

**BY-LAW RESPECTING THE CONDITIONS OF EMPLOYMENT OF
MANAGEMENT STAFF OF THE CREE SCHOOL BOARD**

CONSOLIDATED BY-LAW No. 5 – as of April 19, 2013

**RÈGLEMENT SUR LES CONDITIONS D'EMPLOI DES
GESTIONNAIRES DE LA COMMISSION SCOLAIRE CRIE**

RÈGLEMENT No. 5 CONSOLIDÉ – le 19 avril 2013

Approved by CSB Council of Commissioners Resolution No. CC 2001 – 048 and amended by CSB Council of Commissioners Resolution No. CC 2013 – 029.

Approuvé par résolution du Conseil des commissaires de la CSC No. CC 2001 – 048 et amendé par résolution du Conseil des commissaires de la CSC No. CC 2013 - 029.

TABLE OF CONTENTS

TABLE DES MATIÈRES

PART 1 - PROVISIONS APPLICABLE TO ALL MANAGEMENT STAFF 1

CHAPTER 1 - APPLICATION1

CHAPTER 2 - JOB CLASSIFICATION AND GRADING4

Division 1 - Job classification 4

Division 2 - Grading 7

CHAPTER 3 - REMUNERATION 10

Division 1 - Calculation of salary..... 10

Division 2 - Holding of two or more concurrent management staff positions on a temporary basis 17

Division 3 - Temporary or administrative assignment..... 17

Division 4 - Salary readjustment procedure 18

Division 5 - Regional disparities 19

CHAPTER 4 - MANAGEMENT STAFF DEVELOPMENT20

Division 1 - Evaluation 20

Division 2 - Professional improvement 20

CHAPTER 5 - OTHER CONDITIONS OF EMPLOYMENT21

Division 1 - Annual vacation 21

Division 2 - Statutory holidays 22

Division 3 - Leave for study 24

Division 4 - Special leaves 24

Division 5 - Leaves for professional affairs or public office..... 27

Division 6 - Sabbatical leave with deferred salary28

Division 7 - Replacement28

TITRE 1 - DISPOSITIONS APPLICABLES À L'ENSEMBLE DES GESTIONNAIRES 1

CHAPITRE 1 - APPLICATION1

CHAPITRE 2 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET CLASSEMENT 4

Section 1 - Classification des emplois 4

Section 2 - Classement 7

CHAPITRE 3 - RÉMUNÉRATION..... 10

Section 1 - Détermination du traitement..... 10

Section 2 - Cumul temporaire d'emplois de gestionnaire 17

Section 3 - Affectation temporaire ou administrative 17

Section 4 - Mécanisme de réajustement de traitement 18

Section 5 - Disparités régionales 19

CHAPITRE 4 - DÉVELOPPEMENT DES GESTIONNAIRES20

Section 1 - Évaluation 20

Section 2 - Perfectionnement 20

CHAPITRE 5 - AUTRES CONDITIONS D'EMPLOIS 21

Section 2 - Vacances annuelles 21

Section 2 - Jours fériés 22

Section 3 - Congé pour études 24

Section 4 - Congés spéciaux 24

Section 5 - Congés pour affaires professionnelles ou pour charge publique 27

Section 6 - Congé sabbatique à traitement différé 28

Section 7 - Remplacement 28

Division 8 -	Moving expenses	29	Section 8 -	Frais de déménagement	29
Division 9 -	Probation period	29	Section 9 -	Période de probation	29
Division 10 -	Civil liability	30	Section 10 -	Responsabilité civile	30
Division 11 -	Resignation	30	Section 11 -	Démission	30
Division 12 -	Insurance and pension plans	31	Section 12 -	Régimes d'assurance et régime de retraite	31
PART 2 -	<u>PROVISIONS APPLICABLE</u>		TITRE 2 -	<u>DISPOSITIONS APPLICABLES</u>	
	<u>TO SENIOR EXECUTIVES</u>	50		<u>AUX HORS CADRES</u>	50
CHAPITRE 1 -	DEFINITIONS	50	CHAPITRE 1 -	DÉFINITIONS.....	50
CHAPTER 2 -	EMPLOYMENT PLAN	50	CHAPITRE 2 -	EMPLOI	50
Division 1 -	Selection	50	Section 1 -	Sélection	50
Division 2 -	Appointment	51	Section 2 -	Nomination	51
Division 3 -	Termination of mandate	51	Section 3 -	Résiliation de mandat	51
Division 4 -	Expiry of mandate	54	Section 4 -	Fin de mandat	54
Division 5 -	Renewal of mandate	57	Section 5 -	Renouvellement de mandat.....	57
Division 6 -	Resignation	57	Section 6 -	Démission	57
Division 7 -	Suspension	57	Section 7 -	Suspension	57
Division 8 -	Dismissal	57	Section 8 -	Congédiement	57
CHAPTER 3 -	STABILITY OF		CHAPITRE 3 -	STABILITÉ D'EMPLOI	58
	EMPLOYMENT	58			
Division 1 -	Preliminaries to placement on availability	58	Section 1 -	Mesures préalables à la mise en disponibilité	58
Division 2 -	Placement on availability.....	59	Section 2 -	Mise en disponibilité	59
Division 3 -	Measures to reduce surplus or placement on availability	59	Section 3 -	Mesures de réduction des surplus ou des mises en disponibilité	59
CHAPTER 4 -	RIGHT OF APPEAL.....	63	CHAPITRE 4 -	DROIT D'APPEL	63
CHAPTER 5 -	OTHER CONDITIONS OF		CHAPITRE 5 -	AUTRES CONDITIONS	
	EMPLOYMENT	71		D'EMPLOI	71
Division 1 -	Resourcing measures	72	Section 1 -	Mesures de ressourcement.....	72
Division 2 -	Measures related to internal and external mobility	73	Section 2 -	Mesures relatives à la mobilité interne et externe . . .	73
Division 3 -	Stability of employment measures	76	Section 3 -	Mesures de stabilité d'emploi	76
Division 4 -	Lump-sum bonuses	80	Section 4 -	Boni forfaitaire	80
Division 5 -	Place of assignment	81	Section 5 -	Lieu d'affectation	81

PART 3 -	<u>PROVISIONS APPLICABLE TO ADMINISTRATORS</u>.....81	TITRE 3 -	<u>DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ADMINISTRATEURS</u>.... 81
CHAPTER 1 - ADMINISTRATIVE STRUCTURE	81	CHAPITRE 1 - STRUCTURE ADMINISTRATIVE	81
CHAPTER 2 - STABILITY OF EMPLOYMENT	81	CHAPITRE 2 - STABILITÉ D'EMPLOI	81
Division 1 - Preliminaries to placement on availability	82	Section 1 - Mesures préalables à la mise en disponibilité	82
Division 2 - Placement on availability	83	Section 2 - Mise en disponibilité	83
Division 3 - Use of administrators on availability	83	Section 3 - Utilisation de l'administrateur en disponibilité	83
Division 4 - Measures to reduce surplus or placement on availability	84	Section 4 - Mesures de réduction des surplus ou des mises en disponibilité .	84
CHAPTER 3 - RIGHT OF APPEAL	89	CHAPITRE 3 - DROIT D'APPEL	89
Division 1 - Local committee.....	90	Section 1 - Comité local	90
Division 2 - Appeals committee	92	Section 2 - Comité d'appel	92
Division 3 - Time limits.....	101	Section 3 - Délais	101
PART 4 -	<u>PROVISIONS APPLICABLE TO SENIOR STAFF OF SCHOOLS AND SENIOR STAFF OF CENTRES</u>	TITRE 4 -	<u>DISPOSITIONS APPLICABLES AUX CADRES D'ÉCOLE ET DE CENTRE</u>
CHAPTER 1 - ADMINISTRATIVE STRUCTURE CONCERNING SENIOR STAFF OF SCHOOLS AND OF CENTRES POSITIONS	102	CHAPITRE 1 - STRUCTURE ADMINISTRATIVE CONCERNANT LES POSTES DE CADRES D'ÉCOLE ET DE CENTRE	102
CHAPTER 2 - STABILITY OF EMPLOYMENT	102	CHAPITRE 2 - STABILITÉ D'EMPLOI	102
Division 1 - Preliminaries to placement on availability.....	103	Section 1 - Mesures préalables à la mise en disponibilité	103
Division 2 - Placement on availability	104	Section 2 - Mise en disponibilité	104
Division 3 - Use of senior staff of schools or centres on availability	105	Section 3 - Utilisation du cadre d'école ou de centre en disponibilité.....	105
Division 4 - Measures to reduce surplus or placement on availability	105	Section 4 - Mesures de réduction des surplus ou des mises en disponibilité	105
CHAPTER 3 - RIGHT OF APPEAL	111	CHAPITRE 3 - DROIT D'APPEL	111
Division 1 - Local committee	112	Section 1 - Comité local	112

Division 2 - Appeals committee	113	Section 2 - Comité d'appel	113
Division 3 - Time limits	123	Section 3 - Délais	123
PART 5 - <u>FINAL PROVISIONS</u>	123	TITRE 5 - <u>DISPOSITIONS FINALES</u>	123
SCHEDULE 1 - Job descriptions and required minimum qualifications	124	ANNEXE 1 - Classification des emplois et critères d'admissibilité	124
SCHEDULE 2 - Job classification plan	152.1	ANNEXE 2 - Plan de classification	152.1
SCHEDULE 3 - Salary scales.....	152.2	ANNEXE 3 - Échelles de traitement	152.2
SCHEDULE 4 - Progressive retirement plan	152.2	ANNEXE 4 - Régime de retraite progressive	152.2
SCHEDULE 5 - Parental rights.....	157	ANNEXE 5 - Droits parentaux	157
SCHEDULE 6 - Moving expenses	171	ANNEXE 6 - Frais de déménagement.....	171
SCHEDULE 7 - Sabbatical leave plan with deferred salary.....	176	ANNEXE 7 - Régime de congé sabbatique à traitement différé	176
SCHEDULE 8 - Part-time senior staff.....	185	ANNEXE 8 - Cadre à temps partiel	185
SCHEDULE 9 - Regional disparities.....	187	ANNEXE 9 - Disparités régionales	187
SCHEDULE 10- Administrators who are beneficiaries of the James Bay and Northern Quebec Agreement and who are assigned to Montreal or Hull.....	197	ANNEXE 10 - Administrateurs bénéficiaires de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et assignés à Montréal ou Hull	197

**BY-LAW RESPECTING
THE CONDITIONS OF
EMPLOYMENT OF MANAGEMENT
STAFF OF THE CREE SCHOOL BOARD**

**RÈGLEMENT SUR LES
CONDITIONS D'EMPLOI
DES GESTIONNAIRES DE LA
COMMISSION SCOLAIRE CRIE**

PART 1

TITRE 1

GENERAL PROVISIONS

**DISPOSITIONS APPLICABLES À
L'ENSEMBLE DES GESTIONNAIRES**

**CHAPTER 1
APPLICATION**

**CHAPITRE 1
APPLICATION**

1. In this By-law, unless the context indicates otherwise, the following words and expressions mean:

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

“administrator”: a person who holds a position of senior staff of services or manager;

“administrateur” : une personne qui occupe un emploi de cadre des services ou de gérant.

“agency in the public or parapublic sector”:

“organisme du secteur public ou parapublic” :

- the ministries, persons or agencies whose personnel is appointed or remunerated in accordance with the *Public Service Act*;

- les ministères, personnes ou organismes dont le personnel est nommé ou rémunéré selon la *Loi sur la fonction publique*;

- the persons or agencies whose operational budgets are taken from the consolidated revenue fund or appear in whole or in part in the budgetary forecasts submitted to the National Assembly;

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

- the school Boards, colleges and institutions within the meaning of the *Act respecting the process of negotiation of the collective agreements in the public and parapublic sectors*, the governmental agencies covered by this law and the educational institutions at the university level within the meaning of the *Act respecting educational institutions at the university level*;

- les commissions scolaires, les collèges et les établissements au sens de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, les organismes gouvernementaux visés par cette loi et les établissements d'enseignement universitaire au sens de la *Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire*;

- the agencies or businesses and their totally-owned subsidiaries which must produce, by law, an annual report for deposit in the National Assembly;

“agency in the education sector”: a school Board or a general and vocational college;

“association of administrators”: the Association to which the majority of administrators belong;

“association of senior staff of centres”: the Association to which the majority of senior staff of centres belong;

“association of senior staff of schools”: the Association to which the majority of senior staff of schools belongs;

“Board”: the Cree School Board;

“centre”: an adult education centre or a vocational training centre;

“James Bay Agreement”: the James Bay and Northern Quebec Agreement executed on November 11, 1975 between, among other, the Grand Council of the Crees (of Quebec), the Government of Canada and the Government of Quebec;

“management staff member”: an administrator, a senior executive, a senior staff member of schools or a senior staff member of centres;

“part-time senior member”: a regular senior staff member whose regular workweek is equal to or more than 40% but less than 100% of the regular workweek of a full-time senior staff member;

“salary”: the remuneration paid to a management staff member in accordance with the salary scales prescribed by this By-law, excluding lump-sum bonuses, lump sums, annual supplements or premiums for regional disparities, where applicable.

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

“organisme du secteur de l’éducation” : une commission scolaire ou un collège d’enseignement général et professionnel;

“association d’administrateurs” : l’Association à laquelle la majorité des administrateurs adhèrent;

“association de cadres de centre” : l’Association à laquelle la majorité des cadres de centre adhèrent;

“association de cadres d’école” : l’Association à laquelle la majorité des cadres d’école adhèrent;

“Commission” : la Commission scolaire crie;

“centre” : un centre d’éducation des adultes ou un centre de formation professionnelle;

“Convention de la Baie James” : la Convention de la Baie James et du Nord québécois ratifiée le 11 novembre 1975 par, entre autre, le Grand conseil des Cris (du Québec), le Gouvernement du Canada et le Gouvernement du Québec;

“gestionnaire” : un administrateur, un hors cadre, un cadre d’école ou un cadre de centre;

“cadre à temps partiel” : un cadre régulier dont la semaine normale de travail est égale ou supérieure à 40% mais inférieure à 100% de la semaine normale de travail du cadre à temps plein;

“salaire” : la rémunération payée à un gestionnaire selon l’échelle de salaire prescrite par ce règlement, sauf pour les bonis forfaitaires, montants forfaitaires, suppléments annuels ou primes de disparités régionales, le cas échéant.

“*senior executive*”: the director general, the fulltime deputy director general or a senior consultant to the director general;

“*senior staff member of centres*”: a centre director or an assistant centre director;

“*senior staff member of schools*”: a school principal or vice-principal;

“*senior staff member*” or “*staff member*”: an administrator, a senior staff member of schools or a senior staff member of centres;

“*year of service*”: any complete 12-month period of employment for the Board either full-time or part-time;

2. Unless stipulated to the contrary, this By-law shall apply to regular full-time management staff.

The only provisions that apply to a person assigned temporarily to a management staff position are those specified in sections 46 to 48.

The only provision of this By-law that applies to a person who is a trainee is section 9.

This By-law except for Chapter 2 of Part 3 and Chapter 2 of Part 4, applies to a part-time senior staff member, subject to the provisions of Schedule 8.

3. The only conditions of employment that include the payment of a monetary benefit to a management staff member are those specified in this By-law, unless the Board agrees otherwise through a resolution of the Council of Commissioners.

“*hors cadre*” : un directeur général, un directeur général adjoint à temps plein ou un conseiller-cadre à la direction générale;

“*cadre de centre*” : un directeur de centre ou un directeur adjoint de centre;

“*cadre d’école*” : un directeur ou un directeur adjoint d’école;

“*cadre*” : un administrateur, un cadre d’école ou un cadre de centre;

“*année de service*” : toute période de 12 mois complets à l’emploi de la Commission cumulée à temps plein ou à temps partiel;

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

Les seules dispositions qui s’appliquent à une personne affectée temporairement à un poste de gestionnaire sont celles précisées aux articles 46 à 48.

Les seules dispositions qui s’appliquent à une ou un stagiaire sont celles précisées à l’article 9.

Ce règlement, sauf le chapitre 2 du Titre 3 et le chapitre 2 du Titre 4, s’applique à un cadre à temps partiel, selon les dispositions de l’Annexe 8.

3. Les seules conditions d’emploi comportant le versement d’un bénéfice monétaire à un gestionnaire sont celles précisées au présent règlement, à moins que la Commission n’en décide autrement par le biais d’une résolution du Conseil des commissionnaires.

CHAPTER 2
JOB CLASSIFICATION AND GRADING

DIVISION 1
JOB CLASSIFICATION

4. Management positions include the following four categories:

1. The category of senior executive positions itself divided into the following subcategories:

- level 1: director general
- level 2: deputy director general
- senior consultants to the director general.

2. The category of administrator positions itself divided into the following subcategories:

- senior staff of services;
- managers.

3. The category of senior staff of schools comprising the following levels:

- level 1: principals;
- level 2: vice-principals.

4. The category of positions of senior staff of centres itself divided into the following subcategories:

- senior staff of adult education centres (level 1: directors; level 2: assistant directors);
- senior staff of vocational training centres (level 1: directors; level 2: assistant directors).

CHAPITRE 2
CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET
CLASSEMENT

SECTION 1
CLASSIFICATION DES EMPLOIS

4. Les emplois de gestionnaire comprennent les quatre catégories suivantes :

1. la catégorie des emplois de hors cadre qui comprend les sous-catégories suivantes :

- niveau 1 : directeur général
- niveau 2 : directeur général adjoint;
- conseiller-cadre à la direction générale.

2. La catégorie des emplois d'administrateurs qui comprend les sous-catégories suivantes :

- les cadres des services;
- les gérants.

3. la catégorie des emplois de cadre d'école qui comprend les niveaux suivants :

- niveau 1 : directeur d'école;
- niveau 2 : directeur adjoint d'école.

4. la catégorie des emplois de cadre de centre qui comprend les sous-catégories suivantes :

- les cadres de centre d'éducation des adultes (niveau 1 : directeur; niveau 2: directeur adjoint);
- les cadres de centre de formation professionnelle (niveau 1 : directeur; niveau 2 : directeur adjoint).

5. The definition of each position includes a general reference to the job descriptions of staff management staff as well as the required minimum qualifications. The definition of each position and the required minimum qualifications are set forth in Schedule 1.

6. A particular senior executive position or administrator position may include all or some of the assignments and responsibilities of one or more position described in Schedule 1.

7. In special cases, following a notice of a selection committee set up by the Board specifying that none of the candidates meets the requirements prescribed by the latter for the position concerned, the Board may refer to the committee one or more candidates whose complementary or superior academic background to that prescribed compensates for a lesser number of years of experience than the minimum prescribed by the required minimum qualifications or *vice versa*.

In such a case, the Board may appoint a candidate from among those who, in the committee's opinion, have met all the requirements set by the Board.

8. Notwithstanding sections 5 and 7, for a senior executive position or an administrator position, the Board may disregard the required minimum qualifications when:

- i) it proceeds to hire a beneficiary of the James Bay Agreement who does not meet the qualifications and eligibility requirements, or
- ii) it cannot find any appropriate candidate who meets the qualifications or eligibility requirements.

5. Pour chaque emploi, on trouve à l'Annexe 1 une définition générale servant de référence à la description des tâches des gestionnaires ainsi que les critères d'admissibilité requis pour l'exercice de cet emploi.

6. Un emploi de hors cadre ou un emploi d'administrateur peut inclure les affectations et les responsabilités en tout ou en partie d'un ou de plusieurs emplois décrits à l'Annexe 1.

7. Exceptionnellement, à la suite d'un avis d'un comité de sélection formé par la Commission selon lequel aucun candidat, répondant aux qualifications requises, ne satisfait à l'ensemble des exigences requises par cette dernière pour l'emploi considéré, la Commission peut référer à ce comité des candidats dont la formation complémentaire ou supérieure à celle requise, compense un nombre d'années d'expérience inférieur au minimum requis par les critères d'admissibilité, ou l'inverse.

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

8. Nonobstant les articles 5 et 7, la Commission peut passer outre les exigences des critères d'admissibilité des emplois de hors cadre ou d'administrateur, lorsque :

- i) elle procède à l'embauche d'un bénéficiaire de la Convention de la Baie James qui ne rencontre pas les qualifications et les critères d'éligibilité, ou
- ii) elle ne peut trouver aucun candidat qui rencontre les qualifications et les critères d'éligibilité.

In such cases, the Board may request, as a condition to maintaining employment, that the person hired complete the training or improvement courses and/or sessions it determines in the timeframe it establishes.

Notwithstanding any provision to the contrary, if the person so hired does not complete successfully, in the prescribed timeframe, the said courses and/or sessions, his or her employment is automatically terminated unless the Board decides otherwise.

9. The Board may hire trainees for the purpose of training them for administrator positions.

A trainee receives a salary equal or lower than eighty percent (80%) of the minimum rate prescribed in the salary scale for his class of employment.

Notwithstanding the foregoing paragraph, the Board may, at its discretion, grant to a senior staff trainee a salary higher than eighty percent (80%) of the minimum rate prescribed in the salary scale for his class of employment if his work experience justifies it.

The senior staff trainee does not benefit from any of the provisions of this By-law. The employment tie of a senior staff trainee may be terminated at any time by the Board upon a two week notice or severance pay in lieu thereof.

10. The classification plan for management staff includes positions, classifications and classes.

11. Classifications assigned to each management level correspond to the nature and job responsibility inherent to each position.

12. The job classification plan is found in Schedule 2.

Dans de tels cas, la Commission peut exiger comme condition de maintien d'emploi que la personne embauchée complète dans les délais qu'elle établit la formation ou les cours de perfectionnement, et/ou les séances de formation qu'elle détermine.

Nonobstant toute disposition à l'effet contraire, si la personne embauchée ne complète pas avec succès, dans les délais prescrits, les cours et/ou séances de formation, son emploi se termine automatiquement à moins que la Commission n'en décide autrement.

9. La Commission peut embaucher des stagiaires afin de les former pour des emplois d'administrateurs.

Un stagiaire reçoit un salaire égal ou inférieur à quatre-vingt pour-cent (80%) du taux minimum prescrit dans l'échelle de traitement pour sa classe d'emploi.

Malgré le paragraphe précédent, la Commission peut, à sa discrétion, octroyer à un cadre stagiaire un salaire supérieur à quatre-vingt pour-cent (80%) du taux minimum prescrit dans l'échelle de traitement pour sa classe d'emploi si son expérience de travail le justifie.

Le cadre stagiaire ne bénéficie d'aucune disposition de ce règlement. Le lien d'emploi d'un cadre stagiaire peut être rompu par la Commission en tout temps avec un préavis de deux semaines ou une indemnité de licenciement en tenant lieu.

10. Le plan de classification des emplois des gestionnaires comprend les emplois, les classifications et les classes.

11. Les classifications sont déterminées pour chaque niveau de gestion en fonction de la nature et de la complexité des responsabilités inhérentes à chaque emploi.

12. Le plan de classification des emplois se retrouve à l'Annexe 2.

13. Classes for senior staff of schools positions and senior staff of centres positions are determined on the basis of the number of students, adult students or other specific criteria for certain positions.

DIVISION 2 GRADING

14. Management staff is graded on the basis of the classification and class assigned to the positions concerned according to the job classification plan.

15. For purposes of grading senior staff of schools, the schools of the Board are considered elementary or secondary level in accordance with whether the majority of the students of the school are registered at the elementary or secondary.

16. Where a senior staff member carries out the duties of more than one management staff position, the highest classification shall apply.

17. There is only one class for all classifications of senior executive positions and of administrator positions.

18. The class for senior staff of schools positions and senior staff of centres positions shall be determined on the basis of the following criteria:

1. the number of students for the positions where responsibility applies only to those students;
2. the number of adult students for the positions where responsibility applies only to those students;
3. the number of students and adult students for the positions where responsibility applies to both the youth and adult sector.

13. Les classes pour les emplois de cadres d'école et de centres sont déterminées en fonction du nombre d'élèves, de l'effectif adulte ou d'autres critères spécifiques à certains emplois.

SECTION 2 CLASSEMENT

14. Le classement d'un gestionnaire est déterminé en fonction de la classification et de la classe applicables à l'emploi considéré, conformément au plan de classification des emplois.

15. La majorité des élèves inscrits, soit à l'enseignement primaire ou à l'enseignement secondaire, détermine le niveau d'enseignement soit primaire ou secondaire de l'école aux fins de classement d'un cadre d'école.

16. Lorsqu'un cadre cumule les fonctions de plus d'un emploi de gestionnaire, la classification la plus élevée s'applique.

17. Il n'y a qu'une seule classe pour toutes les classifications des emplois de hors cadre et des emplois d'administrateurs.

18. Pour les emplois de cadre d'école ou de cadre de centre, la classe est déterminée sur la base des critères suivants :

1. selon le nombre d'élèves, pour les emplois dont la responsabilité s'applique uniquement à ces élèves;
2. selon l'effectif adulte, pour les emplois dont la responsabilité s'applique uniquement à cet effectif;
3. selon le nombre d'élèves et l'effectif adulte, pour les emplois dont la responsabilité s'applique à ces deux groupes.

19. The number of students shall correspond to the students enrolled on 30 September in the schools of the Board.

19. Le nombre d'élèves correspond aux élèves inscrits au 30 septembre dans les écoles de la Commission.

§1. *Class Applicable to Senior Staff of Schools*

§1. *Classe applicable à un emploi de cadre d'école*

20. The class of a senior staff member of schools shall be determined on the basis of the number of students enrolled in each school on 30 September in accordance with the following weighting rules:

20. La classe est déterminée en fonction du nombre d'élèves inscrits dans l'école au 30 septembre, compte tenu des règles de pondération suivantes :

1. in an elementary school that also provides secondary instruction, each student at the secondary level counts as 1.25 students;
1. dans une école primaire où l'on dispense également l'enseignement secondaire, chaque élève du secondaire compte pour 1,25 élève;
2. in a school where there are kindergarten classes for 4-year-olds attending the class in the morning and afternoon or where there are full-time kindergarten classes for 5-year-olds, each student counts as 1.50 students;
2. lorsque l'école compte des classes de l'éducation préscolaire pour des enfants de quatre ans qui fréquentent la classe l'avant-midi et l'après-midi ou lorsque l'école compte des élèves de cinq ans des classes de l'éducation préscolaire à temps plein, chaque élève compte pour 1,50 élève;
3. in a school where there are students identified as having minor learning problems, each student counts as 1.50 students;
3. lorsque l'école compte des élèves identifiés comme souffrant de troubles légers d'apprentissage, chaque élève compte pour 1,50 élève;
4. in a school where there are students identified as having learning or emotional problems, other than those mentioned in paragraph 3^o, each student counts as 2 students.
4. lorsque l'école compte des élèves souffrant de troubles d'apprentissage ou de troubles émotifs, autres que ceux mentionnés au paragraphe 3^o, chaque élève compte pour 2 élèves.

§2. *Class Applicable to Senior Staff of Centres*

§2. *Classe applicable à un emploi de cadre de centre*

21. The class of a senior staff member of an adult education centre shall be determined on the basis of the number of adult students attending the adult education centre calculated in accordance with the following:

21. Pour les cadres de centre de l'éducation des adultes, la classe est déterminée selon l'effectif adulte qui fréquente le centre d'éducation des adultes calculé conformément selon ce qui suit :

- 1o The number of adult students shall be calculated according to the number of group-hours of instruction for adults enrolled in an adult education centre for the preceding school year.
- 2o The group-hours of instruction include general education programs, vocational education programs and popular education programs.

Each 900 student-hours of instruction for adults counts as one student.

The number of student-hours of instruction shall be obtained by multiplying the total number of group-hours of instruction for the year by 17.

22. The class of a senior staff member of a vocational training centre shall be determined on the basis of the number of students attending the vocational training centre.

The number of vocational education positions shall be calculated on the basis of the number of group-hours of instruction for students and adults attending the vocational training centre: the group-hours of instruction shall be calculated in accordance with paragraph 2^e of section 21.

§3 *Change in Class*

23. Any change in class for senior staff of schools positions or for senior staff of centres positions and resulting from the application of this division shall take effect on 1 July of the current school year.

- 1o Le nombre d'étudiants adultes se calcule selon le nombre d'heures-groupe de formation pour les adultes qui fréquentaient, lors de l'année scolaire précédente, un centre d'éducation pour adulte.
- 2o Le nombre d'heures-groupe de formation inclut les programmes généraux d'éducation, les programmes de formation professionnelle et les programmes d'éducation populaire.

Chaque 900 heures-étudiant de formation pour adulte équivaut à un étudiant.

Le nombre d'heures-étudiant de formation s'obtient en multipliant par 17 le nombre total d'heures-groupe de formation pour l'année.

22. Pour les cadres du centre de formation professionnelle, la classe est déterminée selon l'effectif qui fréquente le centre de formation professionnelle.

L'effectif en formation professionnelle se calcule selon le nombre d'heures-groupe de formation pour les élèves et les adultes qui fréquentent le centre de formation professionnelle, ces heures-groupe de formation sont calculées conformément au paragraphe 2^e de l'article 21.

§3 *Changement de classe*

23. Pour les emplois de cadres d'école ou de centre, le changement de classe qui résulte de l'application de cette section prend effet au 1^{er} juillet de l'année scolaire en cours.

CHAPTER 3
REMUNERATION

DIVISION 1
CALCULATION OF SALARY

24. The salary scales are provided for in the M.O. 2012, *Regulation respecting certain conditions of employment of senior staff of School Boards and of the Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal*, (2012) 144 G.O. II, 1817 and in the T.B. 201768, *Regulation respecting certain conditions of employment of senior executives of school boards*, (2004) 136 G.O. II, 3529, and its successive modifications. The salary scales are automatically adjusted following the salary scales adopted by the Government of Quebec for equivalent classifications and classes of linguistic school boards.

25. Where the application of a rule contained in this division results in a salary that is lower than the minimum or greater than the maximum of the applicable salary scale, the salary of the management staff member shall correspond to that minimum or maximum, as the case may be.

§1. *Calculation of Salary at the Time of a First Appointment to a Position of Administrator, Senior Staff of Schools or Senior Staff of Centres*

26. The salary of a person already employed by an agency in the education sector in the teaching, professional or support staff category shall be determined according to one of the following situations:

CHAPITRE 3
RÉMUNÉRATION

SECTION 1
DÉTERMINATION DU TRAITEMENT

24. Les échelles de traitement sont celles dont dispose le A.M. 2012, *Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal*, (2012) 144 G.O. II, 2905 et le C.T. 201768, *Règlement déterminant certaines conditions de travail des hors cadres des commissions scolaires*, (2004) 136 G.O. II, 5323, ainsi que leurs modifications successives. Les échelles de traitement sont automatiquement ajustées selon les échelles de traitement adoptées par le Gouvernement du Québec pour des classifications et des classes équivalentes à celles des commissions scolaires linguistiques.

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

§1. *Détermination du traitement lors d'une première affectation à un emploi d'administrateur, de cadre d'école ou de cadre de centre*

26. Le traitement de la personne déjà à l'emploi d'un organisme du secteur de l'éducation dans la catégorie du personnel enseignant, du personnel professionnel ou du personnel de soutien, est déterminé selon l'une ou l'autre des situations suivantes :

- | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. in the case of a professional whose first appointment is to a position of personnel management consultant, the salary the he was receiving shall be increased by 5% of the maximum of the new salary scale that is applicable to him; | 1. lorsqu'il s'agit d'un professionnel qui est affecté à un emploi de conseiller en gestion de personnel, le traitement qu'il recevait est augmenté de 5% du maximum de la nouvelle échelle de traitement qui lui est applicable; |
| 2. in all other cases, the salary that the person was receiving shall be increased by 10% of the maximum of the new salary scale that is applicable to him. | 2. dans tous les autres cas, le traitement que la personne recevait est augmenté de 10% du maximum de la nouvelle échelle de traitement qui lui est applicable. |

Where the result obtained is greater than the maximum of the new salary scale, the person shall receive, for the 12 months that follow the date of his appointment, a lump-sum payment equal to the salary that he was receiving increased by 5% or 10% as applicable, minus the maximum of the new salary scale. The lump sum shall be paid only once.

Lorsque le résultat obtenu est supérieur au maximum de la nouvelle échelle de traitement, la personne reçoit, pour les 12 mois qui suivent la date de son affectation, un montant forfaitaire égal au traitement qu'elle recevait augmenté de 5% ou de 10%, selon le cas, moins le maximum de la nouvelle échelle de traitement. Ce montant forfaitaire n'est payable qu'une seule fois.

27. The salary of a person who was not employed by an agency in the education sector shall be determined by taking into account his training and experience.

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

§2. *Calculation of Salary at the Time of a First Appointment to a Senior Executive Position*

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

28. The salary of a person already employed by an agency in the education sector in the teaching or professional staff category shall be determined as follows: the salary that he was receiving increased by 10% of the maximum of the new salary scale that is applicable to him.

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

Where the result obtained is greater than the maximum of the new scale, the person shall receive for the 12 months that follow the date of his appointment a lump-sum payment equal to the salary he was receiving increased by the rate of increase granted, minus the maximum of the new salary scale. The lumpsum shall be paid only once.

29. The salary of a senior executive who was not employed by an agency in the education sector shall be determined by taking into account his training or experience as well as the new salary scale that is applicable to him.

§3. *Calculation of Salary at the Time of Any Other Appointment to a Management Staff Position, Except for a First Appointment to a Senior Executive Position*

30. The salary of a management staff member shall be determined according to one of the following situations:

1. The maximum of the new applicable salary scale is greater than the maximum of the salary scale that was applicable to him;

in this case, the salary that he was receiving shall be increased by 5% of the maximum of the new salary scale that is applicable to him;

where the result obtained is greater than the maximum of the new salary scale, the management staff member shall receive for the 12 months that follow the date of his appointment a lump-sum payment equal to the salary that he was receiving increased by 5%, minus the maximum of the new salary scale. The lump sum shall be paid only once.

Lorsque le résultat obtenu est supérieur au maximum de la nouvelle échelle de traitement, la personne reçoit, pour les 12 mois qui suivent la date de son affectation, un montant forfaitaire égal au traitement qu'elle recevait augmenté du taux d'augmentation accordé, moins le maximum de la nouvelle échelle de traitement. Ce montant forfaitaire n'est payable qu'une seule fois.

29. Le traitement d'un hors cadre qui n'était pas à l'emploi d'un organisme du secteur de l'Éducation est déterminé en tenant compte de sa formation et de son expérience ainsi que de la nouvelle échelle de traitement qui lui est applicable.

§3 *Détermination du traitement lors de toute autre affectation à un emploi de gestionnaire, à l'exception d'une première affectation à un emploi de hors cadre*

30. Le traitement du gestionnaire est déterminé selon l'une ou l'autre des situations suivantes :

1. le maximum de la nouvelle échelle de traitement applicable est supérieur au maximum de l'échelle de traitement qui lui était applicable ;

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

lorsque le résultat obtenu est plus élevé que le maximum de la nouvelle échelle de traitement, le gestionnaire reçoit, pour les 12 mois qui suivent la date de l'affectation, un montant forfaitaire égal au traitement qu'il recevait augmenté de 5% moins le maximum de la nouvelle échelle de traitement. Ce montant forfaitaire n'est payable qu'une seule fois.

