

membres de l'Assemblée nationale, n'est pas protégé par les régimes d'assurance visés à l'article 48. Le traitement de ce cadre est majoré de 6% afin de compenser l'absence de protection.

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

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

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

- 52)** Lors d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement d'une durée inférieure à 30 jours, le cadre maintient sa participation aux régimes d'assurance et verse la cotisation qu'il verserait s'il était au travail.

Lorsque la durée d'un congé sans traitement, autre qu'un congé partiel sans traitement, s'échelonne sur une période de 30 jours ou plus, ou lors de toute autre absence sans traitement, la participation du cadre au régime uniforme d'assurance vie est maintenue. De plus, le cadre maintient sa participation au régime obligatoire de base d'assurance accident maladie en versant sa cotisation et la contribution de la Commission à ce régime et il peut, s'il en fait la demande à la Commission avant la date du début du congé ou de l'absence, maintenir sa participation à tous les régimes assurés qu'il détenait avant le congé ou l'absence, selon les dispositions mentionnées à la police maîtresse.

Lorsque le congé partiel sans traitement s'échelonne sur une période de 30 jours ou plus, la participation du cadre aux régimes d'assurance est maintenue sur la base du temps travaillé.

Toutefois, le cadre qui maintient sa participation à ces régimes sur la base du temps normalement travaillé avant le congé partiel sans traitement assume également sa cotisation ainsi que la contribution de la Commission à ces régimes sur la base du temps non travaillé, à l'exclusion de la contribution de la Commission au régime obligatoire de base d'assurance accident maladie qui continue d'être assumée par cette dernière.

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

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

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

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

1. Régime assurés par le Gouvernement du Québec

a) Régime uniforme d'assurance vie

- 54)** Le cadre à temps plein ou le cadre à temps partiel, dont la semaine normale de travail est égale ou supérieure à 70 % de celle du cadre à temps plein, bénéficie d'une assurance vie de 6 400\$ payable à sa succession.
- 55)** Sauf disposition contraire, la participation d'un cadre au régime uniforme d'assurance vie se termine à la première des dates suivantes:
- 1) la date à laquelle le cadre cesse d'être assujéti au présent chapitre;
 - 2) la date de la prise de la retraite.

b) Régime d'assurance salaire de courte durée

- 56)** Le régime d'assurance salaire de courte durée couvre la période des 104 premières semaines d'invalidité totale.
- 57)** Pendant la première semaine d'invalidité totale, le cadre reçoit le salaire auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail.
- 58)** À compter de la deuxième semaine d'invalidité totale, et jusqu'à concurrence de 26 semaines du début de l'invalidité totale, le cadre reçoit une prestation d'assurance salaire égale à 80% du salaire auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail. Dans le cas du cadre qui est en congé sans traitement à temps partiel, la prestation est égale à 80% du salaire auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail, au prorata du temps travaillé.

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



- 59)** Aux fins du régime d'assurance salaire de courte durée, une invalidité totale est un état d'incapacité qui résulte d'une maladie, d'un accident, de complications graves d'une grossesse ou d'une intervention chirurgicale reliée directement à la planification des naissances, qui exige des soins médicaux et qui rend le cadre totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offert par la Commission.
- 60)** Aux fins du régime d'assurance salaire de courte durée, une période d'invalidité totale est une période continue d'invalidité totale ou une suite de périodes successives d'invalidité totale résultant d'une même maladie ou d'un même accident, séparées par une période de moins de quinze jours ouvrables effectivement travaillés à temps plein ou, le cas échéant, à temps partiel conformément à l'emploi régulier du cadre. Le calcul de la période de quinze jours ouvrables ne comprend pas les vacances, les jours fériés, les congés sans traitement, les congés dans le cadre des droits parentaux ou toute autre absence, qu'elle soit rémunérée ou non.

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

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

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

Le cadre autorise également la Commission 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

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

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

- 63)** Le salaire et les prestations versés par l'application des articles 57 et 58 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.
- 64)** Un cadre qui bénéficie d'une prestation d'invalidité en vertu d'une loi en vigueur au Québec doit en aviser sans délai la Commission.
- 65)** Le versement du salaire et des prestations d'assurance salaire est effectué directement par la Commission si le cadre présente les pièces justificatives exigibles en vertu de l'article 61.
- 66)** La Commission peut exiger du cadre qui revient d'un congé pour invalidité totale qu'il soit soumis à un examen médical dans le but d'établir s'il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail. Le coût de cet examen est à la charge de la Commission.

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

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

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

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

- 68)** Le cadre invalide par suite d'un accident du travail survenu alors qu'il était au service de la Commission a droit, pour la période de la première 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 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 (L.R.Q., c. A-3.001), un montant égal à la différence positive entre son traitement net et cette indemnité. Ce montant est ramené à un traitement brut à partir duquel la Commission effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et le présent Règlement.

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

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



- 1) la date à laquelle le cadre cesse d'être assujéti à la présente section;
- 2) la date du début de l'utilisation des jours de congés de maladie servant à compenser entièrement la prestation de travail précisée à l'entente de retraite progressive et qui précède immédiatement la prise de la retraite;
- 3) la date du début de son congé de préretraite totale;
- 4) la date de la prise de la retraite.

c) Régime de rentes de survivants

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

- 1) les mots « fonctionnaire » et « traitement » sont remplacés respectivement par les mots « cadre » et « salaire »;
- 2) la définition de « traitement », qui est précisée à l'article 1 de la Directive, est remplacée par la définition suivante :

« salaire » : pour une invalidité qui a débuté après le 31 décembre 1981, il s'agit du salaire qui est précisé à l'article 47 du présent Règlement ainsi que, le cas échéant, de la prestation du régime complémentaire obligatoire d'assurance salaire de longue durée;
- 3) l'article 25 de la Directive est remplacé par l'article 201 du présent Règlement.

2. Régimes assurés auprès de l'assureur

71) Les dispositions de l'article 72 et des articles 74 à 80.1 s'appliquent au cadre qui devient en invalidité totale après le 31 mars 1994.

72) Aux fins des articles 74 à 80.1 et de la sous-section 2 de la présente section, on entend par :

« emploi » ou « emploi de réadaptation » : un emploi que le cadre est considéré raisonnablement apte à occuper compte tenu de son éducation, de son entraînement et de son expérience. Cet emploi peut être un emploi de cadre dans le cas d'un cadre, de cadre de gérance dans le cas d'un cadre de gérance ou un emploi équivalent à celui occupé avant sa nomination à un emploi de cadre, un emploi de professionnel, d'enseignant ou, dans le cas d'un cadre de gérance, un emploi de soutien technique, administratif ou d'ouvrier;

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

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

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

74) Lorsque la Commission reçoit un avis de l'assureur à l'effet que le cadre ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale et que le versement d'une prestation sera interrompu ou refusé, elle peut soumettre au Tribunal d'arbitrage médical le désaccord l'opposant à l'assureur afin d'établir si le cadre satisfait à cette définition, et ce, conformément à la convention d'arbitrage médical convenue avec l'assureur et à la condition que le cadre consente à ce que le désaccord soit soumis au Tribunal pour décision finale. Ce désaccord peut être soumis au Tribunal directement ou après que l'employeur ait fait subir, à ses frais, un examen médical au cadre.

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

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

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

- 1) le cadre a adhéré à la convention d'arbitrage médical convenue avec l'assureur;
- 2) le désaccord entre la Commission et l'assureur ou entre le cadre et l'assureur a valablement été soumis au Tribunal d'arbitrage médical pour décision finale, conformément à la convention d'arbitrage médical convenue avec l'assureur.

76) Lorsque le Tribunal d'arbitrage médical confirme que le cadre ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale, le versement des contributions de la Commission et des cotisations du cadre aux régimes d'assurance et de retraite s'effectue rétroactivement à la date d'interruption ou de prise d'effet du refus du versement de la prestation, et le cadre continue de recevoir de la Commission un traitement égal à la prestation, jusqu'à ce qu'elle lui offre un emploi. Si le différend a été soumis au Tribunal par le cadre, il doit rembourser à la Commission le traitement qui lui a été versé.

Par ailleurs, lorsque le Tribunal d'arbitrage médical confirme l'invalidité totale du cadre, la Commission poursuit le versement du traitement égal à la prestation jusqu'à la date du versement de la prestation par l'assureur. L'assureur rembourse à la Commission les montants qu'elle a versés et cette dernière rembourse au cadre, le cas échéant, les frais d'arbitrage et d'examen médical assumés.

77) Le cadre qui accepte l'emploi offert par la Commission en vertu des dispositions précisées aux articles 72 à 76 et 78 à 80 reçoit le classement et le traitement correspondant à son nouvel emploi.

Les cotisations du cadre et les contributions de la Commission aux régimes d'assurance et

de retraite sont établies sur la base de ce traitement.

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

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

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

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

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

- 1) d'un représentant désigné par les associations d'administrateurs et les associations de cadres de centre : ce représentant provient de l'association dont l'administrateur ou le cadre de centre visé est membre, s'il y a lieu;
- 2) d'un représentant désigné par les associations de cadres d'école : ce représentant provient de l'association dont est membre le cadre d'école, s'il y a lieu;
- 3) d'un représentant désigné par la Fédération des Commissions scolaires du Québec;
- 4) d'un représentant de l'Association des Commissions scolaires anglophones du Québec;
- 5) d'un représentant du ministre.

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

81) Malgré la présente sous-section, les dispositions ayant trait à la définition de l'invalidité, au niveau des prestations et à la définition d'une période d'invalidité, en vigueur au 31 mars 1994, continuent de s'appliquer au cadre invalide à cette même date et l'article 51 ne s'applique pas à ce cadre.



§2. Réadaptation

82) Le cadre est admissible à la réadaptation s'il répond aux critères d'admissibilité suivants :

- 1) l'invalidité totale a débuté après le 31 mars 1994 et le cadre est totalement invalide depuis 6 mois et plus;
- 2) l'invalidité totale du 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 Régime de retraite de certains enseignants (RRCE) qui correspond à 70 % du traitement admissible moyen servant au calcul de la pension de ce régime.

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

- 1) le médecin traitant ou l'assureur confirme que le retour au travail peut être effectué sans réadaptation;
- 2) l'assureur confirme qu'il n'y aura pas de retour au travail; ou
- 3) l'assureur confirme que le cadre n'est pas apte à la réadaptation.

83) Le cadre à qui la Commission offre par écrit un emploi de réadaptation doit aviser cette dernière par écrit de son acceptation ou de son refus de cet emploi, et ce, que la réadaptation commence avant ou après la fin des 104 premières semaines d'invalidité totale.

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

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

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

Cette prestation est assujettie aux dispositions relatives à l'exonération des cotisations aux régimes d'assurance et de retraite ainsi qu'aux dispositions concernant la coordination de la prestation, selon les conditions et modalités prévues aux articles 62 et 63 du présent Règlement.



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

- 86)** Le cadre dont la réadaptation s'effectue partiellement après la 104^e semaine d'invalidité totale bénéficie des dispositions précisées à l'article 85 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 cadre reçoit pour le temps travaillé le traitement de l'emploi de réadaptation, et ce, sans qu'il soit inférieur à la prestation du régime obligatoire de base d'assurance salaire de longue durée et, pour le temps non travaillé, un traitement égal à cette prestation. Par ailleurs, le cadre dont la réadaptation s'effectue dans son emploi reçoit son traitement, pour le temps travaillé, et un traitement égal à la prestation du régime obligatoire de base d'assurance salaire de longue durée, pour le temps non travaillé.

- 87)** Le 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.
- 88)** Le cadre accumule des vacances pendant le temps travaillé dans son emploi de réadaptation.
- 89)** La période de formation ou de développement du cadre précisée au plan de réadaptation approuvé par l'assureur est considérée comme du temps travaillé.
- 90)** Le 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 cadre et les contributions de la Commission aux régimes d'assurance et de retraite sont établies sur la base du traitement de l'emploi de réadaptation.

- 91)** Malgré qu'il soit déjà considéré en invalidité totale, le cadre qui doit s'absenter de nouveau du travail pour une invalidité totale résultant d'une même maladie ou d'un même accident, avant la fin des 104 premières semaines d'invalidité mais après avoir réussi la réadaptation, est considéré comme subissant une récurrence de cette invalidité.

Dans ce cas, le cadre continue de recevoir une prestation égale à 90 % du traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail dans son emploi, jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de l'invalidité. La disposition prévue au 2^e alinéa de l'article 85 s'applique.

- 92)** Lorsqu'une nouvelle invalidité totale débute avant la fin des 104 premières semaines de la première invalidité mais après avoir réussi la réadaptation, le cadre est considéré comme totalement invalide pour l'emploi qu'il occupe au début de cette nouvelle invalidité. Toutefois, le cadre continue de recevoir une prestation égale à 90 % du traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail dans l'emploi qu'il occupait au début de la première invalidité, jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de la première invalidité totale. La disposition prévue au 2^e alinéa de l'article 85 s'applique.



À la fin des 104 premières semaines de la première invalidité totale, le cadre dont la réadaptation s'est effectuée dans un emploi de réadaptation se voit attribuer un nouveau classement, conformément à l'article 90.

SECTION VIII - FRAIS DE REPRÉSENTATION

92.1) La Commission établit sa politique de représentation concernant ses cadres.

92.2) Le cadre a droit au remboursement de frais de représentation, conformément à la politique en vigueur à la Commission, sur présentation de pièces justificatives.

SECTION IX – CONGÉS POUR AFFAIRES PROFESSIONNELLES OU POUR CHARGE PUBLIQUE

93) Le cadre qui entend briguer une charge publique¹ obtient, sur demande écrite, un congé sans traitement durant la période de temps requise aux fins de sa candidature et, le cas échéant, de sa charge.

94) La Commission peut libérer, pour une période déterminée, le cadre appelé par son association professionnelle à occuper un poste au sein de cette association.

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

SECTION X – JOURS DE CONGÉ DE MALADIE

96) Cette section s'applique à tous les cadres, incluant ceux qui ont une banque de journées de maladie monnayables ou non monnayables en vertu d'un emploi antérieur dans le secteur de l'éducation ou autrement.

97) Le 1er juillet de chaque année, la Commission crédite au cadre 7 jours de congé de maladie non monnayable traitement; le cadre qui a une banque de journées de maladie en vertu d'un emploi dans le secteur de l'éducation peut, s'il le désire, se prévaloir des dispositions pertinentes en matière de journées de maladie prévues au *Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des Commissions scolaires et du comité de gestion de la taxe de l'île de Montréal*.

SECTION XI – TRANSFERT DE CERTAINS BÉNÉFICES À UNE AUTRE COMMISSION SCOLAIRE

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

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

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

101) Le cadre peut transférer, en tout ou en partie, les jours de congés de maladie

¹ Élection municipale, scolaire, provinciale, fédérale ou pour une élection d'un organisme prévu à la CBJNQ ou pour un poste au conseil d'administration de la FCNQ ou Makivik.

