

Protocole établissant les conditions de travail entre

L'École nationale d'administration publique **ET**

L'Association du personnel cadre
de l'École nationale d'administration publique



Protocole des cadres

entre

l'École nationale d'administration publique

et

**L'Association du personnel cadre
de l'École nationale d'administration publique**

**Adopté par le conseil d'administration de l'ENAP
11 juin 2018**

Dans le respect de chacun, le texte utilisera « La personne cadre » sans aucune référence au genre.

Dans le cas où il faut comprendre que le genre est féminin, nous utiliserons « La cadre ».

En dernier lieu, lorsqu'il faut comprendre que le cadre est masculin, nous utiliserons « Le cadre ».

Table des matières

CHAPITRES

1.	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	4
2.	DÉFINITION DES TERMES	5
3.	CHAMP D'APPLICATION ET DROITS DE L'ÉCOLE	7
4.	RECONNAISSANCE	8
5.	PRATIQUES ET RESPONSABILITÉS DE LA PERSONNE CADRE	9
6.	AFFICHAGE ET CLASSIFICATION.....	11
7.	CONTRAT DE TRAVAIL D'UNE PERSONNE CADRE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI	12
8.	DÉVELOPPEMENT DES CADRES	14
9.	MOBILITÉ.....	15
10.	MÉCANISME DE RÈGLEMENT DES MÉSENTENTES	16
11.	APPRÉCIATION DE LA CONTRIBUTION	17
12.	TRAITEMENT.....	18
13.	VACANCES ANNUELLES	20
14.	CONGÉS DISCRÉTIONNAIRES.....	22
15.	PROGRAMME DE RETRAITE ANTICIPÉE	23
16.	CONGÉS DE MALADIE	25
17.	ASSURANCES COLLECTIVES	26
18.	CONGÉS SOCIAUX	30
19.	DROITS PARENTAUX	33
20.	JOURS FÉRIÉS.....	53
21.	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	54
22.	ARRÊT DE TRAVAIL INVOLONTAIRE.....	55
23.	ENTRÉE EN VIGUEUR, MODIFICATION ET MESURES TRANSITOIRES	56
24.	SIGNATURES	57
	ANNEXE A. ÉCHELLES SALARIALES	58
	ANNEXE B. LETTRE D'ENTENTE 1	59
	ANNEXE C. LETTRE D'ENTENTE 2	60

1. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 1.01 L'École nationale d'administration publique (ci-après appelée l'École) et les personnes cadres de l'École nationale d'administration publique reconnaissent la pertinence d'établir, par ce protocole, les droits et obligations réciproques qui assurent aux cadres des conditions de travail appropriées à une gestion de qualité et à l'atteinte des objectifs d'excellence de l'École.
- 1.02 Les personnes visées par le présent protocole sont, de par leur fonction de cadre, associées à la réalisation de la mission de l'École et à la gestion de ses ressources.
- 1.03 Toutes les lettres d'entente ou annexes découlant du présent protocole en font partie intégrante comme si elles y étaient reproduites au long.
- 1.04 Le présent protocole s'applique à toute personne ayant un statut de cadre, tel que prévu à l'article 2.04, à l'exception de l'employé-cadre du Service des ressources humaines.

2. DÉFINITION DES TERMES

- 2.01 **Affectation** : désignation du cadre à un poste ou à une fonction.
- 2.02 **Affectation temporaire** : désignation d'un cadre affecté temporairement à un poste dépourvu de son titulaire ou à une fonction de cadre.
- 2.03 **Année financière** : période déterminée par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES).
- 2.04 **Personne cadre** : toute personne embauchée à ce titre et affectée à un poste ou à une fonction de cadre par l'École.
- 2.05 **Personne cadre contractuelle** : toute personne occupant une fonction désignée comme telle par l'École sous l'égide d'un contrat à durée déterminée pour un mandat ou une activité sous octroi et dont les conditions de travail sont définies dans son contrat d'engagement.
- 2.06 **Expérience** : l'École reconnaît, pour l'application de certaines conditions de travail et pour lesquelles il y a une mention spécifique dans le protocole, que l'expérience à titre de cadre, dans une organisation de taille comparable et dans des fonctions comparables, peut être prise en compte.
- 2.07 **L'Association** : Association du personnel cadre de l'École nationale d'administration publique (ACENAP).
- 2.08 **L'École** : l'École nationale d'administration publique instituée en vertu de la loi sur l'Université du Québec (R.L.R.Q., chapitre U-1).
- 2.09 **Fonction** : désigne les responsabilités et les tâches attribuées à une personne cadre et qui en précise le titre, le sommaire des responsabilités, les responsabilités générales, les responsabilités spécifiques, les exigences du poste.
- 2.10 **Dossier d'une personne cadre** : contient l'ensemble des documents concernant une personne cadre qui sont détenus au Service des ressources humaines et qui peuvent être consultés par celle-ci dans un délai maximum de 48 heures suivant la réception de la demande écrite de consultation.
- 2.11 **Mésentente** : tout désaccord entre une personne cadre et l'École relatif à l'interprétation ou à l'application du présent protocole.
- 2.12 **Personnel de direction supérieure** : une personne cadre occupant une fonction désignée comme telle par l'École.

- 2.13 **Poste** : désigne un poste prévu sur le plan des effectifs.
- 2.14 **Poste vacant** : désigne un poste prévu sur le plan des effectifs dépourvu de son titulaire.
- 2.15 **Salaire** : désigne le salaire versé annuellement à la personne cadre, conformément aux échelles salariales en vigueur.
- 2.16 **Supérieur immédiat** : désigne toute personne occupant le poste de niveau ou d'autorité immédiatement supérieur à celui de la personne cadre.
- 2.17 **Supérieur hiérarchique** : représente le deuxième palier de direction responsable du travail de la personne cadre.

3. CHAMP D'APPLICATION ET DROITS DE L'ÉCOLE

- 3.01 L'École possède les pouvoirs lui permettant d'administrer et de diriger efficacement ses activités conformément à ses droits et obligations, sous réserve des dispositions du présent protocole.
- 3.02 Aux fins d'application du présent protocole, l'ENAP reconnaît l'Association comme le représentant des cadres.
- 3.03 L'ENAP soumet toute décision relative à l'élaboration ou à l'application du protocole et concernant l'ensemble des cadres à une consultation préalable auprès de l'Association.
- 3.04 Dans les meilleurs délais et avant leur mise en vigueur, l'ENAP consulte l'Association pour tout projet de règlement, avis ou directive de portée générale à l'intention des personnes cadres.

4. RECONNAISSANCE

- 4.01 L'École reconnaît que toute décision affectant les conditions de travail de l'ensemble des cadres doit faire l'objet d'une consultation préalable à son application auprès de l'Association.
- 4.02 Le personnel cadre et l'École s'engagent mutuellement à respecter de même qu'à faciliter l'application du présent protocole.
- 4.03 L'École consulte le personnel cadre sur toute question relative aux orientations institutionnelles et aux réformes administratives majeures.
- 4.04 L'employeur rend disponible à l'Association des cadres de l'ENAP, copie de tout document remis aux membres des commissions, conseils, comités ou tout document produit à cet effet. L'ENAP rend disponibles aux personnes cadres les documents afférents, tels les comptes rendus des différentes instances ou comités de travail de l'ENAP.

5. PRATIQUES ET RESPONSABILITÉS DE LA PERSONNE CADRE

- 5.01 L'École et l'Association conviennent que la personne cadre fournit à l'École une prestation normale de travail. L'École s'efforcera d'utiliser d'une manière optimale la compétence professionnelle de son personnel cadre.
- 5.02 L'École et la personne cadre conviennent de respecter les règles éthiques et déontologiques propres à chaque profession.
- 5.03 Toute information confidentielle à laquelle la personne cadre a accès dans l'exercice de sa fonction doit demeurer confidentielle et, de plus, la personne cadre doit, en tout temps, respecter le devoir de réserve lié à sa fonction.
- 5.04 L'École s'engage à respecter l'intégrité et l'éthique professionnelle de ses cadres.
- 5.05 Tout document produit par une personne cadre dans l'exercice de ses fonctions demeure, en tout temps, la propriété de l'École qui peut en disposer comme elle l'entend.
- 5.06 Aucune personne cadre n'est tenue de signer un document qu'elle ne peut endosser au plan professionnel, ni de modifier un document qu'elle a signé et qu'elle croit exact sur le plan professionnel.
- 5.07 L'École s'engage à prendre fait et cause pour la personne cadre dont la responsabilité pourrait être engagée par son fait ou sa faute dans l'exercice de ses fonctions et convient de n'exercer contre elle aucune réclamation à cet égard, sauf lorsqu'un tribunal établit qu'il y a eu faute lourde ou faute intentionnelle.
- 5.08 La personne cadre doit s'assurer de prendre des décisions et d'agir en conformité avec les politiques et le code d'éthique en vigueur de l'École.
- 5.09 L'École, selon les règles fiscales, rembourse le coût de la cotisation à un ordre professionnel dont l'adhésion est requise pour l'exercice de sa fonction ainsi que le coût des assurances obligatoires qui y sont reliées.
- 5.10 Dans la mesure où les tâches prévues à sa description de fonction sont assumées de façon adéquate, la personne cadre peut s'engager dans des activités professionnelles extérieures, après autorisation de son supérieur immédiat. Ces activités ne doivent pas entrer en concurrence avec celles de l'École.