2. the maximum of the new applicable salary scale is equal to the maximum of the salary scale that was applicable to him;
in this case, the salary that he was receiving shall be maintained;
3. the maximum of the new applicable salary scale is less than the maximum of the new salary scale that was applicable to him;
in this case, the salary that he was receiving shall be reduced by the lower of the following two amounts:
- a) the difference between the maximum of the salary scale that was applicable to him and the maximum of the new salary scale;
- b) 5% of his salary.
31. The salary readjustment procedure outlined in Division 4 of this chapter applies to a staff member, except where an assignment has been expressly requested by the staff member or results from a disciplinary measure; in both cases, the application of such procedure by the Board shall be optional.
32. The senior executive affected by paragraphs 3^o of section 30 shall benefit from the salary readjustment procedure outlined in Division 4 when he is assigned to the same position.
- §4. *Calculation of Salary at the Time of a Change in Class Resulting from the Variation in the Number of Students or the Number of Adult Students*
33. Where the class is changed following an increase or decrease in the number of students or number of adult students, the salary of a member of the senior staff of schools or of centres shall be determined according to one of the following situations:
2. 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'il recevait est maintenu.
3. le maximum de la nouvelle échelle de traitement applicable est inférieur au maximum de l'échelle de traitement qui lui était applicable :
dans ce cas, le traitement qu'il recevait est diminué du plus petit des deux montants suivants :
- a) la différence entre le maximum de l'échelle de traitement qui lui était applicable et le maximum de la nouvelle échelle de traitement;
- b) 5% de son traitement.
31. Le mécanisme de réajustement de traitement précisé à la section 4 du présent chapitre s'applique au cadre, sauf lorsque l'affectation résulte d'une demande expresse du cadre ou d'une mesure disciplinaire : dans ces derniers cas, l'application de ce mécanisme par la Commission est facultative.
32. Le hors cadre, visé par le paragraphe 3^o de l'article 30, bénéficie du mécanisme de réajustement de traitement décrit à la section 4 lorsqu'il est affecté à un même emploi.
- §4. *Détermination du traitement lors d'un changement de classe qui résulte de la variation du nombre d'élèves ou de l'effectif adulte*
33. Lorsque la classe est modifiée à la suite d'une augmentation ou d'une diminution du nombre d'élèves ou de l'effectif adulte, le traitement du cadre d'école ou de centre est déterminé selon l'une ou l'autre des situations suivantes :

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1o. The maximum of the new applicable salary scale is greater than the maximum of the salary scale that was applicable to him:</p> <p>in this case, his salary shall be calculated by adding to the salary that he was receiving an amount equal to the difference between these two maximums;</p> | <p>1o. le maximum de la nouvelle échelle de traitement applicable est supérieur au maximum de l'échelle de traitement qui lui était applicable :</p> <p>dans ce cas, son traitement est déterminé en ajoutant au traitement qu'il recevait un montant égal à la différence entre ces deux maximums;</p> |
| <p>2o. the maximum of the new applicable salary scale is less than the maximum of the salary scale that was applicable to him:</p> <p>in this case, the salary that he was receiving shall be maintained if it is equal to or less than the maximum of the new salary scale. It shall correspond to that maximum if it is higher.</p> | <p>2o. le maximum de la nouvelle échelle de traitement applicable est inférieur au maximum de l'échelle de traitement qui lui était applicable :</p> <p>dans ce cas, le traitement qu'il recevait est maintenu s'il est égal ou inférieur au maximum de la nouvelle échelle de traitement. Il correspond à ce maximum s'il est supérieur.</p> |
| <p>34. The salary readjustment procedure outlined in Division 4 of this chapter applies to staff, covered by paragraph 2^o of section 33, where applicable.</p> | <p>34. Le mécanisme de réajustement de traitement précisé à la section 4 de ce chapitre s'applique au gestionnaire visé par le paragraphe 2^o de l'article 33, le cas échéant.</p> |
| <p>§5. <i>Calculation of Salary at the Time of Salary Review</i></p> | <p>§5. <i>Détermination du traitement lors de la révision du traitement</i></p> |
| <p>35. Unless there are provisions to the contrary, this subdivision applies to management staff in office on the day before and on the day of the salary review.</p> | <p>35. Sauf disposition contraire, la présente sous-section s'applique au gestionnaire qui est en fonction la veille et le jour de la date de la révision du traitement.</p> |
| <p>36. In the case of a movement of personnel on the date on which the salaries are revised, the provisions of this subdivision shall be applied prior to those contained in Subdivision 3 or 4, as the case may be, of this division.</p> | <p>36. S'il y a un mouvement de personnel à la date de la révision du traitement, les dispositions de cette sous-section s'appliquent préalablement à la sous-section 3 ou 4, selon le cas, de la présente section.</p> |
| <p>37. A staff member whose performance is deemed unsatisfactory shall not be entitled to the application of the provisions of this subdivision.</p> | <p>37. Le gestionnaire dont le rendement est jugé insatisfaisant n'a pas droit à l'application des dispositions de la présente sous-section</p> |
| <p>38. Where the dates of the salary review resulting from a salary scale adjustment and</p> | <p>38. Lorsqu'il y a coïncidences de dates entre la révision du traitement à la suite du redressement des échelles de traitement et</p> |

the salary review on 1 April coincide, the rates of increase shall be added and the total rates apply to the salary of management staff on 31 March.

39. Salary review resulting from an adjustment in salary scales:

The salary of a staff member shall be increased, on the date of the salary scale adjustment, by the rate of increase as specified from time to time in the M.O. 2012, *Regulation respecting certain conditions of employment of senior staff of School Boards and of the Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal*, (2012) 144 G.O. II, 1817 and in the T.B. 201768, *Regulation respecting certain conditions of employment of senior executives of school boards*, (2004) 136 G.O. II, 3529, when such rate of increase has been determined.

40. Salary review on 1 April:

i) General Rule

The salary of a management staff member that is less than the maximum of the salary scale for his class on 31 March of the year in question, shall be increased by 4% on 1 April that follows, but without exceeding the maximum of the salary scale for his class of employment.

ii) Rules Applicable to Certain Management Staff Members on Disability Leave

The provisions of section 39 and of paragraph i) of this section apply to a management staff member on total disability leave on the date on which salaries are revised and whose period of total disability on that date is equal to or less than 104 weeks and who has been in office at least six months during the period from 1 April to 31 March of the preceding year, subject to the application of section 37.

41. The rules relating to yearly increases are those established under the M.O. 2012, *Regulation respecting certain conditions of*

la révision du traitement au 1^{er} avril, les taux d'augmentation s'additionnent et la somme de ces taux s'applique au traitement du gestionnaire au 31 mars..

39. Révision du traitement à la suite du redressement des échelles de traitement :

Le traitement du gestionnaire est augmenté, à la date du redressement des échelles de traitement, par le taux d'augmentation précisé de temps à autre au A.M. 2012, *Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal*, (2012) 144 G.O. II, 2905 et au C.T. 201768, *Règlement déterminant certaines conditions de travail des hors cadres des commissions scolaires*, (2004) 136 G.O. II, 5323, lorsqu'un tel taux d'augmentation est déterminé.

40. Révision du traitement au 1^{er} avril :

i) Règle générale

Le traitement du gestionnaire qui est inférieur au maximum de l'échelle de traitement de sa classe d'emploi au 31 mars de l'année considérée, est augmenté de 4% au 1^{er} avril qui suit, sans toutefois excéder le maximum de l'échelle de traitement de sa classe d'emploi.

ii) Règles applicables à certains gestionnaire en congé pour invalidité

Les dispositions de l'article 39 et du paragraphe i) du présent article s'appliquent au gestionnaire qui est en congé pour invalidité totale à la date de la révision du traitement, dont la période d'invalidité totale à cette date est égale ou inférieure à 104 semaines, et qui a été en fonction au moins six mois au cours de la période du 1^{er} avril au 31 mars de l'année précédente, sous réserve de l'application de l'article 37.

41. Les augmentations annuelles relèvent des règles établies par le A.M. 2012, *Règlement déterminant certaines conditions*

employment of senior staff of School Boards and of the Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal, (2012) 144 G.O. II, 1817 and under the T.B. 201768, Regulation respecting certain conditions of employment of senior executives of school boards, (2004) 136 G.O. II, 3529, for equivalent classifications in linguistic school boards.

42. No management staff member may claim overtime pay nor compensatory time in place of overtime pay. However, at his discretion, the director general or the supervising director may grant days off with pay to the management staff member who has shown exceptional effort and availability during the school year, such as travelling or working regularly evenings and weekends at the explicit request of the Board. The Board may develop a policy in this regard determining for each group of management staff the maximum number of such days.

§5. *Calculation of the Salary for the Deputy Director General Who Performs the Duties of Director General*

43. This subdivision applies to the deputy director general who performs in a continuous manner for more than one month the duties of director general if the latter is unable to act.

44. The remuneration of the deputy director general includes his salary and the lump sum, where applicable, that he would receive if he were appointed to the position of director general on a regular basis. Such remuneration applies as of the date of the beginning of the replacement for its duration. The annual supplement applicable to the part-time deputy director general is included in that remuneration.

Should the deputy director general be appointed to the position of director general on a regular basis, he shall continue to receive such remuneration.

de travail des cadres des commissions scolaires et du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal, (2012) 144 G.O. II, 2905 et par le C.T. 201768, Règlement déterminant certaines conditions de travail des hors cadres des commissions scolaires, (2004) 136 G.O. II, 5323, pour les classifications équivalentes dans les commissions scolaires linguistiques.

42. Aucun gestionnaire ne peut réclamer un traitement pour temps supplémentaire ni un traitement pour temps compensatoire en lieu d'un traitement pour temps supplémentaire. Toutefois, à sa discrétion, le directeur général ou le directeur de supervision peut accorder des jours de congé avec traitement au gestionnaire qui a déployé des efforts exceptionnels et démontré de la disponibilité tout au long de l'année scolaire, tels que pour les déplacements ou pour travailler régulièrement les soirs et les fins de semaine, à la demande explicite de la Commission. La Commission peut élaborer une politique à cet égard en déterminant pour chaque groupe de gestionnaires le nombre maximum de ces jours de congés.

§5. *Détermination du traitement d'un directeur général adjoint qui exerce les fonctions de directeur général*

43. La présente sous-section s'applique au directeur général adjoint qui exerce de façon continue depuis plus d'un mois les fonctions de directeur général en cas d'empêchement d'agir de ce dernier.

44. La rémunération du directeur général adjoint comprend son traitement et les montants forfaitaires, le cas échéant, qu'il recevrait s'il était nommé à titre régulier dans l'emploi de directeur général. Cette rémunération s'applique à compter de la date du début du remplacement et pour sa durée. Le supplément annuel applicable au directeur général adjoint à temps partiel est compris dans cette rémunération.

Advenant que le directeur général adjoint soit nommé à titre régulier dans l'emploi de directeur général, il continuerait de recevoir cette rémunération.

**DIVISION 2
HOLDING OF TWO OR MORE CONCURRENT
MANAGEMENT STAFF POSITIONS ON A
TEMPORARY BASIS**

45. A management staff member who temporarily performs for at least one week, in addition to his regular duties, other management staff duties on a full-time basis at the request of the Board, shall receive during that period additional remuneration equal to 5% of his salary. Such additional remuneration shall be paid in a lump sum according to the same terms and conditions as those for the payment of salary until the end of the period during which a staff member holds more than two positions.

Except for the deputy director general referred to in section 43, no administrative staff member will be required to perform, in addition to his regular duties, other management duties on a full-time basis more than one month in the case of senior staff of schools or more than two months in the case of administrator positions.

**DIVISION 3
TEMPORARY OR ADMINISTRATIVE
ASSIGNMENT**

§1. *Temporary Assignment*

46. Except for the deputy director general referred to in section 43, temporary assignment applies to a person who replaces a management staff member temporarily in his absence or temporarily fills a vacant management staff position.

47. The remuneration of a person temporarily assigned to a position includes, for the duration of the temporary assignment, the salary and any lump sum that the person would receive if he had been appointed to the position on a regular basis.

**SECTION 2
CUMUL TEMPORAIRE D'EMPLOIS DE
GESTIONNAIRE**

45. Un gestionnaire qui exerce de façon temporaire, depuis au moins une semaine, en plus de son emploi habituel, un autre emploi de gestionnaire à temps plein à la demande de la Commission, reçoit une rémunération additionnelle égale à 5% de son traitement. Cette rémunération additionnelle est versée sous la forme d'un montant forfaitaire selon les mêmes modalités que celles relatives au versement de son traitement, et ce, jusqu'au terme de la période durant laquelle le gestionnaire occupe plus de deux emplois.

Sauf pour le cas du directeur général adjoint visé par l'article 43, aucun gestionnaire ne sera requis de cumuler, en plus de son emploi régulier, d'autres responsabilités de gestion à temps plein pendant plus d'un mois, dans le cas d'un cadre d'école ou d'un cadre de centre, ou pendant plus de deux mois dans le cas d'un administrateur.

**SECTION 3
AFFECTATION TEMPORAIRE OU
ADMINISTRATIVE**

§1. *Affectation temporaire*

46. Sauf pour le cas du directeur général adjoint visé par l'article 43, l'affectation temporaire s'applique à une personne qui occupe temporairement un emploi de gestionnaire, en l'absence du titulaire, ou à une personne qui occupe temporairement un emploi vacant de gestionnaire.

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

Should the person be appointed to the position on a regular basis, he shall continue to receive such remuneration.

48. Where a person is not employed by the Board at the time of temporary assignment, he shall receive, in addition to his remuneration, a lump sum equal to 19% of his salary to compensate for those working conditions, including vacation and paid legal holidays, that he lacks. The lump sum is calculated in proportion to the duration of the temporary assignment and paid according to the same terms as for the payment of salary.

Notwithstanding the preceding paragraph, if the duration of the temporary assignment is for at least one year, the insurance plan described in this chapter apply to the management staff member for the duration of the temporary assignment; in which case the lump sum shall be reduced to 13%.

§2. *Administrative Assignment*

49. Administrative assignment applies to a senior staff member who is appointed temporarily to a position described in Schedule 1 at a lower salary scale but requiring the staff member's qualifications.

A senior staff member so assigned shall continue to receive, as of the date of his administrative assignment, the same salary as that prescribed for his former classification.

DIVISION 4 SALARY READJUSTMENT PROCEDURE

50. This division applies to a management staff member subject to a salary readjustment procedure provided for under this By-law.

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

48. Lorsque la personne n'est pas à l'emploi de la Commission au moment de son affectation temporaire, elle reçoit, en sus de sa rémunération, un montant forfaitaire égal à 19% de son traitement pour compenser l'absence de toute autre condition de travail, y compris les vacances et les jours fériés. Ce montant forfaitaire est établi au prorata de la durée de l'affectation temporaire et est versé selon les mêmes modalités que celles relatives au versement du traitement.

Malgré l'alinéa précédent, lorsque la durée de l'affectation temporaire est d'au moins une année, les régimes d'assurance précisés dans ce chapitre s'appliquent au gestionnaire pour la durée de l'affectation temporaire. Dans ce cas, le montant forfaitaire est égal à 13%.

§2. *Affectation administrative*

49. L'affectation administrative s'applique au cadre qui est affecté à titre provisoire à un emploi décrit à l'annexe 1, qui comporte une échelle de traitement inférieure et qui exige la compétence du cadre.

Le cadre ainsi affecté continue de recevoir, à compter de la date de son affectation administrative, le même traitement que celui applicable à sa classification antérieure.

SECTION 4 MÉCANISME DE RÉAJUSTEMENT DE TRAITEMENT

50. La présente section s'applique au gestionnaire visé par une disposition du présent règlement permettant l'application du mécanisme de réajustement de traitement.

This division also applies to a management staff member who is assigned to a professional, teaching or support staff position, except where an assignment has been expressly requested by the management staff member or results from a disciplinary measure; in both cases, the Board's application of this division is optional.

However, this division does not apply to a movement of personnel related to Subdivisions 1 and 2 of Division 12 of this Part.

51. A management staff member shall receive a lump-sum payment equal to the positive difference between the salary that he was receiving before the assignment and the salary that he received after the assignment.

The lump sum shall be adjusted according to the changes in the management staff member's salary in the position covered by the assignment.

The lump sum shall be paid in the same manner as salary for a management staff member and shall count for purposes of pension plan contributions.

52. Unless there are provisions to the contrary, application of the salary readjustment procedure may not exceed two years for a same assignment.

DIVISION 5 REGIONAL DISPARITIES

53. The provisions respecting regional disparities are described in Schedule 9.

Cette section s'applique également au gestionnaire qui est affecté à un emploi de professionnel, d'enseignant ou du personnel de soutien, sauf lorsque l'affectation résulte d'une demande expresse du gestionnaire ou d'une mesure disciplinaire; dans ces derniers cas, l'application de la présente section par la Commission est facultative.

Toutefois, cette section ne s'applique pas dans le cas d'un mouvement de personnel relié aux sous-section 1 et 2 de la section 12 du présent titre.

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

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

Le montant forfaitaire est versé selon les mêmes modalités que celles relatives au versement du traitement du gestionnaire et s'applique à la cotisation à son régime de retraite.

52. Sauf disposition contraire, l'application du mécanisme de réajustement de traitement ne peut excéder deux ans pour une même affectation.

SECTION 5 DISPARITÉS RÉGIONALES

53. Les dispositions concernant les disparités régionales sont décrites à l'Annexe 9.

CHAPTER 4
MANAGEMENT STAFF DEVELOPMENT

DIVISION 1
EVALUATION

54. The Board will adopt an evaluation system for its management staff.

DIVISION 2
PROFESSIONAL IMPROVEMENT

55. Professional improvement is intended to enable a management staff member;

1. to acquire or increase the knowledge required in the performance of a duty prescribed by this By-law within the Board;
2. to acquire new skills or develop new attitudes related to career development.

56. The Board shall facilitate the participation of management staff in various professional improvement activities.

57. The development of human resources and, more specifically, the professional improvement of management staff is the responsibility of the Board and is designed according to the needs of the milieu. To this end, the Board shall draw up a professional development policy for the management staff.

58. The Board shall assume the costs related to the professional improvement activities it approves.

CHAPITRE 4
DÉVELOPPEMENT DES GESTIONNAIRES

SECTION 1
ÉVALUATION

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

SECTION 2
PERFECTIONNEMENT

55. Le perfectionnement a pour objet de permettre à un gestionnaire :

1. d'acquérir ou d'approfondir les connaissances nécessaires à l'accomplissement des responsabilités décrites au présent règlement, et ce, au sein de la Commission ;
2. d'acquérir de nouvelles habilités ou de développer de nouvelles attitudes reliées à l'évolution de la carrière de gestionnaire.

56. La Commission doit faciliter la participation des gestionnaires à diverses activités de perfectionnement.

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

58. La Commission approuve et assume les coûts reliés aux activités de perfectionnement des gestionnaires.

CHAPTER 5
OTHER CONDITIONS OF EMPLOYMENT

DIVISION 1
ANNUAL VACATION

59. The annual vacations of management staff members are twenty-five (25) workdays. The persons hired after the coming into force of this By-law in a position of senior staff of services or manager benefit from an annual vacation of twenty (20) workdays during their first five years of service for the Board.

60. Notwithstanding section 59, in the case of a disability of more than six cumulative months during the preceding school year, the number of days of vacation determined in accordance with section 59 shall be reduced in proportion to the number of working days during which the management staff member was not entitled to his salary. The period of disability following a work accident shall not be considered as an absence without pay for the purposes of this section.

61. Vacation shall be acquired at the end of each school year. For any part of a year of employment, vacation shall be calculated in proportion to the number of months worked in the preceding school year.

62. The vacation of a teacher assigned on a regular basis to a management staff position in a school or centre shall be determined in proportion to the number of months worked in that capacity during the school year of his appointment, regardless of the date of his entry into service.

63. The vacation are taken at one or more periods agreed to between the Board and the concerned management staff member.

CHAPITRE 5
AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI

SECTION 1
VACANCES ANNUELLES

59. Les vacances annuelles des gestionnaires sont d'une durée de vingt-cinq (25) jours ouvrables. La personne embauchée après l'entrée en vigueur de ce règlement dans un emploi de cadre des services, ou un emploi de gérant, bénéficie de vacances annuelles de vingt (20) jours ouvrables pendant ses cinq (5) premières années de service à la Commission.

60. Malgré l'article 59, lors d'une invalidité de plus de six mois cumulatifs au cours de l'année scolaire précédente, le nombre de jours de vacances établi selon l'article 59 est diminué au prorata du nombre de jours ouvrables où le gestionnaire n'a pas eu droit à son traitement. La période d'invalidité qui résulte d'un accident de travail n'est pas considérée comme une absence sans traitement aux fins du présent article.

61. Les vacances sont acquises à la fin de chaque année scolaire. Pour toute portion d'une année d'emploi, les vacances seront calculées au prorata du nombre de mois travaillés pendant l'année scolaire précédente.

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

63. Ces vacances sont prises à un ou des moments convenus entre la Commission et le gestionnaire.

64. Vacation days cannot be transferred from one year to another and cannot be redeemed. In exceptional circumstances, with the express authorization of the Board, accumulated vacations may be forwarded to the following school year, but not any further. Vacation days shall be redeemable only when the management staff member leaves the Board. In such a case, a management staff member who was unable to take all or part of his acquired vacation days shall be paid a vacation allowance calculated in proportion to the duration of employment in the school year preceding his departure.

65. The allowance prescribed in section 64 shall be calculated on the basis of 1/260 of the annual salary for each day of vacation not taken.

66. The management staff member who during his vacation period must return to work at the express request of the Board is entitled to take his holidays which are left over at a time mutually convenient to the Board and him. Furthermore, in such case, the management staff member is entitled to the reimbursement of his travelling costs for himself between his place of vacation and his place of work. In such circumstances the dependents of the management staff member are also entitled to the reimbursement of their travelling costs for themselves if they accompanied the staff member on vacation and returned with the staff member from the place of vacation.

DIVISION 2 STATUTORY HOLIDAYS

67. The management staff benefit from thirteen (13) statutory holidays. These statutory holidays are hereafter described. However, such statutory holidays may be modified by the Board:

64. Les jours de vacances ne peuvent être transférés d'une année à l'autre et ne peuvent être remboursés. Lors de circonstances exceptionnelles, avec l'autorisation expresse de la Commission, les vacances accumulées peuvent être transférées à l'année scolaire suivante, mais pas au-delà. Les vacances ne sont remboursables que lorsque le gestionnaire quitte la Commission. Dans un tel cas, un gestionnaire qui est dans l'impossibilité de prendre toutes ou une partie de ses vacances accumulées reçoit une indemnité de vacances, calculée proportionnellement selon la durée de son emploi au cours de l'année scolaire qui précède son départ.

65. L'indemnité précisée à l'article 64 se calcule sur la base de 1/260 du traitement annuel pour chaque journée de vacances non prise.

66. Le gestionnaire qui, pendant sa période de vacances, doit retourner au travail à la demande expresse de la Commission a droit de prendre le solde de ses vacances à un autre moment convenu avec la Commission. Dans un tel cas, ce gestionnaire a également le droit de se faire rembourser les dépenses de transit pour lui-même entre son lieu de séjour et son lieu d'assignation. Dans ces circonstances, les personnes à charge du gestionnaire ont également le droit de se faire rembourser leurs dépenses de transit s'ils ont accompagné le gestionnaire en vacances et ont séjourné avec lui du lieu de séjour au lieu d'assignation.

SECTION 2 JOURS FÉRIÉS

67. Les gestionnaires bénéficient de treize (13) jours fériés. Ces jours fériés sont énumérés ci-après. Toutefois, ces jours fériés peuvent être modifiés par la Commission.

- New Year
- Day after New Year
- Friday before Easter
- Easter Monday
- Victoria Day
- National holiday of Quebec
- Confederation Day
- Labour day
- Thanksgiving day
- Christmas Eve
- Christmas Day
- Boxing Day
- New Year's Eve

68. If such statutory holiday coincides with a Saturday or a Sunday, it is moved by the Board to another day, insofar as possible a Monday or a Friday or a day which precedes or follows another statutory holiday.

69. November 11, or anniversary of the signing of the James Bay Agreement, is also a statutory holiday. The Board may however decide to move this statutory holiday to another date.

70. Furthermore, a day chosen by the Board between Christmas and New Year is a statutory holiday. However, should all work days between Christmas and New Year be holidays under the provisions of sections 67 to 69, this additional statutory holiday does not apply.

71. The management staff member who is expressly required by the Board to work on a statutory holiday may, as a compensation, take this statutory holiday at another date agreed upon by the concerned person and the Board.

72. Management staff members shall also be granted five (5) days paid as legal holidays during the period of traditional Cree pursuits in the spring or fall.

- Jour de l'an
- Lendemain du Jour de l'An
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Fête de Dollard
- Fête nationale des Québécois
- Confédération
- Fête du travail
- Fête de l'Action de Grâce
- Veille de Noël
- Jour de Noël
- Lendemain de Noël
- Veille du Jour de l'An

68. Si tel jour férié coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est déplacé par la Commission à un autre jour, dans la mesure du possible un lundi ou un vendredi, ou un jour qui précède ou qui suit un autre jour férié.

69. Le 11 novembre, ou anniversaire de la Convention de la Baie James, est un jour férié. La Commission peut cependant décider de reporter ce jour férié à une autre date.

70. De plus, un jour choisi par la Commission entre Noël et le Jour de l'An est férié. Cependant, si tous les jours ouvrables entre Noël et le Jour de l'An sont fériés en vertu des dispositions des articles 67 à 69, ce jour férié additionnel ne s'applique pas.

71. Le gestionnaire qui est expressément requis par la Commission de travailler un jour férié peut, à titre de congé compensatoire, prendre ce congé férié à une autre date convenue avec la Commission.

72. Le gestionnaire bénéficie également de cinq (5) jours payés à titre de jours fériés pendant la période des activités traditionnelles crie du printemps ou de l'automne.

DIVISION 3 LEAVE FOR STUDY

73. The Board may award to a management staff member a leave with or without pay, or with partial pay for the purpose of allowing him to follow training or improvement courses that it approves. Such leave with pay or with partial pay may only be granted where the management staff member undertakes in writing to return working for the Board for a period at least equivalent to the duration of the leave for study which is granted.

The person who is so in leave and the Board agree on the conditions of such a leave and the subsequent return to work.

The position of the person who is so in leave may be filled by the Board by a temporary assignment. Failing to so fill the position, the Board may hire temporarily any other person of its choice. Any person so hired by the Board in replacement of the person on such leave, obtains the position on a temporary basis only.

When the leaves ends, the person who benefited from it is reinstated in his position unless he agrees otherwise with the Board, and the employment tie of the person who was replacing him is terminated, or, as the case may be, this person is reassigned to his old position in the Board.

DIVISION 4 SPECIAL LEAVES

74. A management staff member is entitled to certain special leaves without loss of salary, supplements or isolation and remoteness premium. The duration of such leaves as well as the events which entitle them are those provided hereafter:

SECTION 3 CONGÉ POUR ÉTUDES

73. La Commission peut accorder à un gestionnaire un congé avec ou sans traitement, ou avec un traitement partiel aux fins de lui permettre de suivre les cours de formation ou de perfectionnement qu'elle approuve. Un tel congé avec traitement ou traitement partiel ne peut être octroyé à moins que le gestionnaire ne s'engage par écrit de travailler pour la Commission au retour de son congé pour une période au moins équivalente à la durée du congé accordé.

La personne en congé et la Commission s'entendent sur les modalités d'un tel congé et sur le retour au travail.

Le poste de la personne en congé peut être comblé par la Commission au moyen d'une affectation temporaire. À défaut d'ainsi combler le poste, la Commission peut embaucher temporairement toute autre personne de son choix. Toute personne ainsi embauchée par la Commission en remplacement de la personne en congé n'obtient le poste que temporairement.

Lorsque le congé prend fin, la personne qui en bénéficiait réintègre son poste à moins d'une entente à l'effet contraire avec la Commission, et le lien d'emploi de la personne qui la remplaçait prend automatiquement fin ou, selon le cas, cette dernière est réaffectée à son poste à la Commission.

SECTION 4 CONGÉS SPÉCIAUX

74. Le gestionnaire a droit à certains congés spéciaux sans perte de traitement, de suppléments ou d'allocations d'isolement et d'éloignement. La durée de ces congés de même que les événements y donnant droit sont ceux prévus ci-dessous:

- | | | | |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| a) | in case of the death of his spouse or his child or the child of his spouse living in the same house: seven (7) consecutive days, working days or not, including the day of the funeral; | a) | en cas de décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint habitant sous le même toit: sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, incluant le jour des funérailles; |
| b) | in case of the death of his father, of his mother, of his brother or of his sister: five (5) consecutive days, working days or not, including the day of the funeral; | b) | en cas de décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur: cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non, incluant le jour des funérailles; |
| c) | in the case of the death of his in-laws, of his grandparents or of his grandchildren, three (3) consecutive days, working days or not, including the day of the funeral; this leave is extended by two (2) days if the grandparent was residing with the staff member at the time of his or her death; | c) | en cas de décès de ses beaux-parents, de son grand-père, de sa grand-mère, de son petit-fils ou de sa petite-fille: trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non, incluant le jour des funérailles; ce congé est prolongé de deux (2) jours si le grand-père ou la grand-mère habitait avec l'employé au moment de son décès; |
| d) | the wedding of his father, his mother, his brother, his sister, his child: the day of the wedding; | d) | le mariage de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son enfant: le jour du mariage; |
| e) | the change of residence: the day of the move; however, a person is not entitled to more than one (1) day per year in this matter; | e) | le changement de domicile: le jour du déménagement; cependant, une personne n'a pas droit, de ce chef, à plus d'un (1) jour de congé par année. |
| | However, this one (1) day maximum is increased to two (2) if at least one (1) of the moves is expressly required by the Board; | | Néanmoins, ce maximum d'un (1) jour est porté à deux (2) jours si au moins l'un (1) des déménagements est expressément requis par la Commission. |
| | Moreover, this one (1) day maximum is increased to three (3) days if the change in residence involves a move of more than 65 kilometres; | | De plus, ce maximum d'un (1) jour supplémentaire est augmenté à trois (3) jours si le déménagement implique un déplacement de plus de 65 kilomètres. |
| f) | the wedding of the management staff member: a maximum of seven (7) consecutive days, working days or not, including the day of the wedding; | f) | le mariage du gestionnaire: un maximum de sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, y compris celui du mariage; |

- g) a yearly maximum of three (3) working days to cover any other act of God (disaster, fire, flood, etc.), or any other personal reason which obliges a management staff member to be absent from his work.

The obligation that the leave provided in paragraphs a), b) and c) include the day of the funeral is not binding when the management staff member cannot leave the locality for reasons of inaccessibility to transportation.

In such a case the management staff member leaves the locality as soon as possible and the leave starts as of the date of departure.

75. The management staff member benefits from one (1) extra day over those provided in paragraphs a), b) and c) of section 74 if the funeral is held at more than two hundred forty (240) kilometres from the place of assignment of the management staff member or two (2) extra days if the funeral is held at more than four hundred eighty (480) kilometres of this place.

The Board takes into account the difficulties encountered by a management staff member to reach the place of the event and to return to the place of assignment.

76. The Board, upon request, allows a management staff member to be absent without loss of salary, supplements or isolation and remoteness premium during the time he:

- a) has official entrance or control examinations in an institution recognized by the Ministry of Education;
- b) acts as a jury member or as witness in a court case in which he is not a party;

- g) un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.), ou toute autre raison personnelle qui oblige un gestionnaire à s'absenter de son travail.

L'obligation que le congé prévu aux paragraphes a), b) et c) comprenne le jour des funérailles n'est pas impérative lorsque la personne ne peut quitter la localité pour des raisons d'inaccessibilité au transport. Dans un tel cas, le gestionnaire quitte la localité dès que possible et le congé court à compter de la date du départ.

75. Le gestionnaire bénéficie d'un (1) jour additionnel au nombre fixé aux paragraphes a), b) et c) de l'article 74 si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de son lieu d'affectation ou de deux (2) jours additionnels si elles ont lieu à plus de quatre cent quatre-vingt (480) kilomètres de ce lieu.

La Commission tient compte des difficultés rencontrées par le gestionnaire pour se rendre à l'endroit de l'événement et pour retourner à son lieu d'affectation.

76. La Commission, sur demande, permet à un gestionnaire de s'absenter sans perte de traitement, de suppléments ou d'allocation d'isolement et d'éloignement, durant le temps où il :

- a) subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le ministère de l'Éducation;
- b) agit dans une cour de justice comme juré ou comme témoin dans une cause où il n'est pas partie;

c) upon the order of the competent medical authority, is placed in quarantine in his home because of a contagious disease affecting a management staff member living in the same home.

77. The immediate supervisor may also allow a management staff member to be absent for any other reason not provided in sections 74 to 76, and which he deems valid.

**DIVISION 5
LEAVES FOR PROFESSIONAL AFFAIRS
OR PUBLIC OFFICE**

78. A management staff member who is seeking for public office shall obtain, upon written request, a leave of absence without pay for the length of time required by his candidacy and if elected, by his office.

79. A management staff member who is seeking for public office may not use any of the Board's facilities and equipment for campaign purposes and must carry on his campaign outside of normal working hours if he has not obtained a leave of absence without pay for this purpose.

80. A management staff member solicited by his professional association may be released by the Board for a specified length of time so that he may hold a post within that association.

81. A management staff member who has been released for professional affairs or public office shall first come to an agreement with the Board on the terms of this release and the eventual return to work.

c) sur l'ordre de l'autorité médicale compétente, est mise en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement.

77. Le superviseur immédiat peut aussi permettre à un gestionnaire de s'absenter pour tout autre motif non prévu aux articles 74 à 76 et qu'il juge valable.

**SECTION 5
CONGÉS POUR AFFAIRES
PROFESSIONNELLES OU POUR CHARGE
PUBLIQUE**

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

79. Le gestionnaire qui entend briguer une charge publique ne peut utiliser les services et équipements de la Commission à ces fins et doit faire sa campagne en dehors des heures de travail s'il n'a pas obtenu un congé sans traitement dans ce but.

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

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

82. A management staff member who occupies any function in a Cree organization must agree with the Board on the conditions on which the function will be carried out so as not to interfere with the work or availability of the person as a member of the management staff of the Board.

**DIVISION 6
SABBATICAL LEAVE WITH DEFERRED
SALARY**

83. The program concerning sabbatical leave with deferred salary provided for in Schedule 7 shall apply to the management staff members.

**DIVISION 7
REPLACEMENT**

84. The Board may replace any management staff member who is not a beneficiary of the James Bay Agreement by any qualified beneficiary of the James Bay Agreement.

85. The replacement provided for in section 84 takes place on the date determined by the Board.

86. The Board notifies the management staff member who is so replaced at least six (6) months before his replacement.

87. For the purposes of this By-law a "qualified beneficiary of the James Bay Agreement" shall mean a beneficiary of the said agreement who answers the minimum qualifications required for the position under the job classification and eligibility requirements provided in Schedule 1.

88. The management staff member who has completed less than two (2) years of service with the Board and who is replaced pursuant to sections 84 to 87 sees his employment with the Board terminated as of the effective date of his replacement

82. Le gestionnaire qui occupe une fonction au sein d'une organisation crie doit convenir avec la Commission sur les conditions auxquelles la fonction sera exercée afin de ne pas nuire avec son travail ou sa disponibilité en tant que gestionnaire de la Commission.

**SECTION 6
CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT
DIFFÉRÉ**

83. Le régime de congé sabbatique à traitement différé prévu à l'Annexe 7 s'applique aux gestionnaires.

**SECTION 7
REPLACEMENT**

84. La Commission peut remplacer n'importe quel gestionnaire qui n'est pas un bénéficiaire de la Convention de la Baie James par un bénéficiaire de la Convention de la Baie James qui est qualifié.

85. Le remplacement prévu à l'article 84 s'effectue à la date déterminée par la Commission.

86. La Commission avise le gestionnaire qui est ainsi remplacé au moins six (6) mois avant son remplacement.

87. Pour les fins du présent règlement, un "bénéficiaire de la Convention de la Baie James qui est qualifié" désigne un bénéficiaire de cette convention qui répond aux qualifications minimales requises pour le poste en vertu de la classification des emplois et les critères d'admissibilité prévus à l'Annexe 1.