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

- 102)** Le cadre peut transférer, en tout ou en partie, les jours de congés de maladie non monnayables à son crédit et attestés par la commission scolaire qu'il quitte, à la condition qu'il en fasse la demande et qu'elle soit acceptée par la Commission scolaire qui l'engage. Dans ce cas, un document attestant le nombre de jours non monnayables transférés est préparé par la commission scolaire que le cadre quitte et transmis à la nouvelle commission scolaire.
- 103)** Les dispositions du présent Règlement concernant le comité d'appel s'appliquent au cadre qui fait l'objet d'une résiliation d'engagement ou d'un congédiement pendant sa période de probation à la nouvelle commission scolaire, à la condition qu'il remplisse l'une ou l'autre des deux conditions suivantes à la date de son entrée en fonction à la nouvelle Commission scolaire:
- a) avoir satisfait à la période de probation à sa commission scolaire précédente;
 - b) avoir complété 2 années de service continu comme cadre à sa Commission scolaire précédente.
- 104)** Les frais de déménagement précisés à l'annexe 6 peuvent s'appliquer en tout ou en partie à la suite d'une demande du cadre acceptée par la commission scolaire qui l'engage. Dans ce cas, malgré l'article 14 de cette annexe, le remboursement des frais de déménagement est effectué par la commission scolaire qui l'engage.
- 105)** Le cadre qui participe au régime de congé sabbatique à traitement différé au moment de sa démission peut maintenir sa participation à ce régime à la condition qu'une demande à cet effet soit acceptée par la commission scolaire qui l'engage.



CHAPITRE 4 / DÉVELOPPEMENT DES CADRES

SECTION I - PERFECTIONNEMENT

106) Le perfectionnement a pour objet de permettre à un cadre :

- d'acquérir ou d'approfondir les connaissances nécessaires à l'accomplissement, à la Commission, d'une fonction décrite au présent Règlement;
- d'acquérir de nouvelles habilités ou de développer de nouvelles attitudes liées à l'évolution de sa carrière.

107) Le développement des ressources humaines, et plus précisément le perfectionnement des cadres, est de la responsabilité de la Commission. Il est conçu en fonction des besoins du milieu. À cette fin, la Commission établit une politique de perfectionnement.

108) La Commission peut exiger la participation du gestionnaire aux activités de formation tenues pendant les heures normales de travail.

SECTION II – ÉVALUATION

108.1) La Commission doit se doter d'un système d'évaluation concernant ses gestionnaires.

108.2) La Commission consulte les groupes de gestionnaires concernés avant la mise en place de toute méthode ou politique ou tout changement à sa politique ou sa méthode d'évaluation de ses gestionnaires.



CHAPITRE 5 / STRUCTURE ADMINISTRATIVE

- 109)** La Commission établit sa structure administrative concernant les emplois de cadre en conformité avec les dispositions de la CBJNQ.

La structure administrative indique le regroupement des activités de la Commission et le niveau et la répartition des responsabilités entre les gestionnaires qui dirigent ces activités. La structure administrative est représentée sous la forme d'un organigramme qui indique le nombre d'emplois de cadres à temps plein et à temps partiel ainsi que le titre, le classement et le lien hiérarchique de chacun des emplois.

Cette structure administrative est adoptée ou, au besoin, amendée par une résolution du Conseil des commissaires.

- 110)** La Commission peut convertir des emplois de cadres d'école à temps plein en des emplois à temps partiel.



CHAPITRE 6 / STABILITÉ D'EMPLOI

- 111) Ce chapitre s'applique lorsqu'il y a un surplus de cadres à la suite de l'abolition d'emplois de cadre ou du remplacement d'un cadre non bénéficiaire de la CBJNQ par un bénéficiaire de la CBJNQ.
- 112) Le défaut ou le refus d'un cadre de se conformer à l'une des obligations précisées aux articles 124 et 146 équivaut à une démission à moins que le cadre le justifie à la satisfaction du Bureau de placement.
- 113) Aux fins du présent chapitre, on entend par «Bureau de placement», le Bureau régional de placement ou le Bureau provincial de relocalisation.
- 114) La prime de séparation prévue aux articles 131 à 137 s'applique au cadre qui est considéré comme démissionnaire à la suite de l'application de l'article 112.

SECTION I – MESURES PRÉALABLES À LA MISE EN DISPONIBILITÉ

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

Dans le cas d'un mouvement de personnel qui résulte de l'application du présent article, les dispositions de l'article 149 s'appliquent au cadre, le cas échéant.

- 116) Lorsque par l'application de l'article 115, les surplus de cadres ne peuvent être éliminés, la Commission procède à la mise à pied du cadre qui n'a pas complété 2 années de service continu à l'emploi de la Commission avant la date du surplus, sauf si l'emploi devenu vacant ne peut être comblé parmi les autres cadres, permettant ainsi le réajustement des effectifs.

Malgré le premier alinéa, le cadre qui a moins de 2 années de service continu à l'emploi de la Commission à la suite d'une relocalisation est réputé avoir complété deux années de service continu à l'emploi de cette Commission.

- 117) La Commission avise par écrit le cadre au moins 60 jours avant la date de la mise à pied.
- 118) Le cadre qui est mis à pied à la suite d'un surplus bénéficie à sa demande des services du Bureau de placement pour une période maximale d'un an à compter de la date de l'avis de sa mise à pied. De plus, lorsque le cadre est rengagé par la Commission au cours des 12 mois qui suivent la date de sa mise à pied, il continue de cumuler ses années de service à l'emploi de la Commission à la date de son rengagement.



SECTION II – MISE EN DISPONIBILITÉ

- 119)** La Commission procède à la mise en disponibilité du cadre en surplus.
- 120)** Dans ce cas, la Commission détermine la liste des cadres à mettre en disponibilité pour l'année scolaire suivante, conformément aux critères établis par la Commission.
- 121)** La Commission avise par écrit le cadre au moins 60 jours avant la date de sa mise en disponibilité.
- 122)** Un cadre peut se substituer à un autre cadre qui est sur la liste des personnes à mettre en disponibilité à la condition que la Commission accepte une telle substitution et qu'elle s'effectue pendant le délai qui précède la mise en disponibilité.

SECTION III – UTILISATION DU CADRE EN DISPONIBILITÉ

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

Malgré l'alinéa précédent, lorsque le cadre est affecté temporairement au sens de l'article 36 à un emploi dont le maximum de l'échelle de traitement est égal ou supérieur au maximum de son échelle de traitement antérieure, il reçoit la rémunération précisée à l'article 37 pour la durée de l'affectation temporaire.

- 124)** Le cadre en disponibilité doit accepter toute tâche compatible avec sa compétence à la Commission² ou dans un autre organisme du secteur public ou parapublic situé dans sa région administrative dans le cadre d'un prêt de service convenu entre la Commission, le Bureau de placement et l'organisme intéressé. La Commission consulte le cadre à cette fin.

Cependant, dans le cas où une telle réaffectation exigerait que le gestionnaire affecté au siège social situé dans la région métropolitaine de Montréal déménage dans une des localités du Nunavik, les dispositions de la section 6 de ce chapitre s'appliquent.

- 125)** Le gestionnaire qui n'est pas un bénéficiaire aux termes de la CBJNQ, qui est affecté au bureau administratif situé dans la région métropolitaine de Montréal et qui est mis en disponibilité ou qui, étant en disponibilité, a été réaffecté au bureau administratif situé dans la région métropolitaine de Montréal doit accepter, dans les 10 jours de l'offre écrite, tout poste régulier à temps plein offert pour lequel il est qualifié à la Commission, ou à une autre Commission ou dans un organisme des secteurs public et parapublic situé dans les régions administratives 06.1, 06.2 ou 06.3.
- 126)** Le gestionnaire qui est un bénéficiaire aux termes de la CBJNQ et qui est mis en disponibilité dans le cadre de ce chapitre peut aviser la Commission par écrit, dans les 30 jours de l'avis de sa mise en disponibilité, qu'il n'accepte d'être affecté que dans la localité où il était affecté au moment de sa mise en disponibilité ou, le cas échéant, dans la localité précisée comme son point de départ au moment de son embauche. Dans ce cas, le gestionnaire bénéficie des dispositions suivantes à partir du 90^e jour de la date de sa mise en disponibilité s'il est encore en disponibilité à cette date:

² Soit au bureau administratif situé dans la région métropolitaine de Montréal, soit dans une des localités du Nunavik



- a) la Commission et le Ministère forment un comité de deux représentants de chaque partie afin de discuter du cas du gestionnaire visé;
- b) le comité consulte le gestionnaire sur les choix suivants:
 - 1) la prime de séparation prévue aux articles 131 à 137;
 - 2) un programme de recyclage d'une durée maximale d'un an afin de permettre au gestionnaire d'accepter un poste prédéterminé à la Commission dans une des localités de son choix dans la mesure où ce poste peut être rendu disponible;
 - 3) un programme de recyclage d'une durée maximale d'un an afin de permettre au gestionnaire d'accepter un poste prédéterminé auprès d'un autre employeur dans une des localités de son choix dans la mesure où ce poste peut être rendu disponible;
 - 4) toute autre solution ou tout programme agréé par tous les membres du comité y compris le gestionnaire.

Si le comité considère que plus d'un choix est possible, le gestionnaire peut choisir, parmi les options qui lui sont présentées par le comité, celle qui lui convient le mieux.

Dans les cas visés aux sous-paragraphes 2 et 3 du paragraphe b) précédent, le gestionnaire demeure en disponibilité pour la durée de son programme de recyclage, doit suivre le programme et ne peut se prévaloir d'une prime de séparation. La durée du programme peut excéder la période maximale d'un an si tous les membres du comité y consentent. À moins que le comité n'en décide autrement, le gestionnaire qui ne termine pas avec succès le programme prévu est réputé avoir démissionné de la Commission et il perd tous les avantages rattachés à ce Règlement y compris le droit à la prime de séparation. Le gestionnaire qui réussit le programme prévu avec succès doit accepter le poste prédéterminé à la Commission ou auprès d'un autre employeur; dans ce dernier cas, son emploi à la Commission prend fin.

- 127)** Le gestionnaire affecté à une des localités du Nunavik qui n'est pas un bénéficiaire aux termes de la CBJNQ et qui est mis en disponibilité bénéficie des dispositions suivantes à partir du 90^e jour de sa mise en disponibilité s'il est toujours en disponibilité à cette date:
- a) la Commission et le Ministère forment un comité de deux représentants de chaque partie afin de discuter du cas du gestionnaire visé;
 - b) le comité s'enquiert auprès du gestionnaire de la région administrative où il voudrait être relocalisé;
 - c) le comité relocalise le gestionnaire visé dans l'une des régions administratives choisies par le gestionnaire dans le cadre du sous-paragraphe b) précédent à moins que les représentants du Ministère auprès du comité ne décident qu'il serait difficile de relocaliser le gestionnaire dans une autre commission scolaire de cette région; dans ce dernier cas, le comité décide dans quelle région le gestionnaire sera réaffecté.
- 128)** Une région administrative est une région établie par le Ministère dans son cartogramme des commissions scolaires. La liste des régions administratives apparaît à l'annexe 10.

- 141) Les jours de congés de maladie qui peuvent être utilisés aux fins de préretraite, conformément aux articles 4 à 8 de l'annexe 11, ne sont pas compris dans le congé de préretraite mentionné à l'article 140.
- 142) Le cadre qui obtient un congé de préretraite conserve son droit au remboursement de ses jours de congés de maladie monnayables non utilisés aux fins de préretraite.
- 143) Les vacances accumulées par le cadre ne sont pas comprises dans le congé de préretraite.
- 144) Le cadre en congé de préretraite a droit aux avantages précisés à ce Règlement, à l'exception notamment de l'assurance salaire, des primes concernant les disparités régionales, des droits parentaux et des vacances, pourvu que ces avantages soient compatibles avec la nature du congé.
- 145) Par l'acceptation d'un congé de préretraite, le cadre est réputé avoir démissionné à l'expiration du congé, et les dispositions précisées à la sous-section 1 de la présente section, portant sur la prime de séparation, ne s'appliquent pas.

§3. Relocalisation du cadre en disponibilité

146) Le cadre en disponibilité est tenu de respecter les conditions suivantes :

- 1) sous réserve de la section VI du présent chapitre s'il y a lieu, accepter tout emploi de cadre disponible et compatible avec sa compétence à la Commission;
- 2) sous réserve de la section VI du présent chapitre I s'il y a lieu, accepter tout poste d'enseignant ou de professionnel, de personnel de soutien dans le cas d'un cadre de gérance, disponible à la Commission et compatible avec sa compétence. La Commission consulte le cadre à ce propos;
- 3) accepter, dans les 15 jours de sa réception, toute offre d'engagement pour un emploi de cadre compatible avec sa compétence dans un autre organisme du secteur de l'éducation situé dans la région administrative 06.1, 06.2 ou 06.3; cette offre d'engagement est adressée au cadre par courrier recommandé ou certifié;
- 4) accepter, dans les 15 jours de sa réception, au terme de la première année de sa mise en disponibilité, toute offre d'engagement pour un poste d'enseignant ou de professionnel, de personnel de soutien dans le cas d'un cadre de gérance, compatible avec sa compétence dans un autre organisme du secteur de l'éducation situé dans sa région administrative 06.1, 06.2 et 06.3; cette offre d'engagement est adressée au cadre par courrier recommandé ou certifié;
- 5) accepter, dans les quinze jours de sa réception, au terme de la deuxième année de sa mise en disponibilité, toute offre d'engagement pour un emploi de cadre compatible avec sa compétence dans un autre organisme du secteur de l'éducation, à l'exception des organismes situés dans le territoire des 3 régions administratives les plus éloignées de son lieu de travail, telles que déterminées par le Bureau de placement; cette offre d'engagement est adressée au cadre par courrier recommandé ou certifié;
- 6) se présenter à une entrevue de sélection à la demande du Bureau de placement en vue de sa relocalisation selon les paragraphes 3, 4 et 5; cette demande est adressée au cadre par courrier recommandé ou certifié. Dans ce cas, le cadre est remboursé de ses frais par la Commission, conformément à la politique qui y est en vigueur.

