente prend fin à moins que ce nouvel employeur accepte la continuation de l'entente et à la condition que cette continuation reçoive l'approbation de la CARRA.

197. Lorsque l'entente devient nulle ou prend fin en raison d'une circonstance prévue à l'article précédent ou en raison d'autres circonstances prévues à la section IX.1, chapitre 1 du Règlement d'application de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RLRQ, c. R-10, a. 134, par. 11.2°), au chapitre V.1 du Règlement d'application de la Loi sur le régime de retraite des enseignants (RLRQ, c. R-11, a. 73, par. 4.3° ou au chapitre VIII.1 du Règlement d'application de la Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires (RLRQ, c. R-12, a. 109, par. 8.1.2°), le traitement admissible, le service crédité et les cotisations aux fins du régime de retraite sont déterminés, pour chacune des circonstances, de la manière prévue par ces règlements.

198. Sauf pour les dispositions qui précèdent, le hors-cadre qui se prévaut du programme de retraite progressive conserve les conditions de travail applicables avant le début de l'entente, ajustées, le cas échéant, au prorata du temps travaillé prévu pour chacune des années ou parties d'années visées par l'entente. Ces ajustements sont adaptés selon les modalités prévues pour le temps partiel.

199. Le hors-cadre ne peut se prévaloir qu'une seule fois du programme de retraite progressive.

CHAPITRE XIII

LA PRÉRETRAITE GRADUELLE

200. Le programme de préretraite graduelle s'adresse au hors-cadre qui, pour une période précédant immédiatement sa retraite totale et définitive, désire que sa semaine de travail soit réduite par l'utilisation des jours de congé de maladie à son crédit.

Dans un tel cas, la semaine de travail effective ne peut être inférieure à 40 % de la durée de la semaine normale d'un hors-cadre à temps plein.

201. L'octroi d'une préretraite graduelle est sujet à une entente préalable avec le collègue qui tient compte des besoins du service. Cette entente précise les modalités de la préretraite graduelle dont sa durée, le pourcentage du temps travaillé et son aménagement.

202. Le hors-cadre en préretraite graduelle bénéficie du régime d'assurance salaire de courte durée sur la base du temps effectivement travaillé prévu à l'entente.

CHAPITRE XIV

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX DIRECTEURS GÉNÉRAUX

203. Les dispositions du présent chapitre prévalent sur les autres dispositions du règlement en cas d'incompatibilité.

MESURES FACILITANT LE RESSOURCEMENT ET LA MOBILITÉ DES DIRECTEURS GÉNÉRAUX DES RÉSEAUX DE L'ÉDUCATION ET DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX.

SECTION I

CONGÉ AVEC TRAITEMENT

204. Le collègue peut octroyer un congé avec traitement d'une durée maximale d'une année. Avant de décider de son octroi, le collègue doit s'assurer que les conditions suivantes ont été satisfaites :

1° Le directeur général a complété, au total à titre de directeur général d'un établissement du secteur de la santé et des services sociaux, d'une commission scolaire ou d'un collège, un minimum de huit années de service, dont au moins quatre comme directeur général du collège.

2° Le directeur général a convenu avec le collègue d'un projet de ressourcement pertinent à son cheminement de carrière notamment pour faciliter la fin d'un programme d'études universitaires ou pour faciliter la prise de contact avec un nouveau milieu de travail. L'entente doit prévoir les modalités de son retour à l'expiration du congé.

Le cas échéant, la durée pendant laquelle le directeur général peut être désigné conseiller-cadre est réduite du nombre de mois de congé octroyé en vertu du présent article.

SECTION II

CAISSE DE CONGÉS DE MALADIE

205. Le directeur général, qui est engagé par un collègue, un établissement du secteur de la santé et des services sociaux ou une commission scolaire peut opter pour l'une des mesures suivantes :

1° le remboursement de tous ses congés de maladie monnayables à son crédit;

2° le remboursement d'une partie de ses jours de congé de maladie monnayables à son crédit et le transfert du résidu dans l'organisme concerné;

3° le transfert de tous ses jours de congé de maladie monnayables ou non monnayables dans l'organisme concerné.