88. À compter de la date effective de son remplacement, la Commission met fin à l'emploi du gestionnaire qui a complété moins de deux (2) années de service avec la Commission et qui est remplacé conformément aux articles 84 à 87

89. The senior staff member who has completed two (2) years of service in the employ of the Board and who is replaced pursuant to sections 84 to 87 benefits from the provisions relating to stability of employment, *mutatis mutandis*, as if he were in surplus.

90. Notwithstanding sections 84 to 87, at any time the Board may replace a management staff member hired temporarily by a beneficiary of the James Bay Agreement without any compensation or payment whatsoever.

DIVISION 8 MOVING EXPENSES

91. Any person newly hired by the Board to occupy a management staff position benefits from the reimbursement of his moving expenses following the policy in force at the Board if this person must move to occupy the functions of his employment and if these costs cannot be reimbursed by another source. In such a case this person may also obtain the reimbursement of his or her living expenses following the policy of the Board for an adaptation and orientation period the duration of which is established by the Board, but normally not exceeding two (2) weeks.

DIVISION 9 PROBATION PERIOD

92. When a person is first hired for a position provided in Schedule 1, that person may be subject to a probation period not exceeding two (2) years.

Persons on probation prior to the coming into force of this By-law remain subject to the probation period that was applicable to them at the time of their hiring.

89. Le gestionnaire qui a complété deux (2) années de service à l'emploi de la Commission et qui est remplacé conformément aux articles 84 à 87 bénéficie des dispositions relatives à la stabilité d'emploi, *mutatis mutandis*, comme s'il était en surplus.

90. Malgré les articles 84 à 87, en tout temps la Commission peut remplacer un gestionnaire embauché temporairement par un bénéficiaire de la Convention de la Baie James et ce sans indemnité ni autre compensation de quelque nature que ce soit.

SECTION 8 FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

91. Toute personne nouvellement embauchée par la Commission pour occuper un poste de gestionnaire, bénéficie du remboursement de ses frais de déménagement selon la politique en vigueur à la Commission si elle doit déménager pour occuper les fonctions de son emploi, et si elle ne peut obtenir le remboursement de ces frais d'une autre source. Dans un tel cas, cette personne peut également obtenir le remboursement de ses frais de séjour selon la politique en vigueur à la Commission pour une période d'adaptation et d'orientation dont la durée est déterminée par la Commission mais qui normalement n'excède pas deux (2) semaines.

SECTION 9 PÉRIODE DE PROBATION

92. Lorsqu'une personne accède pour la première fois à un emploi prévu à l'Annexe 1, elle peut être assujettie à une période de probation n'excédant pas deux (2) années.

La personne en période de probation au moment de l'entrée en vigueur de ce règlement demeure sujette à la période de probation applicable au moment de son embauche.

93. During the probation period, the concerned management staff member is subject to an evaluation process to determine the capacity of that person to occupy the position. Should the evaluation process conclude that the concerned staff member does not have the capacity to occupy the position, the Board then terminates the employment of that person. The provisions of Part 2, Chapter 2, Division 3; Part 2, Chapter 4; Part 3, Chapter 3 and Part 4, Chapter 3 do not apply in such circumstances.

94. The management staff member whose employment is terminated during the probation period may return to the position that person held in the Board prior to obtaining the position subject to probation.

DIVISION 10 CIVIL LIABILITY

95. The Board shall defend the management staff member sued in court by a third party as a result of an action committed within the discharge of his duties. In this matter, the Board shall not make any claim against the management staff member except if it is established by a final judgment of a civil court that there was an illegal action or gross negligence on the part of the management staff member.

DIVISION 11 RESIGNATION

96. A management staff member who wishes to resign must provide the Board with a written sixty (60) day prior notice of resignation.

97. The Board may waive this prior notice when it deems this appropriate.

93. Durant la période de probation, le gestionnaire concerné est l'objet d'un processus d'évaluation pour déterminer sa capacité d'exercer les fonctions de l'emploi. Si le processus d'évaluation conclut que cette personne n'a pas la capacité d'exercer les fonctions de l'emploi, la Commission met alors fin à son lien d'emploi. Les dispositions du Titre 2, Chapitre 2, Section 3; Titre 2, Chapitre 4; Titre 3, Chapitre 3 et Titre 4, Chapitre 3 ne s'appliquent pas en de telles circonstances.

94. Le gestionnaire auquel on a mis fin à son emploi pendant la période de probation peut retourner à l'emploi qu'il détenait à la Commission avant d'occuper l'emploi sujet à la probation.

SECTION 10 RESPONSABILITÉ CIVILE

95. La Commission prend fait et cause pour le gestionnaire poursuivi en justice par un tiers relativement à un geste commis dans l'exercice de ses fonctions. À cet effet, la Commission n'exerce contre le gestionnaire aucune réclamation sauf s'il est établi par un jugement définitif d'un tribunal civil qu'il y a eu faute lourde ou négligence grossière de la part du gestionnaire.

SECTION 11 DÉMISSION

96. Lorsqu'un gestionnaire démissionne, il en avise la Commission par écrit, au moins soixante (60) jours avant la date effective de sa démission.

97. La Commission peut renoncer à ce préavis lorsqu'elle le juge approprié.

**DIVISION 12
INSURANCE AND PENSION PLANS**

§1. *Insurance Plans*

98. In Subdivisions 1 and 2 of this division, unless the context indicates otherwise, the following terms and expressions mean:

“*insurer*”: an insurance company that has concluded a contract with the Government of Québec for the purposes of providing coverage to management staff in the public and parapublic sectors;

“*insurance plans*”: the group insurance plans offered to management staff in the public and parapublic sectors;

“*salary*”: the remuneration paid to a management staff member during a period of absence covered by a short-term salary insurance plan including:

1. the lump-sum payment resulting from the application of the rules respecting salary review, where applicable;
2. the lump-sum payment resulting from the salary readjustment procedure for the period during which this lump sum is paid, where applicable;
3. an isolation and remoteness premium or retention premium, where applicable;
4. the annual supplement of a part-time assistant director general for the period during which a management staff member holds that position, where applicable.

99. Unless there are provisions to the contrary, a management staff member shall be covered by the following insurance plans:

**SECTION 12
RÉGIMES D'ASSURANCE ET RÉGIME DE
RETRAITE**

§1. *Régimes d'assurance*

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

“*assureur*” : une compagnie d'assurance ayant conclu avec le gouvernement du Québec un contrat aux fins de l'assurance du personnel d'encadrement des secteurs publics et parapublics;

“*régimes d'assurance*” : les régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic :

“*salaire*” : le traitement applicable au gestionnaire pendant une période d'absence couverte par l'assurance-salaire de courte durée auquel s'ajoutent :

1. le montant forfaitaire qui résulte de l'application des règles de révision du traitement, le cas échéant;
2. le montant forfaitaire qui résulte de l'application du mécanisme de réajustement de traitement pour la période pendant laquelle ce montant forfaitaire est accordé, le cas échéant;
3. la prime d'isolement et d'éloignement ou la prime de rétention, le cas échéant;
4. le supplément annuel d'un directeur général adjoint à temps partiel pour la période pendant laquelle le gestionnaire occupe cet emploi, le cas échéant.

99. Sauf disposition contraire, le gestionnaire est protégé par les régimes d'assurance suivants :

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1. Plans insured by the Government of Québec and described in this subdivision are as follows:</p> <ul style="list-style-type: none">a) a standard life insurance plan;b) a short-term salary insurance plan;c) a survivor's pension plan. | <p>1. Régimes assurés par le gouvernement du Québec et précisés à la présente sous-section :</p> <ul style="list-style-type: none">a) un régime uniforme d'assurance-vie;b) un régime d'assurance-salaire de courte durée;c) un régime de rentes de survivants. |
| <p>2. Plans insured by the insurer and described in the master policy of the insurance plans and in sections 120 to 131 are as follows:</p> <ul style="list-style-type: none">a) compulsory basic plans:<ul style="list-style-type: none">i) a life insurance plan;ii) a health-accident insurance plan. This plan shall not apply, however, to a management staff member whose application for exemption is accepted by the Board in accordance with the insurance contract;iii) a long-term salary insurance plan.b) complementary plans:<ul style="list-style-type: none">i) a complementary long-term salary insurance plan;ii) an optional supplemental life insurance plan;iii) an optional supplemental health-accident insurance plan. | <p>2. Régimes assurés auprès de l'assureur et précisés à la police maîtresse des régimes d'assurance et aux articles 120 à 131 :</p> <ul style="list-style-type: none">a) régimes obligatoires de base :<ul style="list-style-type: none">i) un régime d'assurance-vie;ii) un régime d'assurance accident-maladie. Ce régime ne s'applique toutefois pas au gestionnaire dont la demande d'exemption est acceptée par la Commission conformément au contrat d'assurance;iii) un régime d'assurance-salaire de longue durée.b) régimes complémentaires :<ul style="list-style-type: none">i) un régime complémentaire d'assurance-salaire de longue durée;ii) un régime facultatif d'assurance-vie additionnelle;iii) un régime facultatif d'assurance accident-maladie additionnelle. |

100. A management staff member shall be eligible for the insurance plans upon the expiry of a one-month waiting period as of the date of his entry into service, provided he is at work. If he is not at work on that date, he shall be eligible for the plans on the date of his return to work.

However, subject to the specific provisions to that effect in the master policy of the insured plans, the management staff member who formerly held a position in an agency in the public or parapublic sector and who was eligible for a group insurance plan applicable to employees in those sectors shall be eligible for the insurance plans on the date of his entry into service, provided his former position terminated not more than 30 days prior to the date of his entry into service and that he provide the necessary proof of his former position.

101. The Board may not terminate the employment relationship of a management staff member who receives benefits under the short or long-term salary insurance plan for the sole reason of his being totally disabled.

102. In the case of a leave without pay or a partial leave without pay of less than 30 days, a management staff member shall continue to participate in the insurance plans and shall pay the contribution that he would pay if he were at work.

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

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

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

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

Where the duration of a leave without pay, other than a partial leave without pay, is 30 days or more, or during any other absence without pay, a management staff member shall continue to participate in the standard life insurance plan. Moreover, a management staff member shall continue to participate in the compulsory basic health-accident insurance plan by paying his contribution and that of the Board to that plan and may, if he submits a request to the Board before the beginning of the leave or absence, continue to participate in the insured plans he had before the leave or absence according to the provisions prescribed in the master policy.

Where the duration of a partial leave without pay is 30 days or more, a management staff member shall continue to participate in the insurance plans based on the time worked. However, a management staff member who continues to participate in those plans on the basis of the time normally worked prior to a partial leave without pay shall also assume his contribution and that of the Board to those plans on the basis of the time not worked, excluding the Board's contribution to the compulsory basic health-accident insurance plan which continues to be assumed by the latter.

A management staff member who continues to participate in all of the insured plans that he had prior to a leave or absence without pay shall also continue to participate in the survivor's pension plan by paying the premium determined by the Conseil du trésor to cover the cost of the plan.

For the purposes of the short-term salary insurance plan, disability which develops during a leave or absence without pay shall be considered as beginning on the date on which the leave or absence terminates.

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

Lorsque le congé partiel sans traitement s'échelonne sur une période de 30 jours ou plus, la participation du gestionnaire aux régimes d'assurance est maintenue sur la base du temps travaillé. Toutefois, le gestionnaire qui maintient sa participation à ces régimes sur la base du temps normalement travaillé avant le congé partiel sans traitement assume également sa cotisation ainsi que la contribution de la Commission à ces régimes sur la base du temps travaillé, à l'exclusion de la contribution de la Commission au régime obligatoire de base d'assurance accident-maladie qui continue d'être assumée par cette dernière.

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

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

103. A management staff member who is assigned to a teaching, professional or support staff position may continue to participate in the insurance plans provided he has completed two years of continuous service in a senior or senior executive staff position on the date of the assignment and that he so request the Board prior to that date.

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

However, these provisions shall not apply to an assignment of a disciplinary nature. Les présentes dispositions ne s'appliquent toutefois pas dans le cas d'une affectation à caractère disciplinaire.

1. Plans Insured by the Government of Québec

1. Régimes assurés par le gouvernement du Québec

a) *Standard Life Insurance Plan*

a) *Régime d'assurance vie*

104. A full-time or part-time management staff member, whose regular workweek is equal to or greater than 70% of that of a full-time management staff member, shall have life insurance in the amount of \$6,400 payable to his beneficiaries.

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

105. Unless there are provisions to the contrary, the participation of a management staff member in the standard life insurance plan shall terminate on the earlier of the following dates:

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

1. the date on which the management staff member ceases to hold a senior executive or senior staff position;

1. la date à laquelle le gestionnaire cesse d'occuper un emploi de hors cadre ou de cadre;

2. the date on which he retires.

2. la date de la prise de la retraite.

b) *Short-term Salary Insurance Plan*

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

106. The short-term salary insurance plan covers the first 104 weeks of total disability.

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

107. During the first week of total disability, a management staff member shall receive the salary to which he would have been entitled had he been at work.

108. As of the 2nd week of total disability and, up to 26 weeks from the beginning of the total disability, a management staff member shall receive a salary insurance benefit equal to 80% of his salary. Where a management staff member is on a part-time leave without pay, the benefit shall be equal to 80% of his salary in proportion to the time worked.

As of the 27th week of total disability and, up to 104 weeks from the beginning of the total disability, a management staff member shall receive a salary insurance benefit equal to 70% of his salary. Where a management staff member is on a part-time leave without pay, the benefit shall be equal to 70% of his salary in proportion to the time worked.

109. For the purposes of the short-term salary insurance plan, total disability is a state of incapacity resulting from an illness, an accident, serious complications of a pregnancy or a surgical procedure directly related to family planning necessitating medical care and rendering a management staff member totally incapable of performing the usual duties of his position or of any other position providing similar remuneration offered by the Board.

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

108. À compter de la deuxième semaine d'invalidité totale, et jusqu'à concurrence de 26 semaines du début de l'invalidité totale, le gestionnaire reçoit une prestation d'assurance-salaire égale à 80% de son salaire. Dans le cas du gestionnaire qui est en congé sans traitement à temps partiel, la prestation est égale à 80% de son salaire au prorata du temps travail.

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

109. Aux fins du régime d'assurance-salaire de courte durée, une invalidité totale est un état d'incapacité qui résulte d'une maladie, d'un accident, de complications graves d'une grossesse ou d'une intervention chirurgicale reliée directement à la planification des naissances, qui exige des soins médicaux et qui rend le gestionnaire totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offerte par la Commission.

110. For the purposes of the short-term salary insurance plan, a period of total disability is a continuous period of total disability or a series of successive periods of total disability resulting from the same illness or accident, separated by fewer than 15 days of actual full-time work or, as the case may be, part-time work in accordance with the management staff member's regular position. The computation of the 15-day period of actual work shall not take into account vacation, paid legal holidays, leaves without pay, leaves related to parental rights or any other absence, whether remunerated or not.

A period of total disability resulting from self-inflicted illness or injury, alcoholism or drug addiction, service in the armed forces, active participation in a riot, an insurrection or an illegal or criminal act is not recognized as a period of total disability. However, in the case of alcoholism or drug addiction, the period during which a management staff member is receiving treatment or medical care with a view to rehabilitation is recognized as a period of total disability.

111. A totally disabled management staff member who receives a salary or benefits under the salary insurance plan shall provide the information as well as the supporting documents required by the Board or its representative (the insurer or a firm of medical expert) for the purposes of verifying whether he complies with the definition of total disability in order to determine the cause and the duration and whether he agrees to undergo, at the Board's expense, a medical examination by the physician chosen by the Board.

110. Aux fins du régime d'assurance-salaire de courte durée, une période d'invalidité totale est une période continue d'invalidité totale ou une suite de périodes successives d'invalidité totale résultant d'une même maladie ou d'un même accident, séparées par une période de moins de 15 jours ouvrables effectivement travaillés conformément à l'emploi régulier du gestionnaire. Le calcul de la période de 15 jours ouvrables ne comprend pas les vacances, les jours fériés, les congés sans traitement, les congés dans le cadre des droits parentaux ou toute autre absence, qu'elle soit rémunérée ou non.

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

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

A management staff member shall also authorize the Board or its representative to disclose such information and to provide the supporting documents for the purposes of assessing the possibilities of offering him a position according to the provisions of Subdivisions 1 and 2 of this division.

112. A disabled management staff member shall continue to participate in the pension plan and in the insurance plans. As of the second week of total disability, a management staff member who receives benefits under the salary insurance plan shall be exempted from the payment of contribution to the complementary insured plans and to the pension plan, if the plan so provides.

During that period, the management staff member's contribution for the compulsory basic insured plans shall be paid by the Board.

113. The salary and benefits paid under section 107 and 108 shall be reduced by any disability benefits paid under a law in force in Québec, regardless of subsequent increases in basic benefits paid under a law in force in Québec resulting from indexation.

114. A management staff member who receives disability benefits under a law in force in Québec must so notify the Board without delay.

115. Payment of salary and salary insurance benefits shall be made directly by the Board provided the management staff member submit the supporting documents prescribed in section 111.

116. Upon the management staff member's return to work from a total disability leave, the Board may require him to undergo a medical examination for the purpose of determining that he has sufficiently recovered to resume work. The cost of the examination shall be paid by the Board.

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

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

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

113. Le salaire et les prestations prévues versés par l'application des articles 107 et 108 sont réduits de toutes les prestations d'invalidité payées en vertu d'une loi en vigueur au Québec, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base payées en vertu d'une loi en vigueur au Québec, qui résultent de l'indexation.

114. Un gestionnaire qui bénéficie d'une prestation d'invalidité en vertu d'une loi en vigueur au Québec doit en aviser sans délai la Commission.

115. Le versement du salaire et des prestations d'assurance-salaire est effectué directement par la Commission si le gestionnaire présente les pièces justificatives exigibles en vertu de l'article 111.

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

Where the opinion of the physician chosen by the Board is contrary to that of the physician consulted by the management staff member, the two physicians shall agree on the choice of a third physician whose fees shall be paid equally by the Board and the management staff member and whose decision shall be final.

117. A management staff member who receives salary insurance benefits may, following an agreement with his Board, be entitled to a period of gradual return to work provided that, during that period, he carries out the duties related to the position he held prior to his period of total disability or any other position providing similar remuneration offered by the Board, while still being covered by the salary insurance plan.

During that period, the management staff member shall receive the gross salary for the time he works as well as the salary insurance benefits calculated in proportion to the time he does not work.

As a rule, this period shall not exceed six consecutive months and cannot have the effect of extending the period of total disability under the short-term salary insurance plan beyond 104 weeks.

118. A management staff member who is disabled as a result of a work accident that occurred while he was employed by the Board shall be entitled to receive his salary from the 1st to the 104th week of his total permanent or temporary disability as if he were at work.

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

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

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

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

118. Le gestionnaire invalide par suite d'un accident de travail survenu alors qu'il était au service de la Commission a droit, pour la période de la première semaine jusqu'à concurrence de la 104^e semaine de son incapacité totale permanente ou temporaire, à son traitement comme s'il était en fonction.

In such a case, a management staff member shall receive, in addition to the benefit to which he is entitled under the *Act respecting industrial accidents and occupational diseases* (R.S.Q., c. A-3.001), an amount equal to the positive difference between his net salary and that benefit. That amount shall be brought to a gross salary on the basis of which the Board shall withhold all deductions and contributions required by law and this Regulation.

For the purposes of this section, the net salary of the management staff member means his gross salary reduced by federal and provincial income tax and his contributions to the Québec Pension Plan, the pension plan, the employment insurance plan and the insurance plans.

119. Unless there are provisions to the contrary, a management staff member shall cease to participate in the short-term salary insurance plan on the earliest of the following dates:

1. the date on which the management staff member no longer holds a senior executive or senior staff position;
2. the date on which the management staff member begins to use sick-leave days so that he may be exempted totally from performing the duties prescribed by the progressive retirement agreement and which immediately precedes his retirement;
3. the date on which his total pre-retirement leave begins;
4. the date on which his retirement begins.

§2. *Plans Insured by the Insurer*

120. The provisions of section 121 and sections 123 to 129 shall apply to a management staff member who became totally disabled after 31 March 1994.

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

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

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

1. la date à laquelle le gestionnaire cesse d'occuper un emploi de hors cadre ou de cadre;
2. la date du début de l'utilisation des jours de congés de maladie servant à compenser entièrement la prestation de travail précisée à l'entente de retraite progressive et qui précède immédiatement la prise de la retraite;
3. la date du début de son congé de préretraite totale;
4. la date de la prise de la retraite.

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

120. Les dispositions de l'article 121 et des articles 123 à 129 s'appliquent au gestionnaire qui devient en invalidité totale après le 31 mars 1994.

121. For the purposes of section 123 to 129 and Subdivision 2 of this division, the following terms and expressions mean:

“employment” or “rehabilitative employment”: employment for which a management staff member is reasonably qualified according to his education, training and experience. Such employment may be a senior staff position, in the case of a senior staff member or, in the case of a manager, a manager position or equivalent employment to that held prior to his appointment to a management, professional or teaching position or, in the case of a manager, a technical administrative or labour support position.

“total disability”: total disability within the meaning of the compulsory basic long-term salary insurance plan;

“benefit”: benefit that a management staff member would have received had he been eligible for the compulsory basic long-term salary insurance plan.

122. The cost of the compulsory basic plans shall be shared by the government and all the participants of the plans according to the terms and conditions of the agreement concluded on 22 June 1994 between the Government of Québec and the associations representing the participants of the group insurance plans of management staff in the public and parapublic sectors for the duration of the said agreement.

The cost of the complementary plans shall be assumed entirely by the participants of those plans.

121. Aux fins des articles 123 à 129 et de la sous-section 2 de la présente section, on entend par :

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

“invalidité totale” : l'invalidité totale au sens du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée;

“prestation” : la prestation que le gestionnaire aurait autrement reçue s'il avait été admissible au régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée.

122. Le coût des régimes obligatoires de base est partagé entre le gouvernement et l'ensemble des participants à ces régimes, selon les termes de l'entente intervenue le 22 juin 1994 entre le gouvernement du Québec et des associations représentant des participants aux régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic, et ce, pour la durée de l'entente.

Le coût des régimes complémentaires est assumé entièrement par les participants à ces régimes.

123. Where the Board is advised by the insurer that the management staff member no longer complies with the definition of total disability and that the payment of his benefit shall be interrupted or refused, it may submit the disagreement to contest the insurer's decision to the Medical Arbitration Tribunal in order to determine whether the management staff member complies with the definition of total disability in accordance with the medical arbitration agreement concluded with the insurer and provided that the management staff member agree that the disagreement be submitted to the tribunal for a final decision. The disagreement may be submitted directly to the tribunal or after the employer has required that the management staff member undergo, at the Board's expense, a medical examination.

However, the Board that concurs with the insurer's decision shall offer the management staff member a position in writing.

A management staff member may submit the disagreement to the Medical Arbitration Tribunal to contest the insurer's decision according to which he does not comply with the definition of total disability within 90 days of the date on which the insurer's decision becomes effective under the conditions prescribed by the medical arbitration agreement. In such a case, the Board shall not assume any costs.

124. The management staff member shall receive from the Board a salary equal to the benefit he was receiving for the period beginning on the date on which the payment of benefits was interrupted or the refusal of payment came into effect and ending on the date of the Medical Arbitration Tribunal decision provided the following conditions are met:

1. the management staff member was party to the medical arbitration agreement concluded with the insurer;

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

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

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

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

1. le gestionnaire a adhéré à la convention d'arbitrage médical conclue avec l'assureur;

2. the disagreement between the Board and the insurer or between the management staff member and the insurer was validly submitted to the Medical Arbitration Tribunal for a final decision in accordance with the medical arbitration agreement concluded with the insurer.

125. Where the Medical Arbitration Tribunal confirms that the management staff member does not comply with the definition of total disability, the contributions of both the Board and the management staff member to the insurance and pension plans shall be paid retroactively to the date on which the payment of benefits was interrupted or the refusal of payment came into effect and the management staff member shall continue to receive from the Board a salary equal to the benefit until such time as it offers him a position. Where the management staff member submits the disagreement to the tribunal, he must reimburse the Board for the salary paid to him.

Where the Medical Arbitration Tribunal confirms the management staff member's total disability, the Board shall continue to pay the salary equal to the benefit until such time as the benefit is paid by the insurer. The insurer shall reimburse the Board the amounts paid and the latter shall reimburse the management staff member, where applicable, for the arbitration and medical examination costs assumed.

126. A management staff member who accepts the position offered by the Board under the provisions of section 121 to 129 shall receive the classification and salary corresponding to his new position.

Contributions of both the management staff member and the Board to the insurance and pension plans shall be determined on the basis of that salary.

2. le désaccord entre la Commission et l'assureur ou entre le gestionnaire et l'assureur a valablement été soumis au Tribunal d'arbitrage médical pour décision finale, conformément à la convention d'arbitrage médical conclue avec l'assureur.

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

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

126. Le gestionnaire qui accepte l'emploi offert par la Commission en vertu des dispositions précisées aux articles 121 à 129 reçoit le classement et le traitement correspondant à son nouvel emploi.

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

127. During the waiting period for a position, if the Board and the management staff member agree with the insurer's decision according to which the management staff member does not comply with the definition of total disability or, on the date of the Medical Arbitration Tribunal's decision to this effect, the management staff member shall receive a salary equal to the benefit and the contributions of both the management staff member and the Board to the pension and insurance plans shall be determined on the basis of that salary. The Board may use the management staff member's services temporarily during that period.

128. The management staff member who does not comply with the definition of total disability after the first 104 weeks of total disability must accept a position offered to him in an agency in the education sector situated in the administrative region Nord du Québec, except for the period during which he submitted his disagreement with the insurer to the Medical Arbitration Tribunal. Refusal on the part of the management staff member to accept the position offered shall entail his dismissal. Before proceeding with the dismissal, the Board shall forward a 15-working day notice to the management staff member along with a copy to the committee referred to in section 130.

During that period, the committee may make appropriate recommendations in accordance with section 130.

The duration of the regular workweek of such position must not be less than that of the position held by a management staff member at the beginning of the total disability.

129. The salary paid to a management staff member, equal to the benefit, resulting from the application of the provisions of this subdivision, cannot extend beyond the date on which the payment of benefits ceases as prescribed by the master policy.

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

128. Le gestionnaire qui ne satisfait pas à la définition d'invalidité totale après les 104 premières semaines du début de l'invalidité totale doit accepter un emploi qui lui est offert dans un organisme du secteur de l'éducation situé dans la région administrative Nord du Québec, sauf pendant la période où il a soumis au Tribunal d'arbitrage médical son désaccord avec l'assureur. Le refus du gestionnaire d'accepter l'emploi offert entraîne son congédiement. Avant de procéder au congédiement, la Commission fait parvenir un avis de 15 jours ouvrables au gestionnaire, avec copie au comité précisé à l'article 130.

Pendant ce délai, ce comité peut intervenir, conformément à l'article 130.

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

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

130. A committee shall be set up, at the request of either party, to analyse any problem dealing with the return to work and to propose appropriate solutions to the problems encountered by the Board, the management staff member and the insurer, particularly in the case of a return to work which could involve the temporary use of the management staff member's services or his moving. This committee shall be composed of:

- a representative designated by the association of senior staff of centres;
- a representative designated by the association of senior staff of schools;
- a representative designated by the Fédération des commissions scolaires du Québec;
- a representative of the Quebec School Boards Association;
- a representative of the Ministry of Education.

The committee may call upon the services of resource people, where applicable.

131. Notwithstanding the provisions of this subdivision, the provisions dealing with the definition of disability, level of benefits and definition of a period of disability, in effect on 31 March 1994, shall continue to apply to a disabled management staff member on that same date and section 101 shall not apply to that management staff member.

§2. *Rehabilitation*

132. A management staff member shall be eligible for rehabilitation if he meets the following eligibility criteria:

1. total disability began after 31 March 1994 and the management staff member has been totally disabled for six months or more;

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

- d'un représentant désigné par les associations de cadres de centre;
- d'un représentant désigné par l'association de cadres d'école;
- d'un représentant désigné par la Fédération des commissions scolaires du Québec;
- d'un représentant désigné par l'Association québécoise des commissions scolaires;
- d'un représentant du ministère de l'Éducation;

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

131. Malgré les dispositions de la présente sous-section, les dispositions ayant trait à la définition de l'invalidité, au niveau des prestations et à la définition d'une période d'invalidité, en vigueur au 31 mars 1994, continuent de s'appliquer à un gestionnaire invalide à cette même date et l'article 101 ne s'applique pas à ce gestionnaire.

§2. *Réadaptation*

132. Le gestionnaire est admissible à la réadaptation s'il répond aux critères d'admissibilité suivants :

1. l'invalidité totale a débuté après le 31 mars 1994 et le gestionnaire est totalement invalide depuis six mois et plus;

2. total disability began more than two years prior to the earlier of the following dates:

- a) his 65th birthday;
- b) the earlier date on which he becomes eligible for:
 - i) a retirement pension without actuarial reduction calculated with 35 years of service credited to his pension plan;
 - ii) an actuarially reduced retirement pension the amount of which correspond to that of a retirement pension without actuarial reduction calculated with 35 years of service credited to his pension plan;
 - iii) a total amount of benefits within the meaning of the RRCE corresponding to 70% of the average pensionable salary used to calculate the pension under this plan.

Notwithstanding the first paragraph, a management staff member shall not be eligible for rehabilitation in the following circumstances:

1. the attending physician or the insurer confirms that the return to work can be assured without any rehabilitation;

or

2. the insurer confirms that the management staff member will not return to work;

or

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

- a) son 65^{ème} anniversaire de naissance;
- b) la première date à laquelle il devient admissible à :
 - i) une pension de retraite sans réduction actuarielle calculée avec 35 années de service créditées à son régime de retraite;
 - ii) une pension de retraite réduite actuariellement dont le montant correspondrait à celui d'une pension de retraite sans réduction actuarielle calculée avec 35 années de service créditées à son régime de retraite;
 - iii) un montant total de prestations au sens du RRCE qui correspond à 70% du traitement admissible moyen servant au calcul de la pension de ce régime.

Malgré le premier alinéa, le gestionnaire n'est pas admissible à la réadaptation dans les circonstances suivantes :

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

ou

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

ou

3. the insurer confirms that the management staff member does not qualify for rehabilitation.

133. A management staff member to whom the Board has offered rehabilitative employment in writing must inform the latter in writing whether he accepts or refuses such rehabilitative employment, regardless of whether the rehabilitation commences before or after the first 104 weeks of disability.

The duration of the regular workweek of rehabilitative employment must not be less than the regular workweek of the position held by a management staff member at the beginning of his total disability.

134. The period during which a management staff member holds, on a trial basis, rehabilitative employment cannot have the effect of extending the period of total disability under the short-term salary insurance plan beyond 104 weeks.

135. A management staff member whose rehabilitation occurs during the first 104 weeks of disability shall be considered as totally disabled for that period and shall receive for the time worked while holding rehabilitative employment, a short-term salary insurance benefit equal to 90% of the salary to which he would have been entitled had he been at work in the position he held prior to his total disability and, for the time not worked or the waiting period for such employment, where applicable, a short-term salary insurance benefit equal to 70% of that salary.

Such benefit shall be subject to the provisions relating to the waiver of contributions to the insurance and pension plans as well as to the provisions relating to the coordination of the benefit according to the terms and conditions prescribed in sections 112 and 113 of this By-law.

3. l'assureur confirme que le gestionnaire n'est pas apte à la réadaptation.

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

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

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

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

Cette prestation est assujettie aux dispositions relatives à l'exonération des cotisations aux régimes d'assurance et de retraite ainsi qu'aux dispositions concernant la coordination de la prestation, selon les conditions et modalités prévues aux articles 112 et 113 du présent règlement.

However, a management staff member whose rehabilitation occurs during employment held prior to his total disability shall receive his salary for the time worked.

136. A management staff member whose partial rehabilitation occurs after the 104th week of total disability shall benefit from the provisions of section 135 up to the end of the 104th week of disability.

From the 105th week to the end of the rehabilitation, a management staff member shall receive for the time worked the salary earned from rehabilitative employment, provided that it not be less than the compulsory basic long-term salary insurance benefit and, for the time not worked, a salary equal to that benefit.

However, the management staff member whose rehabilitation occurs during employment shall receive his salary, for the time worked and a salary equal to the benefit of the compulsory basic long-term salary insurance plan for the time not worked.

137. A management staff member whose total rehabilitation occurs after the 104th week of total disability shall receive for the time worked the salary earned from rehabilitative employment, provided that it not be less than the compulsory basic long-term salary insurance benefit.

138. The period spent in training or professional development prescribed by the rehabilitation program approved by the insurer shall be considered as time worked.

139. A management staff member shall be assigned the classification and the salary of the rehabilitative employment at the end of the 104th week of disability or, where applicable, at the end of the rehabilitation if the latter ends after the 104th week.

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

136. Le gestionnaire dont la réadaptation s'effectue partiellement après la 104^e semaine d'invalidité totale bénéficie des dispositions précisées à l'article 135 jusqu'à la fin de la 104^e semaine d'invalidité.

À compter de la 105^e semaine, et ce, jusqu'à la fin de la réadaptation, le gestionnaire reçoit pour le temps travaillé le traitement de l'emploi de réadaptation, et ce, sans qu'il soit inférieur à la prestation du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée et, pour le temps non travaillé, un traitement égal à cette prestation. Par ailleurs, le gestionnaire dont la réadaptation s'effectue dans son emploi reçoit son traitement, pour le temps travaillé, et un traitement égal à la prestation du régime obligatoire de base d'assurance-salaire de longue durée, pour le temps non travaillé.

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

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

139. Le gestionnaire se voit attribuer le classement et le traitement de l'emploi de réadaptation à la fin de la 104^e semaine d'invalidité ou, le cas échéant, à la fin de la réadaptation si cette dernière se termine après la 104^e semaine.

Contributions of both the management staff member and the Board to the insurance plans and pension plans shall be determined on the basis of the salary of the rehabilitative employment.

140. Although he is already considered on total disability leave, the management staff member who is again absent from work due to total disability resulting from the same illness or accident, prior to the end of the first 104 weeks of disability but after having completed rehabilitation, shall be considered as suffering from a relapse.

In such a case, the management staff member shall continue to receive a benefit equal to 90% of the salary to which he would have been entitled had he been at work in his position, up to 104 weeks from the beginning of the disability.

Where a new total disability begins prior to the end of the first 104 weeks of the first disability but after having completed rehabilitation, a management staff member shall be considered as totally disabled for the position he holds at the beginning of such new disability. However, a management staff member shall continue to receive a benefit equal to 90% of the salary to which he would have been entitled had he been at work in the position he held at the beginning of the first disability up to 104 weeks from the beginning of the first total disability.

At the end of the first 104 weeks of the first total disability, a management staff member whose rehabilitation occurred during rehabilitative employment shall be assigned a new classification in accordance with section 139.

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

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

Dans ce cas, le gestionnaire continue de recevoir une prestation égale à 90% du traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail dans son emploi, jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de l'invalidité.

Lorsqu'une nouvelle invalidité totale débute avant la fin des 104 premières semaines de la première invalidité mais après avoir réussi la réadaptation, le gestionnaire est considéré comme totalement invalide pour l'emploi qu'il occupe au début de cette nouvelle invalidité. Toutefois, le gestionnaire continue de recevoir une prestation égale à 90% du traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail dans l'emploi qu'il occupait au début de la première invalidité, jusqu'à concurrence de 104 semaines du début de la première invalidité totale.

À la fin des 104 premières semaines de la première invalidité totale, le gestionnaire dont la réadaptation s'est effectuée dans un emploi de réadaptation se voit attribuer un nouveau classement, conformément à l'article 139.

§3. *Pension Plan*

141. The Government and Public Employees Retirement Plan applies to management staff subject to sections 1 to 13 of the *Act respecting the Government and Public Employees Retirement Plans* (R.S.Q., c. R-10).