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

- 147)** À compter de la date de sa mise en disponibilité, la Commission affecte le cadre à un emploi de cadre ou, à défaut, à un poste d'enseignant ou de professionnel, de personnel de soutien dans le cas d'un cadre de gérance, disponible et compatible avec sa compétence, selon la première éventualité.
- 148)** Sauf disposition contraire, le cadre affecté à un poste d'enseignant, de professionnel ou de personnel de soutien n'est plus assujéti au présent Règlement.
- 149)** Le mécanisme de réajustement de traitement précisé aux articles 42 à 44 s'applique au cadre en disponibilité qui est affecté à un autre emploi de cadre ou à un poste d'enseignant, de professionnel ou de personnel de soutien, selon le cas, lorsque le traitement de son nouvel emploi est inférieur à celui qu'il recevait au cours de sa mise en disponibilité sans tenir compte de la limite maximale de deux ans mentionnée à l'article 44.
- 150)** Les dispositions relatives aux jours de congés de maladie précisées à l'annexe 11 s'appliquent au cadre affecté à un poste d'enseignant, de professionnel ou de personnel de soutien, à la Commission.
- 151)** Le cadre d'école ou de centre affecté à un poste d'enseignant ou de professionnel est inscrit sur la liste d'admissibilité de la Commission pour une période maximale d'un an à compter de la date de son affectation, avec priorité pour un même emploi de même classe ou de classe inférieure ou pour un emploi de cadre d'école ou de centre de niveau inférieur à celui qu'il détenait.
- 152)** Le cadre qui est relocalisé dans un emploi de cadre ou dans un poste d'enseignant, de professionnel ou de personnel de soutien dans un autre organisme du secteur de l'éducation est remboursé, par la Commission qu'il quitte, de ses jours de congés de maladie monnayables. De plus, le cadre transfère ses jours de congés de maladie non monnayables, et les dispositions relatives aux jours de congés de maladie non monnayables précisées à l'annexe 11 continuent de s'appliquer.
- 153)** Le cadre qui, à la suite d'une évaluation de son rendement par la Commission, est non rengagé au cours ou au terme de l'année scolaire de sa relocalisation retourne à la commission scolaire qui l'a mis en disponibilité, et les dispositions mentionnées aux sections III et IV du présent chapitre s'appliquent. Dans ce cas, les dispositions mentionnées à l'article 146 doivent être interprétées en tenant compte de la période totale de la mise en disponibilité antérieure.
- 154)** Le cadre visé par les articles 147 à 152 continue de cumuler ses années de service aux fins de l'attribution des vacances annuelles.
- 155)** Les dispositions relatives aux frais de déménagement présentées à l'annexe 6 s'appliquent au cadre relocalisé, en vertu des paragraphes 3 à 5 de l'article 146, dans un autre organisme du secteur de l'éducation.
- 156)** Le cadre en disponibilité qui, à la demande du Bureau de placement, accepte d'être relocalisé dans une autre région administrative au cours des 2 premières années de sa

mise en disponibilité reçoit, de la Commission, une prime équivalente à 2 mois de traitement. Toutefois, cette prime est équivalente à 4 mois de traitement lorsque le cadre en disponibilité accepte d'être relocalisé dans une des 3 régions administratives les plus éloignées de son lieu de travail, déterminées par le Bureau de placement. De plus, les articles 152 à 155 s'appliquent.

SECTION V – REMPLACEMENT / BÉNÉFICIAIRE CBJNQ

- 157)** La Commission peut remplacer un cadre qui n'est pas un bénéficiaire aux termes de la CBJNQ par un bénéficiaire qualifié de la CBJNQ.
- 158)** Le remplacement prévu à l'article 157 se fait à la date fixée par la Commission.
- 159)** La Commission avise par écrit le gestionnaire visé par un remplacement, au moins 6 mois avant la date effective de ce remplacement.
- 160)** Aux fins du présent chapitre, un bénéficiaire qualifié de la CBJNQ signifie un bénéficiaire tel que défini à l'article 1 qui répond aux exigences de la Commission.
- 161)** Le cadre qui a complété moins de 2 ans de service à la Commission et qui est remplacé en vertu des articles 157 à 160 voit son emploi terminé à la date de son remplacement.
- 162)** Le cadre qui a complété 2 ans de service régulier et continu à temps plein à la Commission et qui est remplacé en vertu des articles 157 à 160 bénéficie des dispositions de ce chapitre comme s'il était en surplus.
- 163)** En tout temps, la Commission peut remplacer un cadre engagé à titre temporaire et qui n'est pas un bénéficiaire de la CBJNQ par un bénéficiaire de la CBJNQ, et ce, sans compensation ni prime.

SECTION VI – RELOCALISATION DU BUREAU ADMINISTRATIF

- 164)** Cette section s'applique dans le cas d'une relocalisation du point d'affectation du gestionnaire de la région métropolitaine de Montréal à une des localités du Nunavik.
- 165)** La Commission informe le gestionnaire par écrit au moins 12 mois avant la date anticipée de la relocalisation prévue à l'article 164.
- 166)** Le gestionnaire visé par cette relocalisation est, à la date de la relocalisation, réaffecté au même poste dans la localité où son poste est déplacé. Le gestionnaire concerné bénéficie des mêmes frais de déménagement que ceux prévus à la Convention collective des professionnels dans le cas de relocalisation au Nunavik.
- 167)** Le gestionnaire qui ne désire pas être réaffecté, conformément à l'article 164, doit aviser la Commission par écrit à cet effet au plus tard 90 jours après réception de l'avis qui lui est remis conformément à l'article 165. Le défaut d'aviser la Commission avant cette date annule tout droit à l'application des articles 168 et 169 advenant que le gestionnaire refuse cette réaffectation après l'expiration de ce délai.
- 168)** Le gestionnaire qui ne désire pas être réaffecté et qui en avise la Commission, tel que prévu à l'article 167, est réputé avoir démissionné à la date de la relocalisation. Dans ce cas, la Commission verse au gestionnaire une prime de séparation équivalant à 1 mois de salaire



par année complète de service au moment de la relocalisation. Cette prime ne peut cependant excéder l'équivalent de 12 mois de salaire.

- 169)** Malgré l'article 168, le gestionnaire qui, à la date fixée pour la relocalisation de son poste à l'une des localités du Nunavik, a 2 années complètes de service ou plus à la Commission peut bénéficier des dispositions de ce chapitre comme s'il était en disponibilité, et ce, pour la période maximale précisée dans la grille suivante à partir de la date fixée pour la relocalisation.

Années complètes de service	Période maximale de disponibilité
2	6 mois
3	8 mois
4	10 mois
5	12 mois
6	14 mois
7	16 mois
8	18 mois
9	20 mois
10 et plus	24 mois

Dans ce cas, le gestionnaire est réaffecté au Bureau régional de Montréal et les dispositions suivantes s'appliquent :

- A) pour le gestionnaire qui n'est pas un bénéficiaire de la CBJNQ ainsi que pour le gestionnaire qui est un bénéficiaire qui choisit de demeurer en disponibilité dans la région de Montréal :

- les articles 112, 113, 123, 124, 125 et les articles 129 à 156 s'appliquent, étant entendu que le gestionnaire n'a pas l'obligation d'accepter un poste ou une affectation dans une des localités du Nunavik;

- B) pour le gestionnaire qui est un bénéficiaire de la CBJNQ qui choisit de demeurer en disponibilité dans une des localités du Nunavik autre que celle où son poste est réaffecté en conformité avec l'article 38 de ce Règlement;

- les articles 112, 113, 123, 124, 129 à 145 et 147 à 156 s'appliquent;

dans ce cas, le gestionnaire doit accepter toute affectation ou tout poste compatible avec sa compétence qui lui est offert dans sa localité par la Commission ou par tout autre organisme des secteurs public et parapublic;

- C) toute autre disposition convenue entre le gestionnaire et le Bureau régional de Montréal.

Faute d'être relocalisé à la fin de la période d'un ou de deux ans, selon le cas, le gestionnaire bénéficie, sous réserve des articles 133 et 136, d'une prime de séparation conformément à l'article 168.

Le gestionnaire admissible à la mise en disponibilité dans le cadre de cette section peut se prévaloir d'une prime de départ hâtif s'il décide de ne pas se prévaloir, en tout ou en partie, de la période de disponibilité à laquelle il a droit. Cette prime de départ hâtif est régie par les conditions suivantes :

1. La Commission verse au gestionnaire qui la demande, une prime de départ hâtif

équivalente à 1 mois de traitement pour chaque période de 4 mois complets de mise en disponibilité non utilisée;

2. L'acceptation de la prime de départ constitue une démission du gestionnaire et il n'est plus assujéti à ce Règlement;
3. Le gestionnaire non visé par une relocalisation qui demande et obtient l'accord de la Commission pour se substituer à un gestionnaire visé par une relocalisation reçoit aussi, à son départ, une prime de départ équivalente à 1 mois de traitement pour toute période de 4 mois complets de mise en disponibilité à laquelle il aurait eu droit s'il était visé par une relocalisation;
4. Les primes de départ prévues à cet article s'ajoutent à la prime de séparation prévue à l'article 168 et sont versées selon les mêmes modalités.

170) Malgré les dispositions des articles 168 et 169, le gestionnaire qui n'accepte pas la relocalisation avec son poste en conformité avec l'article 166 mais qui accepte, à la demande de la Commission, une affectation temporaire pour une période prédéterminée d'au plus 2 années dans l'une des localités du Nunavik aux fins de la formation ou de l'orientation de son remplaçant ou afin d'assurer la continuité et la stabilité des activités de la Commission pendant cette période, bénéficie, pendant la durée de cette affectation temporaire, des dispositions de ce Règlement et les dispositions des articles 168 et 169 s'appliquent au terme de cette affectation temporaire.

Malgré le paragraphe précédent, seules les dispositions des sections 3 et 4 et l'article 11 de la section 6 de l'annexe 6 s'appliquent ; par ailleurs, le véhicule tout terrain ou la motocyclette du gestionnaire à la fin de l'affectation sera retourné par avion-cargo s'il n'est pas possible de le faire par bateau dans le mois qui suit le départ du gestionnaire de son lieu d'affectation.

L'application de cet article se fait par entente écrite entre le gestionnaire et la Commission et comporte les dispositions suivantes :

1. Dans le cas d'une affectation d'une durée prévue excédant 12 mois, la Commission peut mettre fin à l'entente par un avis écrit transmis au gestionnaire au moins 90 jours avant la fin de la première période de 12 mois. Cette décision de la Commission de mettre fin à l'entente ne peut être contestée par le gestionnaire.

Dans ce cas, les dispositions des articles 168 et 169 s'appliquent à partir de la date de la fin de l'entente indiquée dans l'avis de la Commission.

De plus, la Commission rembourse au gestionnaire le coût d'un voyage aller-retour et d'un maximum de 3 jours d'hébergement entre son point d'affectation et son point de départ, conformément à la politique de la Commission sur les frais de déplacement pour qu'il puisse trouver un nouveau logement pour lui et ses personnes à charge.

2. Le gestionnaire peut en tout temps par un avis écrit transmis à la Commission au moins 4 semaines à l'avance, mettre fin à l'entente.

Dans ce cas, les dispositions des articles 168 et 169 s'appliquent mais la période de disponibilité à laquelle le gestionnaire a droit en conformité avec l'article 169, est réduite d'une période équivalant au temps où l'entente était en vigueur à moins que la Commission et le gestionnaire n'en conviennent autrement.

3. Malgré ce qui précède, le gestionnaire qui doit mettre fin à l'entente pour des motifs d'invalidité, d'obligations parentales, de congé pour droits parentaux, ou pour tout autre motif accepté par la Commission, bénéficie des dispositions des articles 168 et 169 à partir de la date où il n'est plus en mesure d'accomplir les tâches prévues à l'entente. La Commission peut exiger la documentation à l'appui des motifs pour mettre fin à l'entente.
4. La période effectivement travaillée dans le cadre d'une telle entente s'ajoute à la période de service continu du gestionnaire aux fins de l'application des articles 168 et 169.



CHAPITRE 7 / AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

SECTION I - PROBATION

171) Le gestionnaire qui n'est pas un employé de la Commission et qui est nommé par la Commission pour la première fois à un poste mentionné à l'annexe 1 sera assujéti à une période de probation de 2 ans moins un jour pendant laquelle, ou immédiatement à la fin de laquelle, la Commission décidera de sa capacité à occuper ce poste et pendant laquelle, ou immédiatement à la fin de laquelle, la Commission peut mettre fin à son emploi.

Le gestionnaire dont on a mis fin à son emploi en conformité avec le paragraphe précédent ne pourra exercer le droit de recours et d'appel prévu dans ce Règlement.

172) Le gestionnaire qui est un employé de la Commission et qui est nommé à un poste mentionné à l'annexe 1 est assujéti à une période de probation 2 ans moins un jour de service actif pendant laquelle, ou immédiatement à la fin de laquelle, la Commission décidera de sa capacité à occuper ce poste et pendant laquelle, ou immédiatement à la fin de laquelle, la Commission pourra le réaffecter à son poste précédent. Le gestionnaire ainsi réintégré dans son poste précédent ne peut contester la décision de la Commission.

173) La période de probation peut, en cas de mouvement latéral, être réduite ou annulée lorsque jugé opportun. La Commission peut également réduire ou renoncer la période de probation dans des circonstances exceptionnelles, lorsque l'expérience, les qualifications, etc. du cadre le justifie.

174) La période de probation peut être prolongée lorsque jugée nécessaire mais la période totale de probation doit être inférieure à 24 mois. Toute absence pendant la période de probation s'ajoute à cette période.

SECTION II – VACANCES ANNUELLES

175) La Commission établit le régime de vacances annuelles du gestionnaire dans la politique de gestion.

176) Un cadre a droit aux vacances annuelles suivantes:

- 25 jours, pour moins de 5 années de service continu avec la Commission;
- 30 jours, pour 5 années ou plus de service continu avec la Commission.

Les cadres d'une école ou d'un centre doivent prendre leurs vacances pendant la période d'été. Cependant, l'employé incapable de prendre ses vacances pendant cette période peut prendre jusqu'à 4 semaines au cours de l'année scolaire, après entente avec la Commission.

Les autres modalités relatives aux vacances annuelles sont celles déterminées dans une politique de la Commission.

177) Malgré les articles 175 et 176, lors d'une invalidité de plus de 6 mois cumulatifs au cours de l'année scolaire précédente, le nombre de jours de vacances établis selon l'article 175 ou 176 est diminué au prorata du nombre de jours ouvrables où le cadre n'a pas eu droit à son traitement. La période d'invalidité qui résulte d'un accident du travail n'est pas considérée comme une absence sans traitement aux fins du présent article.

178) Les vacances sont acquises à la fin de chaque année scolaire.



179) Dans le cas d'un employé de la Commission qui est nommé à titre régulier à un poste de cadre, les vacances sont établies au prorata du nombre de mois travaillés à ce titre au cours de l'année scolaire de sa nomination, quel que soit la date où il est entré en fonction.

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

181) Les vacances ne sont pas monnayables sauf lorsque le cadre quitte la Commission.

Dans ce cas, le cadre qui n'a pu prendre la totalité ou une partie de ses vacances acquises reçoit une indemnité de vacances au prorata de la durée de l'emploi au cours de l'année scolaire qui précède le départ.