- 5.11 La personne cadre pourra dispenser des charges de cours à l'École ou encore collaborer à une activité de la Direction des services aux organisations ou encore à la Direction des affaires internationales. Elle devra en aviser son supérieur immédiat et elle recevra la rémunération applicable à ces activités, en dehors de ses heures de travail.

6. AFFICHAGE ET CLASSIFICATION

- 6.01 L'École s'engage à annoncer par affichage interne toute vacance à un poste de cadre. Le titre, le contenu des fonctions et les exigences du poste doivent être clairement décrits au moment de l'affichage.
- 6.02 À compétence équivalente, l'École s'engage à accorder la priorité au cadre déjà à son emploi et qui est titulaire d'un poste.
- 6.03 Pour tout poste nouveau ou modifié, l'Association est saisie au préalable, aux fins de consultation, du projet de description de fonction.
- 6.04 Lors de la création d'un nouveau poste ou de la modification d'un poste existant, l'École procèdera à une réévaluation du poste, après vingt-quatre (24) mois de la nomination d'un titulaire pour ledit poste.
- 6.05 Nonobstant l'article 6.01, l'École n'est pas tenue d'afficher un poste de cadre qu'elle désire pourvoir à la suite d'une réorganisation administrative impliquant la transformation ou la fusion de postes existants, pourvu que la ou les personnes cadres impliquée soit déjà employée par l'École et que l'Association ait été consultée.
- 6.06 Néanmoins, une classification qui appellerait un salaire supérieur prend effet de façon rétroactive à la date de la nomination de la personne cadre à ce poste.
- 6.07 Lorsque les tâches d'une personne cadre ont été modifiées de façon définitive et qu'elles ne correspondent plus, de l'avis même de la personne cadre concernée, à ses tâches originales, régulières et habituelles, celle-ci peut soumettre une demande écrite de réévaluation au Service des ressources humaines.

7. CONTRAT DE TRAVAIL D'UNE PERSONNE CADRE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 7.01 Le premier contrat de la personne cadre est d'une durée de vingt-quatre (24) mois.
- 7.02 Au moment de la signature du premier contrat d'embauche, l'École remet à la personne cadre sa description de fonctions, une copie certifiée conforme de la résolution de son embauche, une copie du présent protocole et l'informe de son salaire, de sa date d'entrée en fonction, en conformité avec la présente entente.
- 7.03 L'École donnera un avis écrit de six (6) mois indiquant le renouvellement ou le non-renouvellement de ce premier contrat et les motifs qui y sont associés, le cas échéant. Les motifs sur lesquels repose la décision devront être en lien avec les attentes signifiées et convenues avec la personne cadre au plus tard au terme des six (6) premiers mois de son embauche.
- 7.04 À l'expiration de ce premier contrat, l'École renouvelle, s'il y a lieu, le contrat pour une durée de douze (12) mois additionnels. À l'expiration de ce deuxième contrat, l'École donne un avis écrit de son renouvellement ou de son non-renouvellement d'au moins trois (3) mois avant son expiration.
- 7.05 Au terme de ces deux contrats, la personne cadre se voit octroyer la sécurité d'emploi à l'École, à la suite d'une mention favorable lors de l'appréciation de la contribution.
- 7.06 Au terme de son premier contrat, lorsque la personne cadre possède déjà une expérience à titre de cadre d'au moins deux (2) ans dans une organisation de taille comparable, ainsi que des fonctions comparables, l'École lui octroiera, à la suite de la mention favorable suite à l'appréciation de la contribution, la sécurité d'emploi.
- 7.07 Dans le cas du non-renouvellement d'un contrat, le défaut par l'École de respecter le délai applicable ne peut en aucun temps entraîner l'acquisition de la sécurité d'emploi. L'École prolongera la durée du contrat d'une période de temps permettant de se conformer au délai prévu aux articles 7.03 et 7.04.
- 7.08 Si la personne cadre ne se voit pas octroyer la sécurité d'emploi après le terme applicable, l'École peut exceptionnellement poursuivre son engagement par un contrat terminal d'une durée maximale d'un (1) an.
- 7.09 La personne cadre qui avait obtenu la sécurité d'emploi à l'École dans un autre groupe d'emploi pourra retourner dans un poste de son ancien groupe s'il advenait que l'École ne lui accorde pas la sécurité d'emploi à titre de personne cadre.
- 7.10 L'École peut exiger, avant l'embauche, un examen médical effectué à ses frais par un médecin qu'elle désigne.

- 7.11 À moins d'entente avec son supérieur immédiat, la personne cadre qui quitte l'École doit donner, avant son départ, un avis écrit d'un (1) mois, excluant la période de ses vacances.
- 7.12 L'École peut, en tout temps, congédier toute personne cadre pour cause juste et suffisante. L'École doit transmettre à la personne cadre, par écrit, les raisons justifiant sa décision. La personne cadre peut alors recourir aux dispositions prévues à l'article 10.
- 7.13 Sous réserve du droit de l'École de congédier pour cause juste et suffisante, la personne cadre qui a acquis sa sécurité d'emploi ne peut faire l'objet d'une mise à pied.
- 7.14 Lorsque la situation le requiert, la personne cadre qui bénéficie de la sécurité d'emploi se voit proposer par l'École, moyennant un préavis de trois (3) mois, l'une des options suivantes :
- a) une affectation dans un poste qui correspond à ses compétences;
 - b) compte tenu de ses compétences, s'engager dans un programme de perfectionnement en vue de lui permettre d'accéder à un autre poste compatible avec sa formation et son expérience;
 - c) une affectation dans un autre secteur ou service de l'École.

L'École se réserve le droit de retenir l'option qui lui apparaît la plus acceptable dans les circonstances.

La personne cadre qui refuse l'option qui lui est offerte par l'École est réputée avoir remis sa démission et bénéficie des dispositions financières prévues à l'article 7.15.

La personne cadre qui a acquis la sécurité d'emploi et qui est déplacée ne voit pas son traitement diminué, ne change pas de catégorie salariale vers une catégorie où le traitement est moindre pendant la durée de son affectation à l'École.

- 7.15 Si la personne cadre, ayant acquis la sécurité d'emploi, décide de quitter l'École en raison d'une réorganisation, elle reçoit une compensation ainsi calculée : un (1) mois de salaire par année de service, jusqu'à un maximum de douze (12) mois.

Dans le cas où la personne cadre se prévaut du programme de préretraite, l'indemnité forfaitaire de départ ne peut être cumulée à toute autre forme d'indemnité.

8. DÉVELOPPEMENT DES CADRES

8.01 L'École reconnaît l'importance du développement des personnes cadres.

8.02 À cette fin l'ENAP entend :

Affecté à chaque année financière, un minimum d'un pour cent (1 %) de la masse salariale annuelle des cadres à des activités de développement. Un bilan financier du programme de formation des cadres sera déposé à l'Association au plus tard, six mois après la fin de l'année financière.

Cette somme n'inclut pas les sommes accordées à un cadre en vertu du chapitre 7.

8.03 Exceptionnellement, l'École pourra, pour la durée du présent protocole, étudier toute recommandation de l'Association concernant les besoins de développement.

8.04 L'École compte privilégier les moyens suivants dans le but d'assurer le développement des cadres :

- a) la participation aux activités des associations et aux ordres professionnels;
- b) la participation à des activités de formation de type continu ou ponctuel;
- c) l'organisation d'activités collectives de formation;
- d) le congé sans traitement;
- e) le prêt de services;
- f) les programmes personnalisés de mobilité interne ou inter organismes;
- g) les programmes personnalisés de réorientation de carrière;
- h) le coaching.

8.05 Un comité mixte consultatif sera créé afin d'orienter l'application de la politique de développement de l'École. Le comité sera composé de deux membres représentant les cadres et de deux représentants de l'École.

8.06 Les recommandations du comité seront soumises à l'École pour l'élaboration de la programmation.

8.07 Dans le cas d'un prêt de service, la personne conserve son statut de cadre à l'École et le versement de sa rémunération totale fait l'objet d'une entente entre l'École et l'organisme d'accueil de la personne cadre.

8.08 L'École rembourse les droits de scolarité qu'une personne cadre a engagés à l'intérieur d'un projet de développement dûment approuvé par l'École.

9. MOBILITÉ

9.01 L'École entend promouvoir la mobilité du personnel cadre au sein de son établissement et dans l'ensemble du réseau de l'Université du Québec, dans le respect des critères suivants :

- a) permettre le développement des cadres et l'actualisation de leurs compétences professionnelles;
- b) permettre à l'École de pouvoir compter, lors de la dotation des emplois, sur des cadres ayant des expériences de qualité et variées.