206. Le directeur général nouvellement engagé au collègue à titre de cadre ou de hors-cadre, et qui provient d'un autre collègue, d'un établissement du secteur de la santé et des services sociaux ou d'une commission scolaire, peut transférer au collègue les jours de congé de maladie à son crédit. Les conditions et les modalités de remboursement de ses jours de congé de maladie monnayables ainsi que les modalités d'utilisation de ses jours de congé de maladie monnayables ou non monnayables sont maintenues lors d'un transfert de ces jours.

207. Lors d'un transfert des jours de congé de maladie, les dispositions suivantes s'appliquent :

1° pour les jours monnayables, un document attestant le nombre de jours de congé monnayables au crédit du directeur général, le montant transféré correspondant à la valeur des jours de congé de maladie monnayables au moment du transfert, les conditions et les modalités de remboursement et les modalités d'utilisation de ces jours est préparé par le collègue et transmis à l'organisme concerné;

2° pour les jours de congé de maladie non monnayables, un document attestant le nombre de jours de congé non monnayables et les modalités d'utilisation de ces jours est préparé par le collègue et transmis à l'organisme concerné.

SECTION III

TRAITEMENT

208. Le directeur général qui a complété trois années de mandat à ce titre dans le collège, et qui, à sa demande, est réaffecté dans un poste de cadre disponible, a droit à un montant forfaitaire si le traitement applicable au nouvel emploi est inférieur à ce qu'il recevait. Ce montant est variable et représente la différence entre le traitement qu'il recevait et le traitement qu'il reçoit. Il est versé selon les mêmes modalités que celles relatives au versement du traitement.

La même disposition s'applique au directeur général engagé à titre de cadre du collège et qui provient d'un autre collège, d'un établissement du secteur de la santé et des services sociaux ou d'une commission scolaire, s'il a complété trois années de mandat à titre de directeur général dans cet organisme.

CHAPITRE XV

COMITÉS DE RECOURS

209. Lorsqu'il y a une mécontente, un comité de recours est constitué.

Ce comité est composé d'un représentant désigné par le hors-cadre, d'un représentant désigné par le collège et d'un troisième membre qui fait office de président.

210. Les représentants désignés choisissent le président ou à défaut d'entente, le premier président des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation agit comme président ou le désigne.

211. Toute mécontente est soumise au moyen d'un avis écrit transmis au ministre avec copie au collège.

212. Aucune mécontente ne peut être soumise relativement à la décision du collège de ne pas désigner le hors-cadre à titre de cadre excédentaire ou de ne pas le réaffecter dans un poste disponible.

De plus, les motifs au soutien d'un non-renouvellement ou d'une résiliation du mandat ne peuvent constituer une mécontente.

213. Le comité procède à son enquête en la manière qu'il juge appropriée et transmet sa recommandation au collège dans les meilleurs délais.

214. Dans le cas où une mécontente est soumise relativement au congédiement du hors-cadre, le comité ne peut recommander sa réintégration à titre de hors-cadre.

215. Les honoraires et les frais du président sont à la charge de la partie qui perd, qui se désiste ou qui demande une remise d'audition.

Cependant, dans le cas d'une mécontente relative à un congédiement, les honoraires et les frais du président sont à la charge du ministre.

Dans tous les autres cas, les frais et honoraires du président sont assumés à parts égales.

CHAPITRE XVI

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

216. Abrogé.

217. DISPOSITIONS FINALES

1° Le présent règlement remplace le Règlement déterminant certaines conditions de travail des hors-cadre des collèges d'enseignement général et professionnel édicté par l'arrêté ministériel du 7 décembre 1989 et ses amendements.

2° Abrogé.

3° Le présent règlement entre en vigueur à la date de sa publication à la Gazette officielle du Québec avec effet au 1^{er} juillet 2005.