182) L'indemnité précisée à l'article 181 se calcule sur la base de 1/260 du traitement annuel pour chaque journée de vacances non prise.

SECTION III – CONGÉS SPÉCIAUX ET CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES

183) Les dispositions concernant les congés spéciaux et les congés pour responsabilités familiales applicables au groupe des professionnels de la Commission s'appliquent aux cadres (voir la section E des suppléments et références).

184) Lorsqu' un cadre s'absente sans traitement pour les motifs et aux conditions prévus aux articles 79.8 à 79.16 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1), il doit informer la Commission du motif de l'absence le plus tôt possible et fournir une preuve justifiant cette absence.

Pendant cette absence sans traitement, le cadre accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence du maximum de la durée du congé prévue à la Loi sur les normes du travail pour le congé et son service n'est pas interrompu. Il continue à participer au régime obligatoire d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes.

De plus, il peut maintenir sa participation aux autres régimes d'assurance collective qu' il détenait avant le congé en en faisant la demande au début du congé. Si le cadre verse sa quote-part des primes pour ces régimes d'assurances, la Commission verse aussi la sienne, s'il y a lieu, jusqu'à concurrence du maximum de la durée du congé prévue à la Loi sur les normes du travail.

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

SECTION IV – CONGÉS SPÉCIAUX POUR EXAMENS MÉDICAUX

185) La Commission, sur demande, permet à un cadre de s'absenter, pour un maximum de 10 jours, sans perte de traitement durant le temps pendant lequel :

- 1) le gestionnaire subit des examens médicaux;
- 2) le gestionnaire escorte pour des examens médicaux :
 - son enfant, ou de sa conjointe ou de son conjoint;
 - l'un de ses petits-enfants;



- sa conjointe ou son conjoint;
- son père, sa mère;
- son beau-père, sa belle-mère;
- un frère, une sœur;
- un beau-frère, une belle-sœur;
- l'un de ses grands-parents.

Ces examens médicaux doivent être déterminés par l'autorité des services de soins de santé du Nunavik et les services doivent être référés à :

- un centre de santé du Nunavik qui n'est pas dans la communauté du gestionnaire ou;
- un centre de santé de l'extérieur du Nunavik et qui est pris en charge par le Module du Nord Québécois.



CHAPITRE 8 / RECOURS

186) Dans le présent chapitre, et compte tenu des adaptations nécessaires, l'expression «association de cadres» signifie le cadre lui-même, lorsque ce dernier n'est pas membre d'une association.

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

Malgré le premier alinéa, le présent Règlement s'applique à un cadre en période de probation qui veut contester l'application ou l'interprétation du Règlement, tel que prévu au premier alinéa de l'article 188. Le présent chapitre s'applique également au cadre qui est en mise à pied à la suite de l'application de l'article 116, lorsque la mécontente porte sur l'application de cet article concernant la condition de deux années de service à l'emploi de la Commission ou de l'article 117 concernant l'avis de 60 jours.

SECTION I – AVIS DE MÉCONTENTE

188) Une mécontente entre un cadre et la Commission relative à l'application ou l'interprétation du présent Règlement est soumise à la Commission selon la procédure prévue aux articles 189 et suivants.

Lorsqu'il y a une mécontente entre un cadre et la Commission résultant du congédiement, de la résiliation d'engagement, de la suspension sans traitement ou de l'affectation à un autre emploi de cadre ou à un poste d'enseignant, de professionnel ou de personnel de soutien, ce cadre soumet un avis de mécontente directement au Comité d'appel, par l'entremise de son association, dans un délai de 20 jours ouvrables suivant la date de la réception de l'avis écrit de la Commission.

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

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

L'association dispose d'un délai de 20 jours ouvrables suivant la date de la réception de l'avis de mécontente pour soumettre la mécontente à la Commission. La Commission et l'association se rencontrent alors dans les 20 jours ouvrables suivant la réception de l'avis de mécontente afin de discuter de la mécontente et, si possible, d'en arriver à une entente. Le cadre en cause est avisé et a droit d'assister à cette rencontre.

190) Dans les 20 jours ouvrables suivant la date de la rencontre, la Commission fait connaître par écrit au cadre sa décision concernant l'avis de mécontente; elle en transmet copie à l'association.

Si le cadre n'est pas satisfait de la réponse de la Commission ou s'il n'a reçu aucune réponse dans le délai prévu au présent article, il peut, dans les 20 jours qui suivent, soumettre par écrit sa mécontente au Comité d'appel.



SECTION II – COMITÉ D'APPEL

191) La mécontente visée au deuxième alinéa de l'article 188 ou au deuxième alinéa de l'article 190 est adressée au premier président du Comité d'appel, avec copie à la Commission. L'adresse du premier président du Comité d'appel est la suivante :

Greffe des Comités de recours et d'appel,
575, rue Saint-Amable, 2^e étage,
Québec (Québec) G1R 5Y8

192) Le Comité d'appel est composé d'un président désigné conformément à l'article 193. L'association et la Commission peuvent désigner un assesseur respectif pour siéger avec le président et participer aux délibérés. Les assesseurs ne participent pas à la décision finale.

193) Le représentant de l'association dispose d'un délai de 20 jours ouvrables du dépôt de l'avis de mécontente au Comité d'appel pour désigner un président.

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

194) Le Comité d'appel adresse aux parties, dans les 20 jours ouvrables suivant la nomination du président du Comité d'appel, sa convocation pour l'étude de la mécontente au comité. Il procède de la manière qu'il détermine, sous réserve des dispositions suivantes :

1) lorsque l'avis de mécontente porte sur une disposition précisée au deuxième alinéa de l'article 188, il y a tenue d'une conférence préparatoire, dont la date est fixée par le président du Comité d'appel après consultation des deux représentants. Au cours de cette conférence, les parties discutent avec le président des éléments suivants, et ce, sans préjudice :

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

2) le président du Comité d'appel transmet un avis au greffe des Comités de recours et d'appel au plus tard 20 jours ouvrables avant la tenue de l'audition au Comité d'appel, confirmant la tenue de celle-ci.

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



196) Lorsque l'avis de mécontentement prévu au premier alinéa de l'article 188 porte sur l'application ou l'interprétation des dispositions suivantes du Règlement, le Comité d'appel détermine si la décision de la Commission est conforme aux dispositions du Règlement :

- (1) Chapitre 1, Définitions et application
- (2) Chapitre 3, Rémunération
- (3) Chapitre 6, Stabilité d'emploi, à l'exception de l'article 110
- (4) Sections II et III du Chapitre 7, Autres conditions d'emploi
- (5) Chapitre 8, Recours
- (6) Annexe 4, Régime de retraite progressive, à l'exception de l'article 1
- (7) Annexe 5, Droits parentaux;
- (8) Annexe 6, Frais de déménagement;
- (9) Annexe 7, Régime de congé sabbatique à traitement différé, à l'exception de l'article 1
- (10) Annexe 8, Preretraite graduelle
- (11) Annexe 9, Cadre à temps partiel
- (12) Annexe 10, Régions administratives
- (13) Annexe 11, Anciennes banques de jours de congé de maladie

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

197) Lorsque la mécontentement visée par le premier alinéa de l'article 188 porte sur l'application et l'interprétation des dispositions du présent Règlement, autres que celles mentionnées à l'article précédent, le Comité d'appel étudie la mécontentement, fait enquête, s'il y a lieu, et transmet ses recommandations aux parties.

La Commission transmet ensuite sa décision écrite au cadre en cause ainsi que les raisons qui motivent la décision dans les 20 jours ouvrables suivant la date de la réception des recommandations du Comité d'appel. Une copie de cette décision est transmise aux membres du Comité d'appel et au premier président du Comité d'appel.

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

Lorsque le Comité d'appel juge que les raisons qui motivent la décision de la Commission ne sont pas justes et suffisantes, les parties disposent d'un délai de 20 jours ouvrables suivant la date de la décision du Comité d'appel pour trouver une solution satisfaisante.

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

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



- 1) Dans le cas d'un congédiement, d'une résiliation d'engagement ou d'une affectation à un autre emploi :
 - a) pour tout cadre autre qu'un cadre de gérance, ordonner à la Commission de le réintégrer dans un emploi de cadre autre qu'un emploi de cadre de gérance, déterminé par la Commission;

dans le cas d'un cadre de gérance, ordonner à la Commission de le réintégrer dans un emploi de cadre de gérance, déterminé par la Commission.

Toutefois, lorsque le traitement du cadre dans son nouvel emploi est inférieur à celui de son classement antérieur, ce dernier reçoit le traitement évolutif selon son classement antérieur;
 - b) ordonner à la Commission de réintégrer le cadre dans un poste compatible avec sa compétence, déterminé par la Commission. De plus, le Comité d'appel peut ordonner à la Commission d'appliquer le mécanisme de réajustement décrit aux articles 42 à 44, sans tenir compte du maximum de deux ans précisé à l'article 44;
 - c) ordonner à la Commission de verser au cadre une indemnité de dédommagement égale à 2 mois de traitement par année de service comme cadre; cette indemnité ne peut toutefois être inférieure à 3 mois de traitement ni supérieure à 12 mois de traitement.
- 2) Dans le cas d'une suspension sans traitement, ordonner le remboursement du salaire et des avantages sociaux.

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

La décision ou recommandation du Comité d'appel est transmise aux parties dans les 30 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.

Sauf en ce qui concerne le pouvoir de recommandation prévu à l'article 197, la décision du Comité d'appel est finale et lie les parties.

La Commission applique la décision du Comité d'appel dans les 20 jours ouvrables suivant la date à laquelle elle lui a été transmise.

Malgré l'alinéa précédent, le cadre peut refuser de se voir appliquer les dispositions précisées au sous-paragraphe a) ou b) du paragraphe 1o de l'article 198 dans un délai maximal de dix jours ouvrables suivant la date de la décision du Comité d'appel. Dans ce cas, le cadre est réputé avoir démissionné et reçoit l'indemnité de dédommagement mentionnée à l'article 198, laquelle s'ajoute à la compensation pour perte réelle de salaire subie fixée par le Comité d'appel.

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

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

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

Les honoraires et les frais du président du Comité d'appel sont assumés à parts égales par les parties lorsqu'il y a entente pour régler une plainte en application de l'article 203.

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

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

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

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

203) En tout temps, dans le cas d'une mécontente soumise en application du présent chapitre, la Commission et le cadre peuvent convenir d'une entente pour régler le litige. Cette entente pourra porter sur les éléments contenus aux dispositions de l'article 198.



CHAPITRE 9 / RESPONSABILITÉ CIVILE

204) La Commission assume la responsabilité pour la défense du gestionnaire qui fait l'objet d'une action civile à la suite d'un geste commis dans le cadre de ses fonctions.

Dans ce cas, la Commission ne fait aucune réclamation contre le gestionnaire à moins qu'un jugement définitif d'un tribunal civil n'ait établi qu'il y a eu faute lourde ou négligence grossière de la part du gestionnaire.

ANNEXE 1 / DÉFINITION DES EMPLOIS ET QUALIFICATIONS MINIMALES REQUISES

Pour obtenir la dernière version mise à jour, veuillez communiquer avec le service des ressources humaines de la Commission Kativik.

ANNEXE 2 / CLASSIFICATION POSTES DE GESTIONNAIRES

POSTES	Classement Kativik
Directeurs des Services éducatifs, des Ressources humaines, des Ressources matérielles, des Finances des Services aux étudiants et de l'Éducation des Adultes et de la formation professionnelle	11*
Directeurs-adjoints (Recherche et formation, Développement de programmes langue maternelle, Développement de programmes langue seconde et Services complémentaires)	9*
Secrétaire général et Secrétaire général associé	9*
Coordonnateurs aux Services éducatifs (des écoles – associé des écoles –technologie de l'information et Implantation), Ressources humaines, Ressources matérielles, Finances & Éducation des adultes et formation professionnelle	7*
Conseiller en gestion des ressources humaines	6*
Régisseur du transport & Régisseurs des Ressources matérielles	6*
Chargé de projets	5*
Agent d'administration	4*
POSTES	Classement Kativik
Directeur d'école 250 à 499 élèves	10
Directeur d'école < 249 étudiants	9
Directeur d'école adjoint	8
Adjoint administratif d'établissement	5
POSTES	Classement Kativik
Directeur de Centre – Éducation des adultes et formation professionnelle	8
Coordonnateur des services éducatifs et communautaires – Gérant de résidence	8
Adjoint administratif d'établissement	5

* Les échelles de traitement applicables ont été majorées de 1,5% selon l'entente de principe Ministère/CSK

ANNEXE 3 / ÉCHELLES DE TRAITEMENT

À compter du 2015-04-01

CLASSE	TAUX AU 2015-04-01 (\$)		TAUX Kativik 2015-04-01 (\$)	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
18	136 261	181 694		
17	128 732	171 644		
16	121 611	162 148	123 435	164 580
15	114 882	153 178		
14	108 528	144 703	110 156	146 873
13	102 522	136 696	104 060	138 746
12	96 852	129 136		
11	91 494	121 992	92 866	123 212
10	86 433	115 244		
9	81 650	108 871	82 467	109 960
8	77 134	102 846	77 905	102 846
7	71 838	95 783	72 556	96 741
6	66 915	89 207		
5	62 310	83 079	62 933	83 910
4	58 032	77 375	58 612	78 149
3	51 788	69 052		
2 (102)	55 671	64 704		
2 (101)	46 220	61 624		
1				

ANNEXE 4 / RÉGIME DE RETRAITE PROGRESSIVE

Les dispositions de cette annexe s'appliquent à tous les cadres de la Commission.

SECTION 1 - APPLICATION

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

SECTION 2 - CONTENU DE L'ENTENTE

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

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

SECTION 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 ainsi qu'aux politiques de gestion, ajustées au prorata du temps travaillé selon l'entente, s'appliquent au cadre.
5. Le traitement du cadre qui opte pour la retraite progressive est versé pendant toute l'année ou partie d'année civile au prorata du temps travaillé précisé pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par l'entente.

6. Aux fins du régime de retraite du cadre, les dispositions suivantes s'appliquent pendant la durée de la retraite progressive :
- 1) le traitement admissible des années ou parties d'années visées par la retraite progressive est le traitement que le cadre aurait reçu ou, pour la période à l'égard de laquelle l'assurance salaire s'applique, aurait eu droit de recevoir s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive;
 - 2) le service crédité est celui qui aurait été crédité si le cadre ne s'était pas prévalu de la retraite progressive;
 - 3) les cotisations du cadre à son régime de retraite sont celles qu'il aurait versées s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive;
 - 4) si le cadre devient invalide, pour la période de la 4^e semaine à la 104^e semaine d'invalidité totale, l'exonération des cotisations à son régime de retraite est celle à laquelle le cadre aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive.
7. Aux fins des régimes d'assurance, les dispositions suivantes s'appliquent pendant la durée de la retraite progressive :
- 1) à l'exception de l'assurance salaire de courte durée, les protections des régimes d'assurance sont celles auxquelles le cadre aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive.

