
Document consolidé concernant

**CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL DES HORS-CADRE
DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES
ET DU COMITÉ DE GESTION DE LA TAXE SCOLAIRE
DE L'ÎLE DE MONTRÉAL**

Ce document n'a aucune valeur légale et il ne peut servir à trancher des questions d'ordre juridique. Le cas échéant, il faut se référer à la *Gazette officielle du Québec* où sont publiés le texte original (C.T. 201768 du 30 novembre 2004) et chacune de ses modifications :

- C.T. 202576 du 21 juin 2005
- C.T. 202857 du 11 octobre 2005
- C.T. 203161 du 13 décembre 2005
- C.T. 203163 du 13 décembre 2005
- C.T. 203753 du 23 mai 2006
- C.T. 207979 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 30 mars 2017
- A.M. du 14 août 2017
- A.M. du 30 avril 2018
- A.M. du 17 août 2018
- A.M. du 30 août 2022
- A.M. du 29 mars 2023
- A.M. du 12 juin 2025

**Ministère de l'Éducation
Direction générale des relations du travail
Juin 2025**

**RÈGLEMENT DÉTERMINANT CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL DES HORS-
CADRE DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DU COMITÉ DE GESTION DE
LA TAXE SCOLAIRE DE L'ÎLE DE MONTRÉAL**

Loi sur l'instruction publique (RLRQ, c. I-13.3, a. 451)

TABLE DES MATIÈRES

	Article
CHAPITRE 1	
APPLICATION ET DÉFINITIONS	
SECTION 1	
APPLICATION.....	1
SECTION 2	
DÉFINITIONS.....	4
CHAPITRE 2	
CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET CLASSEMENT	
SECTION 1	
CLASSIFICATION DES EMPLOIS.....	5
SECTION 2	
CLASSEMENT.....	12
SECTION 3	
CLASSIFICATIONS PARTICULIÈRES	17
CHAPITRE 3	
RÉMUNÉRATION	
SECTION 1	
DÉTERMINATION DU TRAITEMENT	19
SECTION 2	
RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE.....	24
SECTION 3	
RÉVISION DU TRAITEMENT	28
SECTION 4	
MÉCANISME DE RÉAJUSTEMENT DU TRAITEMENT	36

SECTION 5	
DISPARITÉS RÉGIONALES	41
SECTION 6	
AVANTAGES SOCIAUX	
<i>§1. Régimes d'assurance</i>	42
<i>§2. Réadaptation</i>	77
CHAPITRE 4	
VACANCES, CONGÉS ET CHANGEMENT DE CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE	
SECTION 1	
VACANCES, CONGÉS COMPENSATOIRES OU MOBILES	86
SECTION 2	
CONGÉS	88
SECTION 3	
JOURS DE CONGÉ DE MALADIE	
<i>§1. Remboursement des jours de congé de maladie</i>	92
<i>§2. Utilisation des jours de congé de maladie</i>	95
SECTION 4	
DISPOSITIONS APPLICABLES LORS D'UN CHANGEMENT DE CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE	101
CHAPITRE 5	
DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL	
SECTION 1	
PRINCIPE GÉNÉRAL	104
SECTION 2	
PERFECTIONNEMENT LOCAL.....	105
SECTION 3	
PERFECTIONNEMENT NATIONAL	106
CHAPITRE 6	
GESTION DES EMPLOIS	
SECTION 1	
SÉLECTION, ENGAGEMENT, NOMINATION ET ÉVALUATION	108
SECTION 2	
RENOUVELLEMENT	113

SECTION 3 RÉSILIATION DE MANDAT	114
SECTION 4 FIN DE MANDAT	119
SECTION 5 CONGÉDIEMENT	122
SECTION 6 RENONCIATION AU MANDAT	125
SECTION 7 DÉMISSION	126
SECTION 8 SUSPENSION.....	129
CHAPITRE 7 DROIT D'APPEL.....	130
CHAPITRE 8 RESPONSABILITÉ CIVILE	142
CHAPITRE 9 MESURES DE RESSOURCEMENT	
SECTION 1 STAGE DANS UN AUTRE MILIEU DE TRAVAIL	143
SECTION 2 CONGÉ AVEC TRAITEMENT.....	145
ANNEXE 1 DÉFINITION DES EMPLOIS ET QUALIFICATIONS MINIMALES REQUES	
ANNEXE 2 CLASSEMENT DES EMPLOIS DE HORS-CADRE	
ANNEXE 3 ÉCHELLES DE TRAITEMENT RELATIVES AU PLAN DE CLASSIFICATION	
ANNEXE 4 RÉGIME DE RETRAITE PROGRESSIVE	
ANNEXE 5 DROITS PARENTAUX	

ANNEXE 6
RÉGIME DE CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

ANNEXE 7
PRÉRETRAITE GRADUELLE

ANNEXE 8
ABROGÉE

ANNEXE 9
RÉGIONS ADMINISTRATIVES

ANNEXE 10
INTÉGRATION AU NOUVEAU PLAN DE CLASSIFICATION AU 2 JUILLET 2005

ANNEXE 11
CONDITIONS DE TRAVAIL RELATIVES AUX HORS-CADRE DU COMITÉ DE GESTION DE
LA TAXE SCOLAIRE DE L'ÎLE DE MONTRÉAL

CHAPITRE 1

APPLICATION ET DÉFINITIONS

SECTION 1

APPLICATION

1. Le présent règlement s'applique au hors-cadre régulier à temps plein. Il s'applique au hors-cadre à temps réduit au prorata du temps travaillé.

2. Aux fins du présent règlement est constitué le Comité des directeurs généraux (CDG) pour lequel l'association des hors-cadre participe, avec les représentants des fédérations d'employeurs et du ministre, au niveau national, à l'élaboration et à la modification des conditions de travail des hors-cadre. Ce comité participe, en outre, à l'interprétation de ces conditions de travail et à l'étude de certaines modalités d'application. Il établit ses règles de fonctionnement.

La composition de ce comité est précisée par une entente entre les parties.

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

Les conditions de travail non prévues dans le présent règlement ou dans le contrat intervenu entre un hors-cadre et un centre de services scolaire sont déterminées par le centre de services scolaire après consultation des hors-cadre. Elles font obligatoirement l'objet d'une décision du centre de services scolaire.

Les conditions de travail convenues localement ne peuvent avoir pour effet de modifier une condition de travail prévue dans le présent règlement.

SECTION 2

DÉFINITIONS

4. Dans le présent règlement, à moins que le texte ne précise un sens différent, on entend par :

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

« année de service » : toute période de douze mois complets comme employé du centre de services scolaire, cumulée à temps plein;

« association des hors-cadre » : l'Association des directions générales scolaires du Québec;

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

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

« centre de services scolaire » : un centre de services scolaire ou une commission scolaire anglophone;

« conseiller cadre » : un directeur général ou un directeur général adjoint affecté à un poste de conseiller à la direction générale;

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

« hors-cadre » : un directeur général, un directeur général adjoint ou un conseiller cadre d'un centre de services scolaire ou du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal;

« hors-cadre à temps réduit » : un hors-cadre, qui conformément à une disposition du présent règlement, bénéficie d'une semaine de travail provisoirement réduite, d'un congé partiel sans traitement ou de la retraite progressive;

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

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

« organisme des réseaux » : un centre de services scolaire, un collège d'enseignement général et professionnel ou un établissement public au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (RLRQ, c. S-4.2);

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

« organisme du secteur public ou parapublic » :

- Les ministères, personnes ou organismes dont le personnel est nommé ou rémunéré selon la Loi sur la fonction publique (RLRQ, c. F-3.1.1);
- 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 centres de services scolaires, les collèges et les établissements au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, c. R-8.2), les organismes gouvernementaux visés par cette loi et les établissements d'enseignement universitaire au sens de la Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire (RLRQ, c. E-14.1);

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

« période probatoire » : la période d'une durée déterminée prévue au contrat, durant laquelle un hors-cadre est à l'essai;

« régions administratives » : les régions administratives précisées à l'annexe 9 du présent règlement;

« traitement » : la rémunération accordée au hors-cadre selon les échelles de traitement qui font partie du présent règlement à l'exception des montants forfaitaires, des primes de disparités régionales ou de la majoration de traitement aux fins de compenser l'absence d'avantages sociaux.

CHAPITRE 2

CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET CLASSEMENT

SECTION 1

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

5. La classification des emplois de hors-cadre comprend les emplois suivants :

- Directeur général;
- Directeur général adjoint;
- Conseiller cadre à la direction générale.

6. Pour chacun de ces emplois, on trouve, à l'annexe 1, une définition générale servant de référence à la description des tâches des hors-cadre ainsi que les qualifications minimales requises pour l'exercice de cet emploi.

7. Dans le présent règlement, un hors-cadre qui a réussi sa période probatoire dans un emploi de hors-cadre dans un centre de services scolaire est considéré comme possédant les qualifications minimales exigées pour cet emploi.

8. Le plan de classification comprend les emplois des postes de hors-cadre, annexe 1 et le classement de ces postes, annexe 2.

9. Le classement d'un poste correspond à la classe qui lui est attribuée selon la strate de l'effectif applicable.

10. Les classes sont déterminées en fonction de la nature et de la complexité des responsabilités inhérentes à chaque emploi conformément aux résultats de l'évaluation de l'emploi selon le système Hay[®].

11. Les échelles de traitement relatives au plan de classification sont présentées à l'annexe 3.

SECTION 2

CLASSEMENT

12. Abrogé.

13. L'effectif jeune (élève), l'effectif adulte et l'effectif de la formation professionnelle déterminent la strate applicable pour le classement d'un poste. Chaque strate comporte une borne inférieure et supérieure.

La strate est déterminée en fonction de la clientèle desservie : effectif jeune (élève), effectif adulte et effectif de la formation professionnelle.

14. L'effectif jeune (élève) correspond aux élèves inscrits au 30 septembre dans les établissements du centre de services scolaire.

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

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

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

16. La strate des postes est révisée annuellement. Le changement de strate qui résulte de l'application de cette révision prend effet au 1^{er} juillet de l'année scolaire en cours.

Passage d'un poste à une strate supérieure

Lorsqu'un poste passe à une strate supérieure, à la suite d'une augmentation de l'effectif qui lui est applicable, le traitement du titulaire du poste correspondant à sa nouvelle classe est déterminé conformément au paragraphe 1 de l'article 21.

Passage d'un poste à une strate inférieure

Lorsqu'un poste passe à une strate inférieure, à la suite d'une diminution de l'effectif qui lui est applicable, la classe et le traitement du titulaire du poste sont maintenus lorsque l'effectif atteint 90 % ou plus de la borne inférieure de la strate qui était antérieurement applicable au poste.

Lorsque l'effectif atteint moins de 90 % de la borne inférieure qui était antérieurement applicable au poste, le traitement du titulaire du poste correspondant à sa nouvelle classe est déterminé conformément au paragraphe 2 de l'article 21.

SECTION 3

CLASSIFICATIONS PARTICULIÈRES

17. Lorsque le centre de services scolaire ne peut déterminer le classement d'un emploi de hors-cadre parce que ses attributions et ses responsabilités principales et habituelles ne correspondent à aucune des descriptions des emplois prévues à l'annexe 1, il soumet le dossier au ministre. Le dossier doit comprendre :

- a) La description détaillée des attributions et responsabilités de l'emploi du hors-cadre;
- b) La situation du hors-cadre dans la structure administrative du centre de services scolaire;
- c) Les critères d'admissibilité exigés.