Dans le cas d'une mobilité dans un autre établissement du réseau de l'Université du Québec, le versement de la rémunération de la personne cadre fait l'objet d'une entente entre l'École et l'établissement d'accueil de la personne cadre.

10. MÉCANISME DE RÈGLEMENT DES MÉSENTENTES

- 10.01 Toute mécontente relative à l'interprétation et à l'application du protocole des cadres est soumise et réglée conformément aux dispositions du présent chapitre.
- 10.02 Rien dans le présent chapitre ne doit être considéré comme ayant pour effet d'empêcher la personne cadre de discuter de quelque question que ce soit avec son supérieur immédiat dans le but d'éviter ou de régler une mécontente possible ou émergente.
- 10.03 La personne cadre peut soumettre par écrit les motifs de la présumée mécontente à son supérieur hiérarchique dans un délai de trente (30) jours ouvrables de l'occurrence du fait avec copie au Service des ressources humaines.
- 10.04 À la réception de l'avis prévu en 10.03, la personne cadre et le supérieur immédiat s'entendent pour régler cette mécontente dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent.
- 10.05 Dans les 30 jours ouvrables suivant le délai prévu à l'article 10.04, la personne cadre peut, si elle n'a pas obtenu de réponse ou si la réponse obtenue n'est pas satisfaisante, s'adresser par écrit au directeur général.
- 10.06 Dans les trente (30) jours ouvrables suivant, le délai prévu à l'article 10.05, la personne cadre peut, si elle n'a pas obtenu de réponse ou si la réponse obtenue de la part du directeur général n'est pas satisfaisante, déposer une demande pour être entendue au comité des ressources humaines. La décision rendue par le comité des ressources humaines est finale.

11. APPRÉCIATION DE LA CONTRIBUTION

- 11.01 L'exercice annuel d'appréciation de la contribution a pour objet l'utilisation optimale des ressources humaines de l'École et toute personne cadre doit en bénéficier au moins une fois par année.
- 11.02 Ainsi, chaque année, le supérieur immédiat rencontre chacune des personnes cadres sous sa responsabilité pour apprécier le travail fait au cours de l'année et établir les objectifs particuliers de chacun selon les orientations et les priorités du service pour la prochaine année.
- 11.03 Les constatations de cette rencontre sont consignées et transmises à la personne cadre et versées à son dossier avec les commentaires du supérieur immédiat et, s'il y a lieu, les remarques que la personne cadre elle-même juge à propos d'y ajouter. À ces constatations, doit s'ajouter un plan de développement pour la personne cadre, qui identifie les objectifs de développement et les moyens qui peuvent être pris.
- 11.04 Sous réserve de l'adoption d'une politique d'appréciation de la contribution du personnel cadre par le conseil d'administration, l'École informe les personnes cadres de la méthode qu'elle entend utiliser pour évaluer leur rendement.
- 11.05 La personne cadre en remplacement fait l'objet d'une appréciation de la contribution au terme de son affectation ou, s'il y a lieu, annuellement.

12. TRAITEMENT

12.01 Le traitement que reçoit la personne cadre couvre la totalité de sa prestation de travail dans sa fonction pour le compte de l'École.

12.02 Chaque année, à la date fixée par la Politique salariale du gouvernement du Québec, le salaire de la personne cadre est augmenté du redressement annuel de la structure de rémunération. Les traitements minimums et maximums de chaque catégorie sont alors indexés.

De plus, la personne cadre peut recevoir, selon les conclusions de l'appréciation faite en vertu du chapitre 11, un ajustement de sa rémunération au mérite.

12.03 Une personne cadre ne peut recevoir un traitement inférieur au traitement minimum de la catégorie à laquelle appartient le poste dont elle est titulaire. Tout dépassement du traitement maximum de la catégorie à laquelle appartient le poste dont la personne cadre est titulaire est maintenu jusqu'à ce que le traitement ait réintégré l'échelle salariale de ladite catégorie.

12.04 Les postes de cadre de l'École sont classés en quatre (4) catégories en fonction des pointages résultant du système d'évaluation utilisé par l'École.

12.05 Le traitement de la personne déjà employée par l'École qui n'occupe pas déjà une fonction de cadre est déterminé de la manière suivante : le traitement que cette personne recevait est augmenté minimalement de 10 % du maximum de la nouvelle échelle de traitement qui lui est applicable sans toutefois dépasser le maximum de l'échelle de sa nouvelle catégorie d'emploi et en tenant compte de sa formation et de son expérience.

12.06 Le traitement de la personne cadre déjà employée par l'École comme cadre, lors de toute autre affectation à un poste de cadre, est déterminé de la façon suivante :

- a) Lorsque le maximum de la nouvelle échelle de traitement applicable est supérieur au maximum de l'échelle de traitement qui lui était applicable : dans ce cas, le traitement qu'elle recevait est augmenté de 10 % du maximum de la nouvelle échelle de traitement qui lui est applicable. Lorsque le résultat obtenu est supérieur au maximum de la nouvelle échelle de traitement, la personne reçoit, pour les douze (12) mois qui suivent la date de sa nouvelle affectation, le montant qui excède le maximum de la nouvelle échelle sous forme de prime annuelle dont le versement se fera sur vingt-six (26) périodes de paie. Ce montant forfaitaire ne s'applique qu'une seule fois;

- b) Lorsque le maximum de la nouvelle échelle de traitement applicable est égal au maximum de l'échelle de traitement qui lui était applicable : dans ce cas, le traitement qu'elle recevait est maintenu;
- c) Lorsque le maximum de la nouvelle échelle de traitement applicable est inférieur au maximum de l'échelle de traitement qui lui était applicable :
 - I. Si le traitement de la personne cadre est supérieur au maximum de la nouvelle l'échelle, dans ce cas, son traitement est maintenu jusqu'à ce que le maximum de l'échelle de traitement le rattrape.
 - i. Cependant, lorsque l'affectation résulte d'une demande expresse de la personne cadre ou d'une mesure disciplinaire ou administrative, la personne cadre se verra accorder le maximum de la nouvelle échelle.
 - II. Si le traitement de la personne cadre est inférieur au maximum de la nouvelle échelle, son traitement est maintenu et augmentera normalement jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de ladite échelle.

12.07 Le traitement de la personne cadre qui n'était pas employée par l'École est déterminé en tenant compte de sa formation et de son expérience.

12.08 Lorsqu'un poste de cadre est vacant pendant une période supérieure à 10 jours ouvrables l'École verse une prime à la personne cadre à qui elle demande d'exercer un cumul de tâches, dans le cadre d'une affectation temporaire, en sus de sa tâche régulière. Dans une telle situation, la personne cadre a droit, de façon rétroactive, à cette prime à compter du premier jour ouvrable de ce cumul de tâches. Cette prime est versée sous forme forfaitaire et équivaut à 10 % du traitement minimum de l'échelle applicable au poste vacant.

13. VACANCES ANNUELLES

- 13.01 La personne cadre a droit au cours des douze (12) mois qui suivent le 1^{er} juin de l'année courante à des vacances annuelles payées dont la durée est déterminée de la façon suivante :
- a) la personne cadre ayant complété moins d'une (1) année au 1^{er} juin de l'année courante a droit à une journée et deux tiers ($1 \frac{2}{3}$) pour chaque mois travaillé à l'École depuis la date de son entrée en fonction jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables;
 - b) la personne cadre ayant complété un (1) an et moins de cinq (5) ans au 1^{er} juin de l'année courante a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées;
 - c) la personne cadre ayant complété cinq (5) ans au 1^{er} juin de l'année courante a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payées;
- 13.02 La personne cadre qui occupait préalablement à son poste actuel, une fonction pour laquelle les jours de vacances octroyés par année étaient supérieurs à celui prévu dans le protocole, conserve ce nombre de jours, jusqu'à concurrence de vingt-cinq (25) jours et ce jusqu'à ce que les dispositions pour les personnes cadres soient équivalentes ou supérieures.
- 13.03 Si le statut de la personne cadre a été modifié au cours de l'année (de temps complet à temps partiel ou vice-versa), la personne cadre est admissible à un crédit d'une journée et deux tiers ($1 \frac{2}{3}$) de vacances par mois équivalent au temps complet travaillé.
- 13.04 La personne cadre qui, au cours d'une même année, a été absente en congé sans traitement pour une durée excédant un (1) mois de calendrier, est admissible à un crédit d'une journée et deux tiers ($1 \frac{2}{3}$) de vacances par mois travaillé.
- 13.05 La personne cadre absente du travail en vertu des dispositions relatives aux accidents du travail accumule des crédits de vacances pendant les douze (12) premiers mois consécutifs de son absence.
- 13.06 La personne cadre absente du travail en vertu des dispositions relatives aux droits parentaux accumule des crédits de vacances pendant la durée de ce congé.
- 13.07 La personne cadre absente du travail en vertu des dispositions de l'assurance salaire accumule des crédits de vacances pendant les six (6) premiers mois consécutifs de son absence.