Quant à l'assurance salaire de courte durée, elle s'applique selon la proportion du temps travaillé précisée pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par l'entente. Les bénéficiaires monétaires de ce régime sont versés pendant toute la durée de l'invalidité totale sans dépasser la fin de l'entente;
 - 2) les primes du cadre et de la Commission aux régimes d'assurance sont celles qui auraient été applicables si le cadre ne s'était pas prévalu de la retraite progressive.
8. Pendant la durée de la retraite progressive, le cadre peut utiliser les jours de congés de maladie à son crédit pour se dispenser en tout ou en partie de sa prestation de travail précisée à l'entente. Dans ce cas, les modalités d'utilisation des jours de congés de maladie sont celles précisées aux articles 4 à 8 de l'annexe 11.
9. Sous réserve de l'article 4 de la présente annexe, aux fins du calcul du crédit de vacances, chacune des années ou parties d'années de la retraite progressive constitue du service continu.
10. Dans le cas où le cadre n'aurait pas droit à sa retraite à la fin de l'entente, l'entente est prolongée jusqu'à la date où le cadre aura droit de prendre sa retraite. De plus, dans le cas où les années ou parties d'années de service créditées au cadre seraient inférieures à celles estimées par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances, l'entente est prolongée jusqu'à la date où les années ou parties d'années de service créditées au cadre correspondent à l'estimation qui a été faite par la Commission.

11. Pendant la durée de la retraite progressive, lorsque le cadre démissionne et est engagé par une autre Commission ou un autre organisme du secteur de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de la science, de la santé et des services sociaux ou de la fonction publique, l'entente prend fin à moins que le nouvel employeur accepte de maintenir l'entente et que la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances approuve le maintien de l'entente.
12. Lorsque l'entente devient nulle ou prend fin en raison d'une circonstance précisée à l'article précédent ou en raison d'autres circonstances mentionnées aux Règlements d'application édictés en vertu de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (L.R.Q., c. R-10), de la Loi sur le régime de retraite des enseignants (L.R.Q., c. R-11) ou de la Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires (L.R.Q., c. R-12), le traitement admissible, le service crédité et les cotisations aux fins du régime de retraite sont déterminés, pour chacune des circonstances, de la manière établie par ces Règlements.
13. Le cadre ne peut se prévaloir qu'une seule fois du régime de retraite progressive.

ANNEXE 5 / DROITS PARENTAUX

SECTION I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

- 1) 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 cadre reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou des prestations du Régime d'assurance emploi.

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

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

4. La Commission ne rembourse pas à une ou un cadre les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui soit par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (L.R.Q., c. A-29.011), soit par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) 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 II - CONGÉ DE MATERNITÉ

§1. Droit au congé

6. La cadre enceinte visée par l'article 17 a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une semaines qui, sous réserve des articles 11 et 12, doivent être consécutives. La cadre enceinte visée par l'article 21 ou 22 a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt semaines qui, sous réserve des articles 11 et 12, doivent être consécutives.

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

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

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

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

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

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

§ 2. Modalités du congé

10. La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est établie par la cadre. Toutefois, pour la cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est 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.

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

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

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

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

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

14. Si la naissance a lieu après la date prévue, la cadre a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux semaines de congé de maternité après la naissance.

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

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

15. La Commission doit faire parvenir à la cadre, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé. La cadre à qui la Commission a fait parvenir l'avis prévu au premier alinéa doit se présenter au travail à l'expiration de ce congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la section V.

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

16. Pour obtenir le congé de maternité, la cadre doit donner un préavis écrit à la Commission au moins 3 semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

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

17. La cadre qui a accumulé vingt semaines de service et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a également droit de recevoir pendant les vingt et une semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre 93 % de son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

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

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

Lorsque la cadre travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre 93 % du traitement de base versé par la Commission et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la cadre produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

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

19. Aux fins de la présente annexe, on entend par traitement hebdomadaire de base le traitement de la ou du cadre et les montants forfaitaires liés au mécanisme de réajustement de traitement.

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

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

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

Le total des montants reçus par la cadre durant son congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder 93% du traitement de base versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

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

21. La cadre qui a accumulé vingt semaines de service et qui est admissible au Régime d'assurance emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir :

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire de base;
- b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité égale à la différence entre 93 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du Régime d'assurance-emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

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

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

Lorsque la cadre travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre 93 % du traitement hebdomadaire de base versé par la Commission et le pourcentage de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la 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 RHDCC.

De plus, si RHDCC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la cadre aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la cadre continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par RHDCC, l'indemnité prévue par le premier alinéa du présent paragraphe 2 comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

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

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

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

Toutefois, la cadre à temps complet qui a accumulé vingt semaines de service a droit à une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire de base, 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.

La cadre à temps partiel, qui a accumulé vingt semaines de service, a droit à une indemnité égale à 95 % de son traitement hebdomadaire de base, 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.

Si la cadre à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et au Régime québécois d'assurance parentale, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93 % de son traitement hebdomadaire de base.

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

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

Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par RHDCC 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 agences de la santé et des services sociaux, 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 (L.R.Q., c. R-8.2).

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

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

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

Toute période pendant laquelle la cadre en retrait préventif en vertu de l'article 52 ne

reçoit aucune indemnité de la CSST est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

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

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

SECTION III - CONGÉ DE PATERNITÉ

§ 1. Droit au congé

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

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

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

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

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

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

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

§ 2. Droit à l'indemnité

26. Pendant le congé de paternité prévu à l'article 25, le cadre 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 2e, 3e et 4e alinéas de l'article 17 ou 21, 2, selon le cas, et l'article 20 s'appliquent au présent article en faisant les adaptations nécessaires.

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

28. Les paragraphes 1, 2 et 4 de l'article 23 s'appliquent au cadre qui bénéficie des indemnités prévues à l'article 26 ou 27.

§ 3. Modalités du congé

29. Le congé visé à l'article 25 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée à la Commission au moins 3 semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci. La demande doit aussi indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

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

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

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

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

SECTION IV - CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION

§ 1. Droit au congé

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

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

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

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

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

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

34. La ou le cadre qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables dont seuls les 2 premiers sont avec traitement. Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des 15 jours suivants le dépôt de la demande d'adoption.

§ 2. Droit à l'indemnité

35. Pendant le congé pour adoption prévu à l'article 33, la ou le cadre 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 2e, 3e et 4e alinéas de l'article 17 ou 21,2, selon le cas, et l'article 20 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

36. La ou le cadre non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi, qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint, reçoit pendant le congé pour adoption prévu à l'article 33 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

§ 3. Modalités du congé

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

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

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

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

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

40. Les paragraphes 1, 2 et 4 de l'article 23 s'appliquent à la cadre ou au cadre qui bénéficie des indemnités prévues à l'article 35 ou 36 en faisant les adaptations nécessaires.

41. La ou le cadre bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de cette enfant ou cet enfant, sauf s'il s'agit d'une enfant ou d'un enfant de la conjointe ou du conjoint.

La ou le cadre qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à la Commission, si possible 2 semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi et les dispositions de l'article 33 s'appliquent. Durant ce congé, la ou le cadre bénéficie des avantages prévus à l'article 45.

SECTION V - CONGÉ SANS TRAITEMENT

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

a) un congé sans traitement, d'une durée maximale de deux ans, qui suit immédiatement le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé pour adoption. Toutefois, la durée de ce congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance de l'enfant dans le cas du congé de paternité ou la 125^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison dans le cas du congé pour adoption;

ou

b) un congé sans traitement d'au plus 52 semaines continues qui commence au moment décidé par la ou le cadre, mais après la naissance ou l'adoption de l'enfant, et se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié. Ce dernier congé s'applique aussi en prolongation au congé pour adoption de l'enfant de son conjoint prévu à l'article 39.

La ou le cadre qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement peut, pour la portion du congé dont sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier d'un congé sans traitement.

43. Le congé sans traitement visé à l'article 42 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée à la Commission au moins 3 semaines à l'avance. La demande doit également préciser la date du retour.

44. La ou le cadre qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins 21 jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant 52 semaines, le préavis est d'au moins 30 jours.

45. Au cours du congé sans traitement, la ou le cadre accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des 52 premières semaines de son congé et son service continu n'est pas interrompu. Elle ou il continue de participer au régime obligatoire d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les 52 premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle ou il peut maintenir sa participation aux autres régimes d'assurances collectives qu'elle ou il détenait avant le congé en faisant la demande au début du congé. Si la ou le cadre verse sa quote-part des primes pour ces régimes, l'employeur verse aussi la sienne, s'il y a lieu, jusqu'à concurrence de 52 semaines. Par la suite, la ou le cadre paye la totalité des primes.

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

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

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

SECTION VI - AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX ET RETRAIT PRÉVENTIF

49. La cadre a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- 1) 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 cadre bénéficie d'un congé spécial avec traitement jusqu'à concurrence de quatre jours, qui peuvent être pris par demi-journée.

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

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

52. La cadre bénéficie du retrait préventif en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c. S-2.1) dans la mesure où elle y a normalement droit.

SECTION VII - SUSPENSION, FRACTIONNEMENT ET AUTRES MODALITÉS DU CONGÉ

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

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

Le congé peut être fractionné si l'enfant de la ou du cadre est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., 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 (L.R.Q., c. N-1.1) pour une telle situation.

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

55. Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de l'article 53 ou 54, la Commission verse à la ou au cadre l'indemnité à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. La Commission verse l'indemnité pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu de l'article 25 ou 33, selon le cas, sous réserve de l'article 2.

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

- 1) régimes d'assurance, sauf les bénéfices liés au régime d'assurance salaire. Dans le cas d'un congé de maternité, la Commission défraie la totalité des primes des régimes obligatoires de base et la cadre est exonérée du paiement des primes selon les dispositions précisées à la police maîtresse des régimes d'assurance;
- 2) accumulation de vacances;
- 3) accumulation de l'expérience et du service continu aux fins de la stabilité d'emploi.

La ou le cadre peut reporter des vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité, de paternité ou d'adoption et si, au plus tard deux semaines avant l'expiration dudit congé, elle ou il avise par écrit la Commission de la date du report.

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

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

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

ANNEXE 6 / FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT - Transfert

1. La présente annexe vise les frais de déménagement dans les cas de relocalisation.
2. Les frais de déménagement ne sont applicables au cadre que si le Bureau régional de placement ou le Bureau provincial de relocalisation accepte que la relocalisation du cadre nécessite son déménagement.

Toutefois, le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau lieu de travail du cadre et son domicile actuel est supérieure à 65 kilomètres.

SECTION I - FRAIS DE TRANSPORT DES MEUBLES ET DES EFFETS PERSONNELS

3. Le cadre a droit au remboursement, sur production de pièces justificatives, des frais engagés pour le transport de ses meubles meublants et de ses effets personnels, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition qu'il fournisse à l'avance au moins deux soumissions détaillées des frais à engager.
4. Le cadre n'a pas droit toutefois au remboursement des frais engagés pour le transport de son véhicule personnel à moins que le lieu de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, le cadre n'a pas droit au remboursement des frais engagés pour le transport d'une embarcation, d'un canot ou autre.

SECTION II - ENTREPOSAGE

5. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le cadre a droit au remboursement des frais engagés pour l'entreposage des meubles meublants et des effets personnels pour lui-même et pour ses dépendants, pendant une période n'excédant pas 2 mois.

SECTION III - DÉPENSES CONCOMITANTES DE DÉPLACEMENT

6. Le cadre a droit au paiement d'une allocation de déplacement de 750 \$ s'il est marié ou de 200 \$ s'il est célibataire, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.) à moins que ledit cadre ne soit affecté à un lieu où des installations complètes sont mises à sa disposition par la Commission.

Toutefois, l'allocation de déplacement de 750 \$ payable au cadre marié qui est déplacé est payable également au cadre célibataire qui tient logement.

SECTION IV - COMPENSATION POUR LE BAIL

7. Le cadre a également droit, s'il y a lieu, au paiement de la valeur d'un mois de loyer à l'abandon d'un logis sans bail écrit. S'il y a bail écrit, le cadre a droit au paiement de la valeur maximale de trois mois de loyer lorsque ce dernier doit résilier son bail et que le propriétaire exige une compensation. Dans les deux cas, le cadre doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives nécessaires.
8. Le cadre qui choisit de sous-louer lui-même son logement a droit au remboursement des frais raisonnables d'annonces engagés pour la sous-location.

SECTION V - REMBOURSEMENT DES DÉPENSES INHÉRENTES À LA VENTE OU À L'ACHAT D'UNE MAISON

9. Le cadre a droit au remboursement des dépenses suivantes relativement à la vente de sa maison qui est sa résidence principale :
- 1) les honoraires d'un agent immobilier, sur production du contrat avec l'agent immobilier immédiatement après sa passation, du contrat de vente de la maison et du compte d'honoraires de l'agent;
 - 2) les frais d'actes notariés imputables au cadre pour l'achat d'une maison aux fins de résidence au lieu de son affectation à la condition que le cadre soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que ladite maison soit vendue;
 - 3) le paiement d'une pénalité pour bris d'hypothèque, le cas échéant;
 - 4) le paiement des droits sur les mutations immobilières, le cas échéant.
10. Lorsque la maison du cadre, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où il doit assumer un nouvel engagement pour se loger, le cadre n'a pas droit au remboursement des frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, sur production de pièces justificatives, le cadre a droit, pour une période n'excédant pas trois mois, au remboursement des dépenses suivantes :
- a) les taxes municipales et scolaires;
 - b) l'intérêt sur l'hypothèque;
 - c) le coût de la prime d'assurance.
11. Dans le cas où le cadre choisit de ne pas vendre sa maison qui est sa résidence principale, il a droit, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, au remboursement du montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de trois mois, sur présentation des baux. De plus, il a droit au remboursement des frais raisonnables d'annonces et des frais d'au plus deux voyages engagés pour la location de sa maison, sur présentation de pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur dans l'organisme du secteur de l'éducation.

SECTION VI - FRAIS DE SÉJOUR ET D'ASSIGNATION

12. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le cadre a droit au remboursement des frais de séjour conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur dans l'organisme du secteur de l'éducation, pour lui et ses dépendants, pendant une période n'excédant pas deux semaines.
13. Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation de la Commission, ou si les dépendants du cadre marié ne sont pas relocalisés immédiatement, ce dernier a droit au remboursement des frais de transport pour visiter ses dépendants toutes les deux semaines, jusqu'à concurrence de 500 kilomètres, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à 500 kilomètres aller-retour, et une fois par mois jusqu'à concurrence de 1 600 kilomètres, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à 500 kilomètres, le tout conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur dans l'organisme du secteur de l'éducation.
14. Le remboursement des frais de déménagement précisés à la présente annexe se fait par la Commission qu'il quitte, et ce, dans les 60 jours de la présentation par le cadre des pièces justificatives nécessaires.