18. Si de l'avis du ministre, les attributions et les responsabilités principales et habituelles ne correspondent à aucune des descriptions des emplois prévues à l'annexe 1, il détermine la classe conformément aux résultats de l'évaluation de l'emploi selon le système Hay[©] et l'échelle de traitement correspondante prévue à l'annexe 3 du présent règlement.

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

La décision du ministre ne peut faire l'objet d'un recours visé au chapitre 7 du présent règlement.

CHAPITRE 3

RÉMUNÉRATION

SECTION 1

DÉTERMINATION DU TRAITEMENT

19. Le traitement d'une personne, nommée à un emploi de hors-cadre, affectée ou promue à un tel emploi, est déterminé, après consultation de celle-ci, par le centre de services scolaire à partir des échelles de traitement de l'annexe 3, de la formation et de l'expérience de la personne et de toutes règles établies par le centre de services scolaire. Ce traitement doit toutefois se situer entre le taux minimum et le taux maximum de l'échelle applicable.

20. Lors d'une affectation temporaire de plus d'un mois, l'article 19 s'applique, et ce, rétroactivement à la première journée de l'affectation.

Lorsque la personne ne travaille pas pour le centre de services scolaire au moment de son affectation temporaire, elle reçoit, en sus de son traitement, un montant forfaitaire égal à 19 % de son traitement pour compenser l'absence de toute autre condition de travail, y compris les vacances et les jours fériés. Dans le cas de la personne visée à l'article 43.1, la majoration de 6 % prévue pour compenser l'absence de protection est incluse dans le montant forfaitaire de 19 %. Ce montant forfaitaire est établi au prorata de la durée de l'affectation temporaire et est versé selon les mêmes modalités que celles relatives au versement du traitement.

Lorsque la personne qui est en affectation temporaire adhère aux régimes d'assurance des hors-cadre, le montant forfaitaire est égal à 13 %.

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

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

1° Si le maximum de la nouvelle échelle de traitement est supérieur au maximum de l'échelle de traitement qui lui était applicable, le traitement est déterminé en ajoutant au traitement qu'il recevait un montant égal à la différence entre ces deux maximums.

2° Si le maximum de la nouvelle échelle de traitement est inférieur au maximum de l'échelle de traitement qui lui était applicable, le traitement qu'il recevait est maintenu s'il est égal ou inférieur au maximum de la nouvelle échelle de traitement. Il correspond à ce maximum s'il est supérieur.

22. Le hors-cadre visé par le paragraphe 2 de l'article 21, dont le traitement est supérieur au maximum de sa nouvelle classe, bénéficie d'une protection de traitement qui ne peut excéder deux ans. Dans ce cas, le hors-cadre reçoit un montant forfaitaire et les articles 38 et 40 du présent règlement s'appliquent.

§2. Cumul temporaire d'emplois

23. Un hors-cadre qui exerce de façon temporaire, depuis au moins deux mois, en plus de son emploi habituel, un autre emploi de cadre ou de hors-cadre à temps plein à la demande de son centre de services scolaire reçoit, pendant cette période, une rémunération additionnelle égale à 10 % de son traitement. Cette rémunération additionnelle est versée jusqu'au terme du cumul d'emplois sous la forme d'un montant forfaitaire selon les mêmes modalités que celles relatives au versement de son traitement.

SECTION 2 RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE

24. Le hors-cadre a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 1,5 % du traitement reçu pendant la période allant du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020¹.

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

¹ La rémunération additionnelle pour la période allant du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020 déjà versé conformément à l'article 24 du Règlement déterminant certaines conditions de travail des hors-cadre des centres de services scolaires et du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal en vigueur avant sa modification par le présent règlement est déduite de la rémunération additionnelle versée pour la même période conformément à l'article 24 tel que modifié.

Aux fins du présent article, le traitement inclut 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 prestations d'assurance-salaire, 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 P-9.2.1), s'il y a lieu.

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

25. Abrogé.

26. Abrogé.

27. Abrogé.

SECTION 2.1 **ABROGÉE**

27.1. Abrogé.

SECTION 3 **RÉVISION DU TRAITEMENT**

28. La révision du traitement comprend l'augmentation du traitement pour le hors-cadre qui n'a pas atteint le maximum de son échelle et le redressement des échelles de traitement. Elle survient le 1^{er} avril de chaque année.

29. La révision de traitement s'applique au hors-cadre qui est en fonction la veille et le jour de la date de la révision du traitement. Elle s'applique également au hors-cadre en invalidité totale ayant été en fonction au moins six mois au cours de la période du 1^{er} avril au 31 mars précédent.

30. S'il y a une promotion ou un changement de classe en application des articles 19 et 21 à la date de la révision du traitement, l'article 28 s'applique préalablement au calcul du nouveau traitement.

31. Le hors-cadre dont le rendement est jugé insatisfaisant n'a pas droit à l'augmentation du traitement du 1^{er} avril.

32. Lorsqu'il y a une coïncidence de dates entre l'augmentation du traitement et le redressement des échelles de traitement, les taux d'augmentation et de redressement s'additionnent et la somme de ces taux s'applique au traitement.

33. Les échelles de traitement et le traitement d'un hors-cadre sont majorés :

1° de 6,00 % du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024;

2° de 2,80 % du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025;

- 3° de 2,60 % du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026
- 4° de 2,50 % du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027;
- 5° de 3,50 % du 1^{er} avril 2027 au 31 mars 2028.

Le traitement du hors-cadre est majoré, le cas échéant, à la date de prise d'effet des échelles de traitement, d'un pourcentage égal à celui appliqué à 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'emploi correspondant à son classement. Toutefois, les dispositions des directives et règlements relatives au hors-cadre hors échelle ainsi qu'au mécanisme de réajustement de traitement prévu à la section 4 du présent chapitre s'appliquent.

Les échelles de traitement se trouvent à l'annexe 3.

33.1. Les échelles de traitement peuvent être majorées conformément aux modalités qui suivent :

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

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

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

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

Les dispositions suivantes s'appliquent aux fins du calcul de la majoration des échelles de traitement en vertu du premier alinéa :

1° L'indice des prix à la consommation au Québec correspond à la moyenne par année financière (d'avril à mars) pour l'ensemble des produits, dont la source est Statistique Canada, Tableau 18-10-0004-01 Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonnalisé;

2° La variation de l'indice des prix à la consommation est exprimée en pourcentage et ce pourcentage est arrondi à deux décimales.

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

Les ajustements salariaux faisant suite à une majoration effectuée en vertu du premier alinéa sont appliqués à la paie et payés rétroactivement dans les 180 jours suivant la publication des données par Statistique Canada. Le traitement du hors-cadre est majoré, le cas échéant, conformément aux dispositions du deuxième alinéa de l'article 33.

33.2. Abrogé.

33.3. Abrogé.

33.4. Abrogé.

33.5. Abrogé.

34. Abrogé.

35. Le traitement du hors-cadre, qui est inférieur au maximum de l'échelle de traitement de sa classe au 31 mars d'une année, est augmenté de 4 % au 1^{er} avril qui suit sans toutefois dépasser le maximum de l'échelle de traitement de sa classe.

SECTION 4

MÉCANISME DE RÉAJUSTEMENT DU TRAITEMENT

36. La présente section prévoit la protection du traitement du hors-cadre lors de la résiliation de mandat et de la fin de mandat.

37. Lors de la renonciation au mandat, l'application par le centre de services scolaire du mécanisme de réajustement du traitement est facultative.

38. Le hors-cadre reçoit un montant forfaitaire égal à la différence positive entre le traitement qu'il recevait à son emploi antérieur et le traitement qu'il reçoit à son nouvel emploi.

39. La protection du traitement ne peut excéder deux ans sauf pour le directeur général qui a trois ans de service continu comme directeur général à l'emploi du centre de services scolaire. Dans ce cas, la protection ne cesse que lorsque le traitement protégé du directeur général est égal ou inférieur au traitement de son nouvel emploi.

Le directeur général adjoint et le conseiller cadre qui ont exercé un emploi de hors-cadre pendant une période minimale de cinq ans dans le réseau des centres de services scolaires peut bénéficier d'une protection additionnelle aux deux ans, si cette protection est accordée par le centre de services scolaire, à la suite d'une demande du hors-cadre et pour la durée qu'il détermine.

40. Le montant forfaitaire est diminué selon l'évolution du traitement du hors-cadre à son nouvel emploi et cesse d'être versé lorsque le traitement du nouvel emploi est égal ou supérieur au traitement protégé.

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

SECTION 5

DISPARITÉS RÉGIONALES

41. Les dispositions concernant les disparités régionales applicables au groupe des professionnels du centre de services scolaire s'appliquent au hors-cadre.

SECTION 6

AVANTAGES SOCIAUX

§1. Régimes d'assurance

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

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

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

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

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

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

3° la prime d'isolement et d'éloignement, le cas échéant.

43. Sauf disposition contraire, le hors-cadre est protégé par les régimes d'assurance suivants :

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

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

2° Régimes assurés auprès de l'assureur et précisés à la police maîtresse des régimes d'assurance et aux articles 65 à 76 :

a) 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 centre de services scolaire conformément au contrat d'assurance;

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

43.1. 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 Retraite Québec, à l'exception du Régime de retraite des élus municipaux, du Régime de retraite des maires et des conseillers des municipalités ou du Régime de retraite des membres de l'Assemblée nationale, n'est pas protégé par les régimes d'assurance visés à l'article 43. 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 43 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 43, 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 %.

43.2. Le hors-cadre visé à l'article 43.1 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 l'emploi qu'il occupait le 14 juillet 2009 ou, s'il n'occupe plus cet emploi, il occupe dans le même centre de services scolaire un autre emploi d'encadrement, sans qu'il y ait eu interruption de service;
- b) Il en fait la demande à la Direction générale de la main-d'œuvre du réseau du ministère au plus tard le 13 août 2011.

Doivent être jointes à la demande une copie du document officiel confirmant la nomination du hors-cadre dans un emploi d'encadrement et une lettre du centre de services scolaire 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 %.

44. Le hors-cadre est admis aux régimes d'assurance à l'expiration d'un délai d'un mois après la date de son entrée en fonction, pourvu qu'il soit alors au travail. S'il n'est pas au travail à cette date, il est admis à ces régimes à la date de son retour au travail.

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

45. Le centre de services scolaire 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.

46. Lors d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement d'une durée inférieure à 30 jours, 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 30 jours ou plus 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 centre de services scolaire à ce régime et il peut, s'il en fait la demande au centre de services scolaire avant la date du début du congé ou de l'absence, maintenir sa participation à tous les régimes assurés qu'il détenait avant le congé ou l'absence, selon les dispositions mentionnées à la police maîtresse.

Lorsque le congé partiel sans traitement s'échelonne sur une période de 30 jours ou plus, la participation du 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 centre de services scolaire à ces régimes sur la base du temps non travaillé, à l'exclusion de la contribution du centre de services scolaire 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.

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

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

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

1. Régimes assurés par le gouvernement du Québec

a) Régime uniforme d'assurance vie

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

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

- 1° la date à laquelle le hors-cadre cesse d'être assujéti au présent chapitre;
- 2° la date de la prise de la retraite.

b) Régime d'assurance salaire de courte durée

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

51. Pendant la 1^{re} semaine d'invalidité totale, le hors-cadre reçoit le salaire auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail.

52. À compter de la 2^e semaine d'invalidité totale, et jusqu'à concurrence de 26 semaines du début de l'invalidité totale, le hors-cadre reçoit une prestation d'assurance salaire égale à 80 % de son salaire. Dans le cas du hors-cadre à temps réduit, la prestation est égale à 80 % de son salaire au prorata du temps travaillé.