ANNEXE I

DESCRIPTION GÉNÉRALE DES EMPLOIS DE HORS-CADRE

1. LA PERSONNE QUI OCCUPE L'EMPLOI DE DIRECTEUR GÉNÉRAL DE COLLÈGE

Sous l'autorité du Conseil d'administration, la personne qui occupe l'emploi de directeur général est responsable de l'administration du collège, de son fonctionnement, de son développement et de son rayonnement.

Cet emploi comporte, en outre, la planification, l'organisation, la direction, le contrôle, l'évaluation et la gestion d'un ensemble d'activités, en lien avec les orientations du plan stratégique de développement adopté par le conseil d'administration dont elle est la première responsable, et ce, en application de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel et en tenant compte des orientations stratégiques du ministre, pour permettre au collège notamment de :

- Être garant de l'éducation offerte afin de préparer les étudiants à devenir des citoyens responsables ainsi que des services offerts tant aux étudiants, au personnel qu'à la communauté environnante;
- S'assurer du développement, de la mise en œuvre et de la qualité des programmes d'études pour lesquels il a reçu l'autorisation du ministre ainsi que de toute autre formation qui répondent aux besoins du marché du travail et des études universitaires et qui visent à favoriser la réussite éducative tant à l'enseignement régulier qu'à la formation continue;
- Conclure, conformément aux normes générales que peut établir le ministre, des conventions relatives à l'enseignement que le collège a pour fonction de dispenser avec tout établissement d'enseignement ou tout autre organisme;
- Acquérir, posséder, hypothéquer, louer, détenir, administrer et aliéner des biens par tous modes légaux et à tout titre, y compris un immeuble en copropriété, et ce, après avoir obtenu l'autorisation du ministre;
- Contribuer au développement de la région, à l'élaboration et à la réalisation de projets d'innovation technologique, à l'implantation de technologies nouvelles et à leur diffusion par des activités de formation de la main-d'œuvre, de recherche appliquée, d'aide technique à l'entreprise et d'information;
- Appuyer les études ou les recherches en pédagogie et soutenir les membres du personnel du collège qui participent à des programmes subventionnés de recherche;
- Fournir des services ou permettre l'utilisation des installations et équipements à des fins culturelles, sociales, sportives ou scientifiques en accordant toutefois la priorité aux besoins des étudiants, jeunes et adultes, du collège;
- Participer, dans le respect des politiques québécoises en matière d'affaires intergouvernementales canadiennes, et celles en matière d'affaires internationales, à l'élaboration

et à la réalisation de programmes de coopération à l'échelle nationale et internationale dans le domaine de l'enseignement collégial, notamment le recrutement d'étudiants étrangers;

- Collaborer avec les ministres et organismes du gouvernement et le cas échéant, avec d'autres partenaires stratégiques, à la réalisation d'ententes spécifiques concernant la mise en œuvre de priorités régionales, notamment par l'adaptation des activités aux particularités régionales et par le versement de contributions financières.

La personne qui occupe l'emploi de directeur général doit plus spécifiquement :

- Assumer la responsabilité première du collège auprès des instances décisionnelles, dont le conseil d'administration et la présidence du comité exécutif du collège;
- Assurer une saine gestion des ressources financières, humaines, informationnelles, matérielles et technologiques ainsi que la gestion des parcs immobilier et mobilier dont il est responsable;
- Diriger, informer, coacher et évaluer le personnel hors-cadre et d'encadrement sous sa responsabilité immédiate, notamment les directions de services suivantes :
 - Direction des études;
 - Direction de la formation continue;
 - Direction des affaires étudiantes;
 - Direction des ressources humaines;
 - Direction des technologies de l'information;
 - Direction des affaires corporatives et des communications;
 - Direction des ressources financières;
 - Directions des ressources matérielles.
- Assumer l'imputabilité à titre de dirigeante du collège, mandatée par le conseil d'administration en fonction de la Loi sur les contrats des organismes publics (chapitre C-65.1);
- Être la première responsable de la bonne santé financière du collège, contribuer à l'identification de solutions novatrices, notamment par la diversification des sources de revenus subventionnées ou autofinancées, assurer une gestion rigoureuse des ressources dont il dispose et atteindre l'équilibre budgétaire, et ce, dans le respect des normes gouvernementales;
- Agir à titre de première répondante de l'institution notamment auprès des partenaires stratégiques du réseau de l'Éducation, des instances du réseau collégial, des administrations

municipales, des organismes communautaires, de la chambre de commerce locale, des entreprises et assurer le rayonnement du collège tant au niveau local, régional, national, qu'international;