PART 2
PROVISIONS APPLICABLE TO SENIOR EXECUTIVES

CHAPTER 1
DEFINITIONS

142. In this part, the following words and expressions mean:

“dismissal”: the termination of the employment relationship of a senior executive by a Board during a mandate;

“resignation”: the decision of a senior executive to terminate the employment relationship with the Board;

“appointment”: mandate conferred upon a person appointed director general or deputy director general by the Board;

“termination of mandate”: the termination of a senior executive’s mandate by the Board during the course of that mandate.

CHAPTER 2
EMPLOYMENT PLAN

DIVISION 1
SELECTION

143. The Board shall select a senior executive in accordance with the required minimum qualifications set forth in Schedule 1 and with any other eligibility criteria that it may require, subject to sections 7 and 8 of this Bylaw.

§3. *Régime de retraite*

141. Le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics s’applique au gestionnaire sous réserve des articles 1 à 13 de la *Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics* (L.R.Q., c. R-10).

TITRE 2
DISPOSITIONS APPLICABLES AUX HORS CADRES

CHAPITRE 1
DÉFINITIONS

142. Dans cette partie, on entend par :

“congédiement” : la décision de la Commission de rompre le lien d’emploi d’un hors cadre en cours de mandat;

“démission” : la décision du hors cadre de rompre le lien d’emploi avec la Commission;

“nomination” : la décision de la Commission d’accorder un mandat de directeur général ou de directeur général adjoint à une personne;

“résiliation de mandat” : la décision de la Commission de mettre fin au mandat d’un hors cadre pendant la durée de ce mandat.

CHAPITRE 2
EMPLOI

SECTION 1
SÉLECTION

143. La Commission procède à la sélection d’un hors cadre conformément aux qualifications minimales requises précisées à l’Annexe 1 et à tout autre critère d’admissibilité qu’elle peut exiger selon les dispositions des articles 7 et 8 de ce Règlement.

**DIVISION 2
APPOINTMENT**

144. The Board shall appoint a senior executive for a definite or indefinite period; the appointment for a definite period cannot however include a clause on tacit renewal.

145. Where the Board appoints a senior executive for a definite period, such period may not exceed five years.

Where the Board appoints a senior executive for an indefinite period, the appointment shall be extended unless one of the parties decides to terminate it.

**DIVISION 3
TERMINATION OF MANDATE**

146. Where the Board decides to terminate the mandate of a senior executive, it shall inform him in writing of its intention to implement one of the following measures as of the effective date on which his mandate is terminated:

1. assign the director general to an available position of deputy director general in the Board;
2. assign the senior executive to an available senior staff of services position in the Board for which he is qualified;
3. assign the senior executive as a senior consultant to the director general until such time as he is assigned in accordance with paragraph 1^o or 2^o of this section;
4. following the acceptance of a senior executive's request by the Board, assign a senior executive to a professional or teaching position;

**SECTION 2
NOMINATION**

144. La Commission nomme un hors cadre pour une période déterminée ou indéterminée: la nomination pour une période déterminée ne peut toutefois comporter une clause de reconduction tacite.

145. Lorsque la Commission nomme un hors cadre pour une période déterminée, la durée de cette période ne doit pas être supérieure à cinq ans.

Lorsque la Commission nomme un hors cadre pour une période indéterminée, la nomination se prolonge à moins que l'une ou l'autre des parties décide d'y mettre fin.

**SECTION 3
RÉSILIATION DE MANDAT**

146. Dans le cas de la résiliation de mandat d'un hors cadre, la Commission l'avise par écrit qu'elle applique à la date effective de la résiliation du mandat l'une des mesures suivantes :

1. affecter le directeur général à un emploi de directeur général adjoint disponible à la Commission;
2. affecter le hors cadre à un emploi de cadre des services disponible à la Commission et compatible avec sa compétence;
3. affecter le hors cadre à titre de conseiller-cadre à la direction générale jusqu'au moment de son affectation selon le paragraphe 1^o ou 2^o du présent article;
4. à la suite d'une demande du hors cadre acceptée par la Commission, affecter le hors cadre à un poste de professionnel ou d'enseignant;

5. following a senior executive's request and, except for fair and sufficient reasons, grant him the severance allowance prescribed in sections 148 to 151, subject to the following provisions:

a) a senior executive must renounce in writing any right to challenge the termination of the mandate or to claim any additional amounts from the Board in relation to the termination of mandate;

b) a severance allowance shall not apply to a senior executive who is eligible for a pension corresponding to 70% or more of his average pensionable salary.

147. Within 10 days after the Board receives the request of a senior executive whose mandate has been terminated, it shall give him the opportunity to be heard. The Board shall provide a senior executive who so requests with the reasons for its decision in writing.

148. The severance allowance is equal to one month's salary for every year of service as a senior executive. Such severance allowance may not be more than 12 months' salary or less than three months' salary.

Notwithstanding the first paragraph, in the case of a senior executive who is less than one year from a pension corresponding to 70% of his average pensionable salary, the severance allowance cannot exceed the number of months remaining before he is entitled to such a pension.

5° à la suite d'une demande du hors cadre, et sauf pour des motifs justes et suffisants, lui accorder la prime de séparation mentionnée aux articles 148 à 151, sous réserve des dispositions suivantes :

a) le hors cadre doit renoncer par écrit aux droits de contester la résiliation de son mandat ou de réclamer tout montant additionnel de la Commission en relation avec la résiliation de son mandat;

b) la prime de séparation ne s'applique pas au hors cadre qui est admissible à une pension correspondant à 70% ou plus de son traitement admissible moyen.

147. Dans les 10 jours suivant la date de la réception de la demande du hors cadre visé par une résiliation de mandat, la Commission le reçoit et lui permet de s'expliquer; elle lui donne par écrit, à sa demande, les raisons qui motivent sa décision.

148. La prime de séparation est égale à un mois de traitement par année de service comme hors cadre. Cette prime de séparation ne peut être supérieure à 12 mois de traitement ni inférieure à trois mois de traitement.

Malgré le premier alinéa, lorsque le hors cadre est à moins d'une année de l'admissibilité à une pension correspondant à 70% de son traitement admissible moyen, la prime de séparation ne peut excéder le nombre de mois qui reste à écouler pour son admissibilité à cette pension.

Notwithstanding the first paragraph, a senior executive who has already received a severance allowance as a senior executive or senior staff member may only receive the difference between the amount of severance allowance already received and the new amount of severance allowance calculated under this section.

149. The severance allowance may be converted into a leave with pay following the acceptance of a senior executive's request by the Board. In such a case, a senior executive shall be entitled, except for the salary insurance plan, premiums for regional disparities and parental rights, to the benefits prescribed by this By-law, provided they are compatible with the nature of the leave.

However, the leave with pay shall terminate as soon as a senior executive is hired by an agency in the public or parapublic sector. In such a case, a senior executive shall receive, where applicable, a severance allowance equal to the positive difference between the amount corresponding to three month's salary and the amount received in salary during the leave with pay.

150. An amount equal to the first three months' salary shall be paid when a senior executive leaves. Beginning with the fourth month, a senior executive shall be entitled to the payment of one month's salary per month until the severance allowance is fully paid. Should the senior executive be hired by an agency in the public or parapublic sector, severance allowance payments shall cease immediately.

151. The severance allowance does not include a senior executive's accumulated vacation.

Malgré le premier alinéa, le hors cadre qui a déjà reçu une prime de séparation à titre de hors cadre ou de cadre ne peut recevoir que l'excédent entre le montant de la prime de séparation déjà reçu et le montant de la nouvelle prime de séparation calculé selon les dispositions du présent article.

149. La prime de séparation peut être transformée en congé avec traitement à la suite d'une demande du hors cadre acceptée par la Commission. Dans ce cas, ce dernier a droit aux avantages mentionnés au présent règlement, à l'exception de l'assurance-salaire, des primes concernant les disparités régionales et des droits parentaux, pourvu que ces avantages soient compatibles avec la nature du congé.

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

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

151. La prime de séparation ne comprend pas les vacances accumulées du hors cadre.

152. For senior executive who is assigned in accordance with section 146 and except for fair and sufficient reasons, the Board shall apply the salary readjustment procedure outlined in this By-law.

153. Paragraph 5° of section 146 shall not apply to a senior executive who requests that his mandate be terminated; however, notwithstanding section 152, the salary readjustment procedure outlined in this By-law shall apply provided that the senior executive has completed at least five years of continuous service in the Board as a senior executive. The Board may voluntarily apply the salary readjustment procedure to the senior executive who has completed two years of continuous service in the Board as a senior executive.

DIVISION 4 EXPIRY OF MANDATE

154. This division applies to a senior executive who is appointed for a fixed term.

155. The Board shall inform a senior executive in writing of its intention to implement one of the following measures upon the expiry of his mandate:

1. renew a senior executive's mandate;
2. assign a director general to a position of deputy director general available in the Board;
3. assign a senior executive to an available senior staff of services position in the Board for which he is qualified;
4. assign a senior executive as a senior consultant to the director general until such time as he is reclassified or reassigned in accordance with paragraph 2° or 3° of this section;

152. Pour le hors cadre affecté selon l'article 146 et sauf pour des motifs justes et suffisants, la Commission applique le mécanisme de réajustement de traitement mentionné à ce règlement.

153. Lorsque la résiliation de mandat résulte d'une demande du hors cadre, le paragraphe 5. de l'article 146 ne s'applique pas; toutefois, malgré l'article 152, le mécanisme de réajustement de traitement mentionné a ce règlement s'applique à la condition que le hors cadre ait accompli au moins cinq années de service continu comme hors cadre à la Commission. La Commission peut appliquer volontairement ce mécanisme lorsque le hors cadre a accompli deux années de service continu comme hors cadre à la Commission.

SECTION 4 FIN DE MANDAT

154. La présente section s'applique au hors cadre ayant un mandat pour une période déterminée.

155. La Commission avise par écrit le hors cadre qu'elle applique au terme du mandat l'une des mesures suivantes :

1. renouveler le mandat du hors cadre;
2. affecter le directeur général à un emploi de directeur général adjoint disponible à la Commission;
3. affecter le hors cadre à un emploi de cadre des services compatible avec sa compétence et disponible à la Commission;
4. affecter le hors cadre à titre de conseiller-cadre à la direction générale jusqu'au moment de son reclassement ou de sa réaffectation selon le paragraphe 2° ou 3° du présent article;

5. following the acceptance of a senior executive's request by the Board, assign a senior executive to a professional or teaching position;

6. following a senior executive's request and, except for fair and sufficient reasons, grant him the severance allowance prescribed in sections 148 to 151, subject to the following provisions:

a) a senior executive must renounce in writing any right to appeal;

b) a severance allowance shall not apply to a senior executive who is eligible for a pension corresponding to 70% or more of his average pensionable salary;

7. if a senior executive has received a 60-day written notice to this effect, terminate his employment relationship with the Board;

Within 10 days of receiving the request of the senior executive concerned, the Board shall give him the opportunity to be heard. The Board shall provide a senior executive who so requests with the reasons for its decision in writing.

156. Failure on the part of the Board to apply section 155 before the end of a senior executive's mandate, a senior executive shall be assigned as a senior consultant to the director general until such time as he is assigned in accordance with paragraph 2° or 3.° of section 155.

157. For a senior executive assigned in accordance with section 155 and except for fair and sufficient reasons, the Board shall apply the salary readjustment procedure outlined in this By-law.

5. à la suite d'une demande du hors cadre acceptée par la Commission, affecter le hors cadre à un poste de professionnel ou d'enseignant;

6.° à la suite d'une demande du hors cadre, lui accorder, sauf pour des motifs justes et suffisants, la prime de séparation mentionnée aux articles 148 à 151, sous réserves des dispositions suivantes :

a) le hors cadre doit renoncer par écrit à tout droit d'appel;

b) la prime de séparation ne s'applique pas au hors cadre qui est admissible à une pension correspondant à 70% ou plus de son traitement admissible moyen;

7. si le hors cadre a reçu un avis écrit de 60 jours à cet effet, mettre fin à son lien d'emploi avec la Commission.

Dans les 10 jours suivant la date de la réception de la demande du hors cadre, la Commission le reçoit et lui permet de s'expliquer; elle lui donne par écrit, à sa demande, les raisons qui motivent sa décision.

156. À défaut pour la Commission d'appliquer l'article 155 avant la fin du mandat du hors cadre, ce dernier est affecté à titre de conseiller-cadre à la direction générale jusqu'au moment de son affectation selon le paragraphe 2° ou 3° de l'article 155.

157. Pour le cadre affecté selon l'article 155 et sauf pour des motifs justes et suffisants, la Commission applique le mécanisme de réajustement de traitement précisé à ce règlement.

158. Following the Board's acceptance of a senior executive's request not to renew his mandate, the Board shall apply the following provisions:

1. assign a senior executive to another senior executive position or reassign him to an available position in the Board for which he is qualified;
2. assign a senior executive as a senior consultant to the director general until such time as he is reclassified or reassigned in accordance with paragraph 1° of this section;
3. apply to a senior executive who is assigned in accordance with paragraph 1. or 2° the salary readjustment procedure outlined in this By-law, provided that a senior executive have completed at least five years of continuous service in the Board as a senior executive. However, the Board may apply the procedure to a senior executive who has completed two years of continuous service in the Board as a senior executive.

159. A senior executive whose employment relationship is terminated at the end of his mandate in accordance with paragraph 7° of section 155 may choose one of the following measures provided that he has completed two years of continuous service and that he not avail himself of the recourses prescribed by this By-law:

1. the preretirement leave mentioned in sections 185 to 189 ;
2. the severance allowance prescribed in sections 148 to 151.

158. Par suite de l'acceptation par la Commission d'une demande du hors cadre de ne pas renouveler son mandat, la Commission applique les dispositions suivantes :

1. affecter le hors cadre à un autre emploi de hors cadre ou le réaffecter à un emploi compatible avec sa compétence et disponible à la Commission;
2. affecter le hors cadre à titre de conseiller-cadre à la direction générale jusqu'au moment de son reclassement ou de sa réaffectation selon le paragraphe 1° du présent article;
3. appliquer au hors cadre affecté selon le paragraphe 1° ou 2°, le mécanisme de réajustement de traitement mentionné à ce règlement lorsque le hors cadre a accompli au moins cinq années de service continu comme hors cadre à la Commission. Toutefois, la Commission peut appliquer ce mécanisme lorsque le hors cadre a accompli deux années de service continu comme hors cadre à la Commission.

159. Le hors cadre visé par une rupture du lien d'emploi au terme de son mandat, selon le paragraphe 7° de l'article 155, peut opter pour l'une des deux mesures suivantes à la condition qu'il ait complété deux années de service continu et qu'il renonce au recours précisé à ce règlement :

1. le congé de préretraite mentionné aux articles 185 à 189;
2. la prime de séparation mentionnée aux articles 148 à 151.

**DIVISION 5
RENEWAL OF MANDATE**

160. The Board shall renew the mandate of a senior executive for a definite or indefinite period. The renewal for a definite period cannot, however, include a clause on tacit renewal.

161. Where the Board renews the mandate for a definite period, the period may not exceed five years.

**DIVISION 6
RESIGNATION**

162. Where a senior executive decides to resign, he must inform the Board in writing at least 60 days before the effective date of his resignation.

163. Subject to the notice mentioned in section 162, a senior executive who resigns from his Board shall receive the severance allowance prescribed in sections 178 to 184, provided that he has completed two years of continuous service in the Board as a senior executive, or the severance allowance prescribed in sections 228 to 232, provided that he comply with the conditions for its application. The Board may however refuse to pay the severance allowance in cases the resignation follows reprehensible behaviour on the part of the senior executive.

**DIVISION 7
SUSPENSION**

164. The Board may, at any time, suspend a senior executive, with or without pay, for just cause.

**DIVISION 8
DISMISSAL**

165. The Board may, at any time, dismiss a senior executive for just cause.

**SECTION 5
RENOUVELLEMENT DE MANDAT**

160. La Commission renouvelle le mandat d'un hors cadre pour une période déterminée ou indéterminée. Le renouvellement de mandat pour une période déterminée ne peut toutefois comporter une clause de reconduction tacite.

161. Lorsque la Commission renouvelle le mandat pour une période déterminée, la durée de cette période ne doit pas être supérieure à cinq ans.

**SECTION 6
DÉMISSION**

162. Lorsqu'un hors cadre démissionne, il en avise la Commission par écrit, au moins 60 jours avant la date effective de sa démission.

163. Sous réserve de l'avis précisé à l'article 162, le hors cadre qui démissionne de sa Commission reçoit la prime de séparation mentionnée aux articles 178 à 184, à la condition qu'il ait complété deux années de service continu comme hors cadre à la Commission ou la prime de séparation mentionnée aux articles 228 à 232, s'il répond aux conditions permettant son application. La Commission peut cependant refuser de payer la prime de séparation dans les cas de démission consécutive à un comportement répréhensible de la part du hors cadre.

**SECTION 7
SUSPENSION**

164. La Commission peut, en tout temps, suspendre pour cause, avec ou sans traitement, un hors cadre.

**SECTION 8
CONGÉDIEMENT**

165. La Commission peut, en tout temps, congédier pour cause un hors cadre.

166. The Board shall notify the senior executive of its decision in writing.

167. Within 10 days after the Board receives the request of the senior executive who has been dismissed, it shall give him the opportunity to be heard. The Board shall provide the senior executive who so requests with the reasons for its decision in writing.

CHAPTER 3 **STABILITY OF EMPLOYMENTS**

168. This chapter applies to a surplus of senior executives resulting from the abolishment of senior executive positions.

169. Failure or refusal on the part of a senior executive to comply with an obligation specified in this chapter shall be considered a resignation, and the provisions respecting the severance allowance prescribed in sections 178 to 184 shall apply.

170. For the purposes of this chapter, "placement bureau" means the "Regional Placement Bureau" or the "Provincial Relocation Bureau".

DIVISION 1 **PRELIMINARIES TO PLACEMENT ON** **AVAILABILITY**

171. Before declaring a surplus of senior executives, the Board shall consider in particular the possibilities for retirement, leaves with or without pay, professional improvement, loans of service, movement of personnel and other measures designed to reduce or defer the surplus of senior executives.

166. La Commission avise par écrit le hors cadre de sa décision.

167. Dans les dix jours suivant la date de la réception de la demande du hors cadre visé par un congédiement, la Commission le reçoit et lui permet de s'expliquer; elle lui donne par écrit, à sa demande, les raisons qui motivent sa décision.

CHAPITRE 3 **STABILITÉ D'EMPLOI**

168. Le présent chapitre s'applique lorsqu'il y a un surplus de hors cadres qui résulte de l'abolition d'un emploi de hors cadre.

169. Le défaut ou le refus d'un hors cadre de remplir une obligation mentionnée au présent chapitre équivaut à une démission, et les dispositions concernant la prime de séparation mentionnées aux articles 178 à 184 s'appliquent.

170. Aux fins du présent chapitre, on entend par "Bureau de placement", le Bureau régional de placement ou le Bureau provincial de relocalisation.

SECTION 1 **MESURES PRÉALABLES À LA MISE EN** **DISPONIBILITÉ**

171. Avant de procéder à la déclaration de surplus de hors cadres, la Commission tient compte, notamment, des possibilités de prise de la retraite, de congé avec ou sans solde, de perfectionnement, de prêt de service, de mouvements de personnel ou d'autres mesures visant à réduire ou reporter les surplus de hors cadres.

172. Where the surplus of senior executives cannot be eliminated through the application of section 171, the Board shall, subject to the provisions of section 173, lay off a senior executive, affected by the surplus, who has not completed two years of continuous service in the Board prior to the effective date of surplus.

173. Notwithstanding the provisions of section 172, a senior executive who is employed by the Board as a result of relocation in accordance with the provisions of this chapter and who has less than two years of continuous service in the Board on the effective date of surplus shall be deemed to have completed two years' continuous service with that Board.

174. Where the Board decides to place a senior executive on availability following a surplus, it shall notify the senior executive at least 60 days before the date he is placed on availability.

DIVISION 2 PLACEMENT ON AVAILABILITY

175. The Board shall place any senior executive in surplus on availability.

176. The Board shall forward to the placement bureau the name of the senior executive placed on availability for the purposes of relocation.

DIVISION 3 MEASURES TO REDUCE SURPLUS OR PLACEMENT ON AVAILABILITY

§1. Severance Allowance

177. A senior executive on availability who resigns from his Board shall receive the severance allowance prescribed in sections 178 to 184.

172. Lorsque par l'application de l'article 171, les surplus de hors cadres ne peuvent être éliminés, la Commission, sous réserve des dispositions de l'article 173, procède à la mise à pied du hors cadre visé par le surplus lorsque ce dernier n'a pas complété deux années de service continu à l'emploi de la Commission avant la date de surplus.

173. Malgré les dispositions de l'article 172, le hors cadre à l'emploi de la Commission à la suite d'une relocalisation en application des dispositions de ce chapitre, et qui a moins de deux années de service continu à la Commission à la date du surplus, est réputé avoir complété deux années de service continu à l'emploi de cette Commission.

174. Lorsqu'il y a lieu de procéder à la mise en disponibilité d'un hors cadre par suite d'un surplus, la Commission avise le hors cadre au moins 60 jours avant la date de sa mise en disponibilité.

SECTION 2 MISE EN DISPONIBILITÉ

175. La Commission procède à la mise en disponibilité du hors cadre en surplus.

176. La Commission transmet au Bureau de placement le nom du hors cadre en disponibilité aux fins de sa relocalisation.

SECTION 3 MESURES DE RÉDUCTION DES SURPLUS OU DES MISES EN DISPONIBILITÉ

§1. Prime de séparation

177. Le hors cadre en disponibilité qui démissionne de sa Commission reçoit la prime de séparation précisée aux articles 178 à 184.

178. The severance allowance is equal to one month's salary for every year of service with the Board.

179. The severance allowance may not be more than six months' salary or less than two months' salary.

180. Notwithstanding sections 178 and 179, a senior executive who has already received a severance allowance as a senior executive or senior staff member may receive only the difference between the allowance already received and the amount of the new allowance calculated under this subdivision.

181. An amount equal to the first two months' salary shall be paid when a senior executive leaves. Beginning with the third month, a senior executive shall be entitled to the payment of one month's salary per month until the severance allowance is fully paid. Should the senior executive be hired by an agency in the public or parapublic sector, severance allowance payments shall cease immediately.

182. The severance allowance does not include accumulated vacation.

183. A senior executive who accepts a severance allowance shall forego the other provisions of this chapter.

184. A senior executive who is eligible for a pension corresponding to 70% or more of his average pensionable salary shall not be entitled to a severance allowance.

§2. *Preretirement Leave*

185. A senior executive on availability shall be entitled to the preretirement leave prescribed in this subdivision provided he applies for it and receives a pension under a retirement plan at the end of the preretirement leave.

186. The duration of the preretirement leave may not exceed one year.

178. La prime de séparation est égale à un mois de traitement par année de service à l'emploi de la Commission.

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

180. Malgré les articles 178 et 179, un hors cadre qui a déjà reçu une prime de séparation à titre de hors cadre ou de cadre ne peut recevoir que l'excédent entre le montant de la prime déjà reçu et le montant de la nouvelle prime calculé selon les dispositions de la présente sous-section.

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

182. La prime de séparation ne comprend pas les vacances accumulées.

183. Le hors cadre qui accepte la prime de séparation renonce à l'application des autres dispositions précisées à ce chapitre.

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

§2. *Congé de préretraite*

185. Le hors cadre en disponibilité bénéficie du congé de préretraite mentionné à la présente sous-section à la condition qu'il le demande et qu'il reçoive une pension en vertu d'un régime de retraite au terme de ce congé.

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

However, the preretirement leave shall terminate as soon as a senior executive is hired by an agency in the public or parapublic sector. In such a case, notwithstanding section 189, a senior executive shall receive, where applicable, a severance allowance equal to the positive difference between the amount corresponding to three months' salary and the amount received in salary during the preretirement leave.

187. A senior executive's accumulated vacation is not included in the preretirement leave.

188. During his preretirement leave, senior executive shall be entitled, except for the salary insurance plan, premiums for regional disparities, parental rights and vacation, to the benefits prescribed by this By-law, provided such benefits are compatible with the nature of the leave.

189. By accepting the preretirement leave mentioned in this subdivision, a senior executive shall be deemed to have resigned at the end of the leave and cannot receive any severance allowance under this By-law.

§3. *Relocation of Senior Executives on Availability*

190. The Board shall assign a senior executive placed on availability to an available senior staff position for which he is qualified.

191. Where no position is available in the senior staff group, the senior executive shall remain on availability as a senior executive until a position is available in that group.

192. A senior executive on availability shall be assigned to the position of senior consultant to the director general.

Toutefois, le congé de préretraite cesse dès que le hors cadre est engagé dans un organisme du secteur public ou parapublic. Dans ce cas, malgré l'article 189, le hors cadre reçoit, le cas échéant, une prime de séparation égale à la différence positive entre le montant correspondant à trois mois de traitement et le montant reçu en traitement pendant la période du congé de préretraite.

187. Les vacances accumulées par le hors cadre ne sont pas comprises dans le congé de préretraite.

188. Le hors cadre en congé de préretraite a droit aux avantages précisés par le présent règlement, à l'exception de l'assurance-salaire, des primes concernant les disparités régionales, des droits parentaux et des vacances, pourvu que ces avantages soient compatibles avec la nature du congé.

189. Par l'acceptation du congé de préretraite mentionné à cette sous-section, le hors cadre est réputé avoir démissionné à l'expiration du congé et ne peut se voir accorder une prime de séparation en vertu du présent règlement.

§3. *Relocalisation du hors cadre en disponibilité*

190. Si un emploi de cadre compatible avec la compétence du hors cadre mis en disponibilité est disponible, la Commission affecte le hors cadre à cet emploi.

191. Si aucun emploi de cadre n'est disponible, le hors cadre demeure en disponibilité à titre de hors cadre jusqu'à ce qu'un emploi de cadre soit disponible.

192. Le hors cadre en disponibilité est affecté à titre de conseiller cadre à la direction générale.

193. However, following his acceptance, the senior executive referred to in section 191 shall be assigned to an available professional or teaching position in the Board for which he is qualified.

194. A senior executive on availability shall be required to comply with the following:

1. to accept, within 15 days of receipt, any employment offer for a senior executive or senior staff position for which he is qualified in another agency in the education sector; such an offer shall be forwarded to the senior executive by registered or certified mail;

2. at the request of the placement bureau, to be present at a selection interview for the purposes of his relocation in accordance with paragraph 1^o, the request shall be forwarded to a senior executive by registered or certified mail. In this case, the senior executive's expenses shall be reimbursed by his Board according to its policy in effect.

The Board shall interview any senior executive on availability referred by the placement bureau;

3. accept any job for which he is qualified in another agency in the public or parapublic sector in administrative region Nord du Québec under the terms of a loan of service agreed between his Board, the placement bureau and the agency concerned. The Board shall consult the senior executive in this regard.

193. Toutefois, suivant son acceptation, le hors cadre visé par l'article 191 est affecté à la Commission à un poste disponible et compatible avec sa compétence, et appartenant à la catégorie du personnel professionnel ou du personnel enseignant.

194. Le hors cadre en disponibilité est tenu de respecter les conditions suivantes :

1. accepter, dans les 15 jours de sa réception, toute offre d'engagement pour un emploi de hors cadre ou de cadre compatible avec sa compétence dans un autre organisme du secteur de l'éducation; cette offre d'engagement est adressée au hors cadre par courrier recommandé ou certifié;

2. se présenter à une entrevue de sélection à la demande du Bureau de placement, en vue de sa relocalisation selon le paragraphe 1^o; cette demande est adressée au hors cadre par courrier recommandé ou certifié. Dans ce cas, le hors cadre est remboursé de ses frais par sa Commission, conformément à la politique qui y est en vigueur.

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

3. accepter toute tâche compatible avec sa compétence dans un autre organisme du secteur public ou parapublic situé dans la région administrative Nord du Québec, dans le cadre d'un prêt de service convenu entre sa Commission, le Bureau de placement et l'organisme intéressé. La Commission consulte le hors cadre à ce propos.

195. Unless there are provisions to the contrary, a senior executive assigned to a senior staff position or to a teaching or professional position shall no longer be governed by this part.

196. The salary readjustment procedure outlined in sections 50 to 52 of this By-law applies in the case of a senior executive assigned to a position where his new salary is lower than that he was receiving at the time of his assignment, without taking into account the two-year limit mentioned in section 52.

197. A senior executive referred to in section 193 shall continue to accumulate his years of service for annual vacation purposes.

198. A senior executive who, following the Board's evaluation of his performance, is nonreengaged either during or at the end of the school year in which he is relocated, shall return to the Board that placed him on availability, and the provisions of this division shall apply.

199. The provisions of Schedule 6 concerning moving expenses shall apply to a senior executive relocated to another agency in the education sector.

CHAPTER 4 **RIGHT OF APPEAL**

200. In this chapter, the following words and expression mean:

"dismissal": the termination of the employment relationship of a senior executive by a Board during a mandate;

"working days": the days from Monday to Friday inclusive, excluding statutory holidays and days during the month of July.

195. Sauf disposition contraire, le hors cadre affecté à un emploi de cadre ou à un poste d'enseignant ou de professionnel n'est plus assujéti au présent titre.

196. Le mécanisme de réajustement de traitement mentionné aux articles 50 et 52 de ce règlement, s'applique au hors cadre qui est affecté à un nouvel emploi lorsque le traitement de son nouvel emploi est inférieur à celui qu'il recevait avant son affectation, sans tenir compte de la limite maximale de deux ans mentionnée à l'article 52.

197. Le hors cadre visé par l'article 193 continue de cumuler ses années de service aux fins de l'attribution des vacances annuelles.

198. Le hors cadre qui, à la suite d'une évaluation de son rendement par la Commission, n'est pas rengagé au cours ou au terme de l'année scolaire de sa relocalisation, retourne à la Commission qui l'a mis en disponibilité, et les dispositions de la présente section s'appliquent.

199. Les dispositions relatives aux frais de déménagement décrites à l'annexe 6 s'appliquent au hors cadre relocalisé dans un autre organisme du secteur de l'éducation.

CHAPITRE 4 **DROIT D'APPEL**

200. Dans ce chapitre, on entend par :

"congédiement" : la décision de la Commission de rompre le lien d'emploi d'un hors cadre en cours de mandat;

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

201. In this chapter, the association of senior executives means a senior executive where the latter is not a member of an association of senior executives.
202. This chapter applies to a senior executive's complaint dealing with the following elements:
1. the application or interpretation of the provisions of this By-law applicable to senior executives, except for the following provisions:
- Part 1: Chapter 1, section 2 and 3 and Chapter 2;
 - Part 2: Chapter 2: the reasons justifying a termination of a mandate or a non-renewal of a mandate; Chapter 3: reasons for abolishing a senior executive position; Schedule 1, 2, 3; Schedule 4, section 1; Schedule 7, section 1.
2. a dismissal or termination of the employment relationship at the end of a senior executive's mandate, except for the following reasons:
- a senior executive on probation;
 - a senior executive referred to in section 172;
 - a senior executive whose mandate expressly provides for the termination of the employment relationship with the Board upon its expiry.
203. A senior executive shall have 20 working days after receiving the Board's decision or after the fact or his awareness of the fact giving rise to the complaint in which to submit his complaint through the association of senior executives.
201. Dans ce chapitre, l'association de hors cadres signifie le hors cadre lui-même lorsqu'il n'est pas membre d'une association de hors cadres.
202. Ce chapitre s'applique s'il y a plainte d'un hors cadre portant sur les éléments suivants :
1. l'application ou l'interprétation des dispositions du présent règlement applicables aux hors cadres, à l'exception des dispositions suivantes :
- Titre 1: Chapitre 1, articles 2 et 3 et Chapitre 2;
 - Titre 2: Chapitre 2: les raisons justifiant la résiliation d'un mandat ou d'un non-renouvellement d'un mandat; Chapitre 3: les raisons d'abolir un poste de hors cadre; Annexes 1, 2, 3; Annexe 4, article 1; Annexe 7, article 1.
2. un congédiement ou une rupture du lien d'emploi au terme du mandat du hors cadre, à l'exception des cas suivants :
- le hors cadre qui est en période de probation;
 - le hors cadre visé par l'article 172;
 - le hors cadre dont les conditions concernant le mandat prévoient expressément la rupture du lien d'emploi à la Commission au terme de ce dernier.
203. Le hors cadre dispose d'un délai de 20 jours ouvrables suivant la date de la réception de la décision de la Commission ou suivant le fait ou la connaissance du fait qui lui donne ouverture pour soumettre sa plainte par l'entremise de son association de hors cadres.

Such request shall be forwarded to the first chairman of the Appeals Committee, with a copy to the Board and the federation of employers concerned and must contain the name of the representative on the Appeals Committee designated by the association of senior executives or the senior executive himself, where applicable, where the complaint deals with a provision of paragraph 1° of section 202, as well as a summary of the facts giving rise to the complaint. The address of the first chairman of the Appeals Committee is as follows:

Grefte des Comités de recours et d'appel, 575, rue Saint-Amable, 2^{ième} étage, Québec (Québec) G1R 5Y8.

204. The Board shall have 10 days after it receives a copy of the request to be heard submitted to the Appeals Committee in which to notify the first chairman of the Appeals Committee of the appointment of its representative on the Appeals Committee where the complaint deals with a provision of paragraph 1° of section 202 and shall forward a copy of the notice to the senior executive's representative.

205. The two representatives shall have 20 working days after the senior executive's representative receives a copy of the Board's notice specified in section 204, in which to designate a chairman who, with the two representatives, shall form the Appeals Committee.

In the case of a complaint referred to in paragraph 2° of section 202, the Appeals Committee shall consist of a chairman only. In such a case, the two parties concerned shall have 20 working days after the Board receives a copy of the request to be heard submitted to the Appeals Committee in which to designate a chairman.

Cette demande est adressée au premier président du Comité d'appel, avec copie à la Commission et à la fédération d'employeurs intéressée et doit contenir le nom du représentant au Comité d'appel désigné par l'association de hors cadres ou par le hors cadre lui-même, le cas échéant, lorsque la plainte porte sur une disposition visée au paragraphe 1° de l'article 202, ainsi qu'un exposé des faits à l'origine de la plainte. L'adresse du premier président du Comité d'appel est la suivante :

Grefte des comités de recours et d'appel, 575, rue Saint-Amable, 2^{ième} étage, Québec (Québec) G1R 5Y8

204. Dans les 10 jours suivant la date de la réception par la Commission de la copie de la demande au Comité d'appel, celle-ci avise le premier président du Comité d'appel du nom de son représentant au Comité d'appel lorsque la plainte porte sur une disposition visée au paragraphe 1° de l'article 202 et transmet une copie de l'avis au représentant du hors cadre.

205. Les deux représentants disposent d'un délai de 20 jours ouvrables suivant la date de la réception par le représentant du hors cadre de la copie de l'avis de la Commission précisé à l'article 204, pour désigner un président qui formera avec eux le Comité d'appel.

Dans le cas d'une plainte visée par le paragraphe 2° de l'article 202, le Comité d'appel est constitué uniquement d'un président. Dans ce cas, les deux parties intéressées disposent d'un délai de 20 jours ouvrables suivant la date de la réception par la Commission de la copie de la demande au Comité d'appel, pour désigner ce président.

Failing agreement on the choice of a chairman of the Appeals Committee within the time limit prescribed in this section, no later than 15 working days following the expiry of the time limit, it shall be the responsibility of the first chairman to appoint the chairman from a list of chairmen approved by the Committee of Directors General.

À défaut d'entente sur le choix du président dans le délai précisé au présent article, au plus tard dans les 15 jours ouvrables de la date de la fin de ce délai, le premier président du Comité d'appel nomme le président à partir d'une liste de présidents agréée par le Comité des directeurs généraux.