À compter de la 27^e semaine d'invalidité totale, et jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de l'invalidité totale, le hors-cadre reçoit une prestation d'assurance salaire égale à 70 % de son salaire. Dans le cas du hors-cadre à temps réduit, la prestation est égale à 70 % de son salaire au prorata du temps travaillé.

53. Aux fins du régime d'assurance salaire de courte durée, une invalidité totale est un état d'incapacité qui résulte d'une maladie, d'un accident, de complications graves d'une grossesse ou d'une intervention chirurgicale reliée directement à la planification des naissances, qui exige des soins médicaux et qui rend le 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 centre de services scolaire.

54. Aux fins du régime d'assurance salaire de courte durée, une période d'invalidité totale est une période continue d'invalidité totale ou une suite de périodes successives d'invalidité totale résultant d'une même maladie ou d'un même accident, séparées par une période de moins de quinze jours ouvrables effectivement travaillés à temps plein ou, le cas échéant, à temps partiel conformément à l'emploi régulier du hors-cadre. Le calcul de la période de quinze jours ouvrables ne comprend pas les vacances, les jours fériés, les congés sans traitement, les congés dans le cadre des droits parentaux ou toute autre absence, qu'elle soit rémunérée ou non.

La période d'invalidité totale qui résulte d'une maladie ou d'une blessure qui a été causée volontairement par le 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.

55. Le hors-cadre en invalidité totale qui reçoit un traitement ou une prestation d'assurance salaire fournit les informations et les pièces justificatives requises par le centre de services scolaire ou son mandataire (l'assureur ou toute firme d'experts-conseils) aux fins de vérifier s'il satisfait à la définition d'invalidité totale, pour en établir la cause et la durée, et s'il consent à se soumettre, aux frais du centre de services scolaire, à toute expertise médicale auprès du médecin désigné par le centre de services scolaire.

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

56. Le hors-cadre invalide continue de participer au régime de retraite et aux régimes d'assurance. À compter de la 2^e semaine d'invalidité totale, le hors-cadre qui reçoit une prestation d'assurance salaire est exonéré du paiement des cotisations aux régimes assurés complémentaires et au régime de retraite, lorsque ce dernier prévoit une telle exonération.

Pendant cette période, la cotisation du hors-cadre aux régimes assurés obligatoires de base est à la charge du centre de services scolaire.

57. Le salaire et les prestations versés par l'application des articles 51 et 52 sont réduits de toutes les prestations d'invalidité payées en vertu d'une loi en vigueur au Québec sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base payées en vertu d'une loi en vigueur au Québec qui résultent de l'indexation.

58. Un hors-cadre qui bénéficie d'une prestation d'invalidité en vertu d'une loi en vigueur au Québec doit en aviser sans délai le centre de services scolaire.

59. Le versement du salaire et des prestations d'assurance salaire est effectué directement par le centre de services scolaire si le hors-cadre présente les pièces justificatives exigibles en vertu de l'article 55.

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

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

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

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

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

62. Le hors-cadre invalide par suite d'un accident de travail survenu alors qu'il était au service du centre de services scolaire a droit, pour la période de la 1^{re} semaine jusqu'à concurrence de la 104^e semaine de son incapacité totale permanente ou temporaire, à son traitement comme s'il était en fonction.

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

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

63. Sauf disposition contraire, la participation du hors-cadre au régime d'assurance salaire de courte durée se termine à la première des dates suivantes :

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

2° La date du début de l'utilisation des jours de congé de maladie servant à compenser entièrement la prestation de travail précisée à l'entente de retraite progressive et qui précède immédiatement la prise de la retraite;

3° La date du début de son congé de préretraite totale;

4° La date de la prise de la retraite.

c) *Régime de rentes de survivants*

64. Les dispositions de la Directive concernant le régime de rentes de survivants adoptée par le Conseil du trésor 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 cette directive, est remplacée par la définition suivante :

« salaire » :

- a) pour une invalidité qui a débuté après le 31 décembre 1981, il s'agit du salaire qui est précisé à l'article 60 du présent règlement ainsi que, le cas échéant, de la prestation du régime complémentaire obligatoire d'assurance salaire de longue durée;
- b) pour une invalidité qui a débuté le ou avant le 31 décembre 1981, il s'agit du traitement annuel du hors-cadre;

3° L'article 25 de cette directive est remplacé par l'article 140 du présent règlement.

2. Régimes assurés auprès de l'assureur

65. Les dispositions de l'article 66 et des articles 68 à 75 s'appliquent au hors-cadre qui devient en invalidité totale après le 31 mars 1994.

66. Aux fins des articles 68 à 74 et de la sous-section 2 de la présente section, 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 cadre dans le cas d'un cadre, de gérant dans le cas d'un gérant ou un emploi équivalent à celui occupé avant sa nomination à un emploi de hors-cadre, un emploi de professionnel, d'enseignant ou, dans le cas d'un gérant, un emploi de soutien technique, administratif ou d'ouvrier;

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

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

67. 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.

68. Lorsque le centre de services scolaire reçoit un avis de l'assureur à l'effet que le hors-cadre ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale et que le versement d'une prestation sera interrompu ou refusé, il peut soumettre au Tribunal d'arbitrage médical le désaccord l'opposant à l'assureur afin d'établir si le 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 l'employeur ait fait subir, à ses frais, un examen médical au hors-cadre.

Par ailleurs, le centre de services scolaire, qui est d'accord avec la décision de l'assureur, offre par écrit un emploi au hors-cadre.

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

69. Le hors-cadre reçoit du centre de services scolaire un traitement égal à la prestation qu'il recevait pour la période débutant à la date d'interruption ou de prise d'effet du refus du versement de cette prestation et se terminant à la date de la décision du Tribunal d'arbitrage médical si les conditions suivantes sont satisfaites :

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

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

70. Lorsque le Tribunal d'arbitrage médical confirme que le hors-cadre ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale, le versement des contributions du centre de services scolaire et des cotisations du hors-cadre aux régimes d'assurance et de retraite s'effectue rétroactivement à la date d'interruption ou de prise d'effet du refus du versement de la prestation, et le hors-cadre continue de recevoir du centre de services scolaire 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, il doit rembourser au centre de services scolaire le traitement qui lui a été versé.

Par ailleurs, lorsque le Tribunal d'arbitrage médical confirme l'invalidité totale du hors-cadre, le centre de services scolaire poursuit le versement du traitement égal à la prestation jusqu'à la date du versement de la prestation par l'assureur. L'assureur rembourse au centre de services scolaire les montants qu'il a versés et ce dernier rembourse au hors-cadre, le cas échéant, les frais d'arbitrage et d'examen médical assumés.

71. Le hors-cadre qui accepte l'emploi offert par le centre de services scolaire en vertu des dispositions précisées aux articles 66 à 74 reçoit le classement et le traitement correspondant à son nouvel emploi.

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

72. Pendant la période d'attente d'un emploi, lorsque le centre de services scolaire et le hors-cadre sont d'accord avec la décision de l'assureur à l'effet que le hors-cadre ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale, ou à la date de la décision du Tribunal d'arbitrage médical à cet effet, le hors-cadre reçoit un traitement égal à la prestation; les cotisations du hors-cadre et les contributions du centre de services scolaire aux régimes d'assurance et de retraite sont établies sur la base de ce traitement. Le centre de services scolaire peut utiliser temporairement les services du hors-cadre pendant cette période.

73. Le hors-cadre qui ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale après les 104 premières semaines du début de l'invalidité totale doit accepter un emploi qui lui est offert dans un organisme du secteur de l'éducation situé dans sa région administrative, sauf pendant la période où il a soumis au Tribunal d'arbitrage médical son désaccord avec l'assureur. Le refus du hors-cadre d'accepter l'emploi offert entraîne son congédiement. Avant de procéder au congédiement, le centre de services scolaire fait parvenir un avis de 15 jours ouvrables au hors-cadre, avec copie au comité précisé à l'article 75.

Pendant ce délai, ce comité peut intervenir, conformément à l'article 75.

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.

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

75. À la demande de l'une des parties, un comité est formé afin d'analyser tout problème particulier de retour au travail et pour intervenir auprès du centre de services scolaire, du hors-cadre et de l'assureur en suggérant des solutions appropriées aux intervenants, notamment dans les cas de retour au travail pouvant impliquer l'utilisation temporaire des services du hors-cadre ou son déménagement. Ce comité est composé :

- D'un représentant désigné par l'association des hors-cadre;
- D'un représentant désigné par la Fédération des centres de services scolaires du Québec;
- D'un représentant de l'Association des commissions scolaires anglophones du Québec;
- D'un représentant du ministre.

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

76. Malgré les dispositions de la présente sous-section, les dispositions ayant trait à la définition de l'invalidité, au niveau des prestations et à la définition d'une période d'invalidité, en vigueur au 31 mars 1994, continuent de s'appliquer à un hors-cadre invalide à cette même date et l'article 45 ne s'applique pas à ce hors-cadre.

§2. Réadaptation

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

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

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

a) son soixante-cinquième anniversaire de naissance;

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

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

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

iii. un montant total de prestations au sens du RRCE qui correspond à 70 % du traitement admissible moyen servant au calcul de la pension de ce régime.

Malgré le premier alinéa, le hors-cadre n'est 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.

78. Le hors-cadre à qui le centre de services scolaire offre par écrit un emploi de réadaptation doit aviser cette dernière par écrit de son acceptation ou de son refus de cet emploi, et ce, que la réadaptation commence avant ou après la fin des 104 premières semaines d'invalidité totale.

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

79. 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 du régime d'assurance salaire de courte durée au-delà de 104 semaines.

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

Cette prestation est assujettie aux dispositions relatives à l'exonération des cotisations aux régimes d'assurance et de retraite ainsi qu'aux dispositions concernant la coordination de la prestation, selon les conditions et modalités prévues aux articles 56 et 57 du présent règlement.

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

81. Le hors-cadre dont la réadaptation s'effectue partiellement après la 104^e semaine d'invalidité totale bénéficie des dispositions précisées à l'article 80 jusqu'à la fin de la 104^e semaine d'invalidité totale.

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 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.

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

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

84. Le hors-cadre se voit attribuer le classement et le traitement 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 cette dernière se termine après la 104^e semaine.

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

85. 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 comme subissant 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. La disposition prévue au 2^e alinéa de l'article 80 s'applique.

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 comme totalement invalide pour 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. La disposition prévue au 2^e alinéa de l'article 80 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 un nouveau classement, conformément à l'article 84.

CHAPITRE 4

VACANCES, CONGÉS ET CHANGEMENT DE CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE

SECTION 1

VACANCES, CONGÉS COMPENSATOIRES OU MOBILES

86. Les seuls vacances annuelles et congés compensatoires ou mobiles rémunérés octroyés à un hors-cadre sont ceux prévus au présent règlement. Les modalités relatives à ces congés sont déterminées dans le présent règlement, ou à défaut, par le centre de services scolaire, après consultation des hors-cadre.

Sauf pour des situations d'exception prévues au régime de vacances établi par le centre de services scolaire ou au contrat intervenu entre le hors-cadre et le centre de services scolaire, les journées de vacances ne sont pas monnayables ni cumulables d'une année à l'autre. Toutefois, lorsque le hors-cadre quitte définitivement son emploi, le centre de services scolaire verse une compensation égale au traitement annuel divisé par 260 pour chaque journée de vacances non prise.