- 13.08 Avant le 31 mars de chaque année financière, la personne cadre doit transmettre son choix de vacances annuelles à son supérieur immédiat, en fonction du crédit de vacances dont elle dispose. Avant le 30 avril de chaque année financière, le supérieur immédiat transmet par écrit à chaque personne salariée la confirmation de la période de vacances qui la concerne.
- 13.09 La période comprise entre le 15 juin et le 15 août est considérée comme la période normale pour prendre des vacances; cependant, après approbation du supérieur immédiat, une personne cadre peut prendre ses vacances annuelles en tout ou en partie en dehors de cette période.
- Le refus du supérieur immédiat ne peut porter que sur les dates demandées par la personne cadre et non sur le fait qu'elle demande de prendre ses vacances à l'extérieur de la période normale de vacances.
- 13.10 La personne cadre peut prendre des vacances de façon consécutive; elle peut également les répartir en autant de semaines de calendrier qu'elle le désire.
- 13.11 Elle peut également fractionner un maximum de deux (2) semaines de vacances en journées et en demi-journées.
- 13.12 À moins d'entente contraire, les vacances annuelles doivent se prendre au cours de l'année durant laquelle elles sont dues. En aucun cas, le cumul des vacances reportées ne peut excéder le total de jours de vacances auquel la personne cadre a droit pour deux (2) années consécutives.
- 13.13 La personne cadre incapable de prendre ses vacances annuelles à la période prévue, pour raisons de maladie, d'accident, d'accident de travail ou de congé parental survenus avant le début de sa période de vacances, peut reporter ses vacances annuelles à une période ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible avant la date prévue pour le début de sa période de vacances.
- 13.14 La personne cadre hospitalisée à la suite d'une maladie ou d'un accident survenu durant sa période de vacances peut reporter, après entente avec son supérieur immédiat, le solde de ses vacances, soit à la fin de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec son supérieur immédiat.
- 13.15 Pour tenir compte du virage ambulatoire, il peut y avoir report de vacances lors d'une hospitalisation de moins d'un (1) jour suivie d'une période de convalescence.
- 13.16 En cas de cessation définitive d'emploi en cours d'année, la personne cadre qui n'a pas pris ses vacances recevra une indemnité de vacances au prorata du nombre de mois courus.

14. CONGÉS DISCRÉTIONNAIRES

- 14.01 La personne cadre bénéficie, au 1^{er} juin de chaque année, de cinq (5) jours de congé. Ces jours doivent être utilisés avant le premier juin de l'année suivante. Ils sont non cumulatifs et non transférables.

15. PROGRAMME DE RETRAITE ANTICIPÉE

15.01 La retraite anticipée est le départ volontaire à la retraite d'une personne cadre avant l'âge normal de la retraite prévu aux différents régimes de retraite.

15.02 La personne cadre qui remplit les conditions ci-après peut se prévaloir d'une retraite anticipée :

- a) être âgée de cinquante-cinq à soixante-quatre (55 à 64) ans;
- b) avoir au moins dix (10) ans de service à l'École.

15.03 La personne cadre qui souhaite prendre une retraite anticipée donne un préavis de trois (3) mois à son supérieur immédiat.

15.04 La retraite débute alors le dernier jour du mois à la suite de l'échéance du préavis à condition que cette date soit postérieure à la date à laquelle la personne cadre atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans ou antérieure à celle à laquelle elle atteint son soixante-cinquième (65^e) anniversaire.

15.05 La personne cadre qui désire se prévaloir d'une retraite anticipée peut à son choix bénéficier de l'un ou l'autre des mécanismes mutuellement exclusifs suivants :

- a) Lorsque le départ volontaire à la retraite implique pour la personne cadre une perte actuarielle, l'École verse à la personne cadre un montant forfaitaire pour corriger et compenser la réduction actuarielle.

Le montant forfaitaire versé à la personne cadre en vertu de l'alinéa précédent ne peut cependant être supérieur à cent pour cent du salaire annuel de la personne salariée au moment de son départ à la retraite;

ou

- b) L'École verse à la personne cadre une compensation forfaitaire établie selon le tableau suivant :

- III. 100 % du salaire annuel si elle est âgée de 55 à 60 ans;
- IV. 80 % du salaire annuel si elle est âgée de 61 ans;
- V. 60 % du salaire annuel si elle est âgée de 62 ans;
- VI. 40 % du salaire annuel si elle est âgée de 63 ans;
- VII. 20 % du salaire annuel si elle est âgée de 64 ans.

- 15.06 Des cours de préparation à la retraite sont offerts à la personne cadre intéressée, de cinquante (50) ans et plus, ainsi qu'à sa conjointe ou son conjoint, et ce, une seule fois à titre de personne cadre ou de conjoint, conjointe.

16. CONGÉS DE MALADIE

- 16.01 La personne cadre, absente pour maladie, recevra son salaire habituel, jusqu'à ce que les dispositions de l'assurance collective s'appliquent.
- 16.02 À la demande de l'École, la personne cadre devra présenter un certificat médical de son médecin traitant sur lequel le diagnostic pathologique sera inscrit.

17. ASSURANCES COLLECTIVES

- 17.01 À moins de dispositions contraires au présente protocole ou aux régimes en vigueur, toute personne cadre couverte par le présent protocole est tenue de participer aux régimes d'assurances collectives à compter de la date à laquelle elle devient admissible, sauf si l'un des régimes permet, à certaines conditions, de ne pas y participer.
- 17.02 L'École s'engage à maintenir les régimes d'assurances (vie, salaire, maladie) et à payer 50 % des coûts de l'ensemble de ces régimes.
- 17.03 L'École s'engage à déduire de chaque paie, en tranches égales, la part de la prime de la personne cadre assurée aux fins d'assurances collectives et à faire parvenir mensuellement aux compagnies d'assurances désignées le total des primes, soit la part de l'assuré et la part de l'École.
- 17.04
- a) L'École maintient un comité réseau sur les assurances collectives et la participation des syndicats et associations au sein de ce comité. Ce comité est formé :
 - I. d'une personne représentant (ou d'une personne substitut) chaque corporation instituée par la Loi sur l'Université du Québec ou régie par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la Loi sur l'Université du Québec ainsi que toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec à l'exclusion des sous-traitants;
 - II. d'une personne représentant (ou d'une personne substitut) désigné par chaque syndicat ou association dont les membres participent aux régimes d'assurances stipulés à la clause 17.01;
 - III. d'une personne désignée (ou d'une personne substitut) par l'ensemble du personnel non-syndiqué de chaque corporation et d'une personne représentant (ou d'une personne substitut) le personnel-cadre de l'École;
 - IV. de trois (3) personnes représentant le personnel retraité participant aux régimes d'assurances collectives désignées par les associations de retraités de corporations instituées par la Loi sur l'Université du Québec (R.L.R.Q., c. U-1) ou régies par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la Loi sur l'Université du Québec ainsi que toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec à l'exclusion d'entreprises sous-traitantes;

V. d'une personne représentant (ou d'une personne substitut) la corporation de l'Université du Québec qui agit à titre de secrétaire du comité.

b) Le mandat des personnes représentant les assurés est de deux (2) années et peut être renouvelé.

17.05 Le mandat de ce comité est :

- a) d'examiner les régimes en vigueur et de les apprécier en vue de leur renouvellement;
- b) de préparer les cahiers de charges nécessaires et de procéder aux appels d'offres, le cas échéant;
- c) de faire des recommandations à l'Assemblée des Gouverneurs quant au choix des assureurs, à la durée des contrats et à leur contenu, à l'exception de toute modification substantielle;
- d) de s'assurer que les nouveaux membres du comité soient informés des dispositions des régimes et du fonctionnement du comité;
- e) de préparer, à l'usage des participants, une description écrite des régimes en vigueur.

17.06 Les décisions du comité réseau sur les assurances collectives seront prises à double majorité; une majorité des représentants présents des corporations participantes et une majorité qualifiée des représentants présents des assurés, majorité qualifiée établie comme suit : la moitié ou plus des représentants des assurés procure au moins une majorité des deux tiers (2/3) des assurés dont les représentants sont présents.

17.07 Le comité réseau sur les assurances collectives peut créer tout groupe technique ou comité de travail qu'il juge opportun de mettre sur pied pour assurer son bon fonctionnement et il s'adjoint un actuaire-conseil ou toute autre personne-ressource de son choix dont les services pourraient être requis.

17.08 L'École assume, quant à sa représentation et à celle de son personnel cadre, les coûts de fonctionnement du comité réseau des assurances et de tout groupe technique ou comité de travail créé en vertu de la clause 17.07. Ces coûts de fonctionnement incluent la rémunération des personnes identifiées à la clause 17.07 ainsi que le salaire et les frais de déplacement et de séjour des personnes identifiées à l'alinéa a) de la clause 17.04 ou de leur substitut, selon les politiques en vigueur.