206. The first chairman of the Appeals Committee shall be chosen by the Committee of Directors General.

206. Le premier président du Comité d'appel est choisi par le Comité des directeurs généraux.

207. The Appeals Committee shall convene the parties without delay to study the complaint submitted to the committee but no later than 20 working days following the appointment of the chairman of the Appeals Committee; it shall proceed in the manner it determines, subject to the following provisions:

207. Le Comité d'appel adresse, dans les meilleurs délais et au plus tard dans les 20 jours ouvrables suivant la date de la nomination du président du Comité d'appel, sa convocation aux parties pour l'étude de la plainte au Comité. Il procède de la manière qu'il détermine, sous réserve des dispositions suivantes :

1. where a complaint deals with the dismissal or termination of the employment relationship of a senior executive, prior to referring the case to the Appeals Committee for study, a preparatory session shall be held, the date of which is determined by the chairman of the Appeals Committee after consultation with the two representatives, during which the parties present and discuss with the chairman the following elements, the foregoing without prejudice:

1. lorsque la plainte porte sur le congédiement ou la rupture du lien d'emploi d'un hors cadre, préalablement à l'étude du cas par le Comité d'appel, il y a tenue d'une conférence préparatoire, dont la date est fixée par le président du Comité d'appel après consultation des deux représentants, au cours de la quelle les parties présentent et discutent avec le président des éléments suivants et ce, sans préjudice :

- the list of documents to be tabled;
- the number of witnesses;
- the anticipated duration of the evidence;
- the admissions;
- the preliminary objections;
- the methods to be used to expedite the hearing and to render it more effective;
- any other issue determined by the chairman.

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

- | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>2. subject to section 208, the hearings of the Appeals Committee begin with a short presentation by each party dealing with the following elements:</p> <ul style="list-style-type: none">• summary of the facts as perceived by each party;• summary of the contentious issue or issues;• summary of each party's claim;• summary of each party's demands. <p>3. the chairman of the Appeals Committee shall forward a notice to the records office of the Recourse and Appeals Committee, no later than 20 working days prior to the hearing date of the Appeals Committee, confirming the holding of the latter.</p> <p>208. The Appeals Committee shall examine whether the complaint is admissible and shall dispose of any preliminary objections, where applicable.</p> <p>209. The association of senior executives concerned, the federation of employers concerned and the Ministry may, collectively or individually, make any representation that they deem appropriate to the Appeals Committee.</p> <p>210. In the case of a complaint referred to in paragraph 1^o of section 202, the Appeals Committee shall determine whether the Board's decision complies with the By-law.</p> | <p>2. sous réserve de l'article 208, les auditions du Comité d'appel débutent par un court exposé de chacune des parties sur les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">• exposé des faits tels qu'elle les voit;• exposé de la ou des questions en litige;• exposé sommaire de ses prétentions;• exposé de ses demandes. <p>3. le président du Comité d'appel transmet un avis au Greffe des Comités de recours et d'appel, au plus tard 20 jours ouvrables avant la date de l'audition au Comité d'appel, confirmant la tenue de celle-ci.</p> <p>208. Le Comité d'appel vérifie la recevabilité de la plainte et dispose des objections préliminaires, le cas échéant.</p> <p>209. L'association de hors cadres intéressée, la fédération d'employeurs intéressée et le Ministère peuvent, collectivement ou individuellement, intervenir pour faire des représentations qu'ils jugent pertinentes au Comité d'appel.</p> <p>210. Dans le cas d'une plainte visée par le paragraphe 1^o de l'article 202, le Comité d'appel détermine si la décision de la Commission est conforme aux dispositions du règlement.</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Where the Appeals Committee determines that the decision does not comply with the provisions of this By-law, it may modify the decision in whole or in part.

Decisions of the Appeals Committee may not have the effect of modifying, subtracting from or adding to the provisions of this By-law.

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

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

Decisions of the Appeals Committee shall be made unanimously or by a majority and must state the reasons therefor; any member wishing to express his dissent from a decision or part thereof may do so in a separate report.

211. Where a complaint deals with the elements covered by paragraph 2^o of section 202 the Appeals Committee shall determine whether the reasons for the Board's decision are fair and sufficient.

The decision of the Appeals Committee shall be forwarded to the parties within 40 working days of the last day of hearing. However, the decision shall not be void due to the fact that it was forwarded after that time limit.

Where the Appeals Committee deems that the reasons for the Board's decision are not fair and sufficient, the parties shall have 20 working days following the Appeal Committee's decision in which to find a satisfactory solution.

Where agreement is reached, the parties shall jointly inform the chairman of the Appeals Committee.

Where no agreement has been reached upon the expiry of the time limit specified in the third paragraph, the Appeals Committee, within 20 working days of such expiry:

1. shall determine, where applicable, the amount of compensation for the actual loss of salary incurred. The amount may be reduced by the amount corresponding to the period of suspension without pay determined, where applicable, by the Appeals Committee taking into account the nature of the case submitted;

La décision du Comité d'appel doit être prise unanimement ou majoritairement et doit être motivée; tout membre dissident sur une décision ou une partie de celle-ci peut faire un rapport distinct.

211. Lorsque la plainte porte sur les éléments visés au paragraphe 2^o de l'article 202, le Comité d'appel détermine si les raisons qui motivent la décision de la Commission sont justes et suffisantes.

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

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

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

Si aucune entente n'intervient au terme du délai précisé au troisième alinéa, le Comité d'appel, dans les 20 jours ouvrables suivant le fin de ce délai :

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

2. may order the Board to:

a) reinstate the senior executive and apply the provisions concerning the termination of the mandate specified in sections 146 to 153. In such a case, notwithstanding section 152, the salary readjustment procedure outlined in this By-law shall apply to the senior executive without taking into account the two-year limit;

or

b) reinstate the senior executive in a management, professional or teaching position in accordance with the provisions of the agreements and collective agreements. In such a case, the application of the salary readjustment procedure outlined in this By-law by the Board is optional.

The decision of the Appeals Committee shall be forwarded to the parties no later than the expiry of the 20-working day limit prescribed in the 5th paragraph of this section. However, the decision shall not be void due to the fact that it is forwarded after the expiry of the time limit.

The compensation may be transformed into a leave with pay following the acceptance of the senior executive's request by the Board.

The Board shall carry out the decision of the Appeals Committee within 20 working days of the date on which the decision was forwarded to it.

The decision of the Appeals Committee is final, executory and binding on the parties.

212. The expenses and fees of the Appeals Committee shall be paid by the Ministry.

2. peut ordonner à la Commission :

a) de réintégrer le hors cadre et d'appliquer les dispositions concernant la résiliation de mandat précisées aux articles 146 à 153. Dans ce cas, malgré de l'article 152, le mécanisme de réajustement de traitement décrit à ce règlement s'applique au hors cadre sans tenir compte de la limite maximale de deux ans;

ou

b) de réintégrer le hors cadre dans un emploi de gestionnaire ou dans un poste de professionnel ou d'enseignant dans le respect des ententes et des conventions collectives. Dans ce cas, l'application du mécanisme de réajustement du traitement décrit à ce règlement est facultative pour la Commission.

La décision du Comité d'appel est transmise aux parties au plus tard au terme du délai de 20 jours ouvrables précisé au cinquième alinéa du présent article. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle soit transmise après l'expiration de ce délai.

Cette indemnité peut être transformée en congé avec traitement à la suite d'une demande du hors cadre acceptée par la Commission.

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

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

212. Les frais du président du Comité d'appel et ses honoraires sont à la charge du Ministère.

Notwithstanding the preceding paragraph, in the case of the cancellation or deferral of a preparatory session or a hearing date served, by telephone or in writing, to the chairman of the Appeals Committee less than 15 working days prior to the date set, the fees and, where applicable, expenses of the chairman of the Appeals Committee shall be reimbursed by the party or parties that initiated the request, either the association of senior executives or the Board concerned.

213. The expenses and fees incurred by the other two members of the Appeals Committee shall be paid by the parties they represent.

214. A senior executive who is dismissed or whose employment relationship is terminated upon the expiry of his mandate and who submits a complaint to the Appeals Committee shall continue to participate in the standard life insurance plan. Moreover, he shall continue to participate in the compulsory basic health-accident insurance plan by paying his contribution and that of the Board and may also continue to participate in the other insured plans according to the provisions prescribed by the master policy until such time as the Appeals Committee renders its decision or the parties reach a settlement, provided a written request to this effect is forwarded to the insurance company concerned within 90 days after he is dismissed or his employment relationship is terminated. A senior executive who continues to participate in all of the insured plans shall also continue to participate in the survivor's pension plan by paying the premium determined by the Conseil du trésor to cover the cost of the plan.

Malgré l'alinéa précédent, lors d'une annulation ou d'une remise d'une conférence préparatoire ou d'une journée d'audition signifiée, par téléphone ou par écrit au président du Comité d'appel moins de 15 jours ouvrables avant la date fixée, le remboursement des honoraires et, le cas échéant, des frais du président du Comité d'appel sont à la charge de la partie ou des parties qui initient la demande, soit l'association de hors cadres ou la Commission intéressée.

213. Les frais des deux autres membres du Comité d'appel et leurs honoraires sont à la charge des parties qu'ils représentent.

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

In the event of a decision rendered by the Appeals Committee in favour of the senior executive or a settlement reached by the parties, the senior executive shall be entitled to the reimbursement of the contribution normally paid by the Board for the insured plans and the premium paid to cover his continued participation in the survivor's pension plan, retroactively to the date of dismissal or termination of the employment relationship and, should the senior executive be reinstated, any total disability that began since that date shall then be recognized.

215. In special cases, the time limits prescribed in this chapter may be changed by written agreement between the parties.

216. At any time, in the case of a complaint concerning a dismissal or the termination of the employment relationship of a senior executive, the Board and the senior executive may make an agreement to settle their dispute. The agreement may deal with any of the elements outlined in section 211.

CHAPTER 5 **OTHER CONDITIONS OF EMPLOYMENT**

217. In the event of inconsistency, the provisions of Divisions 1 to 3 of this chapter take precedence over the other provisions of this By-law.

218. For the purposes of Divisions 1 to 3 of this chapter, the following expressions mean:

"agencies in the network": the school boards, general and vocational colleges and public institutions within the meaning of the *Act respecting health services and social services* (R.S.Q., c. S-4.2);

"salary": the progressive remuneration to which a senior executive is entitled and to which a lump-sum payment is added for the purposes of maintaining the salary, where applicable.

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

215. Exceptionnellement, les délais mentionnés dans ce chapitre peuvent être modifiés après entente écrite entre les parties.

216. En tout temps, dans le cas d'une plainte relative à un congédiement ou à une rupture du lien d'emploi hors cadre, la Commission et le hors cadre peuvent convenir d'une entente pour régler le litige. Cette entente pourra porter sur les éléments contenus aux dispositions de l'article 211.

CHAPITRE 5 **AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI**

217. Les dispositions précisées aux sections 1 à 3 du présent chapitre prévalent sur les autres dispositions du présent règlement en cas d'incompatibilité.

218. Aux fins des sections 1 à 3 du présent chapitre, on entend par :

"organismes des réseaux" : une commission scolaire, un collège d'enseignement général et professionnel ou un établissement public au sens de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* (L.R.Q., c. S-4.2);

"salaire" : le traitement évolutif du hors cadre auquel s'ajoute le montant forfaitaire relié au maintien du salaire, le cas échéant.

**DIVISION 1
RESOURCING MEASURES**

§1. *Training Period in Another Working
Milieu*

219. A senior executive may, following a request approved by the Board, undergo a training period in another working milieu in order to undertake a resourcing project related to his professional development or act as a resource-person.

In such a case, the senior executive and the Board shall agree in writing on the terms and conditions of the training period and of his return to work at the end of the training period.

220. The provisions of this By-law shall apply to a senior executive during the training period.

§2. *Leave Without Pay*

221. A senior executive may, following a request approved by the Board, obtain a leave without pay to pursue university studies, to acquire skills in another working milieu or for any other reason deemed valid by the Board.

In such a case, the senior executive and the Board shall agree in writing on the terms and conditions of the leave and of his return to work at the end of the leave.

222. A senior executive on a leave without pay may continue to be covered by the group insurance plans, with the exception of salary insurance benefits, provided that he pay the full amount of the required premiums. A senior executive must submit a request to this effect to the Board prior to the leave.

**SECTION 1
MESURES DE RESSOURCEMENT**

§1. *Stage dans un autre milieu de travail*

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

Dans ce cas, le hors cadre et la Commission s'entendent par écrit sur les modalités du stage et du retour au travail au terme du stage.

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

§2. *Congé sans traitement*

221. Un hors cadre peut, à la suite de sa demande acceptée par la Commission, obtenir un congé sans traitement pour compléter un programme d'études universitaires ou pour faciliter la prise de contact avec un nouveau milieu de travail, ou pour tout autre motif jugé valable par la Commission.

Dans ce cas, le hors cadre et la Commission s'entendent par écrit sur les modalités du congé et du retour au travail au terme du congé.

222. Le hors cadre en congé sans traitement peut maintenir sa participation aux régimes d'assurances collectives, à l'exception des prestations d'assurance-salaire, à la condition qu'il paie le coût total des primes. Le hors cadre doit faire une demande à cette fin à la Commission avant le début du congé.

§3. *Leave with Pay*

223. A senior executive may, following a request approved by the Board, obtain a leave with pay, within the framework of a resourcing project related to his career path, to complete university studies or acquire skills in another working milieu, provided that he meet the following conditions:

1. has eight years of experience as a senior executive in an agency in the public or parapublic sector, including four years in the employ of the Board;
2. submit his resourcing project to the Board in writing.

224. The duration of the leave with pay shall not exceed 12 months.

225. A senior executive and the Board shall agree in writing on the terms and conditions of the leave and of his return to work at the end of the leave.

226. This By-law applies, with the exception of salary insurance benefits, to a senior executive during the leave with pay.

**DIVISION 2
MEASURES RELATED TO INTERNAL AND
EXTERNAL MOBILITY**

§1. *Maintenance of Salary*

227. The salary of a senior executive covered by one of the following situations shall be maintained as prescribed in this subdivision in the case where the salary of his new position is less than that he was receiving immediately prior to holding the new position:

§3. *Congé avec traitement*

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

1. avoir complété huit années d'expérience comme hors cadre dans un organisme du secteur public ou parapublic, dont quatre ans à l'emploi de la Commission;
2. soumettre par écrit à la Commission un projet de ressourcement.

224. Le congé avec traitement est d'une durée maximale de 12 mois.

225. Le hors cadre et la Commission s'entendent par écrit sur les modalités du congé et du retour au travail au terme du congé.

226. Les dispositions de ce règlement, à l'exception des bénéfices reliés au régime d'assurance-salaire, s'appliquent au hors cadre pendant la période du congé avec traitement.

**SECTION 2
MESURES RELATIVES À LA MOBILITÉ
INTERNE ET EXTERNE**

§1. *Maintien du salaire*

227. Un hors cadre, visé par l'une des situations suivantes, bénéficie du maintien du salaire précisé à la présente sous-section lorsque le traitement de son nouvel emploi est inférieur à celui qu'il recevait à l'emploi immédiatement antérieur à ce nouvel emploi :

- | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. a director general covered by stability of employment provisions in an agency in the network, a director general appointed senior consultant or designated as supernumerary senior staff in accordance with the <i>Regulation determining certain conditions of employment of principals and academic deans of general and vocational colleges</i> whom a board hires; | 1. un directeur général en situation de stabilité d'emploi dans un organisme des réseaux ou un directeur général désigné conseiller-cadre ou cadre excédentaire, conformément au <i>Règlement déterminant certaines conditions de travail des directeurs généraux et des directeurs des services pédagogiques des collèges d'enseignement général et professionnel</i> , qui est engagé par une commission : |
| 2. a director general, other than the director general referred to in Chapter 3, assigned to another position in the Board or to another board, provided that he has held the position of director general for no less than three years in the Board; | 2. un directeur général, autre que celui visé par le chapitre 3, qui est affecté à un autre emploi à la Commission ou à une autre commission, à la condition qu'il ait exercé l'emploi de directeur général pendant une période minimale de trois ans à la Commission; |
| 3. a deputy director general or a senior consultant to the director general, other than the one referred to in Chapter 3, assigned to another position in the Board or to another Board, provided that he has held a senior executive position for no less than five years in the school board network and that his request to have his salary maintained be approved by the Board. | 3. un directeur général adjoint ou un conseiller-cadre à la direction générale, autre que celui visé par le chapitre 3, qui est affecté à un autre emploi à la Commission ou à une autre commission, à la condition qu'il ait exercé un emploi de hors cadre pendant une période minimale de cinq ans dans le réseau des commissions scolaires et que sa demande relative à l'application du maintien du salaire soit acceptée par la Commission. |

The senior executive covered by this section shall receive a lump-sum payment equal to the positive difference between the salary he was receiving in his former position and the salary he receives in his new position.

The lump-sum payment shall be adjusted according to the changes in the senior executive's salary in his new position and shall no longer be applied when the salary is equal to or more than the salary of the position. However, in the case of a deputy director general or senior consultant to the director general, the Board may set a time limit during which the salary may be maintained.

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

Ce montant forfaitaire est rajusté selon l'évolution du traitement du hors cadre à son nouvel emploi et cesse de s'appliquer lorsque ce traitement est égal ou supérieur au traitement de l'emploi. Toutefois dans le cas d'un directeur général adjoint ou d'un conseiller-cadre à la direction générale, la Commission peut fixer une période maximale d'application du maintien du salaire.

§2. *Severance Allowance in Cases of Resignation*

228. This subdivision applies to a director general who, following his resignation, meets the following conditions:

1. is at least 55 years old;
2. has completed 25 years of continuous service in agencies in the public or parapublic sector;
3. is more than one year from the end of his term of office;
4. is eligible for an annuity with an actuarial reduction in accordance with the applicable pension plan.

229. Subject to the other conditions prescribed in section 228, this subdivision applies to a deputy director general or senior consultant to the director general, provided that:

1. he has completed five years of service in a senior executive position in the school board network;
2. a severance allowance following the approval of the person's request by the Board has been applied;
3. the departure of the person allows for a reduction in management staff in the Board.

Notwithstanding the first and second paragraphs of this section, paragraph 5^o of section 146 and paragraph 6^o of section 155, the severance allowance shall not apply to a senior executive who, on the date on which his position is abolished, his mandate is terminated or has expired, where applicable, is hired by an agency in the network.

§4. *Prime de séparation lors d'une démission*

228. La présente sous-section s'applique au directeur général qui, à la suite de sa démission, satisfait aux conditions suivantes :

1. avoir au moins 55 ans;
2. avoir complété 25 années de service continu dans les organismes du secteur public ou parapublic;
3. être à plus d'un an de la fin de son mandat;
4. être admissible à une rente réduite actuariellement selon le régime de retraite applicable.

229. Sous réserve des autres conditions précisées à l'article 228, la présente sous-section s'applique à un directeur général adjoint ou à un conseiller-cadre à la direction générale lorsque les conditions suivantes sont satisfaites :

1. avoir complété cinq années de service dans un emploi de hors cadre dans le réseau des commissions scolaires;
2. l'application de la prime de séparation fait suite à une demande de la personne acceptée par la Commission;
3. le départ de la personne permet la diminution du nombre de gestionnaires à la Commission;

Malgré les premier et deuxième paragraphes du présent article, le paragraphe 5^o de l'article 146 et le paragraphe 6^o de l'article 155, la prime de séparation ne s'applique pas au hors cadre qui, au moment de l'abolition de son poste, de la résiliation de son mandat ou de la fin de son mandat, le cas échéant, est engagé par un organisme des réseaux.

230. The severance allowance is equal to the lesser of the following amounts:

1. the cost of acquiring, on the date of resignation, an annuity equal to the actuarial reduction applicable to the senior executive which would make him eligible for an annuity without an actuarial reduction under the applicable pension plan;
2. 12 months of the senior executive's salary.

231. A senior executive covered by section 230 shall receive, on a monthly basis, an amount corresponding to one month's salary until the severance allowance is fully paid.

The severance allowance shall continue to be applied to a senior executive who holds a position in an agency in the public or parapublic sector when the annual income of the senior executive corresponding to his annual salary to which a lump-sum payment has been added is less than the severance allowance determined under section 230. In such a case, the severance allowance is equal to the positive difference between the allowance determined under section 230 and his annual income.

232. The severance allowance does not include accumulated vacation to the senior executive's credit.

DIVISION 3 STABILITY OF EMPLOYMENT MEASURES

233. A senior executive may choose one of the following measures on the date on which his position is abolished:

1. the application of Chapter 3 of this part;
2. the application of the measures prescribed by this division, if he is eligible therefor.

230. La prime de séparation est égale au plus petit des deux montants suivants :

1. le coût d'acquisition, à la date de la démission, d'une rente égale à la réduction actuarielle qui est applicable au hors cadre pour le rendre admissible à une rente non réduite actuariellement selon le régime de retraite applicable;
2. 12 mois de traitement à titre de hors cadre.

231. Le hors cadre visé par l'article 230 reçoit, sur une base mensuelle, un montant correspondant à un mois de traitement, et ce, jusqu'à épuisement de la prime de séparation.

Cette prime continue à s'appliquer au hors cadre qui occupe un emploi dans un organisme du secteur public ou parapublic lorsque le revenu annuel du hors cadre, correspondant à son traitement annuel auquel s'ajoute tout montant forfaitaire, est inférieur à la prime établie selon l'article 230. Dans ce cas, la prime de séparation versée au hors cadre est égale à la différence positive entre la prime de séparation établie à l'article 230 et son revenu annuel.

232. La prime de séparation ne comprend pas les vacances accumulées du hors cadre.

SECTION 3 MESURES DE STABILITÉ D'EMPLOI

233. Un hors cadre peut opter pour l'une des mesures suivantes à la date de l'abolition de son poste :

1. l'application du chapitre 3 de ce titre;
2. l'application des mesures mentionnées à la présente section, s'il y est admissible.

§1. *Preretirement Leave*

234. A senior executive who is eligible for an annuity with an actuarial reduction under the applicable pension plan may avail himself of a preretirement leave.

235. The duration of the preretirement leave may not exceed 12 months.

236. The preretirement leave mentioned in section 235 may be spread over a maximum 60-month period.

In such a case, a senior executive shall be on a leave without pay for the portion of the preretirement leave that is not remunerated.

237. The preretirement leave shall begin on the date on which the senior executive's position is abolished and shall cease on the date on which he becomes eligible for an annuity without an actuarial reduction, without exceeding a maximum 60-month period.

However, the preretirement leave shall cease as soon as a senior executive is hired by an agency in the public or parapublic sector.

238. A senior executive must retire at the end of his preretirement leave.

239. During the remunerated portion of the preretirement leave, the following provisions shall apply:

1. a senior executive shall be paid the salary that he would have received had he been at work for the duration of the preretirement leave determined under section 235;
2. a senior executive shall continue to participate in the pension plan and in the group insurance plans, with the exception of the salary insurance plan, in proportion to the salary received.

§1. *Congé de préretraite*

234. Le congé de préretraite s'applique au hors cadre qui est admissible à une rente de retraite réduite actuariellement selon le régime de retraite applicable.

235. Le congé de préretraite est d'une durée maximale de 12 mois.

236. Le congé de préretraite mentionné à l'article 235 peut être réparti sur une période maximale de 60 mois.

Dans ce cas, le hors cadre est en congé sans traitement pour la partie non rémunérée de son congé de préretraite.

237. Le congé de préretraite débute à la date de l'abolition du poste du hors cadre et cesse à la date à laquelle il devient admissible à une rente de retraite sans réduction actuarielle, sans excéder toutefois la période maximale de 60 mois.

Cependant, le congé de préretraite cesse dès que le hors cadre est engagé dans un organisme du secteur public ou parapublic.

238. Le hors cadre doit prendre sa retraite à la fin du congé de préretraite.

239. Pendant la partie rémunérée du congé de préretraite, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. le hors cadre reçoit le salaire qui lui serait versé s'il était au travail, et ce, pour la durée du congé de préretraite déterminée selon l'article 235;
2. le hors cadre maintient sa participation au régime de retraite et aux régimes d'assurances collective à l'exception de l'assurance-salaire, au prorata du salaire reçu.

240. Subject to the provisions of section 102 relating to a partial leave without pay, a senior executive shall continue to be covered by the insurance plans, with the exception of the salary insurance plan, during the portion of the leave without pay determined under section 236, where applicable. Moreover, a senior executive shall continue to participate in his pension plan subject to the provisions of the pension plan concerning the redemption of the portion of the leave without pay. In such a case, the Commission administrative des régimes de retraite et d'assurance must receive the request of the senior executive concerning the redemption of the portion of the leave without pay prior to his retirement date.

§2. *Retirement Indemnity*

241. The retirement indemnity shall apply to a senior executive who is eligible for an annuity with or without actuarial reduction.

242. The retirement indemnity shall apply on the date on which a senior executive is pensioned off and shall be paid for a maximum 60-month period.

243. The amount of the retirement indemnity is equal, for the period during which it is paid, to the positive difference between the amount corresponding to 70% of the salary as determined on the retirement date for the purposes of calculating the annuity and the total amount of pension on that date, namely, the annuity, pension credits or any other amount paid under a public retirement plan.

The total amounts paid cannot exceed the amount corresponding to two years' salary in the case of a director general or one year in the case of a deputy director general or senior consultant to the director general as of his retirement date.

240. Sous réserve des dispositions relatives au congé partiel sans traitement précisées à l'article 102, le hors cadre continue de bénéficier des régimes d'assurances, à l'exception de l'assurance-salaire, pendant la partie du congé sans traitement déterminé selon l'article 236, le cas échéant. De plus, le hors cadre maintient sa participation à son régime de retraite sous réserve des dispositions du régime de retraite concernant le rachat de la partie du congé sans traitement. Dans ce cas, la demande du hors cadre concernant le rachat doit être reçue à la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances avant la date de sa retraite.

§2. *Indemnité de retraite*

241. L'indemnité de retraite s'applique au hors cadre qui est admissible à une rente de retraite avec ou sans réduction actuarielle.

242. L'indemnité de retraite s'applique à la date de la mise à la retraite du hors cadre et est payable pendant une période maximale de 60 mois.

243. Le montant de l'indemnité de retraite, pour la période pendant laquelle elle est versée, est égal à la différence positive entre le montant correspondant à 70% du salaire, tel que déterminé à la date de la mise à la retraite aux fins du calcul de la rente de retraite, et la somme à cette date des montants des rentes, soit la rente de retraite, les crédits de rente ou toute autre rente en vertu d'un régime public de retraite.

La somme des montant versés ne peut excéder le montant correspondant à deux ans de salaire dans le cas d'un directeur général ou à un an de salaire dans le cas d'un directeur général-adjoint ou d'un conseiller-cadre à la direction générale à compter de la date de la mise à la retraite.

In the case where a senior executive is entitled to a retirement allowance determined under the *Act respecting the payment of a retirement allowance and other benefits and amending the Act respecting the Government and Public Employees Retirement Plan* (1992, c. 62), the total amounts paid as a retirement indemnity, as determined in the first and second paragraphs, shall be reduced by the retirement allowance determined by the Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances.

The retirement indemnity, as determined previously, shall be paid to a senior executive according to the same terms and conditions as those respecting the payment of salary or on a monthly basis, as requested by the senior executive, for the period during which such retirement indemnity is paid.

The retirement indemnity shall cease as soon as the senior executive is hired by an agency in the public or parapublic sector.

§3. *Preretirement Leave and Retirement Indemnity*

244. A senior executive may opt for the preretirement leave and the retirement indemnity provided that he meet the conditions prescribed for each measure.

Notwithstanding the preceding paragraph, the total amounts resulting from both the preretirement leave and the retirement indemnity combined cannot exceed the amount corresponding to 24 months' salary in the case of a director general or to 12 months' salary in the case of a deputy director general or senior consultant to the director general on the date on which his position is abolished, and the period during which these measures are applied cannot exceed 60 months as of the date on which his position is abolished.

Dans le cas où le hors cadre bénéficie du régime d'allocation de retraite établi en vertu de la *Loi concernant le versement d'une allocation de retraite et d'autres prestations* et modifiant la *Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics* (1992, c. 62), la somme des montants versés à titre d'indemnité de retraite, telle qu'elle est déterminée aux premier et deuxième alinéas, est réduite du montant de l'allocation de retraite établi par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances.

Le montant de l'indemnité de retraite, tel qu'il a été déterminé précédemment, est versé au hors cadre selon les mêmes modalités que celles relatives au versement de son salaire ou mensuellement, selon la demande du hors cadre, pour la durée de l'indemnité de retraite.

L'indemnité de retraite cesse d'être versée dès que le hors cadre est engagé dans un organisme du secteur public ou parapublic.

§3. *Congé de préretraite et indemnité de retraite*

244. Le hors cadre peut choisir le congé de préretraite et l'indemnité de retraite s'il satisfait aux conditions mentionnées pour chacune des mesures.

Malgré l'alinéa précédent, la somme des montants résultant de la combinaison du congé de préretraite et de l'indemnité de retraite ne peut excéder le montant correspondant à 24 mois de salaire dans le cas d'un directeur général ou à 12 mois de salaire dans le cas d'un directeur général adjoint ou d'un conseiller-cadre à la direction générale à la date de l'abolition de son poste, et la période d'application de ces deux mesures ne peut excéder 60 mois à compter de la date de l'abolition de son emploi.

DIVISION 4 LUMP-SUM BONUSES

245. The Board may grant a lump-sum bonus on 1 July of each school year to a senior executive in service as a director general or a deputy director general on 1 July and 30 June of the preceding school year to recompense the exceptional contribution of senior executives.

For the purposes of this section, the following are considered as being in service on 1 July and 30 June of the preceding school year:

1. the director general or deputy director general in the employ of the school board on 1 July of the preceding school year who was in service as a senior executive at least 6 months during the preceding school year;
2. the person reassigned outside the plan on 1 July of the preceding school year who was in service as a director general or assistant director general at least 6 months during the preceding school year.

A lump-sum bonus shall be paid in one single installment to the senior executive whose performance is considered exceptional with respect to the expectations indicated. The amount varies between 4% and 6% of the salary on 30 June of the preceding school year; however, the maximum is set at 5% in the case of a deputy director general. A lump-sum bonus varies between 2% and 4% of the salary on 30 June of the preceding school year in the case of a senior executive whose performance has surpassed the expectations indicated. A lump-sum bonus is equal to or less than 2% in the case of a senior executive who has met the requirements in terms of his performance.

SECTION 4 BONI FORFAITAIRE

245. La Commission peut accorder un boni forfaitaire le 1^{er} juillet de chaque année scolaire au hors cadre qui est en fonction à titre de directeur général ou de directeur général adjoint le 1^{er} juillet et le 30 juin de l'année scolaire précédente afin de souligner l'excellence au niveau des hors cadres.

Aux fins du présent article, sont considérés comme étant en fonction le 1^{er} juillet et le 30 juin de l'année scolaire précédente :

1. le directeur général ou le directeur général adjoint à l'emploi de la Commission au 1^{er} juillet de l'année scolaire précédente qui a été en fonction comme hors cadre au moins six mois au cours de l'année scolaire précédente;
2. la personne réaffectée hors du plan au 1^{er} juillet de l'année scolaire précédente qui a été en fonction comme directeur général ou directeur adjoint au moins six mois au cours de l'année scolaire précédente.

Le boni forfaitaire est accordé en un seul versement au hors cadre qui a dépassé de beaucoup les attentes et se situe entre 4% et 6% du traitement au 30 juin de l'année scolaire précédente; cependant, le maximum est fixé à 5% pour le directeur général adjoint. Le boni forfaitaire varie de 2% à 4% du traitement au 30 juin de l'année scolaire précédente dans le cas du hors cadre qui a dépassé les attentes. Le boni forfaitaire est égal ou inférieur à 2% dans le cas du hors cadre dont le rendement a été équivalent aux attentes.

No lump-bonus shall be paid to a senior executive whose performance is deemed unsatisfactory.

**DIVISION 5
PLACE OF ASSIGNMENT**

246. The director general and deputy director general are assigned to work at the Mistissini office of the Board.

**PART 3
PROVISIONS APPLICABLE TO
ADMINISTRATORS**

**CHAPTER 1
ADMINISTRATIVE STRUCTURE**

247. The Board shall determine its administrative structure for administrator positions in accordance with the job descriptions and classification plan prescribed by this By-law.

**CHAPTER 2
STABILITY OF EMPLOYMENT**

248. This Chapter applies to a surplus of administrators resulting from the abolishment of administrator positions.

249. Failure or refusal on the part of an administrator to comply with an obligation prescribed in sections 261 and 277 shall be considered as a resignation, unless the administrator can justify it to the satisfaction of the placement bureau.

250. For the purposes of this chapter, "placement bureau" means the "Regional Placement Bureau" or the "Provincial Relocation Bureau".

Aucun boni forfaitaire n'est accordé au hors cadre dont le rendement n'est pas satisfaisant.

**SECTION 5
LIEU D'AFFECTATION**

246. Le directeur général et le directeur général adjoint sont assignés à travailler aux bureaux de la Commission situés à Mistissini.

**TITRE 3
DISPOSITIONS APPLICABLES AUX
ADMINISTRATEURS**

**CHAPITRE 1
STRUCTURE ADMINISTRATIVE**

247. La Commission établit sa structure administrative concernant ses emplois d'administrateur, conformément aux définitions des emplois au présent règlement.

**CHAPITRE 2
STABILITÉ D'EMPLOI**

248. Ce chapitre s'applique lorsqu'il y a un surplus d'administrateurs à la suite de l'abolition d'emplois d'administrateur.

249. Le défaut ou le refus d'un administrateur de se rendre à l'une des obligations précisées aux articles 261 et 277 équivaut à une démission à moins que l'administrateur le justifie à la satisfaction du Bureau de placement.

250. Aux fins du présent chapitre, on entend par "Bureau de placement", le Bureau régional de placement ou le Bureau provincial de relocalisation.

251. The severance allowance prescribed in sections 264 to 270 shall apply to the administrator who is considered as having resigned following the application of section 249.

**DIVISION 1
PRELIMINARIES TO PLACEMENT ON
AVAILABILITY**

252. Where there is a surplus of administrators following the abolishment of an administrator position, the Board shall consider in particular the possibilities for retirement, leaves with or without pay, leaves for professional improvement, loans of service, replacement of staff on disability leave, movement of personnel and other measures designed to defer any surplus of administrators or to readjust its staff numbers.

In the case of a movement of personnel resulting from the application of this section, section 280 shall apply to an administrator, where applicable.

253. Where the surplus of administrators cannot be eliminated through the application of section 252, the Board shall lay off a senior staff member with less than two years of continuous service in the Board prior to the effective date of surplus, unless the said vacant position cannot be filled from among the other senior staff members so as to readjust staff numbers.

Notwithstanding the first paragraph, a senior staff member with less than two years of continuous service in the Board as a result of relocation shall be deemed to have completed two years' continuous service in that board.

254. The Board shall notify an administrator in writing at least 60 days prior to the date of layoff.

251. La prime de séparation précisée aux articles 264 à 270 s'applique à l'administrateur qui est considéré comme démissionnaire à la suite de l'application de l'article 249.

**SECTION 1
MESURES PRÉALABLES À LA MISE EN
DISPONIBILITÉ**

252. Lorsqu'il y a un surplus d'administrateurs à la suite de l'abolition d'un emploi d'administrateur, la Commission tient compte notamment des possibilités de prise de la retraite, de congé avec ou sans traitement, des congés de perfectionnement, des prêts de service, du remplacement de personnel en congé d'invalidité, des mouvements de personnel ou d'autres mesures visant à reporter les surplus d'administrateurs ou à réajuster les effectifs.

Dans le cas d'un mouvement de personnel qui résulte de l'application du présent article, les dispositions de l'article 280 s'appliquent à l'administrateur, le cas échéant.