86.1. Le hors-cadre a droit, au cours des 12 mois qui suivent le 30 juin de chaque année, à un quantum de vacances annuelles payées dont la durée est établie en fonction des années de service continu cumulées dans un organisme du secteur de l'éducation au 1^{er} juillet de la même année, selon les barèmes suivants :

Nombre d'années de service continu	Nombre de jours de vacances annuelles
Moins d'un an	2,5 jours par mois de service continu, jusqu'à un maximum de 30 jours
1 an	30 jours
2 ans	31 jours
3 ans ou plus	32 jours

87. Malgré les articles 86 et 86.1, lors d'une invalidité de plus de six mois cumulatifs au cours de l'année scolaire précédente, le nombre de jours de vacances établi selon l'article 86.1 est diminué au prorata du nombre de jours ouvrables où le hors-cadre n'a pas eu droit à son traitement. La période d'invalidité qui résulte d'un accident de travail n'est pas considérée comme une absence sans traitement aux fins du présent article.

87.1. Les vacances se prennent, après entente avec le centre de services scolaire, en fonction des besoins opérationnels du centre de services scolaire.

SECTION 2

CONGÉS

88. Un hors-cadre peut, à la suite de sa demande acceptée par le centre de services scolaire, obtenir un congé sans traitement pour tout motif jugé valable par celui-ci.

Le centre de services scolaire ne peut octroyer un congé sans traitement de plus de six mois consécutifs en vertu du premier alinéa qu'à un hors-cadre qui a complété au moins deux années de service continu à l'emploi de celui-ci ou une période de deux années de service continu à l'emploi de celui-ci à la date de son retour au travail suivant un congé sans traitement de plus de six mois consécutifs.

89. Les modalités entourant la gestion de tels congés sont déterminées par le centre de services scolaire, après consultation du hors-cadre concerné.

90. Le hors-cadre en congé sans traitement peut, sous réserve de l'article 46, maintenir sa participation aux régimes d'assurance collective, à l'exception des prestations d'assurance salaire, à la condition qu'il paie le coût total des primes. Le hors-cadre doit faire une demande à cette fin à son centre de services scolaire avant le début du congé.

91. Le hors-cadre qui entend briguer une charge publique obtient, sur demande écrite, un congé sans traitement durant la période de temps nécessaire pour poser sa candidature et, le cas échéant, pour s'acquitter de sa charge.

91.1. Le hors-cadre appelé par son association professionnelle à occuper un poste au sein de cette association peut obtenir un congé pour affaires professionnelles. Il doit s'entendre au préalable avec le centre de services scolaire sur les modalités d'une telle libération comprenant notamment la date du premier jour de congé et celle de son retour au travail.

SECTION 3

JOURS DE CONGÉ DE MALADIE

§1. Remboursement des jours de congé de maladie

92. Le hors-cadre qui, en vertu d'une résolution ou d'un règlement du centre de services scolaire, bénéficiait de jours de congé de maladie monnayables conserve le droit au remboursement des jours monnayables accumulés à la date d'entrée en vigueur des régimes d'assurance, soit le 1^{er} janvier 1974, ou à la date de son entrée en fonction, étant entendu que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après la date d'entrée en vigueur des régimes d'assurance.

93. Les conditions et les modalités du remboursement des jours monnayables sont celles qui ont été établies par résolution ou par règlement du centre de services scolaire avant le 25 janvier 1972 pour le hors-cadre en fonction comme cadre ou hors-cadre à la date d'entrée en vigueur des régimes d'assurance.

Pour le hors-cadre qui est entré en fonction comme cadre ou hors-cadre après l'entrée en vigueur des régimes d'assurance et qui a accumulé des jours de congé de maladie monnayables, le remboursement des jours monnayables se fait selon les modalités et les conditions applicables au moment où ces jours ont été arrêtés.

94. Les dispositions de cette sous-section n'ont pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée pour des jours monnayables dont la valeur a été déterminée par résolution ou règlement du centre de services scolaire.

§2. Utilisation des jours de congé de maladie

95. Les jours de congé de maladie monnayables ou non monnayables, au crédit du hors-cadre, peuvent être utilisés aux fins suivantes :

1° Pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures, conformément aux dispositions relatives aux régimes de retraite;

2° Pour prendre une préretraite totale ou une préretraite graduelle, selon les dispositions de l'annexe 7;

3° Pour s'ajouter aux vacances du hors-cadre, après entente entre celui-ci et le centre de services scolaire;

4° Pour tout motif d'utilisation mentionné dans le présent règlement;

5° Pour combler la différence entre la prestation d'assurance salaire de courte durée et le salaire que le hors-cadre recevrait s'il n'était pas en congé d'invalidité.

96. La valeur en temps ou en argent des jours monnayables est établie proportionnellement au pourcentage de monnayabilité acquis au moment de l'utilisation, sans jamais être inférieure à 50 %, et ce, selon le traitement du hors-cadre au moment de l'utilisation.

97. La valeur en temps ou en argent des jours non monnayables est établie à 50 % du nombre de jours accumulés, et ce, selon le traitement du hors-cadre au moment de l'utilisation.

98. Le centre de services scolaire peut, à la suite d'une demande à cet effet par le hors-cadre, procéder, en tout ou en partie, au paiement des jours de congé de maladie non-monnayables à son crédit lorsque le hors-cadre quitte son centre de services scolaire pour un congé de préretraite ou pour sa retraite. La valeur de ces jours est établie conformément à l'article 97.

99. Le hors-cadre qui reçoit une prestation du régime obligatoire de base de l'assurance salaire de longue durée peut, en lieu et place de cette prestation, choisir de prendre un congé de préretraite totale par l'application des articles 95 et 100, sans toutefois que cette préretraite totale n'excède la date de terminaison de la prestation de ce régime qui lui aurait autrement été applicable.

100. Le hors-cadre qui est en congé de préretraite en raison de l'utilisation de ses jours de congé de maladie a droit aux avantages précisés dans le présent règlement, à l'exception de l'assurance salaire, des primes concernant les disparités régionales et des droits parentaux, pourvu que ces avantages soient compatibles avec la nature du congé.

SECTION 4

DISPOSITIONS APPLICABLES LORS D'UN CHANGEMENT DE CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE

101. Le hors-cadre qui participe au régime de congé sabbatique à traitement différé au moment d'un changement de centre de services scolaire peut maintenir sa participation au régime si acceptée par le centre de services scolaire qui l'engage.

102. Le centre de services scolaire peut convenir avec le hors-cadre du remboursement de frais de déménagement.

103. Les avantages sociaux d'un hors-cadre, monnayables sous forme de temps ou d'argent, sont acquittés par le centre de services scolaire d'origine lors d'un changement de centre de services scolaire.

SECTION 5

CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES

103.1. 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 congé de maladie. Pour les autres journées, ces absences sont sans traitement.

103.2. 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 centre de services scolaire 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 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 centre de services scolaire verse aussi la sienne, s'il y a lieu, jusqu'à concurrence du maximum de la durée du congé prévue à la Loi sur les normes du travail.

Au retour du congé, la ou le hors-cadre reprend un emploi tel que prévu à l'article 47 de l'annexe 5 sur les droits parentaux.

CHAPITRE 5

DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

SECTION 1

PRINCIPE GÉNÉRAL

104. Le ministre et les centres de services scolaires doivent faciliter la participation des hors-cadre à diverses activités de formation continue et de ressourcement. Ces activités doivent permettre au hors-cadre d'approfondir les connaissances, d'acquérir de nouvelles habiletés ou de développer de nouvelles aptitudes liées à l'évolution de sa carrière ou nécessaires à l'accomplissement de ses fonctions.

SECTION 2

PERFECTIONNEMENT LOCAL

105. La nature et les modalités de gestion du perfectionnement local sont établies dans une politique locale de perfectionnement, à la suite de la consultation des personnes concernées ou à défaut par le contrat intervenu entre le hors-cadre et le centre de services scolaire.

SECTION 3

PERFECTIONNEMENT NATIONAL

106. Le ministre établit un plan de perfectionnement dans le but de rendre le perfectionnement accessible au hors-cadre, sans égard à la situation géographique ni à la dimension du centre de services scolaire, compte tenu des besoins collectifs du réseau des centres de services scolaires.

107. Le ministre est conseillé par un comité national de perfectionnement, constitué de l'association des hors-cadre ainsi que des fédérations d'employeurs, quant à la détermination et à la répartition du budget annuel. Ce comité national établit aussi les principes et les modalités de gestion du perfectionnement.

CHAPITRE 6

GESTION DES EMPLOIS

SECTION 1

SÉLECTION, ENGAGEMENT, NOMINATION ET ÉVALUATION

108. Le centre de services scolaire procède à la sélection d'un hors-cadre conformément aux qualifications minimales requises précisées à l'annexe 1 et aux critères d'admissibilité supplémentaires qu'il peut ajouter.

109. Une personne qui n'est pas à l'emploi du centre de services scolaire est engagée pour une durée déterminée ou indéterminée. La personne est nommée hors-cadre pour un mandat à durée déterminée ou indéterminée.

110. La personne déjà à l'emploi du centre de services scolaire est nommée hors-cadre pour un mandat à durée déterminée ou indéterminée.

111. L'engagement à durée déterminée, de même que le mandat à durée déterminée, ne peuvent être supérieurs à cinq ans et ne peuvent comporter une clause de tacite reconduction.

112. La durée de l'engagement d'une personne, la durée du mandat comme hors-cadre et la détermination de certaines conditions de travail pendant la durée du mandat sont prévues dans un contrat écrit entre la personne et le centre de services scolaire.

Le centre de services scolaire ne met fin à l'emploi d'un hors-cadre à la fin de son engagement à durée déterminée que si le contrat le stipule expressément.

112.1. Le centre de services scolaire évalue son personnel hors-cadre annuellement.

SECTION 2

RENOUVELLEMENT

113. Lorsque le centre de services scolaire renouvelle l'engagement ou la nomination d'un hors-cadre, il applique la section 1.

SECTION 3

RÉSILIATION DE MANDAT

114. La résiliation de mandat est la décision du centre de services scolaire de mettre fin au mandat d'un hors-cadre pendant la durée du mandat.

115. Le centre de services scolaire, qui envisage de résilier le mandat d'un hors-cadre, lui fait connaître son intention, lui communique ses motifs et le rencontre afin de rechercher une solution, acceptable aux deux parties. Lors de cette rencontre, le hors-cadre, s'il le désire, peut être accompagné d'un représentant de son association.

Si le centre de services scolaire maintient son orientation de résilier le mandat du hors-cadre, il doit prévoir un délai de dix jours entre le moment de la rencontre précisée au présent article et celui de la prise de décision par le conseil d'administration.

116. Le centre de services scolaire qui décide de résilier le mandat du hors-cadre l'avise par écrit et indique les motifs à l'appui de sa décision. Il applique, à la date d'entrée en vigueur de la résiliation de son mandat, l'une des mesures suivantes :

1° Affectation du directeur général ou du directeur général adjoint respectivement à un emploi de directeur général adjoint ou de conseiller cadre au centre de services scolaire;

2° Affectation du hors-cadre à un emploi d'administrateur à l'exclusion des emplois de gérance, compatible avec sa compétence et disponible au centre de services scolaire, ou de cadre d'école ou de cadre de centre;

3° Affectation du hors-cadre à un poste de conseiller cadre jusqu'au moment de son affectation selon le paragraphe 1° ou 2° du présent article;

4° À la suite d'une demande du hors-cadre, acceptée par le centre de services scolaire, affectation de celui-ci à un poste de professionnel ou d'enseignant;

5° À la suite de la démission du hors-cadre, attribution d'une indemnité de départ égale à un mois de traitement par année de service à l'emploi du centre de services scolaire. L'indemnité de départ ne peut être supérieure à neuf mois de traitement ni inférieure à trois mois de traitement, sous réserve des dispositions suivantes :

- a) le hors-cadre doit renoncer par écrit à tout droit d'appel;
- b) l'indemnité de départ ne s'applique pas à un hors-cadre qui est admissible à une pension correspondant à 70 % de son traitement admissible moyen;
- c) lorsque le hors-cadre est à moins d'une année de l'admissibilité à une pension correspondant à 70 % de son traitement admissible moyen, l'indemnité de départ ne peut excéder le nombre de mois qui reste à écouler pour cette admissibilité;
- d) l'indemnité de départ cesse lorsque le hors-cadre est engagé par un organisme du secteur public ou parapublic;
- e) le hors-cadre qui a déjà reçu une indemnité de départ, à titre de hors-cadre ou de cadre, ne peut recevoir que l'excédent entre le montant de la prime déjà reçue et le montant de la nouvelle prime.