- 17.09 L'École s'engage à remettre, sur demande, un document attestant de la participation de la personne cadre aux régimes d'assurances collectives.
- 17.10 L'École dépose à l'Association une copie des contrats et avenants régissant les régimes d'assurances collectives auxquels participent les personnes cadres ainsi que les amendements qui y sont apportés.
- 17.11 Lorsque les ristournes ou des surplus d'expérience sont déclarés dans le cadre de l'un ou l'autre des régimes d'assurances collectives, la table réseau de négociation en matière d'assurances et de retraite peut les retenir en vue de constituer une réserve pour couvrir une hausse éventuelle des primes ou pour être utilisée sous forme de congé de prime. À défaut d'entente, ces sommes ne peuvent s'accumuler plus de trente-six (36) mois et doivent être placées à court terme pour générer des intérêts. Après un délai, elles doivent être utilisées sous forme de congé de primes ou être redistribuées, y incluant les intérêts que ces sommes auront générés dans une proportion de 50 % — 50 % entre les employeurs et les employés sans référence au régime qui les a générés.
- 17.12 L'École et l'Association s'engagent à faire les démarches nécessaires pour faire disparaître les éléments discriminatoires, s'il en est, des polices d'assurance actuelles concernant les restrictions liées à la grossesse.
- 17.13 L'École n'est pas réputée manquer à son engagement de payer cinquante pour cent (50 %) des coûts des régimes pour la seule raison qu'elle ne contribue pas pour un montant équivalant à celui d'une personne qui a refusé ou cessé d'adhérer à la garantie d'assurance-accident maladie conformément aux mécanismes d'adhésion prévus à la police d'assurance.
- 17.14 Advenant des modifications aux législations et réglementations en matière fiscale rendant inapplicable le régime d'assurance-invalidité à prestations non imposables, les dispositions nécessaires seront prises par l'École pour rétablir le régime d'assurance salaire en vigueur avant l'implantation de ce régime. Dans une telle éventualité, les nouveaux bénéfices acquis dans les autres régimes et financés à même la réduction de primes occasionnée par la mise en vigueur du régime d'assurance-invalidité à prestations non imposables devront faire l'objet d'étude ou de recommandation par les membres du comité réseau sur les assurances collectives.
- 17.15
- a) Les parties, à la demande de l'une ou l'autre, conviennent de se rencontrer en temps opportun dans le but d'apporter au protocole les modifications qui seraient nécessaires pour permettre l'application d'une modification à l'un ou à l'autre de ces régimes qui aurait fait l'objet des ratifications exigées par la loi ou les règlements en vigueur.

b) L'École et l'Association s'engagent à maintenir une table réseau de négociation du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives. Cette table est convoquée et se rencontre à la demande des représentants de l'École et de l'Association à cette table. Cette table a le mandat de négocier les clauses du protocole traitant des assurances collectives et toute modification substantielle aux régimes et couvertures d'assurances collectives, le tout sous réserve de l'approbation de chacun des syndicats, associations et des conseils d'administration des établissements de l'Université du Québec et de l'Assemblée des gouverneurs.

17.16 L'École et l'Association conviennent d'intégrer toute modification ou disposition relative aux régimes d'assurances collectives qui pourraient intervenir au cours de la durée du protocole.

18. CONGÉS SOCIAUX

18.01 La personne cadre bénéficie d'une autorisation d'absence sans perte de traitement régulier aux fins et périodes de temps prévues aux clauses suivantes, à condition de présenter des pièces justificatives lorsqu'elles sont requises.

18.02 Lorsque la personne cadre doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article, elle doit en aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible et produire sur demande la preuve ou l'attestation de ces faits. Tout congé ou absence en vertu des présentes doit être signalé au Service des ressources humaines selon la procédure et les formulaires établis.

18.03 Dans le cas de décès :

- a) de son conjoint, de son enfant, de l'enfant de son conjoint, la personne cadre a droit à sept (7) jours ouvrables consécutifs;
- b) de son père, de sa mère, du père de son conjoint, de la mère de son conjoint, de son beau-père, de sa belle-mère, la personne cadre a droit à trois (3) jours ouvrables consécutifs;
- c) de son frère, de sa sœur, de son beau-frère, de sa belle-sœur, du frère de son conjoint, de la sœur de son conjoint, la personne cadre a droit à trois (3) jours ouvrables consécutifs;
- d) de ses grands-parents, de ses petits-enfants, la personne cadre a droit à deux (2) jours ouvrables consécutifs;
- e) de sa bru, de son gendre, de sa tante, de son oncle, de son neveu, de sa nièce, la personne cadre a droit à un (1) jour ouvrable.

La prise des jours consentis aux alinéas a), b), c), d) et e) doit inclure le jour du décès et/ou des funérailles. Si les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du lieu de la résidence de la personne cadre, elle a droit à un (1) jour ouvrable supplémentaire.

Dans le cas des paragraphes a), b) et c), il est également loisible à la personne cadre d'ajouter à cette période des jours de vacances accumulés ou un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables.

18.04 Dans le cas de mariage :

- a) la personne cadre a droit à cinq (5) jours ouvrables consécutifs, elle est également loisible à la personne cadre d'ajouter à cette période des jours de vacances accumulés ou un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables.
- b) la personne cadre a droit au jour du mariage de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère et de sa sœur.

18.05 Déménagement

Lorsque la personne cadre change le lieu de son domicile, elle a droit à un (1) jour ouvrable à l'occasion de son déménagement. Cependant, elle n'a pas droit, de ce chef, à plus d'un (1) jour ouvrable par année financière.

Lorsque le déménagement est occasionné par un mouvement de personnel qui implique pour la personne cadre un changement de lieu de travail dans une autre localité desservie par l'École et située à plus de cent-soixante (160) kilomètres de son domicile, celle-ci a droit à trois (3) jours ouvrables consécutifs.

18.06 Affaires légales

- a) Dans le cas où la personne cadre est appelée comme juré ou comme témoin dans une affaire où elle n'est pas partie, elle ne subit de ce fait aucune perte de traitement régulier pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel. Cependant, l'École déduit du traitement de la personne cadre les sommes auxquelles elle a droit pour l'accomplissement de ces fonctions, et ce jusqu'à concurrence de son traitement régulier.
- b) Dans le cas où la personne cadre est appelée à témoigner dans l'exercice de sa fonction dans une affaire où elle n'est pas partie, elle ne subit de ce fait aucune perte de son traitement régulier pendant le temps qu'elle est requis d'agir comme tel. La personne cadre est rémunérée pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour en dehors de ses heures régulières de travail.
- c) Dans le cas où la présence de la personne cadre est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où elle est partie, elle est admissible soit à un congé sans traitement, soit à des jours de vacances accumulés.

- 18.07 Les congés sociaux ne sont pas octroyés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances prévus dans le présent protocole. Cependant, si les décès prévus aux paragraphes a) et b) de la clause 18.03 surviennent pendant la période de vacances, les jours de vacances qui coïncident avec les jours de congé prévus pour ces décès sont reportés à la fin des vacances de la personne cadre ou à une date ultérieure, et ce, après entente avec le supérieur immédiat.
- 18.08 À moins de stipulation contraire, les mots « une journée » signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.
- 18.09 Dans le cas de maladie ou d'accident du conjoint, d'une personne à charge ou d'un parent (père et/ou mère), un maximum de trois (3) jours peut être accordé sur présentation d'un certificat médical, ou d'un document formel attestant de l'absence. Ce document sera soumis à l'approbation du Service des ressources humaines.

19. DROITS PARENTAUX

Section A — Dispositions générales

19.01 L'article 19 « Droits parentaux » s'applique aux personnes cadres.

19.02 Les indemnités prévues au présent article sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou le Régime d'assurance-emploi (RAE) ne prévoit rien.

Ces indemnités ne sont toutefois versées que durant les semaines où la personne cadre reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Le calcul de ces indemnités se fait en considérant que le versement de ces indemnités débute en même temps que le versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

19.03 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul des deux conjoints, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également employé des secteurs universitaire, public ou parapublic.

Aux fins du présent article, on entend par personnes conjointes, les personnes :

- a) qui sont mariées ou unies civilement et cohabitent ;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;
- c) qui sont de sexe différent ou de même sexe et qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

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.

- 19.04 L'École ne rembourse pas à la personne cadre les sommes qui pourraient lui être exigées par le ministre responsable en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale ou par le Régime d'assurance emploi.

Le salaire hebdomadaire régulier, le salaire hebdomadaire régulier 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.

- 19.05 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne cadre un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

Section B — Congé de maternité

- 19.06 La cadre enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 19.09 ou 19.09 A), doivent être consécutives.

La cadre qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 19.10 et 19.11 selon le cas.

La personne cadre dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

La cadre a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

- 19.07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la cadre. Ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

Pour la cadre non admissible au RQAP, la répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la cadre, mais doit comprendre le jour de l'accouchement si elle est admissible à des prestations en vertu du RAE.

- 19.08 Pour obtenir le congé de maternité, la cadre doit donner un préavis écrit à l'École au moins deux (2) 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 présenter à l'École un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

- 19.09 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement, et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la cadre peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

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 l'École, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

- A) Sur demande de la cadre, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la cadre doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse ou pour une situation visée à l'article 79.1 ou 79.8 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. En cas d'absence de la cadre pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse ou pour une situation visée à l'article 79.1 ou 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1), le nombre de semaines de suspension du congé de maternité est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier cas ou six (6) semaines dans le deuxième cas.