- Agir à titre de première répondante auprès des instances gouvernementales au niveau administratif et pédagogique ainsi que de s'assurer de la reddition de comptes inhérente;
- Assumer un leadership mobilisateur et rassembleur auprès de l'ensemble de la communauté collégiale en fonction des valeurs institutionnelles et des orientations du plan stratégique de développement;
- S'assurer de la création et du maintien des changements nécessaires pour faire face à l'évolution des besoins technologiques exigés par les nouveaux modes d'enseignement, à la transformation numérique ainsi qu'à la réalisation du plan de développement des ressources informationnelles;
- Contribuer au développement du savoir en enseignement supérieur (recherche, centres collégiaux de transfert de technologie, internationalisation) en :
- Appuyant les activités de recherche réalisées par le collège ou centre collégial de transfert de technologie affilié au collège;
- Favorisant et collaborant à l'internationalisation de la formation par le biais de la mobilité étudiante, la mobilité enseignante, le recrutement et l'accueil des étudiants internationaux et l'internationalisation de programmes d'études;
- S'assurant de l'actualisation et de la mise en œuvre des politiques et des mesures d'assurance-qualité et d'évaluation exigées tant par le ministre que la Commission d'évaluation de l'enseignement collégial.

Qualifications requises

Grade universitaire de deuxième cycle ou de premier 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.

Huit années d'expérience pertinente, dont au moins cinq dans un emploi de direction.

2. LA PERSONNE QUI OCCUPE L'EMPLOI DE DIRECTEUR GÉNÉRAL DE COLLÈGE RÉGIONAL

Sous l'autorité du conseil d'administration, la personne qui occupe l'emploi de directeur général de collège régional est responsable de l'administration du collège régional et des collèges constituants, de son fonctionnement, de son développement et de son rayonnement.

En plus des fonctions généralement dévolues à la personne qui occupe l'emploi de directeur général d'un collège, la personne qui occupe l'emploi de directeur général de collège régional comporte, notamment, les responsabilités suivantes :

- Favoriser le développement du collège régional et des collèges constituants en déployant différentes stratégies de ressources humaines et en maximisant l'apport de différents services afin d'opérer les activités régulières tout en réalisant les objectifs concertés de la planification stratégique;
- Promouvoir et renforcer le positionnement du collège régional et de ses collèges constituants dans une vision de développement au sein de leurs communautés respectives et de rayonnement, tant dans sa région qu'à l'extérieur, dans le respect de l'autonomie des collèges constituants;
- Diriger, informer, coacher et évaluer le personnel hors-cadre et d'encadrement sous sa responsabilité immédiate, notamment les directions de services suivantes :
 - Directions de collège constituant;
 - Direction de la formation continue;
 - Direction des affaires étudiantes;
 - Direction des ressources humaines;
 - Direction des technologies de l'information;
 - Direction des affaires corporatives et des communications;
 - Direction des ressources financières;
 - Directions des ressources matérielles.

Qualifications requises

Grade universitaire de deuxième cycle ou de premier 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.

Huit années d'expérience pertinente, dont au moins cinq dans un emploi de direction.

3. LA PERSONNE QUI OCCUPE L'EMPLOI DE DIRECTEUR DES ÉTUDES

Sous l'autorité de la personne qui occupe l'emploi de directeur général, la personne qui occupe l'emploi de directeur des études est responsable de la planification, de l'organisation, de la direction, du contrôle, de l'évaluation et du développement de l'ensemble des programmes

d'études et de l'ensemble des services, des ressources et des activités reliées à l'apprentissage, à l'enseignement, à la réussite, à la persévérance et à la diplomation des étudiants.