Lorsqu'il y a résiliation avant le terme de l'engagement à durée déterminée, l'affectation du hors-cadre est faite pour la période restante de cet engagement.

117. L'indemnité de départ peut être transformée en congé avec traitement, à la suite d'une demande du hors-cadre acceptée par le centre de services scolaire. Dans ce cas, le hors-cadre a droit aux avantages mentionnés dans le présent règlement, à l'exception de l'assurance salaire, des primes concernant les disparités régionales et des droits parentaux, pourvu que ces avantages soient compatibles avec la nature du congé.

Toutefois, ce congé avec traitement cesse dès que le hors-cadre est engagé dans un organisme du secteur public ou parapublic. Dans ce cas, le hors-cadre reçoit, le cas échéant, une indemnité de départ égale à la différence positive entre le montant correspondant à trois mois de traitement et le montant reçu en traitement pendant la période du congé avec traitement.

118. Les dispositions suivantes s'appliquent au hors-cadre affecté à un autre poste selon l'article 116 :

1° Sauf pour des motifs justes et suffisants, le centre de services scolaire applique le mécanisme de réajustement de traitement mentionné aux articles 36 à 40;

2° Les dispositions relatives aux jours de congé de maladie mentionnées aux articles 95 à 100 continuent à s'appliquer au hors-cadre affecté à un poste de professionnel ou d'enseignant.

SECTION 4 **FIN DE MANDAT**

119. La fin de mandat est le moment où arrive à terme le mandat d'un hors-cadre établi pour une période déterminée.

120. Lorsque le mandat à durée déterminée du hors-cadre engagé pour une durée indéterminée arrive à échéance, le centre de services scolaire l'avise par écrit, au moins 60 jours à l'avance de la mesure qu'il entend appliquer soit :

1° Renouveler son mandat;

2° Ne pas renouveler son mandat et, s'il a complété deux années de service continu, appliquer l'une ou l'autre des mesures 1 à 5 de l'article 116;

3° Ne pas renouveler son mandat et, s'il n'a pas complété deux années de service continu, il affecte le hors-cadre selon l'une ou l'autre des mesures 1 à 4 de l'article 116 ou, il met fin à l'emploi du hors-cadre.

4° Les paragraphes 2° et 3° ne s'appliquent pas au hors-cadre engagé pour une durée déterminée lorsque le mandat du hors-cadre n'est pas renouvelé et,

si le mandat du hors-cadre arrive à terme au même moment que son engagement, le centre de services scolaire met fin à l'emploi si cela est prévu au contrat;

si l'échéance du mandat arrive avant le terme de l'engagement, le centre de services scolaire affecte le hors-cadre pour la période restante à l'engagement, selon l'une ou l'autre des mesures 1 à 4 de l'article 116.

121. Les dispositions des paragraphes 1 et 2 de l'article 118 s'appliquent au hors-cadre affecté à un autre poste selon l'article 120.

SECTION 5

CONGÉDIEMENT

122. Le congédiement est la décision du centre de services scolaire de rompre, pour cause, le lien d'emploi d'un hors-cadre.

123. Le centre de services scolaire qui envisage de congédier un hors-cadre lui fait connaître son intention, lui communique ses motifs et le rencontre afin de rechercher une solution, acceptable aux deux parties. Lors de cette rencontre, le hors-cadre, s'il le désire, peut être accompagné d'un représentant de son association.

Si le centre de services scolaire maintient son orientation de congédier le hors-cadre, il doit prévoir un délai de dix jours entre le moment de la rencontre précisée au présent article et celui de la prise de décision par le conseil d'administration.

124. Le centre de services scolaire qui décide de congédier le hors-cadre l'avise par écrit et indique les motifs à l'appui de sa décision.

SECTION 6

RENONCIATION AU MANDAT

125. La renonciation au mandat est la décision du hors-cadre, acceptée par le centre de services scolaire, de mettre fin à son mandat de hors-cadre pendant la durée de celui-ci, sans rompre le lien d'emploi. Dans ce cas, les paragraphes 1 à 4 de l'article 116 s'appliquent.

SECTION 7

DÉMISSION

126. La démission est la décision du hors-cadre de rompre son lien d'emploi.

127. Lorsqu'un hors-cadre démissionne, il en avise le centre de services scolaire par écrit, au moins soixante jours avant la date effective de la démission. Il a droit à une indemnité de départ égale à un mois de traitement par année de service à l'emploi du centre de services scolaire jusqu'à concurrence de six mois, à la condition d'avoir complété deux ans de service continu comme hors-cadre. Cependant :

1° L'indemnité de départ ne s'applique pas à un hors-cadre qui est admissible à une pension correspondant à 70 % de son traitement admissible moyen;

2° L'indemnité de départ cesse lorsque le hors-cadre est engagé par un organisme du secteur public ou parapublic;

3° Lorsque le hors-cadre a déjà reçu une indemnité de départ, à titre de hors-cadre ou de cadre, il ne peut recevoir que l'excédent entre le montant de la prime déjà reçue et le montant de la nouvelle prime.

128. Les autres modalités d'application de la démission sont convenues entre le hors-cadre et le centre de services scolaire.

SECTION 8

SUSPENSION

129. Le centre de services scolaire peut, en tout temps, suspendre pour cause, avec ou sans traitement, un hors-cadre.

CHAPITRE 7

DROIT D'APPEL

130. Dans ce chapitre, on entend par :

« jours ouvrables » : les jours du lundi au vendredi inclusivement, à l'exception des jours fériés et des jours du mois de juillet.

131. Le présent chapitre s'applique s'il y a plainte d'un hors-cadre portant sur l'application ou l'interprétation des dispositions du présent règlement ou lors d'une suspension, d'un congédiement, d'une résiliation de mandat ou d'une fin de mandat.

Cependant, malgré ce qui précède, sont exclues les dispositions suivantes :

1° Le 2° alinéa de l'article 3 concernant les conditions de travail non prévues dans le présent règlement;

2° Au chapitre 6, les motifs à l'appui d'une résiliation de mandat ou d'une fin de mandat;

3° L'annexe 1 concernant la définition des emplois et les qualifications minimales;

4° L'article 1 de l'annexe 4 concernant la décision du centre de services scolaire de ne pas accorder une demande de retraite progressive;

5° L'article 1 de l'annexe 6 concernant la décision du centre de services scolaire de ne pas accorder une demande de congé sabbatique à traitement différé;

6° Une suspension, un congédiement, une résiliation de mandat ou une fin de mandat d'un hors-cadre qui est en période probatoire.

Toutefois, lorsque le hors-cadre provient d'un autre centre de services scolaire, le droit d'appel à l'encontre d'une suspension ou d'un congédiement s'applique pendant sa période probatoire à la condition qu'il remplisse l'une ou l'autre des deux conditions suivantes à la date de son entrée en fonction au nouveau centre de services scolaire :

a) avoir réussi la période probatoire au centre de services scolaire précédent;

- b) avoir terminé deux années de service continu comme hors-cadre au centre de services scolaire précédent;

7° Une fin de mandat d'un hors-cadre dont les conditions contractuelles prévoient expressément la rupture du lien d'emploi au terme du mandat.

132. Le hors-cadre dispose d'un délai de 60 jours suivant la date de la réception de la décision du centre de services scolaire pour soumettre une plainte. À sa demande, la plainte peut être transmise par son association.

Cette plainte, qui en expose les objets, doit être adressée au premier président du Comité d'appel, avec copie au centre de services scolaire et à la fédération d'employeurs concernée. L'adresse du premier président du Comité d'appel est la suivante :

Greffé des comités de recours et d'appel
575, rue Jacques-Parizeau, 2^e étage
Québec (Québec) G1R 5Y8

133. La plainte est entendue par un comité d'appel composé uniquement d'un président à moins qu'une des parties ne demande qu'elle le soit devant un comité d'appel composé d'un président et d'un représentant de chacune des parties.

134. Dans un délai de vingt jours suivant la date de réception de la plainte, les parties conviennent d'un comité d'appel composé uniquement d'un président ou d'un président et d'un représentant de chacune des parties et, du choix du président du comité. Cette entente est communiquée au premier président du Comité d'appel.

À défaut d'entente sur le choix du président du Comité d'appel, le premier président du Comité d'appel nomme un président à partir d'une liste agréée par le Comité des directeurs généraux.

135. Le président du Comité d'appel adresse, dans les meilleurs délais, sa convocation aux parties pour l'étude de la plainte. Lors des auditions, les parties, leurs représentants et le ministre peuvent intervenir pour présenter les observations qu'ils jugent pertinentes à la plainte.

136. Lorsque la plainte porte sur une question d'application ou d'interprétation, le Comité d'appel détermine si la décision du centre de services scolaire est conforme aux dispositions du présent règlement.

Lorsque le Comité d'appel détermine que cette décision n'est pas conforme aux dispositions du présent règlement, il motive ses conclusions. Il peut modifier la décision du centre de services scolaire en tout ou en partie.

La décision du Comité d'appel ne peut pas avoir pour effet de modifier les dispositions ou l'étendue du présent règlement.

Lorsque le Comité d'appel est composé d'un président et d'un représentant de chacune des parties, la décision du Comité d'appel doit être prise unanimement ou majoritairement. Tout membre dissident sur une décision ou une partie de celle-ci peut faire un rapport distinct.

La décision du Comité d'appel est finale, exécutoire et lie les parties.

137. Lorsque la plainte porte sur une suspension, un congédiement, une résiliation de mandat ou une fin de mandat, le Comité d'appel détermine si les raisons qui motivent la décision du centre de services scolaire sont justes et suffisantes.

La décision du Comité d'appel est transmise aux parties dans les 40 jours ouvrables suivant la date de la dernière journée d'audition. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle soit transmise après l'expiration de ce délai.

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

Si une entente intervient, les parties en informent conjointement le président du Comité d'appel.

Si aucune entente n'intervient au terme du délai précisé au 3^e aliéna, le Comité d'appel, dans les 20 jours ouvrables suivant la fin de ce délai :

1^o Détermine, le cas échéant, le montant de la compensation pour la perte réelle de salaire subie. Ce montant peut être réduit du montant correspondant à la période de suspension sans traitement déterminée, le cas échéant, par le Comité d'appel compte tenu de la nature du cas soumis;

2^o Peut ordonner au centre de services scolaire :

a) de réintégrer le hors-cadre et d'appliquer les dispositions suivantes concernant la résiliation de mandat, les articles 116, à l'exception du paragraphe 5, et 118. Dans ce cas, la protection de traitement de l'article 39 peut excéder deux ans et cesse lorsque le traitement protégé est égal ou supérieur au traitement du nouvel emploi;

ou

b) de réintégrer le hors-cadre dans un emploi de hors-cadre, de cadre ou dans un poste de professionnel ou d'enseignant dans le respect des ententes et des conventions collectives. Dans ce cas, l'application par le centre de services scolaire du mécanisme de réajustement du traitement est facultative.