Durant une telle suspension, la cadre est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'École ni indemnité ni prestation. La cadre bénéficie des avantages prévus aux clauses 19.28 a) et 19.28 b) durant cette suspension.

- B) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 19.09 ou 19.09 A), l'École 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, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir.

- 19.10 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

La cadre qui a complété vingt (20) 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 (21) semaines de son congé, une indemnité égale à cent pour cent (100 %) de son traitement hebdomadaire de base moins le taux de cotisation au RRUQ 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 complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale que la 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.

Cependant, lorsque la cadre travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus à l'alinéa c) de la clause 19.13, elle reçoit de chacun des employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est égale à cent pour cent (100 %) du salaire hebdomadaire régulier versé par l'École moins le taux de cotisation au RRUQ et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire régulier qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires réguliers versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la cadre produit à chacun des employeurs un état des salaires 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.

L'École ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la cadre en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance parentale attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

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

L'École qui verse le salaire habituel prévu à 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 d'assurance parentale, indemnités et salaire ne peut cependant excéder cent pour cent (100 %) du salaire hebdomadaire régulier moins le taux de cotisation au RRUQ versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

19.11 Cas admissibles au régime d'assurance-emploi (RAE)

La cadre régulière qui a accumulé vingt (20) semaines de service qui est admissible au régime d'assurance-emploi a droit de recevoir :

- a) Pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-emploi, une indemnité complémentaire égale à cent pour cent (100 %) du salaire hebdomadaire régulier versé par l'École moins le taux de cotisation au RRUQ et le montant des prestations d'assurance-emploi ;
- b) Pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-emploi, une indemnité complémentaire égale à cent pour cent (100 %) du salaire hebdomadaire régulier versé par l'École moins le taux de cotisation au RRUQ et le montant des prestations d'assurance-emploi qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la fin de la vingt et unième (21^e) semaine du congé de maternité incluant le délai de carence ; cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi que la 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.

Cependant, lorsque la cadre travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au paragraphe c) de la clause 19.13, elle reçoit de chacun des employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est égale à cent pour cent (100 %) du salaire hebdomadaire régulier versé par l'École moins le taux de cotisation au RRUQ et le montant des prestations d'assurance-emploi 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 que lui verse Emploi et Développement social Canada (EDSC).

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

- c) Pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité complémentaire égale à cent pour cent (100 %) du salaire hebdomadaire régulier versé par l'École moins le taux de cotisation au RRUQ et le montant des prestations d'assurance-emploi, et ce, jusqu'à la fin de la vingt et unième (21^e) semaine du congé de maternité.

19.12 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

La cadre exclue du bénéfice des prestations d'assurance parentale, du RAE ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, la cadre à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à cent pour cent (100 %) de son salaire hebdomadaire régulier moins le taux de cotisation au RRUQ, et ce, durant douze (12) 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 (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à cent pour cent (100 %) de son salaire hebdomadaire régulier moins le taux de cotisation au RRUQ, et ce, durant douze (12) 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 de payer sa part des cotisations aux régimes de retraite et au Régime québécois d'assurance parentale, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire régulier.

19.13 Dans les cas prévus aux clauses 19.10 et 19.11

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la cadre est rémunérée.
- b) L'indemnité est versée à intervalles de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'École d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi. Aux fins du présent paragraphe, sont considérées comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou d'Emploi et Développement social Canada au moyen d'un relevé officiel.

- c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs universitaire, 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 conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que 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 (20) semaines de service requise en vertu de la clause 19.10 et 19.11 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la cadre a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs mentionné au présent alinéa.

- d) Le salaire hebdomadaire régulier de la cadre à temps partiel est le salaire hebdomadaire régulier moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la cadre a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son salaire régulier durant son congé de maternité, on réfère au salaire hebdomadaire régulier à partir duquel telles prestations ont été établies.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la cadre à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le calcul du salaire hebdomadaire régulier est fait à partir du taux de salaire en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le salaire hebdomadaire régulier évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de salaire qui lui est applicable.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la cadre en congé spécial prévu à la clause 19.18 A) ne reçoit aucune indemnité de la Commission de la santé et de la sécurité du travail est exclue aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire régulier moyen.

Les dispositions du présent alinéa d) constituent une des stipulations expresses visées par la clause 19.05.

- e) Dans le cas de mise à pied en vertu de l'article 14, l'indemnité de congé de maternité prend fin à compter de la mise à pied de la cadre.

Par la suite, dans le cas où la cadre est rappelée au travail, conformément aux dispositions du protocole, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date où la cadre est rappelée en vertu de son droit de rappel.

Cependant, les semaines pour lesquelles la cadre a reçu l'indemnité de congé de maternité et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de vingt et une (21) semaines ou de douze (12) semaines auxquelles la cadre a droit en vertu des clauses 19.10 ou 19.11 selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 19.10 ou 19.11, selon le cas.

Si la cadre à temps partiel est exonérée de payer sa part des cotisations aux régimes de retraite et au Régime québécois d'assurance parentale, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire régulier.

19.14 Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 19.14, la cadre bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- a) assurance-salaire en versant sa quote-part ;
- b) assurance-vie en versant sa quote-part ;
- c) assurance-maladie en versant sa quote-part ;
- d) accumulation de vacances et paiement de ce qui en tient lieu ;
- e) accumulation de congés de maladie ;
- f) accumulation de l'ancienneté ;
- g) accumulation de l'expérience ;
- h) accumulation du service actif aux fins de la sécurité d'emploi ;
- i) droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions du protocole comme si elle était au travail.

La cadre peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit l'École de la date du report.

- 19.15 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 (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La cadre peut en outre 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 présenté par la cadre.

Durant ces prolongations, la cadre est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'École ni indemnité ni prestation. Durant ces périodes, la cadre est visée par la clause 19.13 pendant les six (6) premières semaines et par les clauses 19.28 a) et 19.28 b) par la suite.

- 19.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que prévu à la clause 19.06. Si la cadre revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle présente, sur demande de l'École, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

- 19.17 L'École doit faire parvenir à la cadre, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

La cadre à qui l'École a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 19.27.

La cadre qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la professionnelle qui ne se présente pas au travail est présumée avoir démissionné.

- 19.18 Au retour du congé de maternité, la cadre reprend son poste ou le poste obtenu à sa demande durant son congé. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la cadre a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

SECTION C — CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

Affectation provisoire et congé spécial

- A) La cadre peut demander qu'on l'affecte provisoirement à un autre emploi conformément aux dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité au travail dans les cas suivants :
- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître ;

- b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite ;

La cadre doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque l'École reçoit une demande de retrait préventif, elle en avise immédiatement l'Association et lui indique le nom de la cadre et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

La cadre ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier. Cette affectation est prioritaire à celle de la liste de rappel.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la cadre a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par la suite et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la cadre enceinte, à compter de la quatrième semaine avant la date prévue de l'accouchement et pour la cadre qui allaite à la fin de la période de l'allaitement.

Durant le congé spécial prévu au présent paragraphe, la cadre a droit à une indemnité équivalente à celle prévue à l'article 21 « Santé et sécurité ». L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée au même effet par un organisme public. Malgré toute autre disposition du protocole, le total des indemnités ou prestations versées aux fins du présent alinéa ne peut excéder cent pour cent (100 %) du revenu net de la cadre.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'École verse à la cadre une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait conformément aux dispositions du protocole relatives au remboursement de sommes payées en trop.

Toutefois, dans le cas où la cadre exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du Tribunal administratif du travail ne soit rendue.

Autres congés spéciaux :

B) La cadre a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical ; ce congé spécial ne peut toutefois se

prolonger au-delà du début de la quatrième semaine précédant la date prévue d'accouchement ;

- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement ;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

19.19 Dans le cas des visites prévues à la clause 19.18 B) c) (visites reliées à la grossesse), la cadre bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la cadre bénéficie des avantages prévus par la clause 19.13, pourvu qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 19.17 de la section B. La cadre visée au paragraphe 19.18 B) peut également se prévaloir des bénéfices du régime de traitement maladie (article 16) ou du régime d'assurance-salaire, selon le cas.

Dans le cas de 19.18 B) c), la cadre doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés précédemment.

Section D — Congé de paternité

19.20 La personne cadre a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. La cadre a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20^e) 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 (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

- A) À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne cadre a aussi droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 19.20 B) et 19.20 C), doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

- B) Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne cadre peut suspendre son congé de paternité, après entente avec l'École, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- C) Sur demande de la personne cadre, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la personne cadre doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie ou pour une situation visée à l'article 79.1 ou 79.8 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 paternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. En cas d'absence de la personne cadre pour cause d'accident ou de maladie ou pour une situation visée à l'article 79.1 ou 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1) le nombre de semaines de suspension du congé de paternité est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier cas ou six (6) semaines dans le deuxième cas.