Dans la réalisation de sa fonction la personne qui occupe l'emploi de directeur des études et à ce titre, a la responsabilité de :

- Présider la Commission des études ainsi que préparer et planifier les réunions, en assurer le bon déroulement, notamment en conciliant les intérêts divergents des membres et effectuer les suivis des réunions;
- Être membre d'office avec droit de vote au conseil d'administration du collège. Elle y représente la Commission des études et doit notamment répondre de la qualité des programmes d'études, de la qualité de l'enseignement, de l'évaluation des apprentissages et du plan de réussite;
- Élaborer et assurer la responsabilité de la mise en œuvre du plan de réussite intégré au plan stratégique du collège et en assumer la reddition de compte et l'atteinte des cibles du collège et du ministre Ministère ;
- Élaborer et être responsable de la mise en œuvre du projet éducatif du collège;
- Appliquer les dispositions de la Loi sur la Commission d'évaluation de l'enseignement collégial ayant notamment trait à la gestion et à l'évaluation des programmes d'études, l'évaluation des apprentissages, le plan de réussite et la sanction des études ainsi qu'agir comme premier responsable du système d'assurance qualité concernant ces éléments;
- Représenter le collège pour les questions d'ordre pédagogiques au conseil d'administration et au comité exécutif;
- Être responsable de la mise en œuvre et de la révision ministérielle des programmes d'études pour lesquels le collège a reçu l'autorisation du ministre;
- Soutenir, sur les plans pédagogique et logistique, les membres du personnel du collège qui participent à des programmes subventionnés de recherche;
- Implanter une vision à moyen et long terme du développement pédagogique ainsi que mobiliser et soutenir les membres du personnel du collège, notamment les enseignants, afin de favoriser le développement en innovation pédagogique et techno pédagogique;
- Agir comme première responsable du système d'assurance qualité concernant l'enseignement;
- Être première responsable de l'organisation des activités d'enseignement et d'apprentissage, ainsi qu'élaborer, recommander et modifier au besoin un calendrier scolaire qui respecte les conditions prévues au Règlement sur le régime des études collégiales;

- Appliquer le Règlement sur le régime des études collégiales afin de s'assurer que le collège, notamment :
 - Adopte et rende publique, de la manière qu'il juge la plus appropriée, une description des objectifs, des standards et des activités d'apprentissage de chaque programme qu'il offre;
 - Adopte, après consultation de la Commission des études, une politique institutionnelle de gestion relative aux programmes et une politique institutionnelle relative aux apprentissages des étudiants et ainsi que s'assure de leur application et de leur évaluation;
 - Adopte, après consultation de la Commission des études, un règlement d'admission et de réussite.

- Assurer une gestion rigoureuse des ressources financières sous sa responsabilité, dont la subvention et les équivalents temps complet alloués par le ministre pour le personnel enseignant;

- Représenter le collège lors de la négociation et de la conclusion de partenariats stratégiques en lien avec l'enseignement au niveau local, régional et international;

- Représenter le collège et le réseau auprès de diverses instances internes et externes, notamment le Ministère et la Commission d'évaluation de l'enseignement collégial;

- Exercer les fonctions et responsabilités de la personne qui occupe l'emploi de directeur général de collège en cas d'absence ou d'incapacité d'agir de la personne titulaire;

- Diriger, informer, coacher et évaluer le personnel sous sa responsabilité immédiate, notamment les directions adjointes et les coordinations des secteurs suivants :
 - Gestion des programmes à l'enseignement régulier et pour le volet pédagogique à la formation continue;
 - Gestion des départements;
 - Gestion des affaires étudiantes;
 - Gestion des ressources enseignantes;
 - Gestion de l'organisation de l'enseignement et du cheminement scolaire;
 - Gestion du secteur international;
 - Gestion du développement pédagogique et de la recherche.