ANNEXE 7 / RÉGIME DE CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

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

2. La Commission maintient sa cotisation au Régime de rentes du Québec, au Régime d'assurance-maladie du Québec, au Régime d'assurances collectives et au Régime de santé et sécurité au travail pendant la période du congé sabbatique du cadre.

La cotisation de la Commission et du cadre à l'assurance emploi ne s'applique pas pendant la période du congé sabbatique du cadre.

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

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

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

6. Les dispositions des régimes de retraite concernant le congé sabbatique à traitement différé sont prévues à la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (L.R.Q., c. R-10) et au Règlement sur certaines mesures d'application temporaire prévues par le titre IV de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (R.R.Q., chapitre R-10,r.5).

SECTION I - DURÉE DU CONTRAT

7. Les dispositions de la présente annexe peuvent s'appliquer à un cadre pour une période de deux ans, de trois ans, de quatre ans ou de cinq ans, ci-après appelée le « contrat ».

SECTION II - DURÉE DU CONGÉ SABBATIQUE, POURCENTAGE DU SALAIRE ET PRESTATION DE TRAVAIL

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

Durée du congé	Pourcentage du salaire selon la durée du contrat			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75.00	83.33	87.50	90.00
7 mois	70.83	80.56	85.42	88.33
8 mois	66.67	77.78	83.33	86.67
9 mois	N.A.	75.00	81.25	85.00
10 mois	N.A.	72.22	79.17	83.33
11 mois	N.A.	69.44	77.08	81.67
12 mois	N.A.	66.67	75.00	80.00

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

10. Malgré toute disposition à l'effet contraire en raison des avantages et des conditions dont le cadre bénéficie pendant le contrat, le congé sabbatique doit débuter au plus tard six ans après la date où le salaire du cadre commence à être différé.

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

12. À son retour du congé sabbatique, le cadre est réintégré à son poste, sous réserve des dispositions relatives à la stabilité d'emploi applicables au cadre.

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

10. Malgré toute disposition à l'effet contraire en raison des avantages et des conditions dont le cadre bénéficie pendant le contrat, le congé sabbatique doit débuter au plus tard six ans après la date où le salaire du cadre commence à être différé.

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

12. À son retour du congé sabbatique, le cadre est réintégré à son poste, sous réserve des dispositions relatives à la stabilité d'emploi applicables au cadre.

SECTION III - DROITS ET AVANTAGES

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

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

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

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

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

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

19. Durant la période de congé, le cadre est réputé avoir pris les jours de vacances auxquels il a droit pour cette période. Durant la période de travail, les vacances annuelles sont rémunérées selon le pourcentage de son salaire déterminé à l'article 8.

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

SECTION IV - INVALIDITÉ TOTALE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 5° si l'invalidité totale dure plus de deux ans, la participation au contrat cesse et :
- a) si le cadre a déjà pris son congé sabbatique, la Commission n'effectue aucune réclamation d'argent pour le salaire versé;
 - b) si le cadre n'a pas déjà pris son congé sabbatique, la Commission rembourse au cadre, au cours de la première année d'imposition suivant la fin du contrat, la totalité des montants de salaire différés, et ce, sans intérêt.

SECTION V - DÉMISSION, RETRAITE OU DÉSISTEMENT

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

- 1° si le congé sabbatique a été pris, le cadre rembourse le montant qui correspond à la différence entre le salaire reçu au cours du congé sabbatique et le total des montants de salaire différés, et ce, sans intérêt. Dans ce cas, la Commission et le cadre peuvent convenir des modalités de remboursement;
- 2° si le congé sabbatique n'a pas été pris, la Commission rembourse au cadre la totalité des montants de salaire différés, et ce, sans intérêt;
- 3° si le congé sabbatique est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante :

On soustrait du montant reçu par le cadre durant le congé le total des montants de salaire différés; si le solde est négatif, la Commission rembourse ce solde au cadre; si le solde est positif, le cadre rembourse ce solde à la Commission. Dans ce dernier cas, la Commission et le cadre peuvent convenir des modalités de remboursement;

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

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

SECTION VI - DÉCÈS

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

SECTION VII - CONGÉ SANS TRAITEMENT

24. Pendant la période de participation au contrat, le cadre a droit aux congés sans traitement selon la politique en vigueur à la Commission. 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 12 mois.

Lorsque la durée totale d'une ou des absences sans traitement est supérieure à 12 mois, le contrat prend fin à la date qui excède la période permise et les dispositions précisées à l'article 22 s'appliquent.

SECTION VIII - CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ OU CONGÉ POUR ADOPTION

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

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

SECTION IX - MISE EN DISPONIBILITÉ

26. Dans le cas où le cadre est mis en disponibilité au cours du contrat, sa participation au régime est maintenue.

Lorsque le cadre est relocalisé dans une autre commission scolaire, le contrat est transféré à cette commission scolaire, à moins d'un refus de cette dernière; dans ce cas, les dispositions mentionnées à l'article 22 s'appliquent. Toutefois, la Commission n'effectue aucune réclamation d'argent si le cadre doit rembourser la Commission en application des paragraphes 1° ou 3° dudit article.

SECTION X - CONGÉDIEMENT ET RÉSILIATION D'ENGAGEMENT

27. Advenant le congédiement ou la résiliation d'engagement du cadre, le contrat prend fin à la date de l'événement. Les dispositions mentionnées à l'article 22 s'appliquent.

ANNEXE 8 / PRÉRETRAITE GRADUELLE

1. La préretraite graduelle s'adresse au cadre qui, pour une période précédant immédiatement sa retraite, désire que sa semaine de travail soit réduite par l'utilisation des jours de congés de maladie à son crédit, conformément aux articles 4 à 8 de l'annexe 11 du présent Règlement.

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

2. L'octroi d'une préretraite graduelle est sujet à une entente écrite préalable entre le cadre et la Commission et doit tenir compte des besoins de la Commission. Cette entente précise les modalités de la préretraite graduelle, dont sa durée, le pourcentage du temps travaillé et son aménagement.

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

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

ANNEXE 9 / CADRE À TEMPS PARTIEL

1. La présente annexe s'applique au cadre à temps partiel tel que défini à l'article 1 de ce Règlement.

SECTION I - TRAITEMENT

2. Aux fins du présent Règlement, le traitement du cadre à temps partiel correspond au traitement qu'il recevrait s'il était nommé à titre régulier à temps plein ajusté au prorata du temps travaillé.

SECTION II - RÉGIMES D'ASSURANCE

3. Sous réserve des articles 4 à 6 de la présente annexe et de l'article 49, le cadre à temps partiel est protégé par les régimes d'assurance précisés du présent Règlement et à la police maîtresse des régimes d'assurance.

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

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

5. Le cadre à temps partiel, dont la semaine de travail est inférieure à 70 % de celle du cadre à temps plein, bénéficie d'une assurance vie de 3 200 \$ payable à sa succession.

6. Pour le cadre à temps partiel dont la semaine régulière de travail est égale ou supérieure à 70 % de celle du cadre régulier à plein temps, les dispositions concernant les régimes d'assurance pour les cadres réguliers à plein temps s'appliquent.

SECTION III - VACANCES ANNUELLES

7. Les dispositions concernant les vacances annuelles précisées à la partie concernée du Règlement s'appliquent au cadre à temps partiel. Cependant, le nombre de jours ouvrables de vacances qui résulte de l'application de ces dispositions est ajusté au prorata du temps travaillé et est réparti en tenant compte de la semaine normale de travail du cadre à temps partiel.

SECTION IV - DISPARITÉS RÉGIONALES

8. Les dispositions concernant les disparités régionales s'appliquent au cadre à temps partiel. Cependant, la prime d'isolement et d'éloignement est ajustée au prorata du temps travaillé.

SECTION V - JOURS FÉRIÉS

9. Lorsqu'un jour férié, selon la politique en vigueur à la Commission pour les cadres à temps plein, coïncide avec l'horaire de travail de cadre à temps partiel, ce dernier reçoit le traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail ce jour-là.

ANNEXE 10 / RÉGIONS ADMINISTRATIVES

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

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

1. Régions administratives 01 and 11
2. Régions administratives 03 and 12
3. Régions administratives 04 and 17
4. Régions administratives 08 and 10
5. Régions administratives 13, 14 and 15

ANNEXE 11 / ANCIENNES BANQUES DE JOURS DE CONGÉ DE MALADIE

Remboursement des jours de congés de maladie

1. Le cadre qui, en vertu d'une résolution ou d'un Règlement de la Commission, bénéficiait de jours de congés de maladie monnayables conserve le droit au remboursement des jours monnayables accumulés à la date d'entrée en vigueur des régimes d'assurance, soit le 1^{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.

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

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

3. Les dispositions de cette annexe n'ont pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée pour des jours monnayables dont la valeur a été déterminée par résolution ou Règlement de la Commission.

Utilisation des jours de congés de maladie

4. Les jours de congés de maladie monnayables ou non monnayables, au crédit du cadre, peuvent être utilisés aux fins suivantes :

- 1) pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures, conformément aux dispositions relatives aux régimes de retraite;
- 2) pour prendre une préretraite totale ou une préretraite graduelle selon les dispositions de l'annexe 8;
- 3) pour s'ajouter aux vacances du cadre, après entente entre le cadre et la Commission;
- 4) pour tout motif d'utilisation mentionné au présent Règlement;
- 5) pour combler la différence entre la prestation d'assurance salaire de courte durée mentionnée à l'article 58 et le salaire que le cadre recevrait s'il n'était pas en invalidité totale.

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

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

7. Le cadre qui reçoit une prestation du régime obligatoire de base d'assurance salaire de longue durée peut, en lieu et place de cette prestation, choisir de prendre un congé de préretraite totale par l'application des articles 4 et 8 de la présente annexe, sans toutefois que cette préretraite totale n'excède la date de terminaison de la prestation de ce régime qui lui aurait autrement été applicable.

8. Le cadre qui est en congé de préretraite en raison de l'utilisation de ses jours de congés de maladie a droit aux avantages précisés à ce Règlement, à l'exception notamment de l'assurance salaire, des primes concernant les disparités régionales et des droits parentaux, pourvu que ces avantages soient compatibles avec la nature du congé.

SUPPLÉMENTS et RÉFÉRENCES

Ce document décrit les droits et avantages du gestionnaire inclus dans la politique administrative de la Commission ou dans la Convention collective du groupe de professionnels de la Commission.

Il est présenté à titre d'information seulement et il ne fait pas partie du Règlement concernant certaines conditions de travail des cadres de la Commission.

Table des matières

- A Disparités régionales
- B Gestionnaires bénéficiaires de la convention de la Baie James et du Nord québécois et affectés à l'extérieur du Nunavik
- C Jours chômés et payés
- D Congés autres que ceux découlant des droits parentaux
- E Congés spéciaux

A – DISPARITÉS RÉGIONALES

Extrait de la Convention collective applicable au groupe des professionnels de la Commission.

Dans ce document, lorsqu'une référence au « professionnel » est faite, elle doit être remplacée par « cadre ».

Les dispositions de cette annexe sont celles négociées et agréées pour le personnel professionnel de la Commission et sont sujettes à révision après chaque cycle de négociation.

10-1.00 DÉFINITIONS

10-1.01

Aux fins du présent chapitre, on entend par :

a) Personne à charge :

la conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge³ et toute autre personne à charge au sens de la *Loi sur les impôts* (L.R.Q., c. I-3), à condition que celle-ci réside avec la professionnelle ou le professionnel. Cependant, aux fins du présent chapitre, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe du professionnel ou le conjoint de la professionnelle n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge. Le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la professionnelle ou du professionnel ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la professionnelle ou le professionnel.

De même, le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de la professionnelle ou du professionnel ne lui enlève pas son statut de personne à charge quand aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside la professionnelle ou le professionnel.

Est également réputé détenir le statut de personne à charge l'enfant de 25 ans ou moins qui répond aux 3 conditions suivantes :

- 1) l'enfant fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la professionnelle ou du professionnel travaillant dans une localité située dans les secteurs I, II et III;
- 2) l'enfant détenait, durant les 12 mois précédant le début de son programme d'études postsecondaires, le statut de personne à charge;

³ Enfant à charge : une ou un enfant de la professionnelle ou du professionnel, de sa conjointe ou son conjoint ou des deux, ou une ou un enfant habitant avec la professionnelle ou le professionnel pour laquelle ou lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié ou non lié par une union civile et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la professionnelle ou du professionnel pour son soutien et est âgé de moins de 18 ans; ou, si elle ou il fréquente à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit une maison d'enseignement reconnue, est âgé de moins de 25 ans; ou, quel que soit son âge, une ou un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son 18^e anniversaire de naissance ou avant son 25^e anniversaire de naissance si elle ou il fréquentait à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit une maison d'enseignement reconnue et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

- 3) la professionnelle ou le professionnel a fourni les pièces justificatives attestant que l'enfant poursuit à temps plein un programme d'études postsecondaires soit une preuve d'inscription au début de la session et une preuve de fréquentation à la fin de la session.

Cette reconnaissance permet à la professionnelle ou au professionnel de conserver son niveau de primes avec personne à charge prévue à la clause 10-2.01 et à cette ou cet enfant de bénéficier des dispositions de l'article 10-4.00 étant précisé que, les frais de transport, alloués à l'enfant à charge et issus d'autres programmes, sont déduits des avantages relatifs aux sorties pour cette ou cet enfant à charge.

De plus, l'enfant de 25 ans ou moins qui n'est plus considéré comme personne à charge pour l'application de la présente clause et qui fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public pourra détenir à nouveau le statut de personne à charge s'il se conforme aux conditions 1) et 3) précédemment mentionnées.

- b) Point de départ :

domicile au sens légal du terme au moment de l'engagement, dans la mesure où le domicile est situé dans l'une des localités du Québec. Le point de départ peut être modifié par entente entre la Commission et la professionnelle ou le professionnel, sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une des localités du Québec.

Le fait pour une professionnelle ou un professionnel déjà couvert par le présent chapitre de changer de commission scolaire n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

- c) Secteurs :

Secteur I

Les localités de Kuujjuaq, Kuujjuaraapik et Mailasi.

Secteur II

Les localités d'Inukjuak, Puvirnituk et Umiujaq.

Secteur III

Les localités de Tasiujak, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaataq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk et Salluit.