253. Lorsque par l'application de l'article 252, les surplus d'administrateurs ne peuvent être éliminés, la Commission procède à la mise à pied du cadre qui n'a pas complété deux années de service continu à l'emploi de la Commission avant la date du surplus, sauf si l'emploi devenu vacant ne peut être comblé parmi les autres cadres, permettant ainsi le réajustement des effectifs.

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

254. La Commission avise par écrit l'administrateur au moins 60 jours avant la date de la mise à pied.

255. An administrator who is laid off as a result of a surplus may avail himself, at his request, of the services of the placement bureau for up to a year following the date of the layoff notice. Should the administrator be reengaged by the Board during the 12-month period following the date of his layoff, he shall continue to accumulate his years of service in the Board as of the date on which he is reengaged.

DIVISION 2 PLACEMENT ON AVAILABILITY

256. The Board shall place any administrator in surplus on availability.

257. In such event, the Board shall draw up a list of administrators to be placed on availability for the following school year.

258. The Board shall notify an administrator in writing at least 60 days before he is placed on availability.

259. A senior staff member may substitute himself for an administrator who is on the list of persons to be placed on availability provided the Board agrees to the substitution, which must be carried out within the time limit preceding the placement on availability.

DIVISION 3 USE OF ADMINISTRATORS ON AVAILABILITY

260. As of the date of his placement on availability and as long as he has not been reassigned or relocated, an administrator shall retain his classification. The administrator's salary, determined on the basis of the rules respecting salary review on the date of his placement on availability, shall be maintained throughout the period he is placed on availability.

255. L'administrateur qui est mis à pied à la suite d'un surplus bénéficie, à sa demande, des services du Bureau de placement pour une période maximale d'un an à compter de la date de l'avis de sa mise à pied. De plus, lorsque l'administrateur est rengagé par la Commission au cours des 12 mois qui suivent la date de sa mise à pied, il continue de cumuler ses années de service à l'emploi de la Commission à la date de son rengagement.

SECTION 2 MISE EN DISPONIBILITÉ

256. La Commission procède à la mise en disponibilité de l'administrateur en surplus.

257. Dans ce cas, la Commission détermine la liste des administrateurs à mettre en disponibilité pour l'année scolaire suivante.

258. La Commission avise par écrit l'administrateur au moins 60 jours avant la date de sa mise en disponibilité.

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

SECTION 3 UTILISATION DE L'ADMINISTRATEUR EN DISPONIBILITÉ

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

Notwithstanding the preceding paragraph, an administrator temporarily assigned within the meaning of section 46 to a position whose maximum salary is equal to or more than the maximum of his former salary scale shall receive the remuneration specified in section 47 for the duration of temporary assignment.

261. An administrator on availability must accept any duty for which he is qualified at the Board or in another agency in the public or parapublic sector in administrative region Nord du Québec under the terms of a loan of service agreed upon by the Board, the placement bureau and the agency concerned. The Board shall consult the administrator to this effect.

DIVISION 4 MEASURES TO REDUCE SURPLUS OR PLACEMENT ON AVAILABILITY

§ 1. Severance Allowance

262. An administrator on availability who resigns from the Board shall receive the severance allowance prescribed in sections 264 to 270.

263. The Board may grant the severance allowance prescribed in sections 264 to 270 to any other administrator who resigns from the Board, provided such resignation reduce the number of persons in surplus or on availability at the Board.

264. The severance allowance is equal to one month salary for every year of service with the Board.

265. The severance allowance may not be more than six months salary or less than two months salary.

Malgré l'alinéa précédent, lorsque l'administrateur est affecté temporairement au sens de l'article 46 à un emploi dont le maximum de l'échelle de traitement est égal ou supérieur au maximum de son échelle de traitement antérieure, il reçoit la rémunération précisée à l'article 47 pour la durée de l'affectation temporaire.

261. L'administrateur en disponibilité doit accepter toute tâche compatible avec sa compétence dans la Commission ou dans un autre organisme du secteur public ou parapublic situé dans la région administrative Nord du Québec aux fins d'un prêt de service convenu entre la Commission, le Bureau de placement et l'organisme intéressé. La Commission consulte l'administrateur à cette fin.

SECTION 4 MESURES DE RÉDUCTION DES SURPLUS OU DES MISES EN DISPONIBILITÉ

§ 1. Prime de séparation

262. L'administrateur en disponibilité qui démissionne de la Commission reçoit la prime de séparation précisée aux articles 264 à 270.

263. La Commission peut accorder la prime de séparation précisée aux articles 264 à 270 à tout autre administrateur qui démissionne de la Commission à la condition que cette démission permette de réduire le nombre de personnes qui sont en surplus ou en disponibilité à la Commission.

264. La prime de séparation est égale à un mois de traitement par année de service à l'emploi de la Commission.

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

266. Notwithstanding sections 264 and 265, an administrator who has already received a severance allowance as a senior staff member or a senior executive may receive only the difference between the allowance already received and the amount of the new allowance calculated under this subdivision.

267. An amount equal to the first two months salary shall be paid when an administrator leaves. Beginning with the third month, an administrator shall be entitled to the payment of one month salary per month until the severance allowance is fully paid. Should the administrator be hired by an agency in the public or parapublic sector, severance allowance payments shall cease immediately.

268. The severance allowance does not include accumulated vacation.

269. An administrator who is eligible for a pension corresponding to 70% or more of his average pensionable salary shall not be entitled to a severance allowance.

270. An administrator who accepts a severance allowance shall forego the other provisions of this chapter.

§ 2. Preretirement Leave

271. An administrator placed on availability shall be entitled to the preretirement leave prescribed in this subdivision provided he applies for it and receives a pension under a retirement plan at the end of the preretirement leave.

272. The Board may grant an administrator's request for preretirement leave prescribed in this subdivision provided that:

1. such a measure must allow for a reduction in the number of persons in surplus or on availability in the Board;

266. Malgré les articles 264 et 265, un administrateur qui a déjà reçu une prime de séparation à titre de cadre ou de hors cadre ne peut recevoir que l'excédent entre le montant de la prime déjà reçu et le montant de la nouvelle prime calculé selon les dispositions de la présente sous-section.

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

268. La prime de séparation ne comprend pas les vacances accumulées.

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

270. L'administrateur qui accepte la prime de séparation renonce à l'application des autres dispositions mentionnées à ce chapitre.

§ 2. Congé de préretraite

271. L'administrateur en disponibilité bénéficie du congé de préretraite mentionné à cette sous-section à la condition qu'il le demande et qu'il reçoive une pension en vertu d'un régime de retraite au terme du congé de préretraite.

272. La Commission peut, à la demande d'un administrateur, accorder le congé de préretraite mentionné à cette sous-section aux conditions suivantes :

1. cette mesure doit permettre de réduire le nombre de personnes en surplus ou en disponibilité à la Commission;

2. the administrator must receive a pension under a retirement plan at the end of such leave.

273. The duration of the preretirement leave may not exceed one year.

274. An administrator's accumulated vacation is not included in the preretirement leave.

275. During his preretirement leave, an administrator shall be entitled to the benefits prescribed by this By-law, except for the salary insurance plan, premiums for regional disparities, parental rights and vacation, provided such benefits are compatible with the nature of the leave.

276. By accepting preretirement leave, an administrator shall be deemed to have resigned at the end of the leave, and the provisions of Subdivision 1 shall not apply.

§ 3. *Relocation of Administrators on Availability*

277. An administrator on availability shall be required to comply with the following:

1. to accept any available senior staff or manager position in the Board for which he is qualified;

2. to accept any available teaching or professional position, or support staff position in the case of a manager, in the Board and for which he is qualified. The Board shall consult the administrator in this regard;

2. au terme de ce congé, l'administrateur doit recevoir une pension en vertu d'un régime de retraite.

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

274. Les vacances accumulées par l'administrateur ne sont pas comprises dans le congé de préretraite.

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

276. Par l'acceptation d'un congé de préretraite, l'administrateur est réputé avoir démissionné à l'expiration du congé, et les dispositions précisées à la sous-section 1 ne s'appliquent pas.

§ 3. *Relocalisation de l'administrateur en disponibilité*

277. L'administrateur en disponibilité est tenu de respecter les conditions suivantes :

1. accepter dans la Commission tout emploi de cadre ou de gérant disponible et compatible avec sa compétence;

2. accepter dans la Commission tout poste d'enseignant ou de professionnel, de personnel de soutien dans le cas d'un gérant, disponible et compatible avec sa compétence. La Commission consulte l'administrateur à ce propos;

- | | | | |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3. | to accept, within 15 days of receipt, any employment offer for a position of senior staff or manager in another agency in the education sector in administrative region Nord du Québec for which he is qualified; such an offer shall be forwarded to the administrator by registered or certified mail; | 3. | accepter, dans les 15 jours de sa réception, toute offre d'engagement pour un emploi de cadre ou de gérant compatible avec sa compétence dans un autre organisme du secteur de l'éducation situé dans la région administrative Nord du Québec; cette offre d'engagement est adressée à l'administrateur par courrier recommandé ou certifié; |
| 4. | at the end of his first year of placement on availability, to accept, within 15 days of receipt, any employment offer for a teaching or professional position, or support staff position in the case of a manager, in another agency in the education sector in administrative region Nord du Québec for which he is qualified; such an offer shall be forwarded to the administrator by registered or certified mail. | 4. | accepter, dans les 15 jours de sa réception, au terme de sa première année de sa mise en disponibilité, toute offre d'engagement pour un poste d'enseignant ou de professionnel, de personnel de soutien dans le cas d'un gérant, compatible avec sa compétence dans un autre organisme du secteur de l'éducation situé dans la région administrative Nord du Québec; cette offre d'engagement est adressée à l'administrateur par courrier recommandé ou certifié; |
| 5. | at the end of his second year of placement on availability, to accept, within 15 days of receipt, any employment offer for a position of senior staff or manager for which he is qualified in another agency in the education sector, except for one in the three administrative regions located the farthest away from his place of work as determined by the placement bureau; such an offer shall be forwarded to the administrator by registered or certified mail; | 5. | accepter, dans les 15 jours de sa réception, au terme de la deuxième année de sa mise en disponibilité, toute offre d'engagement pour un emploi de cadre ou de gérant compatible avec sa compétence dans un autre organisme du secteur de l'éducation, à l'exception des organismes situés dans le territoire des trois régions administratives les plus éloignées de son lieu de travail, telles que déterminées par le Bureau de placement; cette offre d'engagement est adressée à l'administrateur par courrier recommandé ou certifié; |

6. at the request of the placement bureau, to be present at a selection interview for the purposes of his relocation in accordance with paragraphs 3, 4^o and 5^o; the request shall be forwarded to the administrator by registered or certified mail. In this case, the administrator's expenses shall be reimbursed by the Board according to its policy.

The Board shall interview every administrator on availability referred by the placement bureau.

278. As of the date an administrator is placed on availability, the Board shall assign him to the first available position of senior staff or manager or, failing which, teaching or professional position, or in the case of a manager, support staff position for which he is qualified.

279. Unless there are provisions to the contrary, an administrator assigned to a teaching, professional or support staff position shall no longer be governed by this By-law.

280. The salary readjustment procedure outlined in sections 50 to 52 of this By-law applies to an administrator on availability assigned to another management position or to a teaching, professional or support staff position, as the case may be, where his new salary is less than that he was receiving while on availability, without taking into account the two-year limit prescribed in section 52.

6. se présenter à une entrevue de sélection à la demande du Bureau de placement en vue de sa relocalisation selon les paragraphes 3, 4^o et 5^o; cette demande est adressée à l'administrateur par courrier recommandé ou certifié. Dans ce cas, l'administrateur est remboursé de ses frais par la Commission, conformément à la politique qui y est en vigueur.

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

278. À compter de la date de sa mise en disponibilité, la Commission affecte l'administrateur à un emploi de cadre ou de gérant ou, à défaut, à un poste d'enseignant ou de professionnel, de personnel de soutien dans le cas d'un gérant, disponible et compatible avec sa compétence.

279. Sauf disposition contraire, l'administrateur affecté à un poste d'enseignant, de professionnel ou de personnel de soutien n'est plus assujéti à ce règlement.

280. Le mécanisme de réajustement de traitement précisé aux articles 50 à 52, s'applique à l'administrateur en disponibilité qui est affecté à un autre emploi de gestionnaire ou à un poste d'enseignant, de professionnel ou de personnel de soutien, selon le cas, lorsque son nouveau traitement est inférieur à celui qu'il recevait au cours de sa mise en disponibilité sans tenir compte de la limite maximale de deux ans mentionnée à l'article 52.

281. An administrator who, following the Board's evaluation of his performance, is nonreengaged either during or at the end of the school year in which he is relocated shall return to the board that place him on availability, and the provisions of Divisions 3 and 4 of this chapter shall apply. In such event, the total period on availability prior to relocation shall be taken into account when applying section 277.

282. An administrator covered by section 278 shall continue to accumulate his years of service for annual vacation purposes.

283. The provisions of Schedule 6 concerning moving expenses apply to an administrator who is relocated to another agency in the education sector under paragraphs 3° to 5° of section 277.

284. An administrator on availability who, at the request of the placement bureau, agrees to be relocated to another administrative region during his first two years of placement on availability shall receive, from the Board, an allowance equal to two months salary. However, this allowance is equal to four months salary in the case of an administrator on availability who accepts to be relocated to one of the three administrative regions the farthest away from his place of work as determined by the placement bureau. Moreover, sections 281 to 283 shall apply to the administrator.

281. L'administrateur qui, à la suite d'une évaluation de son rendement par la Commission, est non rengagé au cours ou au terme de l'année scolaire de sa relocalisation retourne à la commission qui l'a mis en disponibilité, et les dispositions mentionnées aux sections 3 et 4 du présent chapitre s'appliquent. Dans ce cas, les dispositions mentionnées à l'article 277 tiennent compte de la période totale de la mise en disponibilité antérieure.

282. L'administrateur visé par l'article 278 continue de cumuler ses années de service aux fins de l'attribution des vacances annuelles.

283. Les dispositions relatives aux frais de déménagement présentées à l'annexe 6 s'appliquent à l'administrateur relocalisé en vertu des paragraphes 3° à 5° de l'article 277, dans un autre organisme du secteur de l'éducation.

284. L'administrateur en disponibilité qui, à la demande du Bureau de placement, accepte d'être relocalisé dans une autre région administrative au cours des deux premières années de sa mise en disponibilité reçoit, de la Commission, une prime équivalente à deux mois de traitement. Toutefois, cette prime est égale à quatre mois de traitement lorsque l'administrateur en disponibilité accepte d'être relocalisé dans une des trois régions administratives les plus éloignées de son lieu de travail, déterminées par le Bureau de placement. De plus, les articles 281 à 283 s'appliquent à l'administrateur.

CHAPTER 3
RIGHT OF APPEAL

CHAPITRE 3
DROIT D'APPEL

285. In this chapter, the following 285. Dans ce chapitre, on entend par : expressions mean:

“dismissal”: the termination of the employment relationship of an administrator by the Board at any time, in particular for reasons of incapacity, negligence, insubordination, misconduct, immoral behaviour or incompetence;

“nonreengagement”: the termination of the employment relationship of an administrator by the Board at the end of his employment, when the term is specified;

“termination of employment”: the termination of the employment relationship of an administrator by the Board during the course of that employment, when the term is not specified.

286. In this chapter, the expression *“association of administrators”* means an administrator where the latter is not a member of an association of administrators and the expression *“working days”* means the days from Monday to Friday inclusively with the exception of paid statutory holidays and days during the month of July.

DIVISION 1 LOCAL COMMITTEE

287. This division applies to an administrator’s complaint dealing with the application or interpretation of this By-law.

Notwithstanding the first paragraph, this division shall not apply to an administrator on probation whose complaint is related to movement of personnel.

Moreover, in the case of a complaint related to the movement of personnel or termination of the employment relationship, it may or may not be submitted to the local committee.

“congédiement” : la rupture du lien d’emploi d’un administrateur par la Commission, en tout temps, notamment pour cause d’incapacité, de négligence, d’insubordination, d’inconduite, d’immoralité ou d’incompétence;

“non-renouvellement”: la rupture du lien d’emploi d’un administrateur par la Commission, au terme de son engagement, lorsque ce terme est défini;

“Résiliation d’engagement” : la rupture du lien d’emploi d’un administrateur par la Commission, en cours de mandat, lorsque le terme de son engagement est indéfini.

286. Dans ce chapitre, l’*“association d’administrateurs”* désigne l’administrateur lui-même, lorsque ce dernier n’est pas membre d’une association d’administrateurs, et l’expression *“jours ouvrables”* signifie les jours du lundi au vendredi inclusivement à l’exception des jours fériés et des jours du mois de juillet.

SECTION 1 COMITÉ LOCAL

287. La présente section s’applique s’il y a plainte d’un administrateur portant sur l’application ou l’interprétation du présent règlement.

Malgré le premier alinéa, la présente section ne s’applique pas pour des motifs de mouvement de personnel dans le cas d’un administrateur qui est en période de probation.

De plus, l’étape du Comité local est facultative dans le cas de la plainte d’un administrateur portant sur un mouvement de personnel ou sur la rupture du lien d’emploi.

288. An administrator shall have 20 working days after the fact or his awareness of the fact giving rise to the complaint in which to submit the complaint to his association. In the case there is no association, the complaint is addressed directly to the Board in this timeframe and it is deemed to constitute the request for a meeting set out in section 289. In this last case, the administrator shall act as the association for the purposes of this Division.

289. The association shall have 20 working days after it receives the complaint in which to request in writing a meeting of the representatives appointed by the Board and the association of administrators in order to study the complaint: the meeting must be held no later than 20 working days after the Board receives the request.

The administrator concerned may, if he so requests, attend the meeting.

The request of the association of administrators must contain the names of its representatives, a statement of the facts giving rise to the complaint and the required corrective measure(s), the foregoing without prejudice.

This meeting may be held by way of telephone conference if the Board or the administrator so requests. In cases where a meeting in person is held and the complaint concerns a dismissal, non-reengagement, suspension without pay or termination of employment of an administrator, the Board will assume the travel costs of the concerned administrator to attend the meeting in accordance with its normal travel policy.

288. L'administrateur dispose d'un délai de 20 jours ouvrables suivant le fait ou la connaissance du fait qui lui donne ouverture pour soumettre la plainte à son association. Advenant le cas où il n'y a pas d'association, la plainte est adressée directement à la Commission dans ce même délai et celle-ci est présumée constituer la requête pour une rencontre tel que spécifié à l'article 289. Dans ce dernier cas, l'administrateur est substitué à l'association pour les fins de la présente section.

289. L'association d'administrateurs dispose d'un délai de 20 jours ouvrables suivant la date de la réception de la plainte pour demander par écrit la tenue d'une rencontre entre les représentants désignés par la Commission et l'association d'administrateurs pour l'étude de la plainte; cette rencontre doit se tenir au plus tard dans les 20 jours ouvrables suivant la date de la réception de la demande par la Commission.

À sa demande, l'administrateur en cause assiste à cette rencontre.

La demande de l'association d'administrateurs doit contenir le nom de ses représentants, un exposé des faits à l'origine de la plainte ainsi que le ou les correctifs recherchés, et ce, sans préjudice.

Cette rencontre peut être tenue par voie de conférence téléphonique si la Commission ou l'administrateur le demande. Dans les cas où une rencontre en personne est tenue et que la plainte concerne un congédiement, un non-rengagement, une suspension sans traitement ou une résiliation d'engagement de l'administrateur, la Commission assumera les frais de voyage de l'administrateur concerné selon la politique normale de voyage afin qu'il assiste à la rencontre.

290. Within 20 working days after the meeting is held, the Board shall inform the administrator in writing of its decision concerning the administrator's complaint and the reasons therefor, and shall forward a copy to the association of administrators.

DIVISION 2 APPEALS COMMITTEE

291. This division shall apply in the following cases:

1. where an administrator is not satisfied with the Board's decision under section 290 or where the Board does not make its decision known within the time limit prescribed in section 290 concerning a complaint dealing with the application or interpretation of this By-law: in which case, an administrator shall have 20 working days following receipt of the Board's decision or the expiry of the time limit prescribed in section 290 in which to submit his complaint in writing through his association;
2. where an administrator, except for an administrator on probation, wishes to contest his dismissal, nonreengagement, termination of employment or assignment to another management staff position or to a teaching, professional or support staff position: in which case, an administrator shall have 20 working days following receipt of the Board's written notice in which to submit his complaint in writing through his association.

290. Dans les 20 jours ouvrables suivant la date de la rencontre, la Commission fait connaître par écrit à l'administrateur sa décision concernant la plainte de l'administrateur; elle en transmet copie à l'association d'administrateurs.

SECTION 2 COMITÉ D'APPEL

291. La présente section s'applique dans les situations suivantes :

1. lorsqu'un administrateur n'est pas satisfait de la décision de la Commission, selon l'article 290, ou lorsque la Commission n'a pas fait connaître sa décision dans le délai précisé à l'article 290 relativement à une plainte portant sur l'application ou l'interprétation du présent règlement. Dans ce cas, l'administrateur dispose d'un délai de 20 jours ouvrables suivant la date de la réception de la décision de la Commission ou la date de la fin du délai précisé à l'article 290 afin de soumettre par écrit sa plainte par l'entremise de son association;
2. lorsqu'un administrateur, à l'exception de celui qui est en période de probation, désire contester son congédiement, son non-renouvellement, sa résiliation d'engagement ou son affectation à un autre emploi de gestionnaire ou à un poste d'enseignant, de professionnel ou du personnel de soutien. Dans ce cas, l'administrateur dispose d'un délai de 20 jours ouvrables suivant la date de la réception de l'avis écrit de la Commission pour soumettre sa plainte écrite par l'entremise de son association.

In the case there is no association, the complaint is formulated by the administrator who shall act as the association for the purposes of this Division.

Notwithstanding the first paragraph of paragraph 2^o of this section, this division shall apply to an administrator who is laid off following the application of section 253 and whose complaint deals with the application of that section with respect to the condition of two years of service in the board or of section 254 concerning the 60 day notice.

The notice of complaint must contain the name of the administrative concerned, a statement of the facts giving rise to the complaint and the required corrective measure(s), the foregoing without prejudice.

292. The complaint must be forwarded to the first chairman of the Appeals Committee, with a copy to the Board and must contain the name of the representative designated by the association of administrators concerned. The address of the first chairman of the Appeals Committee is:

Grefe des comités de recours et d'appel, 575, rue Saint-Amable, 2ième étage, Québec (Québec) G1R 5Y8.

293. The Appeals Committee shall be composed of a chairman, a representative of the association of administrators and a representative of the Board whose name is forwarded in writing to the first chairman of the Appeals Committee and to the administrator's representative within 15 working days of the date on which the Board receives a copy of the complaint.

Advenant le cas où il n'y a pas d'association, la plainte est formulée par l'administrateur lequel est substitué à l'association pour les fins de la présente section.

Malgré le premier alinéa du paragraphe 2^o du présent article, la présente section s'applique à l'administrateur qui est mis à pied à la suite de l'application de l'article 253, lorsque la plainte porte sur l'application de cet article concernant la condition de deux années de service à l'emploi de la Commission ou de l'article 254 concernant l'avis de 60 jours.

L'avis de plainte doit contenir le nom de l'administrateur en cause, les faits à l'origine de la plainte ainsi que le ou les correctifs recherchés, et ce, sans préjudice.

292. La plainte doit être adressée au premier président du Comité d'appel, avec copie à la Commission et mentionner le nom du représentant désigné par l'association d'administrateurs intéressée. L'adresse du premier président du Comité d'appel est la suivante :

Grefe des comités de recours et d'appel, 575, rue Saint-Amable, 2ième étage, Québec (Québec) G1R 5Y8.

293. Le Comité d'appel est composé d'un président, d'un représentant de l'association d'administrateurs et d'un représentant de la Commission dont le nom est communiqué par écrit au premier président du Comité d'appel et au représentant de l'administrateur dans les 15 jours ouvrables suivant la date de la réception par cette dernière de la copie de la plainte.

294. The two representatives shall have 20 working days following the date on which the administrator's representative receives a copy of the Board's notice prescribed in section 293 in which to designate a chairman who, with the two representatives, shall form the Appeals Committee.

Failing agreement on the choice of a chairman within the time limit prescribed in the preceding paragraph, no later than 15 working days following the expiry of the time limit, it shall be the responsibility of the first chairman of the Appeals Committee to appoint the chairman from a list of chairmen approved by the Advisory Committee of Administrators which exists at the provincial level.

295. The first chairman of the Appeals Committee shall be chosen by the Advisory Committee of Administrators which exists at the provincial level.

296. The Appeals Committee shall convene the parties as soon as possible to study the complaint that was submitted to it, but no later than 20 working days following the appointment of the chairman of the Appeals Committee and shall proceed in the manner it determines, subject to the following provisions:

1. where a complaint deals with a provision of paragraph 2^o of section 291, prior to the study of the case by the Appeals Committee, a preparatory session shall be held, the date of which is set by the chairman of the Appeals Committee after consultation with the two representatives, during which the parties present and discuss with the chairman the following elements without prejudice:

294. Les deux représentants disposent d'un délai de 20 jours ouvrables suivant la date de la réception par le représentant de l'administrateur de la copie de l'avis de la Commission précisé à l'article 293, pour désigner un président qui formera avec eux le Comité d'appel.

À défaut d'entente sur le choix du président dans le délai précisé à l'alinéa précédent, au plus tard dans les 15 jours ouvrables de la date de la fin de ce délai, le premier président du Comité d'appel nomme le président à partir d'une liste de présidents agréée par le Comité consultatif des administrateurs qui existe au niveau provincial.

295. Le premier président du Comité d'appel est choisi par le Comité consultatif des administrateurs qui existe au niveau provincial.

296. Le Comité d'appel adresse, dans les meilleurs délais et au plus tard dans les 20 jours ouvrables suivant la date de la nomination du président du Comité d'appel, sa convocation aux parties pour l'étude de la plainte au Comité. Il procède de la manière qu'il détermine, sous réserve des dispositions suivantes :

1. lorsque la plainte porte sur une disposition précisée au paragraphe 2^o de l'article 291, préalablement à l'étude du cas par le Comité d'appel, il y a tenue d'une conférence préparatoire, dont la date est fixée par le président du Comité d'appel après consultation des deux représentants, au cours de laquelle les parties présentent et discutent avec le président des éléments suivants, et ce, sans préjudice :

- | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">• the list of documents to be tabled;• the number of witnesses;• the anticipated duration of the evidence;• the admissions;• the preliminary objections;• the methods to be used to expedite the hearing and to render it more effective;• any other issue determined by the chairman; | <ul style="list-style-type: none">• la liste des documents qui seront déposés;• la nombre de témoins qui seront entendus;• la durée prévue de la preuve;• les admissions;• les objections préliminaires;• les façons de procéder rapidement et efficacement à l'audition;• toute autre question déterminée par le président. |
| <p>2. subject to section 297, the hearings of the Appeals Committee shall begin with a brief presentation by each of the parties dealing with the following elements:</p> <ul style="list-style-type: none">• summary of the facts as perceived by each party;• summary of the contentious issue or issues;• summary of each party's claims;• summary of each party's demands; | <p>2. sous réserve de l'article 297, les auditions du Comité d'appel débutent par un court exposé de chacune des parties sur les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">• exposé des faits tels qu'elle les voit;• exposé de la ou des questions en litige;• exposé sommaire de ses prétentions;• exposé de ses demandes. |
| <p>3. the chairman of the Appeals Committee shall forward a notice to the records office of the Recourse and Appeals Committees, no later than 20 working days prior to the hearing date of the Appeals Committee, confirming the date of the latter.</p> | <p>3. le président du Comité d'appel transmet un avis au Greffe des Comités de recours et d'appel, au plus tard 20 jours ouvrables avant la date de l'audition au Comité d'appel, confirmant la tenue de celle-ci.</p> |
| <p>297. The Appeals Committee shall verify whether the complaint is admissible and shall dispose of any preliminary objections, where applicable.</p> | <p>297. Le Comité d'appel vérifie la recevabilité de la plainte et dispose des objections préliminaires, le cas échéant.</p> |
| <p>298. The association of administrators concerned, the Board and the Ministry may, individually or collectively, intervene and make any representation that they deem appropriate to the Appeals Committee.</p> | <p>298. L'association d'administrateurs intéressée, la Commission et le Ministère peuvent collectivement ou individuellement intervenir pour faire des représentations qu'ils jugent pertinentes au Comité d'appel.</p> |

299. Where the complaint referred to in paragraph 1^o of section 291 deals with the application or interpretation of the following provisions of this By-law, the Appeals Committee shall determine whether the Board's decision complies with the provisions of the By-law:

- Sections 1 to 3 of Chapter 1 of Part 1, and Chapter 3 of Part 1 except section 37;
- Chapter 2 of Part 3, except section 248, Chapter 3 of Part 3;
- Schedule 4, except for section 1, Schedule 5, Schedule 6, Schedule 7 except for section 1, Schedule 8 and Schedule 9.

Where the Appeals Committee determines that the decision does not comply with the provisions of this By-law, it may change the decision wholly or in part.

The Appeals Committee may not, by its decision, modify, add to or subtract from the provisions of this By-law.

Decisions of the Appeals Committee shall be made unanimously or by a majority and must include the reasons therefor; any member wishing to express his dissent from the decision or part of it may do so in a separate report.

The decision of the committee shall be forwarded to the parties within 30 working days following the last day of hearing. However, a decision shall not be invalid solely because it is forwarded after the expiry of the prescribed time limit.

The Board shall carry out the decision of the Appeals Committee within 20 working days of the date on which the decision was forwarded to it.

Decisions of the Appeals Committee are final, executory and binding on the parties.

299. Lorsque la plainte visée par le paragraphe 1^o de l'article 291 porte sur l'application ou l'interprétation des dispositions suivantes du présent règlement, le Comité d'appel détermine si la décision de la Commission est conforme aux dispositions du règlement :

- Articles 1 à 3 du Chapitre 1 du Titre 1, et Chapitre 3 du Titre 1 excepté l'article 37;
- Chapitre 2 du Titre 3, excepté l'article 248, Chapitre 3 du Titre 3;
- Annexe 4, excepté l'article 1, Annexe 5, Annexe 6, Annexe 7 excepté l'article 1, Annexe 8 et Annexe 9.

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

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

La décision du Comité d'appel doit être prise unanimement ou majoritairement et doit être motivée; tout membre dissident sur une décision ou une partie de celle-ci peut faire un rapport distinct.

La décision du Comité d'appel est transmise aux parties dans les 30 jour ouvrables, suivant la date de la dernière journée d'audition. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle soit transmise après l'expiration de ce délai.

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

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

300. Where the complaint referred to in paragraph 1^o of section 291 deals with the application and interpretation of the provisions of this By-law, other than those mentioned in section 299 and other than sections 9, 37, 84, 87, 90, 92, 93 and 248, the Appeals Committee shall study the complaint, carry out its investigation, if need be, and shall forward its recommendations to the parties.

The recommendations of the Appeals Committee shall be unanimous or by a majority and must include the reasons therefor.

The recommendations of the Appeals Committee shall be forwarded to the parties within 30 working days following the last day of hearing. However, a decision shall not be invalid solely because it is forwarded after the expiry of the prescribed time limit.

The Board shall inform the administrator concerned of its decision and the reasons therefor in writing within 20 working days of the receipt of the Appeals Committee's recommendations. A copy of the decision shall be forwarded to the Appeals Committee members and to the first chairman of the Appeals Committee.

301. Where a complaint deals with an administrator's dismissal, non reengagement, suspension without pay, termination of employment or assignment to another management position or to a teaching, professional or support staff position, the Appeals Committee shall determine whether the reasons for the Board's decision are fair and sufficient.

The decision of the Appeals Committee shall be forwarded to the parties within 40 working days following the last day of hearing. However, a decision shall not be invalid solely because it is forwarded after the expiry of the prescribed time limit.

300. Lorsque la plainte visée par le paragraphe 1^o de l'article 291 porte sur l'application et l'interprétation des dispositions du présent règlement, autres que celles mentionnées à l'article 299, et autres que celles des articles 9, 37, 84, 87, 90, 92, 93 et 248, le Comité d'appel étudie la plainte, fait enquête, s'il ya lieu, et transmet ses recommandations aux parties.

Les recommandations du Comité d'appel doivent être prises unanimement ou majoritairement et doivent être motivées.

Les recommandations du Comité d'appel sont transmises aux parties dans les 30 jours ouvrables suivant la date de la dernière journée d'audition. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle soit transmise après l'expiration de ce délai.

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

301. Lorsque la plainte porte sur le congédiement, le non-rengagement, la suspension sans traitement, la résiliation d'engagement de l'administrateur ou sur son affectation à un autre emploi de gestionnaire, de professionnel, d'enseignant ou du personnel de soutien, le Comité d'appel détermine si les raisons qui motivent la décision de la Commission sont justes et suffisantes.

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

Where the Appeals Committee considers that the reasons for the Board's decision are not fair or sufficient, the parties shall have 20 working days following the Appeal's Committee's decision in which to find a satisfactory solution.

Where agreement is reached, the parties shall jointly inform the chairman of the Appeals Committee.

Where no agreement has been reached at the expiry of the time limit prescribed in the third paragraph, the Appeals Committee shall determine, if need be, the amount of compensation for the actual loss of salary incurred and may, in the case of a dismissal, nonreengagement, termination of employment or assignment to another position: order the Board to pay the administrator a compensation for damages equal to two months' salary for every year of service as an administrator or senior staff member of centres; the compensation may not be less than three months' salary or more than 12 months' salary.

In the case of a suspension without pay, it may order the reimbursement of salary and fringe benefits.

The Appeals Committee's decision shall be forwarded to the parties within 20 working days following the expiry of the time limit prescribed in the third paragraph of this section. However, the decision shall not be null for the sole reason that it was forwarded after the expiry of the time limit.

The Board shall carry out the appeals Committee's decision within 20 working days following the date on which the decision was forwarded to it.

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

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

Si aucune entente n'intervient au terme du délai précisé au troisième alinéa, le Comité d'appel détermine, s'il y a lieu, le montant de la compensation pour la perte réelle de salaire subie et peut, dans le cas d'un congédiement, d'un non-rengagement, d'une résiliation d'engagement ou d'une affectation à un autre emploi : ordonner à la Commission de verser à l'administrateur une indemnité de dédommagement égale à deux mois de traitement par année de service comme administrateur ou cadre; cette indemnité ne peut toutefois être inférieure à trois mois de traitement ni supérieure à 12 mois de traitement.

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

La décision du Comité d'appel est transmise aux parties dans les 20 jours ouvrables suivant la date de la fin du délai précisé au troisième alinéa du présent article. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle soit transmise après l'expiration de ce délai.

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

Decisions of the Appeals Committee shall be made unanimously or by a majority and must include the reasons therefor; any member dissenting from the decision or part of it may make a separate report.

Decisions of the Appeals Committee are final and binding on the Board and the administrator.

302. The fees and expenses incurred by the chairman of the Appeals Committee shall be paid by the Ministry.

Notwithstanding the preceding paragraph, in the case of the cancellation or deferral of a preparatory session or a hearing date served, by telephone or in writing, to the chairman of the Appeals Committee less than 15 working days prior to the date set, the honoraria and, where applicable, expenses of the chairman of the Appeals Committee shall be reimbursed by the party or parties initiating the request, either the association of administrators or the Board.

303. The fees and expenses incurred by the other two members of the Appeals Committee shall be paid by the parties they represent.

Une décision du Comité d'appel doit être prise unanimement ou majoritairement et doit être motivée; tout membre dissident sur une décision ou une partie de celle-ci peut faire un rapport distinct.

La décision du Comité d'appel est finale et lie la Commission et l'administrateur.