- Préparer, planifier et assurer le bon déroulement et les suivis des réunions de la régie pédagogique du collège;

- Anticiper l'impact des changements démographiques par un positionnement fort du cégep.

Qualifications requises

Grade universitaire de deuxième cycle ou de premier cycle dans un champ de spécialisation approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de trois ans ou occuper un emploi de hors-cadre ou de cadre.

Huit années d'expérience pertinente, dont au moins quatre dans un emploi de cadre.

4. LA PERSONNE QUI OCCUPE L'EMPLOI DE DIRECTEUR DE COLLÈGE CONSTITUANT

Sous l'autorité de la direction générale, la personne qui occupe l'emploi de directeur de collège constituant est la principale responsable des services scolaires, des services aux étudiants et de l'administration du collège. Elle veille à la mise en œuvre des dispositions régissant le collège et exerce également les fonctions et pouvoirs délégués par le Conseil d'administration du collège régional conformément aux articles 69 et 70 de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel. Elle est responsable de l'administration courante du collège constituant, de son fonctionnement, de son développement et de son rayonnement. Elle est également responsable de la planification, de l'organisation, de la direction, du contrôle, de l'évaluation et du développement de l'ensemble des programmes d'études et de l'ensemble des services, des ressources et des activités reliées à l'apprentissage, à l'enseignement, à la réussite, à la persévérance et à la diplomation des étudiants.

En plus des fonctions généralement dévolues à la personne qui occupe l'emploi de directeur des études d'un collège, la personne qui occupe l'emploi de directeur de collège constituant :

- Présente, soumet et met en place les résolutions du conseil d'établissement pour toute question relevant de sa compétence. Elle soumet au conseil d'établissement, pour adoption, les politiques du collège constituant et toute demande d'avis sur les dossiers relevant de la compétence du collège régional;
- Collabore avec la personne qui occupe l'emploi de directeur général et les autres membres du comité exécutif à l'élaboration et à la réalisation des buts, stratégies et objectifs à l'échelle du collège régional, ainsi que de ceux de chaque collège constituant;
- Identifie les objectifs de développement du collège constituant à intégrer dans le plan stratégique du collège régional;
- Sur le plan local, conformément à la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel, elle est membre du conseil d'établissement et rend compte de sa gestion à ce dernier;
- Sur le plan régional, elle est membre du Comité régional de planification et de coordination, si applicable, du comité exécutif et du conseil d'administration;

- Elle est responsable de tous les aspects de l'administration générale du collège constituant, de ses services et de la gestion du personnel en adéquation avec le collège régional, notamment entre autres, des :
 - Ressources matérielles, notamment la maintenance des installations, la sécurité et la préparation des plans à long terme pour les actifs mobiliers et immobiliers;
 - Ressources financières, notamment l'affectation budgétaire conforme au régime budgétaire et financier des collèges, le contrôle interne, les résultats financiers et, le cas échéant, les plans de redressement;
- Ressources humaines, notamment les relations de travail et l'application des conventions collectives, des plans de classification, de la dotation en personnel, de la formation et du perfectionnement;
- Ressources informationnelles, notamment l'application des lois et des règlements relatifs à la gouvernance de l'information, à la durabilité et à la sécurité des actifs informationnels;
- Communications, notamment assurer la communication entre le collège constituant et le collège régional sur les questions relatives aux finances, aux ressources matérielles, à la technologie de l'information et aux ressources humaines.

Qualifications requises

Grade universitaire de deuxième cycle ou de premier cycle dans un champ de spécialisation approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de trois ans ou occuper un emploi de hors-cadre ou de cadre.

Huit années d'expérience pertinente, dont au moins quatre dans un emploi de cadre.