10-2.00 NIVEAU DES PRIMES

10-2.01

La professionnelle ou le professionnel travaillant dans un des secteurs mentionnés à la clause 10-1.01 reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement qui est majorée de 2 % le 1^{er} avril de chacune des années 2010, 2011, 2012 et 2013, et ce, en application de l'annexe I de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (L.Q., 2005, c. 43) le tout tel qu'indiqué dans le tableau ci-dessous :

		Périodes				
		Du 2010-04-01 au 2011-03-31	Du 2011-04-01 au 2012-03-31	Du 2012-04-01 au 2013-03-31	Du 2013-04-01 au 2014-03-31	À compter du 2014-04-01
Secteurs						
Avec personne(s) à charge	Secteur I	11 786 \$	11 874 \$	11 993 \$	12 203 \$	12 447 \$
	Secteur II	15 326 \$	15 441 \$	15 595 \$	15 868 \$	16 185 \$
	Secteur III	18 081 \$	18 217 \$	18 399 \$	18 721 \$	19 095 \$
Sans personne à charge	Secteur I	7 368 \$	7 423 \$	7 497 \$	7 628 \$	7 781 \$
	Secteur II	8 695 \$	8 760 \$	8 848 \$	9 003 \$	9 183 \$
	Secteur III	10 256 \$	10 333 \$	10 436 \$	10 619 \$	10 831 \$

10-2.02

Pour la professionnelle ou le professionnel dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures prévu à l'article 8-1.00, le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata des heures travaillées par rapport à celui de la semaine régulière de travail prévu à l'article 8-1.00.

10-2.03

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la professionnelle ou du professionnel sur le territoire de la Commission compris dans un secteur décrit à la clause 10-1.01.

10-2.04

La professionnelle ou le professionnel bénéficiant du congé de maternité, de paternité ou du congé pour adoption et qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier des dispositions du présent article.

10-2.05

Dans le cas où les conjointes ou conjoints travaillent pour la Commission ou que l'un et l'autre travaillent pour deux employeurs différents des secteurs public et parapublic, un seul des 2 peut se prévaloir de la prime applicable à la professionnelle ou au professionnel avec personne(s) à charge, s'il y a une ou des personnes à charge autres que la conjointe ou le conjoint. S'il n'y a pas d'autre personne à charge que la conjointe ou le conjoint, chacun a droit à la prime de l'échelle sans personne à charge, et ce, malgré la définition de l'expression « personne à charge » de la clause 10-1.01.

10-2.06

Sous réserve de la clause 10-2.03, la Commission cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu du présent article si la professionnelle ou le professionnel et ses personnes à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérés de plus de 30 jours, sauf s'il s'agit de vacances annuelles, de jours chômés et payés, de congé de maladie, de congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou de congé pour accidents du travail.

10-3.00 AUTRES AVANTAGES

10-3.01

La Commission assume les frais suivants de toute professionnelle ou tout professionnel recruté au Québec à plus de 50 kilomètres de la localité où elle ou il est appelé à exercer ses fonctions, pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs décrits à la clause 10-1.01 :

- a) le coût du transport de la professionnelle ou du professionnel déplacé et de ses personnes à charge;
- b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de :
 - 228 kilogrammes⁴ pour chaque adulte ou chaque enfant de 12 ans ou plus;
 - 137 kilogrammes pour chaque enfant de moins de 12 ans;
- c) le coût du transport de ses meubles meublants (y inclus les ustensiles courants), le cas échéant, autres que ceux fournis par la Commission;
- d) le coût d'entreposage de ses meubles meublants, le cas échéant;
- e) le coût du transport par bateau d'un véhicule tout terrain ou d'une motoneige ou d'une motocyclette, s'il y a lieu.

10-3.02

Dans le cas où la professionnelle ou le professionnel admissible aux dispositions des paragraphes b), c), d) et e) de la clause 10-3.01 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle ou il y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son début d'affectation.

10-3.03

- A) Ces frais sont payables à condition que la professionnelle ou le professionnel ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral d'aide à la mobilité pour la recherche d'emploi, ou que sa conjointe ou son conjoint n'ait pas reçu un avantage équivalent de la part de son employeur ou d'une autre source, et uniquement dans les cas suivants :

⁴ Le poids de 228 kilogrammes est augmenté de 45 kilogrammes par année de service passée sur le territoire à l'emploi de la Commission. Cette disposition couvre exclusivement la professionnelle ou le professionnel.

- a) au moment de la première affectation de la professionnelle ou du professionnel : du point de départ au lieu d'affectation;
 - b) au moment de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat d'engagement par la Commission : du lieu d'affectation au point de départ;
 - c) au moment du rengagement par la Commission de la professionnelle ou du professionnel qui avait été non rengagé pour surplus de personnel : du point de départ au lieu d'affectation;
 - d) au moment d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de la Commission ou de la professionnelle ou du professionnel : du lieu d'affectation à l'autre;
 - e) à l'occasion du bris de contrat, de la démission ou du décès de la professionnelle ou du professionnel : du lieu d'affectation au point de départ. Ces frais ne sont pas remboursés si le bris de contrat survient dans les 30 jours de l'affectation de la professionnelle ou du professionnel dans l'un des secteurs mentionnés à la clause 10-1.01;
 - f) à l'occasion du décès de la professionnelle ou du professionnel : du lieu d'affectation au point de départ;
 - g) lorsqu'une professionnelle ou un professionnel obtient un congé aux fins d'études : du lieu d'affectation au lieu d'étude au Québec. Dans ce dernier cas, les frais visés à la clause 10-3.01 sont également payables à la professionnelle ou au professionnel dont le point de départ est situé à 50 kilomètres ou moins de la localité où elle ou il exerce ses fonctions;
 - h) au moment de l'application de la clause 5-6.20 : du lieu d'affectation au lieu de relocalisation;
 - i) au moment du rappel d'une professionnelle ou d'un professionnel relocalisé en vertu de la clause 5-6.17 : du lieu de relocalisation au lieu d'affectation.
- B) Ces frais sont assumés par la Commission sur présentation de pièces justificatives.
- Dans tous les cas, les montants assumés ou remboursés par la Commission sont limités aux taux et tarifs les plus économiques disponibles à la Commission au moment où s'effectue le déplacement ou le transport des biens.
- C) Dans le cas de la professionnelle ou du professionnel recruté à l'extérieur du Québec, le montant total des frais remboursables ne doit pas excéder le moindre des montants suivants : le coût réel à partir du domicile au moment de l'engagement ou ce qu'il en coûterait pour le transport entre Montréal et le lieu d'affectation.
- D) Aux fins d'application du paragraphe a) de la clause 10-3.01 et de l'article 10-4.00, la Commission paie à l'avance au transporteur les coûts de transport de la professionnelle ou du professionnel déplacé et de ses personnes à charge ainsi que les coûts de transport de ses bagages à l'exclusion des excédents de bagages.

- E) Aux fins d'application du sous-paragraphe g) du paragraphe A), les frais sont également payés à une professionnelle ou un professionnel non couvert par le premier alinéa de la clause 10-3.01.
- F) L'article 10-4.00 s'applique également à une professionnelle ou un professionnel affecté ou muté dans une localité à plus de 50 kilomètres de la localité où elle ou il a été recruté.

10-3.04

Aux fins du paragraphe d) de la clause 10-3.01, les parties conviennent que la Commission assume le coût de l'entreposage des meubles meublants selon les modalités suivantes :

- a) à moins d'entente différente entre la Commission et la professionnelle ou le professionnel, la professionnelle ou le professionnel devra soumettre à la Commission au moins 3 estimations écrites ou soumissions écrites des coûts d'entreposage provenant de firmes reconnues et réputées d'entreposage de meubles meublants;
- b) la professionnelle ou le professionnel devra entreposer ses meubles meublants chez la firme reconnue et réputée ayant la plus basse estimation ou soumission;
- c) ces coûts seront assumés par la Commission au plus tôt à la date du début de l'affectation de la professionnelle ou du professionnel dans un des secteurs mentionnés à la clause 10-1.01 et au plus tard à la date où la professionnelle ou le professionnel n'est plus affecté dans ce secteur;
- d) à moins d'entente différente entre la Commission et la professionnelle ou le professionnel, la Commission n'assumera aucun coût d'entreposage des meubles meublants chez des parents ou amis ou chez des personnes qui n'effectuent pas l'entreposage de meubles meublants d'une façon régulière et habituelle dans le cadre de leur commerce;
- e) les coûts des assurances lors de l'entreposage des meubles meublants sont à la charge de la professionnelle ou du professionnel.

10-3.05

Dans le cas où les 2 conjoints travaillent pour la Commission, un seul des 2 peut se prévaloir des avantages accordés au présent article. Dans le cas où un des conjoints a reçu des avantages équivalents de la part d'un autre employeur ou d'une autre source, la Commission n'est tenue à aucun remboursement.

10-4.00 SORTIES

10-4.01

Le fait que sa conjointe ou son conjoint soit employé des secteurs public et parapublic n'a pas pour effet de faire bénéficier la professionnelle ou le professionnel d'un nombre de sorties payées supérieur à celui prévu à la Convention.

10-4.02

- A) En proportion de la durée de l'affectation de la professionnelle ou du professionnel dans l'un des secteurs décrits à la clause 10-1.01, la Commission assume pour la professionnelle ou le professionnel recruté à plus de 50 kilomètres de la localité où elle ou il exerce ses fonctions les frais inhérents jusqu'à 3 sorties par année, pour la professionnelle ou le professionnel et ses personnes à charge jusqu'au point de départ, à moins qu'elle ou il ne convienne avec la Commission d'un arrangement différent.
- B) Les frais assumés par la Commission en vertu de la présente clause couvrent le déplacement aller-retour de la localité d'affectation jusqu'à son point de départ.
- C) Dans le cas de la professionnelle ou du professionnel recruté à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre des montants suivants :
 - 1) l'équivalent du prix d'un passage aller et retour par vol régulier de la localité d'affectation jusqu'à son domicile à l'engagement;
 - 2) ou l'équivalent du prix d'un passage aller et retour par vol régulier de la localité d'affectation jusqu'à Montréal.
- D) Dans tous les cas, les frais sont assumés par la Commission ou remboursés sur présentation de pièces justificatives par la professionnelle ou le professionnel.
- E) Le point de départ n'est pas modifié du fait que la professionnelle ou le professionnel non rengagé pour surplus de personnel, qui est rengagé par la suite, a choisi de demeurer sur place pendant la période de non-emploi.
- F) Dans tous les cas, les frais assumés ou remboursés par la Commission sont limités aux taux et tarifs les plus économiques disponibles à la Commission au moment où s'effectue le voyage.

10-4.03

Les voyages de la professionnelle ou du professionnel et de ses personnes à charge prévus aux clauses 10-3.01 et 10-3.03 doivent être comptés à même les sorties auxquelles elle ou il a droit en vertu de la clause 10-4.02.

10-4.04

Dans les cas prévus au paragraphe A) de la clause 10-4.02, une sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint ou l'enfant non résident ou le père ou la mère ou le frère ou la sœur de la professionnelle ou du professionnel pour lui rendre visite.

10-4.05

La professionnelle ou le professionnel bénéficie d'un remboursement, sur présentation de pièces justificatives, du coût de transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge, jusqu'à concurrence de 45 kilogrammes par personne, une seule fois par année, (aller et retour), lors d'une de ses sorties prévues à la clause 10-4.02.

10-4.06

Lorsqu'une professionnelle ou un professionnel ou une de ses personnes à charge doit être évacué d'urgence de son lieu de travail situé dans une des localités du Nunavik prévues à la clause 10-1.01 pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, la Commission défraie le coût du transport par avion aller et retour. La professionnelle ou le professionnel doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou l'infirmier ou de la ou du médecin de la localité ou, si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical de la ou du médecin traitant est accepté comme preuve.

La Commission défraie également le transport par avion aller et retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

10-4.07

La Commission accorde une permission d'absence sans traitement à la professionnelle ou au professionnel lorsqu'une de ses personnes à charge doit être évacuée d'urgence dans le cadre de la clause 10-4.06 afin de lui permettre de l'accompagner sous réserve de ce qui est prévu aux congés spéciaux.

10-4.08

Une professionnelle ou un professionnel originaire d'une localité située à plus de 50 kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recruté sur place et ayant obtenu des droits de sortie parce qu'elle ou il y vivait maritalement avec une conjointe ou un conjoint des secteurs public et parapublic, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues à la clause 10-4.01 même si elle ou il perd son statut de conjointe ou conjoint.

10-5.00 REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT

10-5.01

La Commission rembourse à la professionnelle ou au professionnel, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement, le cas échéant), pour elle-même ou lui-même et ses personnes à charge, au moment de l'engagement et de toute sortie réglementaire, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Ces dépenses sont limitées aux montants prévus aux normes établies par la Commission dans le cadre de l'article 7-8.00.

10-6.00 DÉCÈS

10-6.01

Dans le cas du décès de la professionnelle ou du professionnel ou de l'une de ses personnes à charge, la Commission paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, la Commission rembourse aux personnes à charge les frais inhérents au déplacement aller et retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès de la professionnelle ou du professionnel.

10-7.00 TRANSPORT DE NOURRITURE

10-7.01

La professionnelle ou le professionnel qui doit pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs I, II et III bénéficie, sur présentation de pièces justificatives, du remboursement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes :

- 727 kilogrammes par année par adulte et par enfant de 12 ans ou plus;
- 364 kilogrammes par année par enfant de moins de 12 ans.

Aux fins de l'application du présent article, un maximum de 50 % des masses allouées est envoyé par fret aérien; le reste est envoyé par colis postal.

La professionnelle ou le professionnel peut choisir le point d'approvisionnement mais les frais remboursés ne doivent pas excéder l'équivalent des frais de transport entre Montréal et la localité du Nunavik où la professionnelle ou le professionnel est affecté.

10-7.02

La professionnelle ou le professionnel qui bénéficie en vertu de la clause 10-7.01 du remboursement des frais de transport de nourriture a droit annuellement, au 1^{er} mars, à une indemnité additionnelle égale à 66 % du montant des dépenses encourues pour le transport de nourriture de l'année civile précédente. Cette indemnité est payée lors du versement de la paie comprenant le 1^{er} mars.

10-8.00 LOGEMENT

10-8.01

Seules les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement avec des meubles meublants, par la Commission à la professionnelle ou au professionnel au moment de l'engagement, sont maintenues.

10-8.02

Les loyers chargés aux professionnelles ou professionnels sont ceux déterminés ci-dessous et sont applicables en tenant compte du nombre de professionnelles ou professionnels qui y habitent. Ainsi, si 2 professionnelles ou professionnels partagent le même logement, le taux chargé à chacune d'elles ou chacun d'eux est égal à la moitié du taux prévu.

Les taux prévus sont applicables et prélevés à chaque versement de paie. Toutefois, dans le cas d'une professionnelle ou d'un professionnel qui quitte son logement pour la durée de ses vacances annuelles, aucun loyer ne lui est prélevé si la Commission utilise son logement pendant cette période avec le consentement de la professionnelle ou du professionnel.