La décision du Comité d'appel est transmise aux parties au plus tard au terme du délai de vingt jours ouvrables précisé au 5^e alinéa du présent article. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle soit transmise après l'expiration de ce délai.

138. Le hors-cadre peut refuser de se voir appliquer les dispositions du paragraphe 2^o de l'article 137 dans un délai maximal de 30 jours suivant la date de la réception de la décision du Comité d'appel. Dans ce cas, le hors-cadre est réputé avoir démissionné et reçoit une indemnité de dédommagement qui s'ajoute à la compensation pour la perte réelle de salaire subie fixée par le Comité d'appel.

Cette indemnité de dédommagement est égale à deux mois de traitement par année de service comme hors-cadre ou cadre; l'indemnité ne peut toutefois être inférieure à trois mois de traitement ni supérieure à douze mois de traitement.

Cette indemnité peut être transformée en congé avec traitement, à la suite d'une demande du hors-cadre acceptée par le centre de services scolaire.

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

La décision du Comité d'appel est finale, exécutoire et lie les parties.

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

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

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

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

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

139.1. Les honoraires et les frais du président du Comité d'appel sont assumés selon les dispositions réglementaires antérieurement en vigueur pour une plainte reçue au Greffe des comités de recours et d'appel avant l'entrée en vigueur de l'article 139.

140. Lorsque le congédiement, la résiliation de mandat ou la fin de mandat fait l'objet d'une plainte, 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 centre de services scolaire à ce régime et, il peut, s'il en fait la demande au centre de services scolaire, maintenir sa participation à tous les régimes assurés qu'il détenait, jusqu'à la date de la décision du Comité d'appel ou d'un règlement intervenu entre les parties, pour autant qu'une demande écrite en ce sens soit transmise à la compagnie d'assurance, selon les dispositions mentionnées à la police maîtresse. Le hors-cadre qui maintient sa participation à tous les régimes assurés maintient également sa participation au régime de rentes de survivants en versant la prime établie selon les dispositions prévues pour ce régime.

À la suite d'une décision favorable du Comité d'appel ou d'un règlement intervenu entre les parties, le hors-cadre a droit au remboursement de la contribution normalement versée par le centre de services scolaire pour les régimes assurés et de la prime versée pour le maintien du régime de rentes de survivants, rétroactivement à la date du congédiement ou du bris du lien d'emploi. S'il y a réintégration du hors-cadre, toute invalidité totale ayant débuté depuis cette date est alors reconnue.

141. Les délais prévus peuvent être prolongés par entente entre les parties.

CHAPITRE 8

RESPONSABILITÉ CIVILE

142. Le centre de services scolaire prend fait et cause pour le hors-cadre relativement à une faute commise dans l'exercice et les limites de ses fonctions. Il n'exerce contre le hors-cadre aucune réclamation, sauf s'il est établi par un jugement définitif qu'il y a eu faute lourde ou intentionnelle de sa part.

CHAPITRE 9

MESURES DE RESSOURCEMENT

SECTION 1

STAGE DANS UN AUTRE MILIEU DE TRAVAIL

143. Un hors-cadre peut, à la suite de sa demande acceptée par le centre de services scolaire, effectuer un stage dans un autre milieu de travail aux fins de ressourcement sur le plan professionnel ou de mise à contribution de ses compétences.

Dans ce cas, le hors-cadre et le centre de services scolaire s'entendent par écrit sur les modalités du stage et du retour au travail au terme de ce stage.

144. Les dispositions de ce règlement s'appliquent au hors-cadre pendant la période du stage.

SECTION 2

CONGÉ AVEC TRAITEMENT

145. Un hors-cadre peut, à la suite de sa demande acceptée par le centre de services scolaire, obtenir un congé avec traitement dans le cadre d'un projet de ressourcement pertinent à son cheminement de carrière, notamment pour compléter un programme d'études universitaires ou pour faciliter la prise de contact avec un nouveau milieu de travail, à la condition qu'il remplisse les conditions suivantes :

1° Avoir complété huit années d'expérience comme hors-cadre dans un organisme du secteur public ou parapublic, dont quatre au centre de services scolaire;

2° Soumettre par écrit au centre de services scolaire un projet de ressourcement.

- 146.** Le congé avec traitement est d'une durée maximale de douze mois.
- 147.** Le hors-cadre et le centre de services scolaire s'entendent par écrit sur les modalités du congé et du retour au travail au terme du congé.
- 148.** Les dispositions de ce règlement, à l'exception des bénéfices reliés au régime d'assurance salaire, s'appliquent au hors-cadre pendant la période du congé avec traitement.
- 149.** Le présent règlement entre en vigueur le jour de sa publication dans la *Gazette officielle du Québec*.

ANNEXE 1

DÉFINITION DES EMPLOIS ET QUALIFICATIONS MINIMALES REQUISES

EMPLOIS DE HORS-CADRE

1. Directeur général

L'emploi de directeur général comporte la responsabilité totale de la gestion des activités, des programmes et des ressources de l'organisme pour l'ensemble des unités administratives, des établissements et des champs d'activités ainsi que du suivi de l'exécution des décisions du conseil d'administration et du comité exécutif, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Cet emploi comporte notamment les responsabilités suivantes :

- Exercer son autorité sur le personnel requis pour le fonctionnement du centre de services scolaire.
- Participer aux séances du conseil d'administration et du comité exécutif, sans droit de vote.
- Diriger le comité consultatif de gestion.
- Participer au comité consultatif des services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, s'il n'a pas désigné un représentant.

Qualifications minimales 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, à l'exception de celui de gérant, dans un centre de services scolaire.
- Dix années d'expérience pertinente, dont au moins cinq dans un emploi de cadre.

2. Directeur général adjoint

L'emploi de directeur général adjoint comporte l'exercice de toute fonction et de toute tâche définies par le directeur général relativement à l'administration des activités, des programmes et des ressources du centre de services scolaire, de même que l'exercice sous son autorité des droits, pouvoirs et obligations délégués par le conseil d'administration.

Cet emploi peut comporter notamment les responsabilités suivantes :

- Participer à l'élaboration des objectifs et des politiques du centre de services scolaire.

- Coordonner l'application des politiques du centre de services scolaire en concertation avec les directions d'unités administratives dans des champs d'activités de nature éducative ou administrative.
- Participer au comité consultatif des services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation et d'apprentissage.

Qualifications minimales 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, à l'exception de celui de gérant, dans un centre de services scolaire.
- Huit années d'expérience pertinente, dont au moins trois dans un emploi de cadre.

3. Conseiller cadre à la direction générale

L'emploi de conseiller cadre à la direction générale comporte l'exercice de toute fonction définie par la direction générale relativement à l'administration de programmes ou d'activités. Cet emploi comporte notamment l'exercice des pouvoirs délégués par le directeur général.

Condition particulière

Cet emploi est réservé au hors-cadre visé par les articles 116 et 120.

ANNEXE 2
CLASSEMENT DES EMPLOIS DE HORS-CADRE

EMPLOIS	Strate Effectifs 96 000 et plus	Strate Effectifs 48 000 à 95 999	Strate Effectifs 24 000 à 47 999	Strate Effectifs 12 000 à 23 999	Strate Effectifs 11 999 et moins
Directeur général	19	18	17	16	15
Directeur général adjoint	16	15	14	13	12
Conseiller cadre à la direction générale	10	10	9	9	8

ANNEXE 3

ÉCHELLES DE TRAITEMENT RELATIVES AU PLAN DE CLASSIFICATION

HORS-CADRE (Taux annuels)

Classe	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)		Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)		Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	
	<u>Minimum</u>	<u>Maximum</u>	<u>Minimum</u>	<u>Maximum</u>	<u>Minimum</u>	<u>Maximum</u>
	19	175 715	234 281	180 635	240 841	185 332
18	166 114	221 480	170 765	227 681	175 205	233 601
17	157 033	209 371	161 430	215 233	165 627	220 829
16	148 447	197 924	152 604	203 466	156 572	208 756
15	140 331	187 104	144 260	192 343	148 011	197 344
14	132 660	176 876	136 374	181 829	139 920	186 557
13	125 409	167 207	128 920	171 889	132 272	176 358
12	119 441	159 250	122 785	163 709	125 977	167 965
11	112 911	150 545	116 073	154 760	119 091	158 784
10	106 740	142 315	109 729	146 300	112 582	150 104
9	100 905	134 535	103 730	138 302	106 427	141 898
8	95 386	127 179	98 057	130 740	100 606	134 139

Classe	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)		Taux à compter du 2027-04-01 (\$)	
	<u>Minimum</u>	<u>Maximum</u>	<u>Minimum</u>	<u>Maximum</u>
19	189 965	253 281	196 614	262 146
18	179 585	239 441	185 870	247 821
17	169 768	226 350	175 710	234 272
16	160 486	213 975	166 103	221 464
15	151 711	202 278	157 021	209 358
14	143 418	191 221	148 438	197 914
13	135 579	180 767	140 324	187 094
12	129 126	172 164	133 645	178 190
11	122 068	162 754	126 340	168 450
10	115 397	153 857	119 436	159 242
9	109 088	145 445	112 906	150 536
8	103 121	137 492	106 730	142 304

ANNEXE 4

RÉGIME DE RETRAITE PROGRESSIVE

SECTION 1

APPLICATION

1. L'octroi de la retraite progressive résulte d'une demande du hors-cadre acceptée par le centre de services scolaire.
2. Le régime de retraite progressive s'applique au hors-cadre qui satisfait aux conditions suivantes :
 - 1° Être participant au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics, au Régime de retraite des enseignants, au Régime de retraite des fonctionnaires ou au Régime de retraite du personnel d'encadrement;
 - 2° Avoir une attestation de Retraite Québec précisant qu'il aura droit à une pension à la fin de l'entente; cette attestation doit être fournie au centre de services scolaire au moment de la demande écrite du hors-cadre concernant la retraite progressive;
 - 3° Avoir conclu une entente écrite avec le centre de services scolaire.

SECTION 2

CONTENU DE L'ENTENTE

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

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

SECTION 3

AUTRES MODALITÉS

4. Sous réserve des dispositions de la présente annexe, pendant la durée de la retraite progressive, les dispositions décrites au présent règlement, ajustées au prorata du temps travaillé selon l'entente, s'appliquent au hors-cadre.

5. Le traitement du hors-cadre qui opte pour la retraite progressive est versé pendant toute l'année ou partie d'année civile au prorata du temps travaillé précisé pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par l'entente.

6. Aux fins du régime de retraite du hors-cadre, les dispositions suivantes s'appliquent pendant la durée de la retraite progressive :

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

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

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

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

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

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

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

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

8. 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 précisée à l'entente. Dans ce cas, les modalités d'utilisation des jours de congé de maladie sont celles précisées aux articles 95 à 100 de ce règlement.

9. Aux fins du calcul du crédit de vacances, chacune des années ou parties d'années de la retraite progressive constitue du service continu.

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

De plus, dans le cas où les années ou parties d'années de service créditées au hors-cadre seraient inférieures à celles estimées par Retraite Québec, l'entente est prolongée jusqu'à la date où les années ou parties d'années de service créditées au hors-cadre correspondent à l'estimation qui a été faite par Retraite Québec.

11. Pendant la durée de la retraite progressive, lorsque le hors-cadre démissionne et est engagé par un autre centre de services scolaire ou un autre organisme du secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux ou de la fonction publique, l'entente prend fin à moins que le nouvel employeur accepte de maintenir l'entente et que Retraite Québec en approuve le maintien.