Durant une telle suspension, la personne cadre est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'École ni indemnité ni prestation. La personne cadre est visé par les clauses 19.28 a) et 19.28 b) durant cette période.

- D) Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné, en vertu de la clause 19.20 B) ou 19.20 C), l'École verse à la personne cadre l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de la clause 19.20 A).
- E) La personne cadre qui fait parvenir à l'École, avant la date d'expiration de son congé de paternité, 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, la personne cadre est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'École ni indemnité ni prestation. La personne cadre est visé par les clauses 19.28 a) et 19.28 b) durant cette période.

- F) La personne cadre en congé de paternité admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou au Régime d'assurance emploi (RAE) et qui a complété vingt (20) semaines de service reçoit pour une période maximale de cinq (5) semaines une indemnité supplémentaire égale à la différence entre cent pour

cent (100 %) de son salaire hebdomadaire régulier et les prestations de paternité qu'il reçoit ou pourrait recevoir en vertu du RQAP ou du RAE.

Cette indemnité supplémentaire se calcule à partir des prestations de paternité que la personne cadre a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison de remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités ou autres montants recouvrables en vertu du régime RQAP ou du RAE.

La personne cadre en congé de paternité qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou au Régime d'assurance emploi (RAE) reçoit, pour une période maximale de cinq (5) semaines, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire régulier.

Les clauses 19.12 et 19.13 s'appliquent en faisant les adaptations requises.

Section E — Congé pour adoption et congé sans solde en vue d'une adoption

Congé pour adoption

- 19.21 La personne cadre qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 19.21 A) et 19.21 B), doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant.

Pour la personne cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou au Régime d'assurance emploi (RAE), ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

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

- A) Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne cadre peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec l'École, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- B) Sur demande de la personne cadre, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée à l'article 79.1 ou 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1) ou si la personne cadre doit s'absenter pour cause de maladie ou d'accident.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé pour adoption peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. En cas d'absence de la personne cadre pour une situation visée à l'article 79.1 ou 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1) ou si la personne cadre doit s'absenter pour cause de maladie ou d'accident, le nombre de semaines de suspension du congé pour adoption est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder six (6) semaines dans le premier cas ou quinze (15) semaines dans le deuxième cas.

Durant une telle suspension, la personne cadre est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'École ni indemnité ni prestation. La personne cadre est visée par les clauses 19.28 a) et 19.28 b) durant cette période.

- C) Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné, en vertu de la clause 19.21 A) ou 19.21 B), l'École verse à la personne cadre l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de la clause 19.21.
- D) La personne cadre qui fait parvenir à l'École, avant la date d'expiration de son congé pour adoption, 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 pour adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne cadre est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'École ni indemnité ni prestation. La personne cadre est visée par les clauses 19.28 a) et 19.28 b) durant cette période.

- 19.22 La personne cadre qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Un de ces cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivants l'arrivée de l'enfant à la maison.

- 19.23 Pendant le congé pour adoption prévu à la clause 19.21, la personne cadre qui a complété vingt (20) semaines de service reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire régulier et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

Les 2^e et 3^e alinéas de la clause 19.10 s'appliquent au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

- 19.24 La personne cadre non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou du Régime d'assurance emploi (RAE) qui adopte un enfant reçoit pendant le congé pour adoption prévu à la clause 19.21 une indemnité égale à son salaire hebdomadaire régulier.

Les clauses 19.12 et 19.13 s'appliquent à la personne cadre qui bénéficie des indemnités prévues à la clause 19.23 ou 19.24 en faisant les adaptations nécessaires.

Congé sans traitement en vue d'une adoption

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

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

Toutefois, ce congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et les dispositions de la clause 19.21 s'appliquent.

Durant ce congé, la personne cadre bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans traitement et congés partiels sans traitement prévu à la présente section.

- 19.26 Si, à la suite d'un congé pour lequel la personne cadre a reçu l'indemnité versée en vertu de la clause 19.23 ou 19.24, il n'en résulte pas une adoption, la personne cadre est alors réputée avoir été en congé sans traitement et elle rembourse cette indemnité.

Section F — Congé parental, congé sans traitement et congé partiel sans traitement

19.27

- A) La personne cadre a droit à l'un des congés suivants :

- a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la cadre en prolongation de son congé de maternité prévu à la clause 19.06, à la personne cadre en prolongation de son congé de paternité prévu à la clause 19.20 et à l'un ou à l'autre en prolongation de son congé pour adoption de cinq (5) semaines prévu à la clause 19.21.

- b) La personne cadre à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans.

L'École et la personne cadre conviennent de l'aménagement de ce congé partiel sans traitement.

À défaut d'entente sur le nombre de jours de congé par semaine, la personne cadre a droit à un maximum de deux jours et demi (2,5) de congé par semaine ou à l'équivalent, et ce, durant une période n'excédant pas deux (2) ans. À défaut d'entente sur la répartition de ces jours, l'École effectue cette répartition.

- c) Pendant la durée de ce congé, la personne cadre est autorisée, à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours de calendrier à l'avance, à se prévaloir une fois d'un des changements suivants :
 - I. d'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement ou l'inverse, selon le cas ;
 - II. d'un congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différent. Dans ce cas, la prise d'effet de congé est établie conformément à 19.27 A) b).
- d) La personne cadre à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans traitement. Toutefois, les autres dispositions du protocole relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.
- e) La personne cadre qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel peut, pour la portion du congé dont sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel en suivant les formalités prévues.
- f) Lorsque la conjointe ou le conjoint de la personne cadre n'est pas une personne salariée des secteurs public ou parapublic, la personne cadre peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la durée maximale de deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

B) Indemnité versée lors d'un congé parental à temps complet

La personne cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) en congé parental reçoit, pour une partie de ce congé sans traitement, une

indemnité supplémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire hebdomadaire régulier et les prestations parentales que cette personne reçoit ou pourrait recevoir du RQAP, et ce, pour une période de dix (10) semaines.

La personne cadre admissible au Régime d'assurance emploi (RAE) en congé parental reçoit, pour une partie de ce congé sans traitement, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire hebdomadaire régulier et les prestations parentales que cette personne reçoit ou pourrait recevoir du RAE, et ce, pour une période de dix (10) semaines.

Cette indemnité supplémentaire se calcule à partir des prestations parentales que la personne cadre a le droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison de remboursement de prestations, des intérêts, des pénalités ou autres montants recouvrables en vertu du RQAP ou du RAE. Le calcul de l'indemnité supplémentaire prend en considération que le versement de cette indemnité s'effectue en concomitance avec les prestations du RQAP ou du RAE.

Cette indemnité est versée selon les modalités énoncées à la clause 19.12 b).

La personne cadre, pendant cette période de dix (10) semaines, bénéficie pourvu qu'elle y ait normalement droit, des conditions de travail prévues aux clauses 19.13 et 19.17.

- C) La personne cadre qui ne se prévaut pas du congé prévu à la clause 19.27 A) a) qui précède peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne cadre et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

19.28

- a) Au cours du congé sans traitement, la personne cadre, accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue à participer au régime de retraite et aux régimes d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. Elle peut poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir conformément aux dispositions du protocole comme si elle était au travail.
- b) Au cours du congé sans traitement à temps partiel, la personne cadre accumule son ancienneté. Elle est régie, pour sa prestation de travail, selon les dispositions du protocole qui lui sont applicables.

- 19.29 La personne cadre peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel, pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

Au retour de ce congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel, la personne cadre reprend son poste ou le poste obtenu à sa demande durant le congé. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne cadre a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Section G — Congé pour obligations familiales

19.30

A) Congé d'un (1) an ou plus :

Un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne cadre dont l'enfant mineur a des difficultés de développement socioaffectif, est handicapé ou souffre d'une maladie prolongée dont l'état nécessite la présence de la personne cadre. Les modalités de la prise de ce congé sont convenues entre l'École et la personne cadre. En cas de désaccord, l'École détermine les modalités de la prise de ce congé. Si la personne cadre n'est pas satisfaite des modalités déterminées par l'École, elle peut renoncer à ce congé.

Toutefois, si l'enfant mineur de la personne cadre est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, la personne cadre a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

Les dispositions prévues aux clauses 19.28, 19.32 et 19.33 s'appliquent.

B) Congé de dix (10) jours par année :

La personne cadre peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée avec l'autorisation du supérieur immédiat.

La personne cadre doit aviser la personne supérieure immédiate de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

C) Congé de douze (12) semaines :

La personne cadre peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de sa conjointe ou de son conjoint, de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Dans tous les cas prévus du présent article, la personne cadre doit aviser le supérieur immédiat le plus tôt possible de son absence et, sur demande, fournir un document la justifiant.

Section H — Dispositions diverses

- 19.31 Les congés visés aux clauses 19.20 A) et 19.21, au premier alinéa de la clause 19.25, au premier alinéa de la clause 19.27 A) et C), et au premier alinéa de la clause 19.30 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Le congé sans traitement à temps partiel est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours de calendrier à l'avance.