Coût des loyers applicables sur chaque versement de paie

Nombre de chambres à coucher dans le logement	À compter de la date d'entrée en vigueur de la Convention
1 chambre à coucher	60,00 \$
2 chambres à coucher	77,50 \$
3 chambres à coucher	96,00 \$
4 chambres à coucher	114,00 \$

B - GESTIONNAIRES BÉNÉFICIAIRES DE LA CBJNQ ET AFFECTÉS À L'EXTÉRIEUR DU NUNAVIK

01) Les dispositions de cette annexe s'appliquent à tous les gestionnaires employés par la Commission.

À moins que la Commission n'en décide autrement, cette annexe ne s'applique pas au gestionnaire pendant un congé sans traitement ou pendant un congé dans le cadre d'un plan de traitement différé.

02) La Commission maintient un programme particulier d'avantages pour les gestionnaires qui sont des bénéficiaires de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et qui sont affectés à un bureau administratif situé à l'extérieur du Nunavik.

À cet égard, ce régime particulier comprend les éléments énumérés ci-après:

a) seul le gestionnaire régulier affecté de façon régulière à un bureau administratif situé à l'extérieur du territoire du Nunavik, qui est un bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et dont le domicile, au sens légal, au moment de l'embauche est situé dans une des localités du Nunavik, est soumis à ce régime particulier;

b) ce régime particulier prend fin dès que le gestionnaire est affecté par la Commission dans une des localités du Nunavik;

c) le gestionnaire qui est soumis au régime particulier reçoit une prime annuelle de rétention, additionnelle à son salaire, égale à la prime prévue pour le secteur I à l'article 10-2.01 de l'annexe 1 de cet addenda.

d) le gestionnaire qui est soumis au régime particulier bénéficie, au moment de sa première affectation régulière au siège social situé à l'extérieur du territoire du Nunavik, du remboursement du coût de transport pour lui-même et ses personnes à charge de même que du remboursement du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de:

- 228 kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de 12 ans et plus;
- 137 kilogrammes pour chaque enfant de moins de 12 ans.

Ces frais sont assumés par la Commission entre la localité du Nunavik dans laquelle le gestionnaire était domicilié au moment de son embauche et son point d'affectation ou remboursés sur présentation de pièces justificatives.

À cet égard, les clauses 10-3.02, 10-3.03, et 10-4.05⁵ de l'annexe 1 de cet addenda s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

e) le gestionnaire qui est soumis au régime particulier bénéficie, au moment où cesse son affectation régulière au bureau administratif de la Commission situé hors Nunavik, du remboursement du coût de transport de ses meubles meublants à son usage personnel autres que ceux fournis par la Commission, et ce, de sa localité d'affectation à sa localité d'origine ou, selon le cas, à son nouveau point d'affectation à la Commission;

f) le gestionnaire qui est soumis au régime particulier bénéficie des clauses 10-3.01d) , 10-2.05, 10-4.01, 10-4.07 de l'annexe 1 de cet addenda, en faisant les adaptations

⁵ Uniquement pour le gestionnaire

- nécessaires, étant entendu que le lieu d'affectation est à l'extérieur du Nunavik et le point de départ est la localité du Nunavik dans laquelle le gestionnaire était domicilié au moment de son embauche;
- g) la clause 10-5.01 de l'annexe 1 de cet addenda s'applique, en faisant les adaptations nécessaires, au gestionnaire qui est soumis au régime particulier;
- h) le gestionnaire qui est soumis au régime particulier bénéficie de la politique suivante:
- 1) la Commission attribue au gestionnaire nouvellement affecté à l'extérieur du Nunavik un appartement pris en location par la Commission;
 - 2) tout gestionnaire régulier peut choisir un appartement de son choix à l'expiration du bail de l'appartement qu'il occupe présentement;
 - 3) le loyer d'un appartement sous bail à la Commission et dans lequel réside le gestionnaire est payé par la Commission laquelle en retour retient sur le salaire du gestionnaire le coût de ce loyer;
 - 4) le gestionnaire qui est admissible à ce programme reçoit une allocation de logement selon les taux suivants:
 - deux cent soixante-cinq (265 \$) dollars par mois pour le gestionnaire célibataire ou marié sans enfant;
 - trois cent quatre-vingt (380 \$) dollars par mois pour le gestionnaire avec des enfants qui requièrent une deuxième chambre à coucher;
 - cinq cent (500 \$) dollars par mois pour le gestionnaire ayant plus d'un enfant et qui a besoin d'un appartement de trois (3) chambres à coucher ou plus;
 - 5) la Commission assume la responsabilité des baux des appartements qu'elle a pris directement à bail; la Commission peut cependant refuser de prendre à bail un appartement choisi par le gestionnaire dont le loyer est exorbitant;
 - 6) la Commission n'assume aucune responsabilité pour les appartements qu'elle ne détient pas à bail;
 - 7) la Commission assume la responsabilité de meubler les appartements qu'elle prend à bail;
 - 8) le gestionnaire qui occupe un appartement pris à bail par la Commission sera tenu responsable de tout dommage causé à l'appartement ou aux meubles fournis par la Commission;
 - 9) le gestionnaire à qui la Commission impose un appartement ayant plus de pièces qu'il n'en a besoin n'aura pas à payer plus que s'il occupait un appartement convenant à ses besoins;
 - 10) le gestionnaire qui choisit d'occuper un appartement plus grand que ne l'exigent ses besoins n'a droit qu'à l'allocation équivalant à ses besoins;
 - 11) le gestionnaire qui cause des dommages à l'appartement ou aux meubles fournis par la Commission ou qui est expulsé par le propriétaire de l'appartement peut, à l'avenir, se voir refuser le bénéfice de la présente politique de logement sur décision du Comité exécutif, et ce, pour la durée déterminée par le Comité exécutif;
 - 12) si un conflit survient avec ou entre plusieurs employés quant à l'attribution d'un logement, la Commission tranche le débat en appliquant ce qui lui apparaît juste et équitable dans les circonstances.

C - JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

Les dispositions de cette annexe s'appliquent à tous les gestionnaires de la Commission.

- 1 Le gestionnaire bénéficie de treize (13) jours chômés et payés. Ces jours fériés sont décrits ci-après. Cependant, ces jours chômés et payés peuvent être déplacés par la Commission après consultation avec le groupe des gestionnaires concernés:
 - Jour de l'An;
 - Lendemain du jour de l'An;
 - Vendredi saint;
 - Lundi de Pâques;
 - Lundi qui précède le 25 mai;
 - Fête Nationale;
 - Fête du Canada;
 - Fête du Travail;
 - Fête de l'Action de grâce;
 - Anniversaire de la signature de la CBJNQ - 11 novembre
 - Veille de Noël;
 - Jour de Noël;
 - Lendemain de Noël;
 - Veille du jour de l'An.

2. Si un jour chômé et payé coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est déplacé par la Commission, dans la mesure du possible à un lundi ou un vendredi ou à un jour précédant ou suivant immédiatement un autre jour chômé et payé.

3. Le 11 novembre, anniversaire de la signature de la Convention de la Baie James et du Nord québécois, est un jour chômé et payé. La Commission peut cependant décider de déplacer ce congé à un autre jour.

4. De plus, un jour choisi par la Commission entre Noël et le jour de l'An est chômé et payé. Cependant, si tous les jours ouvrables entre Noël et le jour de l'An sont chômés et payés en vertu des dispositions de cette annexe, ce jour additionnel de congé ne s'applique pas.

5. Le gestionnaire qui doit travailler un jour chômé et payé à la demande de la Commission peut prendre ce congé à un autre moment convenu entre le gestionnaire et la Commission.

D - CONGÉS AUTRES QUE CEUX DÉCOULANT DES DROITS PARENTAUX

1. La Commission peut accorder un congé avec ou sans traitement ou avec traitement partiel à un gestionnaire afin de lui permettre de suivre des cours de formation ou de perfectionnement.
2. Le gestionnaire et la Commission s'entendent avant le début du congé sur les modalités d'un tel congé ainsi que sur les modalités du retour au travail.
3. Le poste du gestionnaire en congé peut être comblé par une affectation temporaire.
4. Sous réserve des dispositions sur la stabilité d'emploi et des modalités convenues entre le gestionnaire et la Commission avant le début du congé, le gestionnaire est réintégré dans ses fonctions à la fin du congé à moins qu'il en convienne autrement avec la Commission et son remplaçant est soit mis à pied soit, selon le cas, réintégré dans le poste qu'il occupait à la Commission avant cette affectation temporaire.
5. Le gestionnaire qui occupe une fonction dans un organisme inuit tout en maintenant son poste avec la Commission doit, si sa participation dans l'organisme inuit requiert son absence occasionnelle de son travail à la Commission, s'entendre avec la Commission sur les modalités de sa participation dans cet organisme inuit afin que cette participation n'interfère pas avec ses fonctions ou sa disponibilité.
6. L'article 93 du Règlement sur certaines conditions de travail des cadres de la Commission scolaire Kativik s'appliquent au gestionnaire élu à une fonction dans un organisme inuit.
7. La Commission peut autoriser un congé sans traitement au gestionnaire pour toute raison qu'elle juge valable.

E – CONGÉS SPÉCIAUX

Extrait de la Convention collective applicable au groupe des professionnels de la Commission.

Dans ce document, lorsqu'une référence au « professionnel » est faite, elle doit être remplacée par « cadre ».

Les dispositions de cette annexe sont celles négociées et agréées pour le personnel professionnel de la Commission et sont sujettes à révision après chaque cycle de négociation.

La clause 7-4.03 est retirée car elle ne s'applique pas.

7-4.00 CONGÉS SPÉCIAUX

7-4.01

La professionnelle ou le professionnel en service a droit à certains congés spéciaux durant lesquels elle ou il peut s'absenter sans perte de traitement ou de primes pour disparités régionales, en raison des événements ci-après :

- a) son mariage ou son union civile : un maximum de 7 jours consécutifs, ouvrables ou non, y compris le jour du mariage ou de l'union civile;
- b) le mariage ou l'union civile de son père, sa mère, son fils, sa fille, son frère ou sa sœur : le jour du mariage ou de l'union civile à la condition qu'elle ou il y assiste;
- c) le décès de sa conjointe ou son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint si cette ou cet enfant habite sous le même toit : un maximum de 7 jours consécutifs, ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- d) le décès de son père, sa mère, son frère ou sa sœur : 5 jours consécutifs, ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- e) en cas de décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son petit-fils, de sa petite-fille : 3 jours consécutifs ouvrables ou non incluant le jour des funérailles; toutefois, le congé est porté à 5 jours si le grand-père ou la grand-mère résidait en permanence au domicile de la professionnelle ou du professionnel situé dans une des localités du Nunavik;
- f) son ordination, ses vœux perpétuels : 3 jours consécutifs, ouvrables ou non, y compris le jour de l'événement;
- g) lors du changement de son domicile : le jour du déménagement (une fois par année civile);
- h) un maximum annuel de 3 jours ouvrables pour couvrir les événements de force majeure (désastre, incendie, inondation, etc.) qui obligent une professionnelle ou un professionnel à s'absenter de son travail; toute autre raison qui oblige la professionnelle ou le professionnel à s'absenter de son travail et sur laquelle la Commission et le Syndicat conviennent d'accorder permission d'absence sans perte de traitement;

- i) un maximum de 2 jours ouvrables aux fins de prolonger le congé prévu au paragraphe A) de la clause 5-13.23 et au paragraphe A) de la clause 5-13.24. Ce congé additionnel n'est accordé que pour couvrir le temps de déplacement de la professionnelle ou du professionnel lorsque l'événement survient à l'extérieur de la localité où la professionnelle ou le professionnel travaille et que la professionnelle ou le professionnel doit voyager à l'une des localités du Nunavik ou qu'elle ou il doit quitter le territoire du Nunavik.

7-4.02

- a) La professionnelle ou le professionnel qui est affecté à Montréal et qui assiste aux funérailles qui ont lieu en dehors du territoire du Nunavik bénéficie d'une journée additionnelle, sans perte de traitement, de supplément ou de primes pour disparités régionales, au nombre fixé aux paragraphes c), d) et e) de la clause 7-4.01 si elle ou il assiste aux funérailles et si elles ont lieu à plus de 240 kilomètres du lieu de résidence de la professionnelle ou du professionnel et de 2 jours additionnels si elle ou il assiste aux funérailles et si elles ont lieu à plus de 480 kilomètres du lieu de résidence de la professionnelle ou du professionnel.
- b) De plus, si la professionnelle ou le professionnel est affecté à Montréal ou dans l'une des localités du Nunavik et si les funérailles ont lieu dans une des localités du Nunavik autre que celle de son affectation et si elle ou il y assiste, celle-ci ou celui-ci a également droit au temps de déplacement requis en plus du temps prescrit aux paragraphes c), d) et e) de la clause 7-4.01.
- c) La professionnelle ou le professionnel qui est affecté à l'une des localités du Nunavik et qui assiste aux funérailles qui ont lieu en dehors du territoire du Nunavik a droit au temps de déplacement réel entre sa localité d'affectation et soit Montréal ou Québec et au paragraphe a) de la présente clause.
- d) La Commission tient compte des difficultés rencontrées par la professionnelle ou le professionnel lors de son déplacement à la localité de l'événement et de la localité de l'événement à la localité de son affectation.

7-4.04

Sous réserve des autres dispositions de la Convention, la professionnelle ou le professionnel peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de 10 jours par année dont 6 jours pris à même la banque annuelle de jours de congé de maladie 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 son conjoint. Elle ou il peut également aux mêmes conditions utiliser ces jours en raison de l'état de santé de sa conjointe ou son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur ou de l'un de ses grands-parents.

Les jours ainsi utilisés sont déduits jusqu'à concurrence de 6 jours de la banque annuelle de jours de congé de maladie de la professionnelle ou du professionnel et, à défaut, ces absences sont sans traitement. Ce congé peut aussi être fractionné en demi-journée.

La Commission est avisée préalablement à l'absence ou en cas d'impossibilité, au retour de la professionnelle ou du professionnel.

7-4.05

La Commission, sur demande, permet à une professionnelle ou un professionnel de s'absenter sans perte de traitement durant le temps pendant lequel :

- a) elle ou il subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le Ministère;
- b) elle ou il agit dans une cour de justice à titre de jurée ou juré ou à titre de témoin dans une cause où elle ou il n'est pas partie;
- c) sur l'ordre de la direction de la santé publique, elle ou il est mis en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;
- d) à la demande expresse de la Commission, elle ou il subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la loi.

7-4.06

Si une professionnelle ou un professionnel est dans l'impossibilité d'aviser au préalable la Commission conformément aux dispositions du présent article, elle ou il doit le faire le plus tôt possible selon les dispositions de la clause 8-4.01.