12. Lorsque l'entente devient nulle ou prend fin en raison d'une circonstance précisée à l'article précédent ou en raison d'autres circonstances mentionnées à la section IX.1, chapitre I 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, paragraphe 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, paragraphe 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, paragraphe 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 établie par ces règlements.

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

ANNEXE 5

DROITS PARENTAUX

SECTION 1

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. À moins d'une disposition expresse à l'effet contraire, la présente annexe ne peut avoir pour effet de conférer à une ou un 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 de la présente annexe, 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.

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

Les indemnités pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la ou le 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 6 ou 7, le congé de paternité prévu à l'article 25 ou le congé pour adoption prévu à l'article 33.

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

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

5. Le traitement, le traitement différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

SECTION 2

CONGÉ DE MATERNITÉ

§1. Droit au congé

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

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

La 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 tel que prévu aux articles 17 et 21 a également droit à un congé de vingt et une semaines ou vingt semaines, selon le cas.

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

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

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

8. La 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.

9. 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.

§2. Modalités du congé

10. 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 simultané 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.

11. 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.

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 centre de services scolaire, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

12. 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 pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la hors-cadre est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du centre de services scolaire ni indemnité, ni prestation. La hors-cadre bénéficie des avantages prévus à l'article 45 durant cette suspension.

13. Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de l'article 11 ou 12, le centre de services scolaire 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 centre de services scolaire verse l'indemnité pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu de l'article 17, 21 ou 22, selon le cas, sous réserve de l'article 2.

14. Si la naissance a lieu après la date prévue, la 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 centre de services scolaire ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, la hors-cadre est visée par l'article 56 pendant les six premières semaines et par l'article 45 par la suite.

15. Le centre de services scolaire 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 centre de services scolaire a fait parvenir l'avis prévu au premier alinéa doit se présenter au travail à l'expiration de ce congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la section 5.

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.

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

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la 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 centre de services scolaire d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

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

17. 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 centre de services scolaire, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

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 et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base que le centre de services scolaire 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.

18. 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.

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

20. Le centre de services scolaire ne peut compenser par l'indemnité qu'il verse à la 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.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, le centre de services scolaire 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.

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

Le total des montants reçus par la 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 17. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus de son employeur prévue au présent article ou, le cas échéant, de ses employeurs.

§4. Droit à l'indemnité pour la hors-cadre admissible au Régime d'assurance-emploi

21. 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 le 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 centre de services scolaire, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la hors-cadre travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 1° du paragraphe B) du premier alinéa et le montant de prestations du Régime d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base que le centre de services scolaire 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 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 RHDCC, l'indemnité prévue par le paragraphe B) du premier alinéa comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

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

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

22. 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 17 et 21.

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).

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

§6. Calcul et versement de l'indemnité

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

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 centre de services scolaire 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 centre de services scolaire dans les deux semaines du début du congé. À moins que le régime de paiement du traitement applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze jours après l'obtention par le centre de services scolaire 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 de services sociaux (CISSS) et des centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS), des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, c. R-8.2).

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

d) le traitement hebdomadaire de base de la hors-cadre à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt dernières semaines précédant son congé de maternité.

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

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

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

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

SECTION 3

CONGÉ DE PATERNITÉ

§1. Droit au congé

24. 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 doit aviser le centre de services scolaire le plus tôt possible de son absence.

25. 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 53 et 54, 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 débuter 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.

§2. Droit à l'indemnité

26. Pendant le congé de paternité prévu à l'article 25, 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'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 17 ou le paragraphe B) du premier alinéa de l'article 21, selon le cas, et l'article 20 s'appliquent au présent article en faisant les adaptations nécessaires.

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

27. 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 25, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si ce hors-cadre a complété vingt semaines de service.

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

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

§3. Modalités du congé

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

30. Le hors-cadre doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 25 à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la section 5.

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.

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

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

SECTION 4

CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION

§1. Droit au congé

32. 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 doit aviser le centre de services scolaire le plus tôt possible de son absence.

33. 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 53 et 54, 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 centre de services scolaire.

34. 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.

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

§2. Droit à l'indemnité

35. Pendant le congé pour adoption prévu à l'article 33, la ou le 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 17 ou le paragraphe B) du premier alinéa de l'article 21, selon le cas, et l'article 20 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

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

36. 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 33 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si ce ou cette hors-cadre a complété vingt semaines de service.

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

§3. Modalités du congé

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

38. La ou le hors-cadre doit se présenter au travail à l'expiration de son congé d'adoption prévu à l'article 33 à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la section 5.

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.

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

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

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

41. 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.

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 centre de services scolaire, si possible deux semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

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

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

SECTION 5 CONGÉ SANS TRAITEMENT

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

1° Un congé sans traitement, d'une durée maximale de deux ans, qui suit immédiatement le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé pour adoption. Toutefois, la durée de ce congé ne doit pas excéder la 125^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

2° 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 au congé pour adoption de l'enfant de son conjoint prévu à l'article 34.

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 d'un congé sans traitement.

43. Le congé sans traitement visé à l'article 42 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au centre de services scolaire au moins trois semaines à l'avance. La demande doit également préciser la date du retour.

44. 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 son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant 52 semaines, le préavis est d'au moins 30 jours.

45. Au cours du congé sans traitement, la ou le 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, 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 paie la totalité des primes.

46. La ou le hors-cadre peut prendre sa période de vacances annuelles reportées, prévue à l'article 56, immédiatement avant son congé sans traitement pourvu qu'il n'y ait pas discontinuité avec son congé de paternité, de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

47. Au retour d'un congé sans traitement, la ou le hors-cadre reprend l'emploi qu'elle ou qu'il aurait eu en étant au travail, en appliquant les dispositions concernant la stabilité d'emploi, s'il y a lieu.

48. Un congé sans traitement, d'une durée maximale d'un an, est accordé à la hors-cadre 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.

SECTION 6

AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX ET RETRAIT PRÉVENTIF

49. 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.

50. Dans le cas des visites prévues au paragraphe 3° de l'article 49, la hors-cadre bénéficie d'un congé spécial avec traitement jusqu'à concurrence de quatre jours, qui peuvent être pris par demi-journée.

51. Durant les congés spéciaux accordés en vertu de la présente section, la hors-cadre bénéficie des avantages mentionnés aux articles 56 et 59.

La hors-cadre visée à l'article 49 peut également se prévaloir des bénéfices du régime d'assurance salaire. Cependant, dans le cas du paragraphe 3° de l'article 49, la hors-cadre doit d'abord avoir épuisé les quatre jours précisés à l'article 50.

52. 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 7

SUSPENSION, FRACTIONNEMENT ET AUTRES MODALITÉS DU CONGÉ

53. Lorsque son enfant est hospitalisé, la ou le hors-cadre peut suspendre son congé de paternité prévu à l'article 25, ou son congé pour adoption prévu à l'article 33, après entente avec le centre de services scolaire, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

54. Sur demande de la ou du hors-cadre, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu à l'article 25, le congé pour adoption prévu à l'article 33 ou le congé sans traitement prévu à l'article 42 avant l'expiration des 52 premières semaines.

Le congé peut être fractionné si l'enfant de la ou du 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 pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la ou le hors-cadre est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du centre de services scolaire ni indemnité, ni prestation. La ou le hors-cadre est visé par l'article 45 durant cette période.

55. Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de l'article 53 ou 54, le centre de services scolaire 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 centre de services scolaire verse l'indemnité pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu de l'article 25 ou 33, selon le cas, sous réserve de l'article 2.

56. Durant le congé de maternité et les prolongations prévues à l'article 14, le congé de paternité prévu aux articles 24 et 25 et le congé pour adoption prévu aux articles 32, 33 et 34, la ou le hors-cadre bénéficie, pourvu qu'elle ou qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

1° Régimes d'assurance, sauf les bénéficiaires liés au régime d'assurance salaire. Dans le cas d'un congé de maternité, le centre de services scolaire défraie la totalité des primes des régimes obligatoires de base et la hors-cadre est exonérée du paiement des primes selon les dispositions précisées à la police maîtresse des régimes d'assurance;

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 centre de services scolaire de la date du report.

57. Durant un congé de maternité et les prolongations prévues à l'article 14, durant un congé de paternité prévu à l'article 25 ou pour un congé pour adoption prévu à l'article 33, la ou le hors-cadre bénéficie d'une prime pour disparités régionales pourvu qu'elle ou qu'il y ait normalement droit.

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

59. Au retour du congé de maternité et les prolongations prévues à l'article 14, d'un congé de paternité ou d'un congé pour adoption, la ou le hors-cadre reprend l'emploi qu'elle ou qu'il aurait eu en étant au travail, en appliquant les dispositions concernant la stabilité d'emploi, s'il y a lieu.

ANNEXE 6

RÉGIME DE CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

1. L'octroi d'un congé sabbatique à traitement différé est du ressort exclusif du centre de services scolaire; cependant, dans le cas d'un refus, le centre de services scolaire fournit les raisons de ce refus au hors-cadre qui en fait la demande.

Le centre de services scolaire ne peut octroyer un congé sabbatique à traitement différé qu'à un hors-cadre qui a complété au moins deux années de service continu à l'emploi de celui-ci ou une période de deux années de service continu à l'emploi de celui-ci à la date de son retour au travail suivant un congé sabbatique à traitement différé.

2. Le centre de services scolaire maintient sa cotisation au régime de rentes du Québec, au régime d'assurance maladie du Québec, au régime d'assurance collective et au régime de santé et sécurité au travail pendant la période du congé sabbatique du hors-cadre.

La cotisation du centre de services scolaire et du hors-cadre à l'assurance-emploi ne s'applique pas pendant la période du congé sabbatique du hors-cadre.

3. Le remplacement du hors-cadre en congé sabbatique doit être favorisé, mais n'est pas obligatoire; toutefois, le remplacement doit s'effectuer, le cas échéant, sur une base temporaire.

4. Le hors-cadre doit revenir au travail, après son congé sabbatique, pour une période dont la durée est égale à celle de son congé. Ce retour peut s'effectuer pendant la période du contrat ou après le terme de celui-ci.

5. Le hors-cadre qui bénéficie de l'assurance salaire ou qui est en congé sans traitement ne peut se prévaloir des présentes dispositions qu'à la date de son retour au travail.

6. Les dispositions des régimes de retraite concernant le congé sabbatique à traitement différé sont prévues à la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RLRQ, c. R-10) et au Règlement sur certaines mesures d'application temporaire prévues par le titre IV de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (R-10, c. 1.2).

SECTION 1

DURÉE DU CONTRAT

7. Les dispositions de la présente annexe peuvent s'appliquer à un hors-cadre pour une période de 2 ans, de 3 ans, de 4 ans ou de 5 ans, ci-après appelée « le contrat ».

SECTION 2

DURÉE DU CONGÉ SABBATIQUE, POURCENTAGE DU SALAIRE ET PRESTATION DE TRAVAIL

8. La durée du congé sabbatique ainsi que le pourcentage du salaire applicable selon la durée du contrat, sont présentés au tableau suivant :

Durée du congé	Pourcentage du salaire selon la durée du contrat			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00	83,33	87,50	90,00
7 mois	70,83	80,56	85,42	88,33
8 mois	66,67	77,78	83,33	86,67
9 mois	S.O.	75,00	81,25	85,00
10 mois	S.O.	72,22	79,17	83,33
11 mois	S.O.	69,44	77,08	81,67
12 mois	S.O.	66,67	75,00	80,00

9. Malgré toute disposition à l'effet contraire, en raison des avantages et des conditions dont le hors-cadre bénéficie pendant le contrat, la durée du congé doit être d'au moins six mois consécutifs et le congé ne peut être interrompu, pour quelque raison que ce soit, et ce, quelle que soit sa durée.