Dans le cas du congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel, la demande doit préciser la date du retour au travail.

- 19.32 L'École doit faire parvenir à la personne cadre, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La personne cadre à qui l'École a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 19.27.

La personne cadre qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne cadre qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

- 19.33 La personne cadre à qui l'École a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, à défaut de quoi elle est considérée comme ayant démissionné.

La personne cadre qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, un tel préavis est d'au moins trente (30) jours.

- 19.34 La personne cadre qui prend le congé de paternité prévu à la clause 19.20 A ou le congé pour adoption prévu à la clause 19.21 de la présente section bénéficie des avantages prévus à la clause 19.13, pourvu qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 19.17 de la section B.
- 19.35 L'École s'engage à garantir, qu'à compter de la date d'entrée en vigueur du présent protocole, la personne cadre puisse recevoir les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'École en vertu de l'article 19 « Droits parentaux », et ce, indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance parentale qui pourraient survenir postérieurement à cette signature, mais sous réserve que le tout soit admissible au Régime québécois d'assurance parentale.

Par ailleurs, les parties se rencontrent pour discuter des points qui font problème si le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale modifiait ses exigences en cours du protocole.

Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture du protocole.

- 19.36 Advenant une modification du régime des droits parentaux dans les secteurs public et parapublic, les parties conviennent qu'à la demande de l'une ou l'autre, elles doivent se rencontrer afin de discuter de la possibilité d'intégrer de telles modifications dans le présent protocole.

Advenant une modification au Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux. De même, advenant une modification ou une nouvelle réglementation concernant les normes du travail relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux. Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture du protocole.

20. JOURS FÉRIÉS

20.01 L'École reconnaît pour la personne cadre les jours suivants, au nombre de treize (13), à titre de jours fériés :

- a) la Fête nationale du Québec (24 juin);
- b) la Fête du Canada;
- c) la Fête du travail;
- d) le jour de l'Action de grâces;
- e) la veille de Noël;
- f) le jour de Noël;
- g) le lendemain de Noël;
- h) la veille du jour de l'An;
- i) le jour de l'An;
- j) le lendemain du jour de l'An;
- k) le Vendredi saint;
- l) le Lundi de Pâques;
- m) la Fête des Patriotes.

20.02 De plus, l'École convient de reconnaître et d'observer comme jours fériés et payés deux (2) congés mobiles. Ces congés, ainsi que les dates des jours fériés, sont précisés avant le début de chaque année financière.

20.03 En plus des jours prévus à la clause 20.01, tout jour décrété fête civile par les gouvernements est reconnu comme jour férié conformément au présent article.

20.04 La rémunération de chacun de ces jours fériés est équivalente au taux de traitement régulier alors en vigueur pour la personne cadre.

21. SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 21.01 L'École doit prendre les mesures prévues par la loi pour la sécurité et la santé des personnes cadres ainsi que pour l'assainissement et la propreté des lieux de travail. À cette fin, l'École et l'Association collaborent au maintien des meilleures conditions possibles de sécurité et d'hygiène au travail.
- 21.02 Dans les cas d'urgence, l'École assure les premiers soins à toute personne cadre durant les heures de travail et, si nécessaire, la fait transporter à l'hôpital aux frais de l'École, accompagnée d'une autre personne si la situation l'exige, et ce, sans perte de traitement.
- 21.03 Dans le cas de maladies contractées ou d'accidents subis par le fait ou à l'occasion du travail, l'École doit payer le salaire entier de la personne cadre pour une période n'excédant pas les cinquante-deux (52) premières semaines de son incapacité totale. Pour obtenir une telle compensation, la personne cadre doit compléter et signer les formulaires appropriés de la CNESST et les transmettre au Service des ressources humaines. À l'expiration de la période de cinquante-deux (52) semaines, la personne cadre est assujetti aux dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies de la personne cadres.
- 21.04 Le paiement du salaire effectué en vertu du présent article n'affecte pas les crédits en jours de maladie accumulés par la personne cadre.

22. ARRÊT DE TRAVAIL INVOLONTAIRE

22.01 Si des actes posés par un ou des groupes autres que celui visé par le présent protocole, ou si des décisions prises à la suite de tels actes, empêchent les personnes cadres couvertes par ce protocole d'assumer leurs fonctions, ces personnes cadres auront droit à leur traitement, à la condition de n'avoir pas participé de quelque façon que ce soit à de tels actes ou décisions.

Dès le début d'un tel conflit, l'École informe sans délai les personnes cadres des dispositions à prendre dans les circonstances.

L'École communique régulièrement avec les personnes cadres de façon à les informer du déroulement de la situation.

23. ENTRÉE EN VIGUEUR, MODIFICATION ET MESURES TRANSITOIRES

- 23.01 Le présent protocole entre en vigueur à compter de son adoption par le conseil d'administration de l'École.
- 23.02 L'École et les personnes cadres peuvent, d'un commun accord, modifier l'un ou l'autre article ou partie d'article du présent protocole au moyen de lettres d'entente signées par un représentant dûment mandaté par chacune des parties. Dans une telle éventualité, lesdites lettres d'entente feront partie intégrante du présent protocole et entreront en vigueur dès leur adoption par le conseil d'administration de l'École.
- 23.03 Il est convenu que les conditions de travail qui y sont contenues seront revues au terme de l'échéance de la présente entente.
- 23.04 La présente entente vient à échéance le 30 avril 2020.

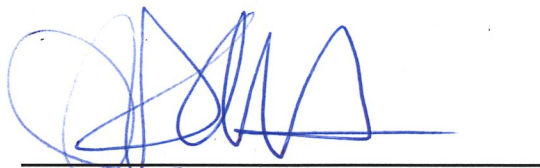
24. SIGNATURES

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Québec, le 11 jour de juin 2018

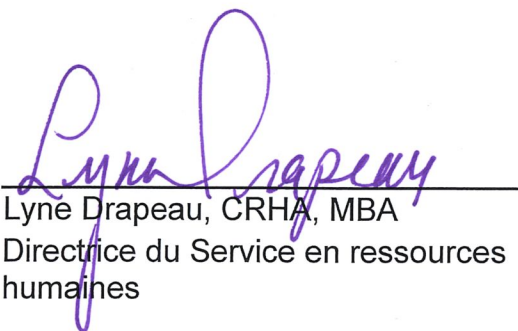
L'ENAP



Guy Laforest, Ph. D.
Directeur général



Jean-Pierre Mailhot M.A.P.
Directeur de l'administration et secrétaire
général



Lyné Drapeau, CRHA, MBA
Directrice du Service en ressources
humaines

ACENAP



Guillaume Thivierge
Président



Patrick Fortin
Vice-président



Maryse Tellier
Présidente sortante

ANNEXE A. ÉCHELLES SALARIALES

	ÉNAP	
	01.04.2017	
	Borne minimum	Borne maximum
Classe 13	121 990	136 914
Classe 12	112 877	126 686
Classe 11	107 954	121 163
Classe 10	97 158	109 045

Application de la Politique salariale gouvernementale

ANNEXE B. LETTRE D'ENTENTE 1



LETTRE D'ENTENTE

Entre : L'École nationale d'administration publique

Et : L'Association des cadres de l'ENAP

Objet : Création d'un comité de travail concernant la compensation forfaitaire liée au programme de retraite anticipée prévue au protocole des cadres

D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :

1. La création d'un comité de travail paritaire, composé de quatre (4) membres et auquel pourront s'ajouter des personnes ressources si les membres le désirent;
2. Ce comité verra à élaborer de nouvelles modalités d'application qui seront discutées lors du renouvellement de l'actuel protocole;
3. Ce comité tiendra au moins quatre rencontres à compter de l'entrée en vigueur du protocole et avant le 31 décembre 2014.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Québec, le 22 avril 2013

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Pierre H. Gauthier", is written over a horizontal line.

École nationale d'administration
publique

A handwritten signature in black ink, appearing to be "J. Gauthier", is written over a horizontal line.

Association des cadres

ANNEXE C. LETTRE D'ENTENTE 2



Entre : L'École nationale d'administration publique

Et : L'Association des cadres de l'ENAP

Objet : Participation de l'Association des cadres au sein de la vie universitaire de l'École nationale d'administration publique

D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :

1. La création d'un comité de travail paritaire, composé de quatre (4) membres et auquel pourront s'ajouter des personnes ressources si les membres le désirent;
2. Ce comité verra à proposer différentes possibilités quant au rôle de l'Association des cadres de l'ENAP dans la vie universitaire de l'École nationale d'administration publique;
3. Les conclusions de ce comité seront discutées lors du renouvellement de l'actuel protocole;
4. Ce comité tiendra ses rencontres (le nombre de rencontres que les membres jugent nécessaire) à compter de l'entrée en vigueur du protocole et avant le 31 décembre 2014.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Québec, le 22 avril 2013

A handwritten signature in dark ink, appearing to read "Jean-François", is written over a horizontal line.

École nationale d'administration
publique

A handwritten signature in dark ink, appearing to be a stylized "A", is written over a horizontal line.

Association des cadres