ANNEXE II

AUGMENTATIONS DE TRAITEMENT ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT SELON LE CLASSEMENT DES POSTES DE HORS-CADRES

1. Les échelles de traitement et le traitement d'un hors-cadre sont majorés selon les périodes et les paramètres suivants :

1° Période allant du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021

Chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2020 est majorée de 2,0 % avec effet le 1^{er} avril 2020;

2° Période allant du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022

Chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2021 est majorée de 2,0 % avec effet le 1^{er} avril 2021;

3° Période allant du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023

Chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2022 est majorée de 2,0 % avec effet le 1^{er} avril 2022;

En plus de ce qui précède, les échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2022 pour chacune des classes d'emploi 10 à 12 sont majorées de 0,75 % additionnel applicable au 1^{er} avril 2022.

Le traitement du hors-cadre est majoré à la date de prise d'effet des échelles de traitement, d'un pourcentage égal à celui de l'échelle de traitement correspondant à son classement sans toutefois que ce traitement n'excède le maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois correspondant à son classement.

2. Échelles de traitement

HORS-CADRE (taux annuels)

Classe	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)		Taux du 2021-04-01 au 2022-03-30 (\$)		Taux du 2022-03-31 au 2022-03-31 (\$)	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
16					137 298	183 060
15	127 247	169 659	129 792	173 052	129 792	173 052
14	120 291	160 384	122 697	163 592	122 697	163 592
13	113 716	151 617	115 990	154 649	115 990	154 649
12	107 498	143 327	109 648	146 194	109 648	146 194
11	101 622	135 493	103 654	138 203	103 654	138 203
10	96 067	128 085	97 988	130 647	97 988	130 647
9	90 815	121 083	92 631	123 505		

Classe	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)	
	Minimum	Maximum
16	140 044	186 721
15	132 388	176 513
14	125 151	166 864
13	118 310	157 742
12	112 680	150 236
11	106 520	142 024
10	100 698	134 259
9		

NOTE : Les échelles de traitement sont représentatives du nouveau plan de classification applicable au 31 mars 2022.

ANNEXE III

RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE

1. Période allant du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020²

Le hors-cadre a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 1,5 % du traitement reçu du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020;

2. Période allant du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021

Le hors-cadre a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 1,0 % du traitement reçu du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021.

² A.M. du 19 avril 2017 : « Le hors-cadre a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,5 % du traitement reçu du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020. »

A.M. du 20 juillet 2022 : « Le hors-cadre a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 1,5 % du traitement reçu du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020. » La rémunération additionnelle pour la période allant du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020 déjà versée conformément à l'annexe III du Règlement déterminant certaines conditions de travail des hors-cadre des collèges d'enseignement général et professionnel en vigueur avant sa modification par le présent règlement est déduite de la rémunération additionnelle versée pour la même période conformément à l'annexe III telle que modifiée.

ANNEXE IV

MESURE DE RECONNAISSANCE

1. Le hors-cadre a droit à une mesure de reconnaissance correspondant à un montant de :

1° pour la période allant du 1er avril 2020 au 31 mars 2021 :

- a) 500 \$ s'il a complété de trois mois à de service à moins de six mois moins un jour de service;
- b) 750 \$ s'il a complété de six mois de service à moins de neuf mois moins un jour de service;
- c) 1 450 \$ s'il a complété neuf mois de service ou plus.

2° pour la période allant du 1er avril 2021 au 31 mars 2022 :

- a) 1 000 \$ s'il a complété de trois mois à de service à moins de six mois moins un jour de service;
- b) 1 525 \$ s'il a complété de six mois de service à moins de neuf mois moins un jour de service;
- c) 2 975 \$ s'il a complété neuf mois de service ou plus.

2. Aux fins du calcul de la période de service complétée prévu à la présente annexe, sont considérées les périodes pendant lesquelles le hors-cadre a reçu des prestations d'assurance salaire, des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale, des indemnités de son employeur lors des congés parentaux et dans les cas d'accidents du travail, les indemnités versées par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail et par la Société de l'assurance automobile du Québec ainsi que l'aide financière versée conformément au régime d'aide établi en vertu de la Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement (chapitre, c. P-9.2.1), s'il y a lieu.