10. Malgré toute disposition à l'effet contraire, en raison des avantages et des conditions dont le hors-cadre bénéficie pendant le contrat, le congé sabbatique doit débiter :

1° dans les 12 derniers mois prévus au contrat lorsque la durée du contrat est égale ou inférieure à trois ans;

2° dans les 24 derniers mois prévus au contrat lorsque la durée du contrat est supérieure à trois ans.

11. Sauf pour la durée du congé sabbatique, la prestation de travail du hors-cadre pour la période du contrat n'est pas modifiée.

12. À son retour du congé sabbatique, le hors-cadre est réintégré à son poste.

SECTION 3

DROITS ET AVANTAGES

13. Sous réserve des dispositions de la présente annexe, pendant la durée du contrat, le hors-cadre a droit aux dispositions précisées au présent règlement pourvu que ces dispositions soient compatibles avec la nature du congé.

14. Pendant le congé sabbatique, le hors-cadre n'a droit à aucune des primes ni aucun des suppléments précisés au présent règlement. Pendant chacune des autres années du contrat, le hors-cadre a droit, le cas échéant, à la totalité des primes et des suppléments applicables.

15. Aux fins de la présente annexe, le salaire du hors-cadre comprend le traitement et, s'il y a lieu, les montants forfaitaires reliés à la révision du traitement ou à l'application du mécanisme de réajustement du traitement.

16. Le présent régime n'a pas pour objet de verser des prestations au moment de la retraite ni de différer de l'impôt. De plus, pendant son congé sabbatique, le hors-cadre ne peut recevoir aucune autre rémunération du centre de services scolaire, d'une personne ou d'une société avec qui le centre de services scolaire a un lien de dépendance au sens de la législation fiscale, que le montant qui correspond au pourcentage de son salaire pour la durée du contrat.

17. Aux fins des régimes d'assurance, le salaire assurable pendant la durée du contrat est celui que le hors-cadre recevrait s'il ne s'était pas prévalu du congé sabbatique à traitement différé, et la prime du hors-cadre est calculée en fonction de ce salaire.

18. Aux fins du calcul du crédit de vacances, chacune des années du contrat est considérée comme une année de service continu.

19. Les vacances réputées utilisées pendant le congé sabbatique sont proportionnelles à la durée du congé.

20. Chacune des années visées par le contrat est considérée comme une année de service aux fins du régime de retraite.

SECTION 4 **INVALIDITÉ TOTALE**

21. Les dispositions ci-dessous s'appliquent dans le cas d'une invalidité survenant au cours de la période de participation au contrat :

1° Si l'invalidité totale survient au cours du congé sabbatique :

L'invalidité totale est présumée ne pas avoir cours durant le congé sabbatique et elle est considérée comme débutant le jour du retour au travail du hors-cadre.

Le hors-cadre a droit, durant son congé sabbatique, au salaire déterminé selon l'article 8. À compter de la date de son retour au travail, s'il est encore invalide, la prestation d'assurance salaire s'applique en tenant compte du pourcentage précisé à l'article 8 tant que dure le contrat;

2° Si l'invalidité totale survient après que le congé sabbatique a été pris :

La participation au contrat se poursuit et la prestation d'assurance salaire s'applique en tenant compte du pourcentage précisé à l'article 8 tant que dure le contrat;

3° Si l'invalidité totale survient avant que le congé sabbatique n'ait été pris et qu'elle se termine avant le début du congé sabbatique :

La participation au contrat se poursuit et la prestation d'assurance salaire s'applique en tenant compte du pourcentage précisé à l'article 8;

4° Si l'invalidité totale survient avant que le congé sabbatique n'ait été pris et qu'elle se poursuit jusqu'au moment où le congé sabbatique a été planifié, le hors-cadre peut se prévaloir de l'un des deux choix suivants :

- a) il peut continuer sa participation au contrat de congé sabbatique et reporter le congé à la date de son retour au travail ou à l'année scolaire suivante, selon l'entente convenue entre le centre de services scolaire et le hors-cadre;
- b) il peut mettre un terme à sa participation au contrat. Dans ce cas, le centre de services scolaire rembourse au hors-cadre, au cours de la première année d'imposition suivant la fin du contrat, la totalité des montants de salaire différés, et ce, sans intérêt;

5° Si l'invalidité totale dure plus de deux ans, la participation au contrat cesse et :

- a) si le hors-cadre a déjà pris son congé sabbatique, le centre de services scolaire n'effectue aucune réclamation d'argent pour le salaire versé;
- b) si le hors-cadre n'a pas déjà pris son congé sabbatique, le centre de services scolaire rembourse au hors-cadre, au cours de la première année d'imposition suivant la fin du contrat, la totalité des montants de salaire différés, et ce, sans intérêt.

SECTION 5

DÉMISSION, RETRAITE OU DÉSISTEMENT

22. Advenant la démission, la retraite ou le désistement du hors-cadre pendant la durée du contrat, celui-ci prend fin à la date de l'événement et les dispositions ci-dessous s'appliquent :

1° Si le congé sabbatique a été pris, le hors-cadre rembourse le montant qui correspond à la différence entre le salaire reçu au cours du congé sabbatique et le total des montants de salaire différés, et ce, sans intérêt. Dans ce cas, le centre de services scolaire et le hors-cadre peuvent convenir des modalités de remboursement;

2° Si le congé sabbatique n'a pas été pris, le centre de services scolaire rembourse au hors-cadre, au cours de la première année d'imposition suivant la fin du contrat, la totalité des montants de salaire différés, et ce, sans intérêt;

3° Si le congé sabbatique est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante :

On soustrait du montant reçu par le hors-cadre durant le congé le total des montants de salaire différés; si le solde est négatif, le centre de services scolaire rembourse ce solde au hors-cadre au cours de la première année d'imposition suivant la fin du contrat; si le solde est positif, le hors-cadre rembourse ce solde au centre de services scolaire. Dans ce dernier cas, le centre de services scolaire et le hors-cadre peuvent convenir des modalités de remboursement.

Le présent paragraphe ne s'applique pas au cas de désistement, lequel n'est pas permis pendant le congé sabbatique.

Malgré les dispositions du présent article, le hors-cadre qui, à la suite de sa démission, est engagé comme hors-cadre dans un autre centre de services scolaire continue sa participation au présent contrat, à la condition qu'il en fasse la demande et qu'elle soit acceptée par le centre de services scolaire qui l'engage.

SECTION 6

DÉCÈS

23. Advenant le décès du hors-cadre pendant la durée du contrat, celui-ci prend fin à la date de l'événement et les dispositions mentionnées à l'article 22 s'appliquent. Toutefois, le centre de services scolaire n'effectue aucune réclamation d'argent, si le hors-cadre doit rembourser le centre de services scolaire, en application des paragraphes 1° ou 3° dudit article.

SECTION 7

CONGÉ SANS TRAITEMENT

24. Pendant la période de participation au contrat, le hors-cadre a droit aux congés sans traitement selon la politique en vigueur au centre de services scolaire. Dans ce cas, la durée du contrat est prolongée selon la durée du congé.

La durée totale d'une ou des absences sans traitement ne peut excéder douze mois.

Lorsque la durée totale d'une ou des absences sans traitement est supérieure à douze mois, le contrat prend fin à la date qui excède la période permise et les dispositions précisées à l'article 22 s'appliquent.

SECTION 8

CONGÉ DE MATERNITÉ OU CONGÉ POUR ADOPTION

25. Lorsque la hors-cadre obtient un congé de maternité, ou lorsque la ou le hors-cadre obtient un congé de paternité ou d'adoption pendant la période de participation au contrat, cette participation est suspendue pour la durée du congé et la période de contrat est alors prolongée d'autant.

Toutefois, lorsque le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant le congé sabbatique, la ou le hors-cadre peut mettre fin au contrat et les dispositions mentionnées au paragraphe 2° de l'article 22 de la présente annexe s'appliquent.

SECTION 9
CONGÉDIEMENT

26. Advenant le congédiement du hors-cadre, le contrat prend fin. Les dispositions mentionnées à l'article 22 s'appliquent.

ANNEXE 7

PRÉRETRAITE GRADUELLE

1. La préretraite graduelle s'adresse au hors-cadre qui, pour une période précédant immédiatement sa retraite, désire que sa semaine de travail soit réduite par l'utilisation des jours de congé de maladie à son crédit, conformément aux articles 108 à 112 de ce règlement.

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

2. L'octroi d'une préretraite graduelle est sujet à une entente écrite préalable entre le hors-cadre et son centre de services scolaire, qui tient compte des besoins du centre de services scolaire. Cette entente précise les modalités de la préretraite graduelle, dont sa durée, le pourcentage du temps travaillé et son aménagement.

3. Le hors-cadre qui opte pour une préretraite graduelle bénéficie du régime d'assurance salaire de courte durée sur la base du temps effectivement travaillé précisé à l'entente.

Par ailleurs, lorsque le congé de préretraite graduelle s'échelonne sur une période de plus de 104 semaines, la participation du hors-cadre aux régimes obligatoires d'assurance salaire de longue durée est maintenue sous réserve des dispositions contenues dans la police maîtresse.

ANNEXE 8
ABROGÉE

ANNEXE 9

RÉGIONS ADMINISTRATIVES²

- Région administrative du Bas-Saint-Laurent (01)
- Région administrative du Saguenay–Lac-St-Jean (02)
- Région administrative de la Capitale-Nationale (03)
- Région administrative de la Mauricie (04)
- Région administrative de l’Estrie (05)
- Région administrative de Montréal (06)
- Région administrative de l’Outaouais (07)
- Région administrative de l’Abitibi-Témiscamingue (08)
- Région administrative de la Côte-Nord (09)
- Région administrative du Nord-du-Québec (10)
- Région administrative de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine (11)
- Région administrative de la Chaudière-Appalaches (12)
- Région administrative de Laval (13)
- Région administrative de Lanaudière (14)
- Région administrative des Laurentides (15)
- Région administrative de la Montérégie (16)
- Région administrative du Centre-du-Québec (17)

² Aux fins de l’application de la présente annexe, sont considérées comme une même région administrative :

- 1° les régions administratives 01 et 11
- 2° les régions administratives 03 et 12
- 3° les régions administratives 04 et 17
- 4° les régions administratives 08 et 10
- 5° les régions administratives 13, 14 et 15

ANNEXE 10
ABROGÉE

ANNEXE 11

CONDITIONS DE TRAVAIL RELATIVES AUX HORS-CADRE DU COMITÉ DE GESTION DE LA TAXE SCOLAIRE DE L'ÎLE DE MONTRÉAL

1. Les dispositions du présent règlement à l'exception des annexes 2 et 10, s'appliquent, le cas échéant, aux hors-cadre du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal (Comité de gestion de la taxe) en faisant les adaptations nécessaires, sous réserve des dispositions particulières ci-dessous.

CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET CLASSEMENT

2. Les sections 1 et 2 du chapitre 2 du présent règlement sont remplacées par la disposition suivante :

Le classement d'un poste correspond à la classe déterminée par le ministre en fonction de la nature et de la complexité des responsabilités inhérentes à chaque emploi conformément aux résultats de l'évaluation de l'emploi selon le système Hay[®]. Au 2 juillet 2005, le classement du poste de directeur général a été déterminé par le ministre comme suit :

EMPLOI	CLASSE
Directeur général	13

La détermination du traitement du directeur général est basée sur l'échelle de traitement de l'annexe 3.

ooo0ooo