302. Les frais du président du Comité d'appel et ses honoraires sont à la charge du Ministère.

Malgré l'alinéa précédent, lors de l'annulation ou de la remise d'une conférence préparatoire ou d'une journée d'audition signifiée, par téléphone ou par écrit, au président du Comité d'appel moins de 15 jours ouvrables avant la date fixée, le remboursement des honoraires et, le cas échéant, des frais du président du Comité d'appel sont à la charge de la partie ou des parties qui sont à l'origine de la demande, soit l'association d'administrateurs ou la Commission intéressée.

303. Les frais des deux autres membres du Comité d'appel et leurs honoraires sont à la charge des parties qu'ils représentent.

304. An administrator who is dismissed, nonreengaged, suspended without pay or whose employment is terminated and who submits a complaint to the Appeals Committee shall continue to participate in the standard life insurance plan. Moreover, he shall continue to participate in the compulsory basic healthaccident insurance plan by paying his contribution and that of the Board and may also continue to participate in the other insured plans according to the provisions prescribed by the master policy until such time as the Appeals Committee renders its decision or the parties reach a settlement, provided a written request to this effect is forwarded to the insurance company concerned within 90 days of the date on which he is dismissed, nonreengaged or his employment is terminated. An administrator who continues to participate in all of the insured plans shall also continue to participate, in the survivor's pension plan by paying the premium determined by the Conseil du trésor to cover the cost of the plan.

In the event of a decision rendered by the Appeals Committee in favour of the administrator or a settlement reached by the parties, the administrator shall be entitled to the reimbursement of the contribution normally paid by the Board for the insured plans and the premium paid to cover his continued participation in the survivor's pension plan, retroactively to the date of his dismissal, non reengagement, suspension without pay or termination of employment.

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

À la suite d'une décision favorable du Comité d'appel ou d'un règlement intervenu entre les parties, l'administrateur a droit au remboursement de la contribution normalement versée par la Commission pour les régimes assurés et de la prime versée pour le maintien du régime de rentes de survivants, rétroactivement à la date du congédiement, de son non-rengagement, de sa suspension sans traitement ou de sa résiliation d'engagement.

305. Notwithstanding the provisions of this division, in the case of a complaint referred to in paragraph 1° or 2° of section 291, the parties may opt for an Appeals Committee composed solely of a chairman. In such a case, they shall jointly inform the first chairman of the Appeals Committee within 10 working days of the date on which the Board receives a copy of the request to be heard submitted to the Appeals Committee and the term “*representatives*” mentioned in section 294 shall then be replaced by the term “*parties*”.

306. At any time, in the case of a complaint submitted under this chapter, the Board and the administrator may make an agreement to settle their dispute. The agreement may deal with any of the elements outlined in section 301.

DIVISION 3 TIME LIMITS

307. In special cases, the time limits prescribed in this chapter may be changed by written agreement between the parties.

305. Malgré les dispositions de la présente section, dans le cas d’une plainte visée par les paragraphes 1° ou 2° de l’article 291, les parties peuvent opter pour un Comité d’appel composé uniquement d’un président. Dans ce cas, elles en informent conjointement le premier président du Comité d’appel dans les 10 jours ouvrables suivant la date de la réception par la Commission de la copie de la demande au Comité d’appel et le mot “*représentants*” mentionné à l’article 294 est alors remplacé par le mot “*parties*”.

306. En tout temps, dans le cas d’une plainte soumise en application de ce chapitre, la Commission et l’administrateur peuvent convenir d’une entente pour régler le litige. Cette entente pourra porter sur les éléments contenus aux dispositions de l’article 301.

SECTION 3 DÉLAIS

307. Exceptionnellement, les délais mentionnés dans ce chapitre peuvent être modifiés après entente écrite entre les parties.

PART 4

**PROVISIONS APPLICABLE TO SENIOR
STAFF OF SCHOOLS AND SENIOR STAFF
OF CENTRES**

CHAPTER 1
ADMINISTRATIVE STRUCTURE
CONCERNING SENIOR STAFF OF
SCHOOLS AND OF CENTRES POSITIONS

308. The Board shall determine its administrative structure for positions of senior staff of schools and of centres in accordance with the job descriptions and classification plan prescribed by this By-law.

CHAPTER 2
STABILITY OF EMPLOYMENT

309. This chapter applies to a surplus of senior staff of schools or centres that arises from the abolition of senior staff of schools or centres positions.

310. Failure or refusal of a senior staff member of a school or centre to comply with an obligation prescribed in sections 323 or 339 shall be deemed a resignation, unless the senior staff member of a school or centre can justify it to the satisfaction of the Placement Bureau.

311. For the purposes of this chapter, "Placement Bureau" means the "Regional Placement Bureau" or the "Provincial Relocation Bureau".

312. The severance allowance prescribed in sections 326 to 332 applies to the senior staff member of a school or centre who is deemed to have resigned pursuant to section 310.

TITRE 4

**DISPOSITIONS APPLICABLES AUX
CADRES D'ÉCOLE ET DE CENTRE**

CHAPITRE 1
STRUCTURE ADMINISTRATIVE
CONCERNANT LES POSTES DE CADRES
D'ÉCOLE ET DE CENTRE

308. La Commission détermine sa structure administrative pour les emplois de cadres d'école ou de cadres de centre en accord avec les descriptions de poste et le plan de classification mentionnés au présent règlement.

CHAPITRE 2
STABILITÉ D'EMPLOI

309. Ce chapitre s'applique lorsqu'il y a un surplus de cadres d'école ou de centre qui résulte de l'abolition d'emplois de cadres d'écoles ou de centres.

310. Le défaut ou le refus d'un cadre d'école ou de centre de se rendre à l'une des obligations mentionnées aux articles 323 ou 339 équivaut à une démission à moins que le cadre d'école ou de centre le justifie à la satisfaction du Bureau de placement.

311. Aux fins du présent chapitre, on entend par "Bureau de placement", le bureau régional de placement ou le Bureau provincial de relocalisation.

312. La prime de séparation mentionnée aux articles 326 à 332 s'applique au cadre d'école ou de centre qui est considéré démissionnaire à la suite de l'application de l'article 310.

**DIVISION 1
PRELIMINARIES TO PLACEMENT ON
AVAILABILITY**

313. Where a surplus of senior staff of schools or centres arises from the abolition of a senior staff of schools or centres position, the Board shall consider in particular the possibility of retirement, leave with or without pay, leave for professional improvement, loan of service, replacement of staff on disability leave, movement of personnel or other measures designed to defer any surplus of senior staff of schools or centres or to reorganize staff. Where feasible, the Board shall consult the local representative of the association of senior staff of schools or of centres as the case may be. The failure to consult shall not however serve to invalidate or otherwise affect any movement of personnel and placement on availability resulting from the decision of the Board.

314. In the case of a movement of personnel resulting from the application of section 313, section 342 shall apply to a senior staff member of a school or centre, where applicable.

315. Where a surplus of senior staff of schools or centres cannot be eliminated by applying section 313, the Board shall lay off a senior staff member of a school or centre who has not completed two years of uninterrupted service in the employ of the Board before the date of the surplus, unless the vacant position cannot be filled by any other senior staff member, thus making it possible to reorganize staff.

316. A senior staff member of a school or centre shall be notified in writing by the Board at least 60 days before the date on which he is to be laid off.

**SECTION 1
MESURES PRÉALABLES À LA MISE EN
DISPONIBILITÉ**

313. Dans l'éventualité d'un surplus de cadres d'école ou de cadres de centre provenant de l'abolition de postes de cadres d'école ou de cadres de centre, la Commission examine la possibilité de retraite, d'un congé avec ou sans traitement, d'un congé de perfectionnement, d'un prêt de service, d'un remplacement de personnel en congé d'invalidité, d'un mouvement de personnel ou d'autres mesures visant à reporter les surplus de cadres d'école ou de cadres de centre ou à réajuster les effectifs. Lorsque possible, la Commission consulte les représentants locaux de l'association des cadres d'école ou l'association des cadres de centre. Toutefois, l'omission de consulter ne doit pas invalider ou autrement affecter tout mouvement de personnel ou mise en disponibilité résultant de la décision de la Commission.

314. Dans le cas d'un mouvement de personnel qui résulte de l'application de l'article 313, les dispositions de l'article 342 s'appliquent au cadre d'école ou de centre, le cas échéant.

315. Lorsque par l'application de l'article 313, les surplus de cadres d'école ou de centre ne peuvent être éliminés, la Commission procède à la mise à pied du cadre d'école ou de centre qui n'a pas complété deux années de service continu à l'emploi de la Commission avant la date du surplus, sauf si l'emploi devenu vacant ne peut être comblé parmi les autres cadres, permettant ainsi le réajustement des effectifs.

316. La Commission avise par écrit le cadre d'école au moins 60 jours avant la date de la mise à pied.

317. A senior staff member of a school or centre who is laid off because of a surplus may, at his request, avail himself of the services of the Placement Bureau for up to a year from the date of the layoff notice. Should the senior staff member of a school or centre be reengaged by the Board during the 12-month period following the date of his layoff, he shall continue to accumulate his years of service with the Board as of the date on which he is reengaged.

**DIVISION 2
PLACEMENT ON AVAILABILITY**

318. The Board shall place a surplus staff member of a school or centre on availability.

319. In this case, the Board shall draw up a list of senior staff of schools or centres to be placed on availability for the following school year in accordance with the criteria drawn up by the Board.

320. A senior staff member of a school or centre shall be notified in writing by the Board at least 60 days before the date on which he is to be placed on availability.

321. A senior staff member may substitute himself for a senior staff member of a school or centre on the list of persons to be placed on availability provided that the Board agrees to the substitution and that the substitution is carried out within the period preceding the placement on availability.

317. Le cadre d'école ou de centre qui est mis à pied à la suite d'un surplus bénéficie, à sa demande, des services du Bureau de placement pour une période maximale d'un an à compter de la date de l'avis de sa mise à pied. De plus, lorsque le cadre d'école ou de centre est rengagé par la Commission au cours des 12 mois qui suivent la date de sa mise à pied, il continue de cumuler ses années de service à l'emploi de la Commission à la date de son rengagement.

**SECTION 2
MISE EN DISPONIBILITÉ**

318. La Commission procède à la mise en disponibilité du cadre d'école ou de centre en surplus.

319. Dans ce cas, la Commission détermine la liste des cadres d'école ou de centre à mettre en disponibilité pour l'année scolaire suivante, conformément aux critères établis par la Commission.

320. La Commission avise par écrit le cadre d'école ou de centre au moins 60 jours avant la date de sa mise en disponibilité.

321. Un cadre peut se substituer à un cadre d'école ou de centre qui est sur la liste des personnes à mettre en disponibilité à la condition que la Commission accepte une telle substitution et qu'elle s'effectue pendant le délai qui précède la mise en disponibilité.

**DIVISION 3
USE OF SENIOR STAFF OF SCHOOLS OR
CENTRES ON AVAILABILITY**

322. A senior staff member of a school or centre shall retain his classification from the date on which he is placed on availability insofar as he has not been assigned or relocated. The salary of the senior staff member of a school or centre determined in accordance with the rules respecting salary review on the date he is placed on availability shall be maintained while he is on availability.

Notwithstanding the preceding paragraph, a senior staff member of a school or centre who is temporarily assigned within the meaning of section 46 to a position in which the salary scale maximum is equal to or exceeds his salary scale maximum shall be paid the remuneration specified in section 47 for the duration of the temporary assignment.

323. A senior staff member of a school or centre on availability must accept any duty that is compatible with his qualifications in the Board or in another agency in the public or parapublic sector located in administrative region Nord-du-Québec as a loan of service agreed upon by the Board, the Placement Bureau and the agency concerned. The Board shall consult the senior staff member of a school or centre in this regard.

**DIVISION 4
MEASURES TO REDUCE SURPLUS OR
PLACEMENT ON AVAILABILITY**

§ 1. Severance Allowance

324. A senior staff member of a school or centre on availability who resigns from the Board shall receive the severance allowance prescribed in sections 326 to 332.

**SECTION 3
UTILISATION DU CADRE D'ÉCOLE OU DE
CENTRE EN DISPONIBILITÉ**

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

Malgré l'alinéa précédent, lorsque le cadre d'école est affecté temporairement, au sens de l'article 46, à un emploi dont le maximum de l'échelle de traitement est égal ou supérieur au maximum de son échelle de traitement antérieure, il reçoit la rémunération précisée à l'article 47 pour la durée de l'affectation temporaire.

323. Le cadre d'école ou de centre en disponibilité doit accepter toute tâche compatible avec sa compétence dans la Commission ou dans un autre organisme du secteur public ou parapublic situé dans sa région administrative Nord du Québec dans le cadre d'un prêt de service convenu entre la Commission, le Bureau de placement et l'organisme intéressé. La Commission consulte le cadre d'école ou de centre à ce propos.

**SECTION 4
MESURES DE RÉDUCTION DES SURPLUS
OU DES MISES EN DISPONIBILITÉ**

§ 1. Prime de séparation

324. Le cadre d'école ou de centre en disponibilité qui démissionne de la Commission reçoit la prime de séparation mentionnée aux articles 326 à 332.

325. The Board may grant the severance allowance prescribed in sections 326 to 332 to any other senior staff member of a school or centre who resigns from the Board, provided that the resignation reduces the number of persons in surplus or on availability in the Board.

326. The severance allowance is equal to one month's salary for every year of service in the employ of the Board.

327. The severance allowance may not be more than six months' salary or less than two months' salary.

328. Notwithstanding sections 326 and 327, a senior staff member of a school or centre who has already received a severance allowance as a senior staff member or a senior executive may receive only the difference between the allowance already received and the amount of the new allowance calculated under this subdivision.

329. An amount equal to the first two month's salary shall be paid when a senior staff member of a school or centre leaves. Beginning with the third month, a senior staff member of a school or centre shall be entitled to one month of salary per month until the severance allowance has been paid in full. Payment of the severance allowance shall cease immediately when a senior staff member of a school or centre is hired by an agency in the public or parapublic sector.

330. The severance allowance does not include accumulated vacation.

331. The severance allowance shall not be paid to a senior staff member of a school or centre eligible for a pension corresponding to 70% or more of his average pensionable salary.

332. A senior staff member of a school or centre who accepts a severance allowance shall forego the other provisions of this chapter.

325. La Commission peut accorder la prime de séparation mentionnée aux articles 326 à 332 à tout autre cadre d'école ou de centre qui démissionne de la Commission à la condition que cette démission permette de réduire le nombre de personnes qui sont en surplus ou en disponibilité à la Commission.

326. La prime de séparation est égale à un mois de traitement par année de service à l'emploi de la Commission.

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

328. Malgré les articles 326 et 327, un cadre d'école ou de centre qui a déjà reçu une prime de séparation à titre de cadre ou de hors cadre ne peut recevoir que l'excédent entre le montant de la prime déjà reçu et le montant de la nouvelle prime calculé selon les dispositions de la présente sous-section.

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

330. La prime de séparation ne comprend pas les vacances accumulées.

331. La prime de séparation ne s'applique pas au cadre d'école ou de centre qui est admissible à une pension correspondant à 70% ou plus de son traitement admissible moyen.

332. Le cadre d'école ou de centre qui accepte la prime de séparation renonce à l'application des autres dispositions mentionnées à ce chapitre.

§ 2. *Preretirement Leave*

333. A senior staff member of a school or centre placed on availability shall be entitled to the preretirement leave described in this subdivision provided he applies for it and receives a pension under a retirement plan at the end of the preretirement leave.

334. At the request of a senior staff member of a school or centre, the Board may grant the preretirement leave described in this subdivision provided that:

1. the measure must allow for a reduction in the number of persons in surplus or on availability in the Board;
2. the senior staff member of a school or centre must receive a pension under a retirement plan at the end of the leave.

335. The duration of the preretirement leave may not exceed one year.

336. The preretirement leave does not include the accumulated vacation of a senior staff member of a school or centre.

337. A senior staff member of a school or centre on a preretirement leave shall be entitled to the benefits prescribed by this By-law except the salary insurance plan, premiums for regional disparities, parental rights and vacation, provided these benefits are compatible with the nature of the leave.

338. By accepting preretirement leave, a senior staff member of a school or centre is deemed to have resigned at the end of the leave and the provisions of Subdivision 1 do not apply.

§3. *Relocation of Senior Staff of Schools or Centres on Availability*

339. A senior staff member of a school or centre on availability shall be required to:

§ 2. *Congé de préretraite*

333. Le cadre d'école ou de centre en disponibilité bénéficie du congé de préretraite décrit à cette sous-section à la condition qu'il le demande et qu'il reçoive une pension en vertu d'un régime de retraite au terme de ce congé.

334. La Commission peut, à la demande d'un cadre d'école ou de centre, accorder le congé de préretraite mentionné à cette sous-section aux conditions suivantes :

1. cette mesure doit permettre de réduire le nombre de personnes en surplus ou en disponibilité à la Commission;
2. au terme de ce congé, le cadre d'école ou de centre doit recevoir une pension en vertu d'un régime de retraite.

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

336. Les jours de vacances accumulées du cadre d'école ou de centre ne sont pas compris dans le congé de préretraite.

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

338. Par l'acceptation d'un congé de préretraite, le cadre d'école ou de centre est réputé avoir démissionné à l'expiration du congé, et les dispositions précisées à la sous-section 1 ne s'appliquent pas.

§3. *Relocalisation du cadre d'école ou de centre en disponibilité*

339. Le cadre d'école ou de centre en disponibilité est tenu de respecter les conditions suivantes :

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. accept any senior staff or manager position that is available and compatible with his qualifications in the Board; | 1. accepter dans la Commission tout emploi de cadre ou de gérant disponible et compatible avec sa compétence; |
| 2. accept any teaching or professional position that is available and compatible with his qualifications in the Board. The Board shall consult the senior staff member of a school or centre in this regard; | 2. accepter dans la Commission tout poste d'enseignant ou de professionnel disponible et compatible avec sa compétence. La Commission consulte le cadre d'école ou de centre à ce propos; |
| 3. accept, within 15 days of receipt, any employment offer for a senior staff or manager position that is compatible with his qualifications in another agency in the education sector located in administrative region Nord du Québec; such an offer shall be forwarded to the senior staff member of a school or centre by registered or certified mail; | 3. accepter, dans les 15 jours de sa réception, toute offre d'engagement pour un emploi de cadre ou de gérant compatible avec sa compétence dans un autre organisme du secteur de l'éducation situé dans la région administrative Nord du Québec : cette offre d'engagement est adressée au cadre d'école ou de centre par courrier recommandé ou certifié; |
| 4. at the end of his first year of placement on availability, accept within 15 days of receipt, any employment offer for a teaching or professional position that is compatible with his qualifications in another agency in the education sector located in administrative region Nord du Québec; such an offer shall be forwarded to the senior staff member of a school or centre by registered or certified mail; | 4. accepter, dans les 15 jours de sa réception, au terme de la première année de sa mise en disponibilité, toute offre d'engagement pour un poste d'enseignant ou de professionnel compatible avec sa compétence dans un autre organisme du secteur de l'éducation situé dans la région administrative Nord du Québec; cette offre d'engagement est adressée au cadre d'école ou de centre par courrier recommandé ou certifié; |

5. at the end of his second year of placement on availability, accept, within 15 days of receipt, any employment offer for a senior staff or manager position that is compatible with his qualifications in another agency in the education sector, except for one in the three administrative regions located the farthest away from his place of work as determined by the Placement Bureau; such an offer shall be forwarded to the senior staff member of a school or centre by registered or certified mail;

6. at the request of the Placement Bureau, be present at a selection interview for the purposes of his relocation in accordance with paragraphs 3°, 4° and 5° ; such a request shall be forwarded to the senior staff member of a school or centre by registered or certified mail. In this case, the expenses of the senior staff member of a school or centre shall be reimbursed by the Board according to its policy.

The Board shall interview every senior staff member of a school or centre on availability referred by the Placement Bureau.

340. As of the date on which a senior staff member of a school or centre is placed on availability, the Board shall assign him to the first available senior staff or manager position or, failing which, teaching or professional position that is compatible with his qualifications.

341. Unless otherwise provided, a senior staff member of a school or centre assigned to a teaching or professional position shall no longer be governed by this By-law.

5. accepter, dans les 15 jours de sa réception, au terme de la deuxième année de sa mise en disponibilité, toute offre d'engagement pour un emploi de cadre ou de gérant compatible avec sa compétence dans un autre organisme du secteur de l'éducation, à l'exception des organismes situés sur le territoire des trois régions administratives les plus éloignées de son lieu de travail, telles qu'elles sont déterminées par le Bureau de placement; cette offre d'engagement est adressée au cadre d'école ou de centre par courrier recommandé ou certifié;

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

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

340. À compter de la date de sa mise en disponibilité, la Commission affecte le cadre d'école ou de centre à un emploi de cadre, de gérant ou, à défaut, à un poste d'enseignant ou de professionnel disponible et compatible avec sa compétence, selon la première éventualité.

341. Sauf disposition contraire, le cadre d'école ou de centre affecté à un poste d'enseignant ou de professionnel n'est plus assujetti à ce règlement.

342. The salary readjustment procedure outlined in sections 50 to 52 applies to a senior staff member of a school or centre on availability assigned to a new position in which his new salary is less than the one he was receiving while on availability without taking into account the two-year limit prescribed in section 52.

343. A senior staff member of a school or centre assigned to a teaching or professional position shall be registered on the Board's eligibility list for a maximum period of one year as of the date of assignment and shall be given priority for the same position in the same class or in a lower class or for a senior staff position in a school or centre at a lower level than the one held.

344. Following an evaluation, any senior staff member of a school or centre who is non-reengaged during or at the end of the school year in which he was relocated shall return to the Board if it had placed him on availability, and Divisions 3 and 4 apply. In this case, the total previous period on availability shall be taken into account when applying section 339.

345. A senior staff member of a school or centre covered by section 341 shall continue to accumulate his years of service for annual vacation purposes.

346. The provisions of Schedule 6 concerning moving expenses apply to a senior staff member of a school or centre relocated to another agency in the education sector under paragraphs 3 to 5 of section 339.

342. Le mécanisme de réajustement de traitement décrit aux articles 50 à 52 s'applique au cadre d'école ou de centre en disponibilité qui est affecté à un nouvel emploi lorsque le traitement de son nouvel emploi est inférieur à celui qu'il recevait au cours de sa mise en disponibilité, sans tenir compte de la période maximale de deux ans précisée à l'article 52.

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

344. Le cadre d'école ou de centre qui, à la suite d'une évaluation de son rendement par la Commission, est non rengagé au cours ou au terme de l'année scolaire de sa relocalisation retourne à la commission qui l'a mis en disponibilité, et les dispositions mentionnées aux sections 3 et 4 s'appliquent. Dans ce cas, les dispositions mentionnées à l'article 339 tiennent compte de la période de la mise en disponibilité antérieure.

345. Le cadre d'école ou de centre visé par l'article 341 continue de cumuler ses années de services aux fins de l'attribution des vacances annuelles.

346. Les dispositions relatives aux frais de déménagement décrites à l'annexe 6 s'appliquent au cadre d'école ou de centre relocalisé en vertu des paragraphes 3 à 5 de l'article 339 dans un autre organisme du secteur de l'éducation.

347. A senior staff member of a school or centre on availability who, at the request of the Placement Bureau, agrees to be relocated to another administrative region during his first two years of placement on availability shall receive from the Board he is leaving an allowance equal to two months' salary. Moreover, sections 344 to 346 apply.

347. Le cadre d'école ou de centre en disponibilité qui, à la demande du Bureau de placement, accepte d'être relocalisé dans une autre région administrative au cours des deux premières années de sa mise en disponibilité reçoit, de la Commission qu'il quitte, une prime équivalente à deux mois de traitement. De plus, les articles 344 à 346 s'appliquent.

CHAPTER 3 **RIGHT OF APPEAL**

CHAPITRE 3 **DROIT D'APPEL**

348. In this chapter, the following expressions mean:

348. Dans ce chapitre, on entend par :

"association": the association of senior staff of schools or the association of senior staff of centres to which a senior staff member of a school or a senior staff member of a centre belongs or the senior staff member himself when he is not a member of an association of senior staff of schools or an association of senior staff of centres;

"association" : l'association de cadres d'école ou l'association de cadres de centre à laquelle un cadre d'école ou un cadre de centre adhère, ou le cadre lui-même lorsqu'il n'est pas membre d'une association de cadres d'école ou d'une association de cadres de centre.

"dismissal": the termination by the Board at any time of the employment relationship of a senior staff member of a school or centre in particular for incapacity, negligence, insubordination, misconduct, immoral behaviour or incompetence;

"congédiement" : la rupture du lien d'emploi d'un cadre d'école ou de centre par la Commission, en tout temps, notamment pour cause d'incapacité, de négligence, d'insubordination, d'inconduite, d'immoralité ou d'incompétence;

"working days": the days from Monday to Friday inclusively except paid legal holidays and days in the month of July;

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

"nonreengagement": the termination of the employment relationship of a senior staff member of a school or centre by the Board at the end of his employment, when the term is specified;

"non-renouvellement" : la rupture du lien d'emploi d'un cadre d'école ou de centre par la Commission, au terme de son engagement, lorsque ce terme est défini.

"termination of employment": the termination of the employment relationship of a senior staff member of a school or centre by the Board during the course of that employment, when the term is not specified.

"Résiliation d'engagement" : la rupture du lien d'emploi d'un cadre d'école ou d'un cadre de centre par la Commission, en cours de mandat, lorsque le terme de son engagement est indéfini.

**DIVISION 1
LOCAL COMMITTEE**

349. This division applies to a senior staff member of a school or centre whose complaint deals with the application or interpretation of this By-law.

Notwithstanding the first paragraph, this division does not apply to a senior staff member of a school or centre on probation whose complaint deals with movement of personnel.

Moreover, in the case of a complaint of a senior staff member of a school or centre dealing with movement of personnel or termination of the employment relationship, it may or may not be submitted to the local committee.

350. A senior staff member of a school or centre shall have 20 working days after the fact or his awareness of the fact giving rise to the complaint in which to submit the complaint to his association. In the case there is no association, the complaint is addressed directly to the Board in this timeframe and is deemed to constitute the request for a meeting set out in section 351. In this last case, the senior staff member of a school or centre shall act as the association for the purposes of this Division.

351. The association of senior staff of schools or the association of senior staff of centres shall have 20 working days after it receives the complaint in which to request in writing a meeting of the representatives appointed by the Board and the association of senior staff of schools or the association of senior staff of centres in order to study the complaint; the meeting must be held no later than 20 working days after the Board receives the request.

The senior staff member of a school or centre concerned may, if he so requests, attend the meeting.

**SECTION 1
COMITÉ LOCAL**

349. La présente section s'applique lorsqu'il y a plainte d'un cadre d'école ou de centre portant sur l'application ou l'interprétation du présent règlement.

Malgré le premier alinéa, la présente section ne s'applique pas pour des motifs de mouvement de personnel dans le cas d'un cadre d'école ou de centre qui est en période de probation.

De plus, l'étape du Comité local est facultative dans le cas de la plainte d'un cadre d'école ou de centre portant sur un mouvement de personnel ou sur la rupture du lien d'emploi.

350. Le cadre d'école ou de centre dispose d'un délai de 20 jours ouvrables suivant le fait ou la connaissance du fait qui lui donne ouverture pour soumettre la plainte à son association. Dans le cas où il n'y a pas d'association, la plainte est adressée directement à la Commission dans ce même délai et est présumée constituer une requête pour la tenue d'une rencontre telle que décrite à l'article 351. Dans ce dernier cas, le cadre d'école ou de centre est substitué à l'association pour les fins de cette section.

351. L'association de cadres d'école ou l'association de cadres de centre dispose d'un délai de 20 jours ouvrables suivant la date de la réception de la plainte pour demander par écrit la tenue d'une rencontre entre les représentants désignés par la Commission et l'association de cadres d'école ou l'association de cadres de centre pour l'étude de la plainte; cette rencontre doit se tenir au plus tard dans les 20 jours ouvrables suivant la date de la réception de la demande par la Commission.

À sa demande, le cadre d'école ou de centre en cause assiste à cette rencontre.

The request of the association of senior staff of schools or the association of senior staff of centres must contain the names of its representatives, a statement of the facts giving rise to the complaint and the required corrective measure or measures, the foregoing without prejudice.

This meeting may be held by way of telephone conference if the Board or the association of the senior staff of schools or the association of senior staff of centres so requests.

In cases where a meeting in person is held and the complaint concerns a dismissal, non-reengagement, suspension without pay or termination of employment of a senior staff member of a school or centre, the Board will ensure the travel costs of the concerned employee to attend the meeting in accordance with its normal travel policy.

352. Within 20 working days after the meeting is held, the Board shall inform the senior staff member of a school or centre in writing of its decision concerning the complaint of the senior staff member of a school or centre and shall forward a copy to the association of senior staff of schools or the association of senior staff of centres if such association filed the complaint or participated in the meeting.

DIVISION 2 APPEALS COMMITTEE

353. This division applies in the following cases:

La demande de l'association de cadres d'école ou de l'association de cadres de centre doit contenir le nom de ses représentants, un exposé des faits à l'origine de la plainte ainsi que le ou les correctifs recherchés et ce, sans préjudice.

Cette rencontre peut se faire par conférence téléphonique si la Commission ou l'association de cadres d'école ou l'association de cadres de centre le demande.

Dans les cas où une rencontre en personne est tenue et la plainte concerne un congédiement, non-rengagement, suspension sans rémunération ou résiliation d'engagement d'un cadre d'école ou de centre, la Commission assume les frais de déplacements de l'employé pour assister à la rencontre selon sa politique de déplacement normalement en vigueur.

352. Dans les 20 jours ouvrables suivant la date de la rencontre, la Commission fait connaître par écrit au cadre d'école ou de centre sa décision concernant la plainte du cadre d'école ou de centre; elle en transmet copie à l'association de cadres d'école ou l'association de cadres de centre si une telle association a déposé la plainte ou participé à la rencontre.

SECTION 2 COMITÉ D'APPEL

353. La présente section s'applique dans les situations suivantes :

1. where a senior staff member of a school or centre is not satisfied with the Board's decision under section 352 or where the Board does not make its decision known within the time limit prescribed in section 352 concerning a complaint dealing with the application or interpretation of this By-law; in which case, a senior staff member of a school or centre shall have 20 working days of receiving the Board's decision or of the expiry of the time limit prescribed in section 352 in which to submit his complaint in writing through his association;

2. where a senior staff member of a school or centre, except a senior staff member on probation, wishes to contest his dismissal, non-reengagement, suspension without pay, termination of employment or assignment to another position as manager, teacher, professional or member of the support staff; in which case, a senior staff member of a school or centre shall have 20 working days after he received the Board's written notice in which to submit his complaint in writing through his association.

However, this division applies to a regular full-time senior staff member of a school or centre who has completed the probation period in that capacity.

In the case there is no association, the complaint is formulated by the staff member of a school or centre who shall act as the association for the purposes of this Division.

1. lorsqu'un cadre d'école ou de centre n'est pas satisfait de la décision de la Commission selon l'article 352 ou lorsque la Commission n'a pas fait connaître sa décision dans le délai précisé à l'article 352 relativement à une plainte portant sur l'application ou l'interprétation du présent règlement. Dans ce cas, le cadre d'école ou de centre dispose d'un délai de 20 jours ouvrables suivant la date de la réception de la décision de la Commission ou la date de la fin du délai précisé à l'article 352 pour soumettre sa plainte écrite par l'entremise de son association.

2. lorsqu'un cadre d'école ou de centre, à l'exception de celui qui est en période de probation, désire contester son congédiement, son non-reengagement, sa résiliation d'engagement ou son affectation à un emploi de gestionnaire, d'enseignant, de professionnel ou du personnel de soutien. Dans ce cas, le cadre d'école ou de centre dispose d'un délai de 20 jours ouvrables suivant la date de la réception de l'avis écrit de la Commission pour soumettre sa plainte écrite par l'entremise de son association.

Toutefois, cette section s'applique au cadre d'école ou de centre qui était régulier à temps plein et qui a satisfait à la période de probation à ce titre.

Dans le cas où il n'y a pas d'association, la plainte est formulée par le cadre d'école ou de centre lequel est substitué à l'association pour les fins de cette section.

Notwithstanding the first subparagraph of paragraph 2° of this section, this division applies to the senior staff member of a school or centre who is laid off by reason of the application of section 315 and whose complaint deals with the application of that section with respect to the condition of two years' service with the Board or with the application of section 316 with respect to the 60 days' notice.

The notice of complaint must contain the name of the senior staff member concerned, a statement of the facts giving rise to the complaint and the required corrective measure or measures, the foregoing without prejudice.

354. The complaint must be forwarded to the first chairman of the Appeals Committee with a copy to the Board and must contain the name of the representative designated by the association of senior staff of schools or the association of senior staff of centres concerned. The address of the first chairman of the Appeals Committee is:

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

355. The Appeals Committee shall be composed of a chairman, a representative of the association of senior staff of schools or the association of senior staff of centres and a representative of the Board. The latter shall forward the name of its representative in writing to the first chairman of the Appeals Committee and to the representative of the senior staff member of a school or centre within 25 working days of the date on which the Board receives a copy of the complaint.

Malgré le premier alinéa du paragraphe 2° du présent article, la présente section s'applique au cadre d'école ou de centre qui est mis à pied à la suite de l'application de l'article 315, lorsque la plainte porte sur l'application de cet article concernant la condition de deux années de service à l'emploi de la Commission ou de l'article 316 concernant l'avis de 60 jours.

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

354. La plainte doit être adressée au premier président du Comité d'appel, avec copie à la Commission et mentionner le nom du représentant désigné par l'association de cadres d'école ou l'association de cadres de centre intéressée. L'adresse du premier président du Comité d'appel est la suivante :

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

355. Le Comité d'appel est composé d'un président, d'un représentant de l'association de cadres d'école ou de l'association de cadres de centre et d'un représentant de la Commission dont le nom est communiqué par écrit au premier président du Comité d'appel et au représentant du cadre d'école ou de centre dans les 25 jours ouvrables suivant la date de la réception par cette dernière de la copie de la plainte.

356. The two representatives shall have 20 working days after the date on which the representative of the senior staff member of a school or the senior staff member of a centre receives a copy of the Board's notice mentioned in section 355 in which to designate a chairman who, with the two representatives, shall form the Appeals Committee.

Where the representatives fail to agree on the choice of a chairman within the time limit prescribed in the preceding paragraph, no later than 15 working days from the expiry of the time limit, it shall be the responsibility of the first chairman of the Appeals Committee to appoint a chairman from the list of chairmen approved by the School Administration Personnel Committee or the Centre Administration Personnel Committee which exists at the provincial level.

357. The first chairman of the Appeals Committee shall be chosen by the School Administration Personnel Committee or the Centre Administration Personnel Committee which exists at the provincial level.

358. The Appeals Committee shall convene the parties as soon as possible but no later than 20 working days from the date on which the chairman of the Appeals Committee is appointed to study the complaint. It shall proceed in the manner it determines, subject to the following conditions:

1. where a complaint deals with a provision of paragraph 2^o of section 353, prior to the study of the case by the Appeals Committee, a preparatory session shall be held on a date set by the chairman of the Appeals Committee after consultation with the two representatives during which the parties shall discuss the following elements, without prejudice:

356. Les deux représentants disposent d'un délai de 20 jours ouvrables suivant la date de la réception par le représentant du cadre d'école ou de centre de la copie de l'avis de la Commission précisé à l'article 355, pour désigner un président qui formera avec eux le Comité d'appel.

À défaut d'entente sur le choix du président dans le délai précisé à l'alinéa précédent, au plus tard dans les 15 jours ouvrables de la date de la fin de ce délai, le premier président du Comité d'appel nomme le président à partir d'une liste de présidents agréée par le Comité du personnel de direction de l'école ou le Comité du personnel de direction du centre qui existe au niveau provincial.

357. Le premier président du Comité d'appel est choisi par le Comité du personnel de direction d'école ou le Comité du personnel administratif de centre qui existe au niveau provincial.

358. Le Comité d'appel adresse, dans les meilleurs délais et au plus tard dans les 20 jours ouvrables suivant la date de la nomination du président du Comité d'appel, sa convocation aux parties pour l'étude de la plainte au Comité. Il procède de la manière qu'il détermine, sous réserve des dispositions suivantes :

1. lorsque la plainte porte sur une disposition précisée au paragraphe 2^o de l'article 353, préalablement à l'étude du cas par le Comité d'appel, il y a tenue d'une conférence préparatoire, dont la date est fixée par le président du Comité d'appel après consultation des deux représentants, au cours de laquelle les parties présentent et discutent avec le président des éléments suivants et ce, sans préjudice :

- | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">• the anticipated duration of the hearing and evidence;• the list of documents to be tabled;• the number of witnesses;• the admissions;• the preliminary objections;• the methods to be used to expedite the hearing and to render it more effective;• any other issue determined by the chairman. | <ul style="list-style-type: none">• la durée prévue de la preuve;• la liste des documents qui seront déposés;• le nombre de témoins qui seront entendus;• les admissions;• les objections préliminaires;• les façons de procéder rapidement et efficacement à l'audition;• toute autre question déterminée par le président. |
| <p>2o. subject to section 359, the hearings of the Appeals Committee shall begin with a brief presentation by each of the parties or their representative dealing with the following elements:</p> <ul style="list-style-type: none">• summary of the facts as perceived by each party;• summary of the contentious issue or issues;• summary of each party's claims;• summary of each party's demands. | <p>2o. sous réserve de l'article 359, les auditions du Comité d'appel débutent par un court exposé de chacune des parties sur les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">• exposé des faits tels qu'elle les voit;• exposé de la ou des questions en litige;• exposé sommaire de ses prétentions;• exposé de ses demandes. |
| <p>3o. the chairman of the Appeals Committee shall forward a notice to the records office of the Recourse and Appeals Committees no later than 20 working days prior to the hearing date of the Appeals Committees confirming the date of the hearing.</p> | <p>3o. le président du Comité d'appel transmet un avis au Greffe des Comités de recours et d'appel, au plus tard 20 jours ouvrables avant la date de l'audition au Comité d'appel, confirmant la tenue de celle-ci.</p> |
| <p>359. The Appeals Committee shall verify whether the complaint is admissible and shall dispose of preliminary objections, if any.</p> | <p>359. Le Comité d'appel vérifie la recevabilité de la plainte et dispose des objections préliminaires, le cas échéant.</p> |
| <p>360. The association of senior staff of schools or the association of senior staff of centres concerned, the Board and the Ministry may, individually or collectively, intervene and make any representation that they deem appropriate to the Appeals Committee.</p> | <p>360. L'association de cadres d'école ou l'association de cadres de centres intéressée, la Commission et le Ministère peuvent, collectivement ou individuellement, intervenir pour faire les représentations qu'ils jugent pertinentes au Comité d'appel.</p> |

361. Where the complaint referred to in paragraph 1^o of section 353 deals with the application or interpretation of the following provisions of this By-law, the Appeals Committee shall determine whether the Board's decision complies with the provisions of this By-law:

1. Sections 1 to 3 of Chapter 1 of Part 1 and Chapter 3 of Part 1 except section 37;
2. Chapter 2 of Part 4, except section 309 and Chapter 3 of Part 4;
3. Schedule 4, except section 1, schedules 5 and 6, Schedule 7, except section 1 and Schedules 8 and 9.

Where the Appeals Committee determines that the decision does not comply with the provisions of this By-law, it may change the decision wholly or in part.

The Appeals Committee may not, by its decision, modify, add to or subtract from the provisions of this By-law.

Decisions of the Appeals Committee must be made unanimously or by a majority and must include the reasons therefor: any member wishing to express his dissent from the decision or part of it may do so in a separate report.

The decision of the Appeals Committee shall be forwarded to the parties, within 20 working days from the last day of the hearing. However, a decision shall not be invalid solely because it is forwarded after the expiry of the prescribed time limit.

The Board shall carry out the decision of the Appeals Committee within 20 working days of the date on which the decision was forwarded to it.

Decisions of the Appeals Committee are final, executory and binding on the parties.

361. Lorsque la plainte visée par le paragraphe 1^o de l'article 353 porte sur l'application ou l'interprétation des dispositions suivantes du présent règlement, le Comité d'appel détermine si la décision de la Commission est conforme aux dispositions du règlement :

1. Articles 1 à 3 du Chapitre 1 du Titre 1 et Chapitre 3 du Titre 1 excepté l'article 37;
2. Chapitre 2 du Titre 4, excepté l'article 309 et le Chapitre 3 du Titre 4;
3. Annexe 4, excepté l'article 1, Annexes 5 et 6, Annexe 7, excepté l'article 1 et les annexes 8 et 9.

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

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

La décision du Comité d'appel doit être prise unanimement ou majoritairement et doit être motivée; tout membre dissident sur une décision ou une partie de celle-ci peut faire un rapport distinct.

La décision du Comité d'appel est transmise aux parties dans les 20 jours ouvrables suivant la date de la dernière journée d'audition. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle soit transmise après l'expiration de ce délai.

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

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

362. Where the complaint referred to in paragraph 1° of section 353 deals with the application and interpretation of the provisions of this By-law, other than those mentioned in section 361 and other than sections 9, 37, 84, 87, 90, 92, 93 and 309, the Appeals Committee shall study the complaint, carry out its investigation, if need be, and shall forward its recommendations to the parties.

The recommendations of the Appeals Committee must be made unanimously or by a majority and must include the reasons therefor.

The recommendations of the Appeals Committee shall be forwarded to the parties within 30 working days from the last day of the hearing. However, a decision shall not be invalid solely because it is forwarded after the expiry of the prescribed time limit.

The Board shall inform the senior staff member of a school or centre concerned of its decision in writing stating the reasons therefor within 20 working days of the receipt of the Appeals Committee's recommendations. A copy of the decision shall be forwarded to the Appeals Committee members and to the first chairman of the Appeals Committee.

363. Where a complaint deals with the dismissal, non-reengagement, suspension without pay or termination of employment of a senior staff member of a school or centre or the assignment to another position as manager, professional, teacher or member of the support staff, the Appeals Committee shall determine whether the reasons for the Board's decision are fair and sufficient.

The decision of the Appeals Committee shall be forwarded to the parties within 30 working days from the last day of the hearing. However, a decision shall not be invalid solely because it is forwarded after the expiry of the prescribed time limit.

362. Lorsque la plainte visée par le paragraphe 1° de l'article 353 porte sur l'application et l'interprétation des dispositions du présent règlement, autres que celles mentionnées à l'article 361 et autres que les articles 9, 37, 84, 87, 90, 92, 93 et 309, le Comité d'appel étudie la plainte, fait enquête, s'il y a lieu, et transmet ses recommandations aux parties.

Les recommandations du Comité d'appel doivent être prises unanimement ou majoritairement et doivent être motivées.

Les recommandations du Comité d'appel sont transmises aux parties dans les 30 jours ouvrables suivant la date de la dernière journée d'audition. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle soit transmise après l'expiration de ce délai.

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

363. Lorsque la plainte porte sur le congédiement, le non-renouvellement, la résiliation d'engagement du cadre d'école ou de centre ou sur son affectation à un autre emploi de gestionnaire, de professionnel, d'enseignant ou de soutien, le Comité d'appel détermine si les raisons qui motivent la décision de la Commission sont justes et suffisantes.

La décision du Comité d'appel est transmise aux parties dans les 30 jours ouvrables suivant la date de la dernière journée d'audition. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle soit transmise après l'expiration de ce délai.

Where the Appeals Committee considers the reasons for the Board's decision are not fair and sufficient, the parties shall have 20 working days from the date of the Appeals Committee's decision to find a satisfactory solution.

Where agreement is reached, the parties shall jointly inform the chairman of the Appeals Committee.

Where no agreement has been reached at the expiry of the time limit prescribed in the third paragraph, the Appeals Committee shall determine, if need be, the amount of compensation for the actual loss of salary incurred and may order the Board to pay the senior staff member of a school or centre a compensation for damages equal to two months's salary for every year of service as a senior staff member; the compensation may not be less than three months' salary or more than 12 months's salary.

In the case of a suspension without pay it may order the reimbursement of salary and fringe benefits.

The Appeals Committee's decision shall be forwarded to the parties within 20 working days of the expiry of the time limit prescribed in the third paragraph of this section. However, the decision shall not be null for the sole reason that it was forwarded after the expiry of the time limit.

The Board shall carry out the Appeals Committee's decision within 20 working days of the date on which the decision was forwarded to it.

Decisions of the Appeals Committee must be made unanimously or by a majority and must include the reasons therefor; any member dissenting from the decision or part of it may make a separate report.

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

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

Si aucune entente n'intervient au terme du délai précisé au troisième alinéa, le Comité d'appel détermine, s'il y a lieu, le montant de la compensation pour la perte réelle de salaire subie et peut ordonner à la Commission de verser au cadre d'école ou de centre une indemnité de dédommagement égale à deux mois de traitement par année de service comme cadre; cette indemnité ne peut toutefois être inférieure à trois mois de traitement ni supérieure à 12 mois de traitement.

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

La décision du Comité d'appel est transmise aux parties dans les 20 jours ouvrables suivant la date de la fin du délai précisé au troisième alinéa du présent article. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle soit transmise après l'expiration de ce délai.

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

Une décision du Comité d'appel doit être prise unanimement ou majoritairement et doit être motivée; tout membre dissident sur une décision ou une partie de celle-ci peut faire un rapport distinct.

Decisions of the Appeals Committee are final and binding on the Board and the senior staff member of a school or centre.

364. The fees and expenses incurred by the chairman of the Appeals Committee shall be paid by the Ministry.

Notwithstanding the preceding paragraph, where the chairman of the Appeals Committee is notified by telephone or in writing that a preparatory session or a hearing is cancelled or postponed less than 15 working days before the date set, the honoraria and, where applicable, the expenses of the chairman of the Appeals Committee shall be assumed by the party or parties that instituted the request, either the association of senior staff of schools or the association of senior staff of centres or the Board.

365. The fees and expenses incurred by the other two members of the Appeals Committee shall be paid by the parties they represent.

La décision du Comité d'appel est finale et lie la Commission et le cadre d'école ou de centre.

364. Les frais du président du Comité d'appel et ses honoraires sont à la charge du Ministère.

Malgré l'alinéa précédent, lors de l'annulation ou de la remise d'une conférence préparatoire ou d'une journée d'audition signifiée, par téléphone ou par écrit, au président du Comité d'appel moins de 15 jours ouvrables avant la date fixée, le remboursement des honoraires et, le cas échéant, les frais du président du Comité d'appel sont à la charge de la partie ou des parties qui sont à l'origine de la demande, soit l'association de cadres d'école ou l'association de cadres de centre ou la Commission.

365. Les frais des deux autres membres du Comité d'appel et leurs honoraires sont à la charge des parties qu'ils représentent.

366. A senior staff member of a school or centre who is dismissed, nonreengaged, suspended without pay or whose employment is terminated and who submits a complaint to the Appeals Committee shall continue to participate in the standard life insurance plan. Moreover, he shall continue to participate in the compulsory basic health-accident insurance plan by paying his contribution and that of the Board and may also continue to participate in the other insured plans according to the provisions prescribed by the master policy until a decision is rendered by the Appeals Committee or the parties reach a settlement, provided a written request to this effect is forwarded to the insurance company concerned within 90 days of the date on which he is dismissed, nonreengaged, suspended without pay or his employment is terminated. A senior staff member of a school or centre who continues to participate in all of the insured plans shall also continue to participate in the survivor's pension plan by paying the premium determined by the *Conseil du trésor* to cover the cost of the plan.

If the Appeal Committee renders a decision in favour of the senior staff member of a school or centre or a settlement is reached by the parties, the senior staff member of a school or centre shall be entitled to be reimbursed for the contribution normally paid by the Board for the insured plans and the premium paid to cover his continued participation in the survivor's pension plan, retroactively to the date of his dismissal, nonreengagement, suspension without pay or termination of employment and, should the senior staff member of a school or centre be reinstated, any total disability that began since that date shall, with the consent of the Board, be recognized.

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

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

367. Notwithstanding the provisions of this division, in the case of a complaint referred to in paragraph 1° or 2° of section 353, the parties may opt for an Appeals Committee composed solely of a chairman. In such a case, they shall jointly inform the first chairman of the Appeals Committee within 10 working days of the date on which the Board receives a copy of the request to be heard submitted to the Appeals Committee and the term “representatives” mentioned in section 356 shall then be replaced by the term “parties”.

368. In the case of complaints covered by this chapter, the Board and the senior staff member of a school or centre may at any time reach an agreement to settle their dispute. The agreement may deal with any of the elements outlined in section 363.

DIVISION 3 TIME LIMITS

369. The time limits prescribed in this chapter may be changed by written agreement between the parties.

PART 5 FINAL PROVISIONS

370. The Executive Committee is responsible for the management and application of this By-law to the director general and deputy director general.

371. The director general is responsible for the management and application of this present By-law subject to section 370.

367. Malgré les dispositions de la présente section, dans le cas d'une plainte visée par les paragraphes 1° ou 2° de l'article 353, les parties peuvent opter pour un Comité d'appel composé uniquement d'un président. Dans ce cas, elles en informent conjointement le premier président du Comité d'appel dans les 10 jours ouvrables suivant la date de la réception par la Commission de la copie de la demande au Comité d'appel et le mot “représentants” mentionné à l'article 356 est alors remplacé par le mot “parties”.

368. En tout temps, dans le cas d'une plainte soumise en application de ce chapitre, la Commission et le cadre d'école ou de centre peuvent convenir d'une entente pour régler le litige. Cette entente pourra porter sur les éléments contenus aux dispositions de l'article 363.

SECTION 3 DÉLAIS

369. Les délais mentionnés dans ce chapitre peuvent être modifiés après entente écrite entre les parties.

TITRE 5 DISPOSITIONS FINALES

370. Le Comité exécutif est chargé de l'administration et de l'application du présent règlement à l'égard du directeur général et du directeur général adjoint.

371. Le directeur général est chargé de l'administration et de l'application du présent Règlement sous réserve de l'article 370.

372. This By-law shall come into force in accordance with the provisions of the *Education Act for Cree, Inuit and Naskapi Native Persons*. On the date of coming into force of this By-law, all previous By-law of the Board relating to any subject matter contained in this By-law shall be deemed to have been replaced by this By-law.

372. Le présent règlement entre en vigueur de façon prévue par les dispositions de la *Loi sur l'instruction publique pour les autochtones cris, inuit et naskapis*. À la date de l'entrée en vigueur du présent règlement, tous les règlements antérieurs de la Commission concernant un sujet prévu dans le présent règlement sont remplacés par le présent règlement.

SCHEDULE 1
JOB DESCRIPTIONS AND REQUIRED
MINIMUM QUALIFICATIONS

A) SENIOR EXECUTIVE POSITIONS

1. The Director General

The position of director general entails total responsibility for the management of all the activities, programs and resources of the Board for all the administrative units, establishments and fields of activity as well as the follow-up of the implementation of the decisions made by the council of commissioners and the executive committee in accordance with the legal and statutory provisions in force.

This position includes in particular the following responsibilities:

- supervise the personnel required for the operations of the Board;
- take part without voting rights in meetings of the council of commissioners and of the executive committee;
- oversee the management committee.

ANNEXE 1
CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET
CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ

A) EMPLOIS DE HORS CADRE

1. Directeur général

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

Cet emploi comporte notamment les responsabilités suivantes :

- exercer son autorité sur le personnel requis pour le fonctionnement de la Commission;
- participer aux séances du conseil des commissaires et du comité exécutif, sans droit de vote;
- diriger le comité consultatif de gestion.

Required Minimum Qualifications

- Graduate or undergraduate degree in a relevant field of study certifying a minimum three-year university program or hold a senior executive or senior staff position, excluding a manager position, in a board;
- ten years of relevant experience with at least five years in a senior staff position.

2. Deputy Director General

The position of deputy director general entails the performance of every duty and assignment defined by the director general with respect to the administration of activities, programs and resources of the Board as well as the exercise, under his authority, of the rights, powers and obligations delegated by the council of commissioners.

This position includes in particular the following responsibilities:

- participate in defining objectives and policies of the Board;
- coordinate the implementation of the Board policies with the directors of administrative units in the fields of activity of an educational or administrative nature;

Required Minimum Qualifications

- graduate or undergraduate degree in a relevant field of study certifying a minimum three-year university program or hold a senior executive or senior staff position, excluding a manager position, in a board;

Qualifications minimales requises

- grade universitaire de 2^e cycle ou grade universitaire de 1^{er} cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de trois ans ou occuper un emploi de hors cadre ou de cadre, à l'exception de celui de gérant, dans une commission;
- dix années d'expérience pertinente, dont au moins cinq dans un emploi de cadre.

2. Directeur général adjoint

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

Cet emploi peut comporter notamment les responsabilités suivantes :

- participer à l'élaboration des objectifs et des politiques de la Commission;
- coordonner l'application des politiques de la Commission en concertation avec les directions d'unités administratives dans des champs d'activités de nature éducative ou administrative;

Qualifications minimales requises

- grade universitaire de 2^e cycle ou grade universitaire de 1^{er} cycle dans un champ de spécialisation approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de trois ans ou occuper un emploi de hors cadre ou de cadre, à l'exception de celui de gérant, dans une commission;

- eight (8) years of relevant experience with at least three (3) years in a senior staff position.

3. Senior consultant to the Director General

The position of senior consultant to the director general entails the performance of every duty defined by the general directorate with respect to the administration of programs or activities. This position includes in particular the exercise of the powers delegated by the director general.

Special Conditions

This position shall apply only to the senior executive referred to in section 146 and 155 of the By-law.

B) ADMINISTRATOR POSITIONS

The Board shall, by resolution, determine for each administrator position a job description taking into account the following:

B1 Senior Staff of Services Positions

The category of senior staff of services positions includes the positions characterized by the performance of some or all of the management duties dealing with the programs and resources of one or more determined fields of activity.

In addition, this category includes an operational senior staff position constituting responsibilities related to personnel management when the incumbent is not an employee within the meaning of the Labour Code.

Senior staff of services positions are divided into the following three subcategories:

- huit (8) années d'expérience pertinente, dont au moins trois dans un emploi de cadre.

3. Conseiller-cadre à la direction générale

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

Condition particulière

Cet emploi est réservé au hors cadre visé par les articles 146 et 155 de ce règlement.

B) EMPLOIS D'ADMINISTRATEURS

La Commission établit, par résolution, une description de poste pour chaque emploi d'administrateur, considérant ce qui suit :

B1 Emplois de cadre des services

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

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

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

- 1) level 1 - senior staff of services;
- 2) level 2 - senior staff of services;
- 3) personnel management consultants.

- 1) les cadres des services de niveau 1;
- 2) les cadres des services de niveau 2;
- 3) les conseillers en gestion de personnel.

**1) Level 1: Senior Staff of Services
(Directors)**

**1) Cadre des services de niveau 1
(directeur)**

The level 1 - senior staff of services positions entail the performance of all the management duties (planning, organization, supervision, control, evaluation) for all the programs and resources of one or more fields of activity, particularly instruction, student services, human financial or material resources, data processing, general secretariat, continuing education or post-secondary programs.

Les emplois de cadre des services de niveau 1 comportent l'exercice de toutes les fonctions de la gestion (planification, organisation, direction, contrôle, évaluation) pour l'ensemble des programmes et des ressources d'un ou de plusieurs champs d'activité, notamment l'enseignement, les services aux étudiants, les ressources humaines, financières ou matérielles, l'informatique, le secrétariat général, l'éducation des adultes ou les programmes post-secondaires.

These positions include in particular the following responsibilities:

Ces emplois comportent notamment les responsabilités suivantes :

- participate in drawing up the objectives and policies of the Board;
- define the objectives and policies appropriate to the services such persons oversee, taking into account the general policies and objectives of the Board;
- draw up the programs, the delegation of responsibilities and the standards and procedures for the operation of programs;
- assess the results of the implementation of the programs;
- manage, supervise and evaluate the performance of personnel under their responsibility;
- draw up the budget of the department and control of expenses;
- participer à l'élaboration des objectifs et des politiques de la Commission;
- définir les objectifs et les politiques propres aux services qu'ils dirigent, compte tenu des politiques et des objectifs généraux de la Commission;
- établir les programmes, la répartition des responsabilités, les normes et les procédures de mise en oeuvre des programmes;
- évaluer les résultats de la mise en oeuvre des programmes;
- diriger, contrôler et évaluer le rendement du personnel sous leur responsabilité;
- établir le budget de leur direction et assurer le contrôle des dépenses;

- assist and advise the director general with respect to the services under their responsibility and the senior staff of other services and establishments.
- assister et conseiller le directeur général relativement aux services sous leur responsabilité de même que les cadres des autres services et des établissements.

Required minimum qualifications

Qualifications minimales requises

- undergraduate degree in a relevant field of study certifying a minimum three-year university program or hold a senior executive or senior staff position, excluding a manager position in a board;
- grade universitaire de 1^{er} cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de trois ans ou occuper un emploi de hors cadre ou de cadre, à l'exception de celui de gérant, dans une commission;
- eight (8) years of relevant experience;
- huit années d'expérience pertinente;
- a permanent teaching licence issued by the Minister for a position in the teaching field.
- autorisation permanente d'enseigner délivrée par le ministre pour un emploi dans le champ de l'enseignement.

2. Level 2: Senior Staff of Services (Coordinators)

2. Cadre des services de niveau 2 (coordonnateur)

The level 2 - senior staff of services positions entail the performance of all the duties required for the coordination, supervision, evaluation, research and development of one or more programs of a field of activity, particularly instructional programs, measurements and evaluation, teaching means, human, financial and material resources management, data processing, student transportation, continuing education or post-secondary programs.

Les emplois de cadre des services de niveau 2 comportent l'ensemble des fonctions requises pour la coordination, la supervision, l'évaluation, la recherche et le développement, en ce qui concerne un ou plusieurs programmes d'un champ d'activité, notamment les programmes d'enseignement, la mesure et l'évaluation, les moyens d'enseignement, la gestion des ressources humaines, financières et matérielles, l'informatique, le transport scolaire, l'éducation des adultes ou les programmes post-secondaires.

These positions include in particular the following responsibilities:

Ces emplois comportent notamment les responsabilités suivantes :

- participate in the drawing up of objectives, programs and budget of the department;
- participer à l'élaboration des objectifs, des programmes et du budget de leur service;
- assist the director of the department responsible for such programs and advise the other directors of services or establishments on all matters pertaining to the programs;
- assister le directeur du service responsable de ces programmes et conseiller les autres directeurs de services ou d'établissements sur toute question relative à ces programmes;

- coordinate and assess the implementation of specific programs;
- coordinate and evaluate the performance of personnel under their authority.
- coordonner et évaluer la mise en oeuvre de programmes spécifiques;
- coordonner et évaluer le rendement du personnel relevant de leur autorité.

Required Minimum Qualifications

- undergraduate degree in a relevant field of study certifying a minimum three-year university program or hold a senior executive or senior staff position, excluding a manager position, in a board;
- five (5) years of relevant experience;
- a permanent teaching licence issued by the Minister for a position in the teaching field.

3. Personnel Management Consultant

The position of personnel management consultant is an “operational” senior staff position that does not entail the performance of all the management duties of “ranking” senior staff positions but includes specific supervisory duties in certain specialized areas pertaining to human resources management and the duty of advising one or more members of the senior staff for whom the incumbent is not responsible in rank.

The personnel management consultant represents the employer in the performance of his duties.

This position includes in particular the following responsibilities:

- participate in the drawing up of policies, programs, criteria, rules or procedures concerning human resources management;

Qualifications minimales requises

- grade universitaire de 1^{er} cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de trois ans ou occuper un emploi de hors cadre ou de cadre, à l'exception de celui de gérant, dans une commission;
- cinq années d'expérience pertinente;
- autorisation permanente d'enseigner délivrée par le ministre pour un emploi dans le champ de l'enseignement.

3. Conseiller en gestion de personnel

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

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

Cet emploi comporte habituellement les responsabilités suivantes :

- participer à l'élaboration des politiques, des programmes, des normes, des règles ou des procédés de gestion des ressources humaines;

- | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">• ensure the follow-up and control of the implementation of such policies, programs, criteria, rules of procedures;• advise senior staff on these policies, programs, criteria, rules or procedures and on the application of collective agreements or regulations concerning working conditions;• take part in staffing;• participate in the application of the collective agreements or by-laws concerning working conditions;• coordinate and supervise the work of professional, technical, office and other staff. | <ul style="list-style-type: none">• effectuer le suivi et assurer le contrôle de l'application de ces politiques, programmes, normes, règles ou procédés;• conseiller les cadres relativement à ces politiques, programmes, normes, règles ou procédés et à l'application des conventions collectives ou des règlements concernant les conditions de travail;• participer à la dotation du personnel;• participer à l'application des conventions collectives ou des règlements concernant les conditions de travail;• coordonner et surveiller les travaux du personnel professionnel, technique, de bureau ou autre. |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

This position includes any other responsibility compatible with his duties that may be assigned to him by his immediate superior.

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

Required minimum qualification

Qualifications minimales requises

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">• Undergraduate degree in a relevant field of study certifying a minimum three-year university program or hold a senior executive or senior staff position, excluding a manager position, in a board;• two years of relevant experience. | <ul style="list-style-type: none">• grade universitaire de 1^{er} cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de trois ans ou occuper un emploi de hors cadre ou de cadre, à l'exception de celui de gérant, dans une commission;• deux années d'expérience pertinente. |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Particular requirement

Condition particulière

- | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">• To be eligible for this position, a person must not be an employee within the meaning of the Labour Code. | <ul style="list-style-type: none">• pour occuper cet emploi, la personne ne doit pas être un salarié au sens du Code du travail. |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

B2 Category of Manager Positions

The job category of manager includes the positions characterized by the management of technical, administrative and manual activities of certain programs and or the staff assigned to these activities.

The job category of manager is divided into the following two subcategories:

- 1) superintendents;
- 2) foremen.

1. Superintendents

Superintendent positions entail the performance of management duties pertaining to the technical, administrative and manual activities essential to the operation of all the programs:

1. of auxiliary services:
 - maintenance services;
 - supply services;
 - community services;
 - food services;
 - student transportation services.

2. of a school or centre:

These positions usually include the following responsibilities:

- take part in devising systems and procedures for the activities of a particular auxiliary service, and oversee their implementation;
- organize, assign and verify the work of the employees assigned to a particular auxiliary service;
- supervise and evaluate the performance of the staff under their responsibility.

B2 Emplois de gérant

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

La catégorie des emplois de gérant est composée de deux sous-catégories :

- 1) les régisseurs;
- 2) les contremaîtres.

1. Régisseur

Les emplois de régisseur consistent à exercer des fonctions de gestion des activités techniques, administratives et manuelles nécessaires à la mise en oeuvre de l'ensemble des programmes :

1. des services auxiliaires suivants :
 - les services de l'entretien;
 - les services de l'approvisionnement;
 - les services communautaires;
 - les services alimentaires;
 - les services du transport scolaire.

2. d'une école ou d'un centre :

Ces emplois comportent notamment l'exercice des responsabilités suivantes :

- participer à l'élaboration des systèmes et des procédures relatifs au service auxiliaire considéré et voir à leur mise en application;
- organiser, distribuer et vérifier le travail des employés affectés au service auxiliaire considéré;
- diriger et évaluer le rendement des employés relevant de leur autorité.

This subsidiary includes the following positions:

- 1.1 superintendent of equipment services;
- 1.2 superintendent of maintenance services;
- 1.3 superintendent of supply services;
- 1.4 superintendent of transportation services;
- 1.5 superintendent of community services;
- 1.6 superintendent of food services;
- 1.7 administrative assistant (school or centre).

2. Foremen

Foremen positions entail the performance of the management duties pertaining to the manual, technical and administrative activities required for the operation of the programs of the Board in a given sector of an auxiliary service or in an administrative unit (school, department, etc.).

Such positions include in particular the following responsibilities:

- supervise and oversee the implementation of the systems and procedures approved for carrying out the activities of a given sector;
- schedule operations;
- supervise and evaluate the employees under their authority.

This subcategory includes the following positions:

- 2.1 maintenance foreman;
- 2.2 assistant to the superintendent of transportation services;
- 2.3 head of kitchen and cafeteria;
- 2.4 secretarial staff manager;
- 2.5 administration officer;

Cette sous-catégorie d'emploi comprend les emplois suivants :

- 1.1 régisseur des services de l'équipement;
- 1.2 régisseur des services de l'entretien;
- 1.3 régisseur des services de l'approvisionnement;
- 1.4 régisseur des services du transport;
- 1.5 régisseur des services communautaires;
- 1.6 régisseur des services alimentaires;
- 1.7 adjoint administratif (école ou centre).

2. Contremaître

Les emplois de contremaître consistent à exercer des fonctions de gestion des activités techniques, administratives et manuelles nécessaires à la mise en oeuvre des programmes de la Commission dans un secteur donné d'un service auxiliaire ou dans une unité administrative (école, service, etc.).

Ces emplois comportent notamment l'exercice des responsabilités suivantes :

- superviser et contrôler l'application de systèmes et de procédures approuvés pour la réalisation des activités d'un secteur donné;
- déterminer le calendrier des activités;
- diriger et évaluer les employés relevant de leur autorité;

Cette sous-catégorie d'emploi comprend les emplois suivants :

- 2.1 contremaître d'entretien;
- 2.2 adjoint au régisseur des services du transport;
- 2.3 chef de cuisine et cafétéria;
- 2.4 chef de secrétariat;
- 2.5 agent d'administration.

**C) SENIOR STAFF OF SCHOOLS
POSITIONS**

**1. Level 1: principal (elementary,
secondary)**

The position of principal entails responsibility for the management, from both the administrative and pedagogical aspects, of all the programs and resources of a school in order to foster the academic success of all students in accordance with the *Education Act for Cree, Inuit and Naskapi Native persons* and the responsibilities defined by the Board.

In general, this position includes the following responsibilities:

- evaluate the needs of the school and define the specific objectives of the school, taking into account legal provisions as well as the orientations, policies and by-laws of the Board;
- assist the Board in the exercise of its functions and powers, participate in meetings and implement the decisions on the Board;
- encourage concerted action between the parents, the students, the school team and all concerned, their participation in the life of the school and their collaboration in fostering academic success;
- participate in defining the policies and by-laws of the Board as well as ensure their implementation;
- promote the school.

Instructional and education matters

- coordinate the development, implementation and evaluation of the educational projects;

C) EMPLOIS DE CADRE D'ÉCOLE

**1. Niveau 1 : directeur d'école
(primaire, secondaire)**

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

Cet emploi comporte notamment les responsabilités suivantes :

- évaluer les besoins de l'école et définir les objectifs particuliers de l'école compte tenu des dispositions légales ainsi que des objectifs, des politiques et des règlements de la Commission;
- assister la Commission dans l'exercice de ses fonctions et pouvoirs, participer aux séances et appliquer les décisions de la Commission;
- favoriser la concertation entre les parents, les élèves et l'équipe-école et les autres intervenants de même que leur participation à la vie de l'école et à leur réussite scolaire;
- participer à l'élaboration des politiques et des règlements de la Commission et voir à l'application de ceux-ci;
- assumer la promotion de l'école.

En matière pédagogique et éducative

- coordonner l'élaboration, la réalisation et l'évaluation de projets éducatifs;

- request, approve, refuse proposals or, failing proposals, make decisions and inform the Board, particularly as regards local programs of studies, new instructional methods, standards and procedures for the valuation of student achievement, and the rules governing the placement of students and their promotion from one cycle to the other at the elementary level;
- prepare, after consulting the staff concerned, proposals to be submitted to the Board for approval on such matters as: the approach for the implementation of the education plan, the enrichment or adaptation of the objectives and suggested content of the programs of studies, the time allocation for each compulsory or elective subject, student services and special educational services;
- Develop, implement and evaluate individualized education plans for handicapped students or students with social maladjustments or learning disabilities;
- propose procedures to the Board for evaluating the school and see to the ongoing improvement of the school.
- solliciter, approuver, refuser ou, à défaut de propositions, prendre des décisions et informer la Commission, notamment quant aux programmes d'études locaux, aux nouvelles méthodes pédagogiques, aux normes et modalités d'évaluation des apprentissages, aux règles de classement des élèves et au passage d'un cycle à l'autre du primaire;
- élaborer, après consultation du personnel concerné, des propositions pour approbation par la Commission sur des sujets tels que les modalités d'application du régime pédagogique, l'enrichissement ou l'adaptation des objectifs et contenus indicatifs des programmes d'études, le temps alloué à chaque matière obligatoire ou à option, les services complémentaires et particuliers;
- établir, mettre en oeuvre et évaluer les plans d'intervention pour les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage;
- proposer à la Commission des modalités d'évaluation institutionnelle et voir à l'amélioration continue de l'école.

Management of human, material and financial resources

En matière de gestion des ressources humaines, matérielles et financières

- participate in the recruitment of school staff;
- define the duties of as well as manage and animate school staff while ensuring its supervision and evaluation;
- identify needs and organize professional development activities;
- participer au recrutement du personnel de l'école;
- définir les tâches, diriger, animer le personnel de l'école, en assurer la supervision et l'évaluation;
- préciser les besoins et organiser des activités de perfectionnement et de formation continue;

- inform the Board of the requirements of the school as regards any required equipment or repair of the premises or immovables and ensure the follow-up of the work;
- in close collaboration with the Community Education Administrator, prepare, administer and monitor the school education plan.
- faire part à la Commission des besoins d'aménagement, de réfection des immeubles et des locaux et assurer le suivi des travaux;
- en étroite collaboration avec l'administrateur local pour l'éducation, préparer, administrer le programme d'enseignement de l'école et assurer le suivi.

Information and communications technologies

- develop, implement and evaluate the plan for the integration and use of information and communications technologies.

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

- développer, mettre en oeuvre et évaluer la planification pour l'intégration et l'utilisation des technologies d'information et de communication.

Day care and noon-hour services

- organize and administer the services agreed to, where applicable.

En matière des services de garde et du dîner

- organiser et administrer les services convenus, le cas échéant.

Other matters

- perform any other functions determined by the Board;
- perform, at the request of the Board, duties other than those of a principal.

En d'autres matières

- exercer toutes autres fonctions déterminées par la Commission;
- exercer, à la demande de la Commission, des fonctions autres que celles de directeur d'école.

Required minimum qualifications

- a bachelor's degree in education or an undergraduate degree in a relevant field of study certifying a minimum three-year university program or hold a senior executive or senior staff position excluding that of manager in a board or hold a position of vice-principal;
- eight (8) years of relevant experience;

Qualifications minimales requises

- baccalauréat en sciences de l'éducation ou grade universitaire de 1^{er} cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de trois ans ou occuper un emploi de hors cadre ou de cadre, à l'exception de celui de gérant, dans une commission ou occuper un emploi de directeur adjoint d'école;
- huit années d'expérience pertinente;

- a permanent teaching licence issued by the Minister;
 - as of September 1st, 2001, a graduate university program including a minimum of 30 credits in administration related to a senior staff position in a school;
- a minimum of six credits must have been acquired prior to the first appointment to a senior staff position in a school and the remaining credits during the five years following such an appointment.
- in exceptional cases, the Board may refer to a selection committee a candidate who has not accumulated six credits in administration.
- a senior staff member who does not complete the 30 credits in administration within the time limit prescribed may, in exceptional cases, be granted an extension. If not, he shall be relocated to a position that is available and compatible with his qualifications, as a senior staff member, manager, teacher or professional.
- notwithstanding the aforementioned provisions, a senior staff member who holds, on September 1st, 2001, a senior staff position in a school or centre shall be considered as meeting the requirements of that position.

autorisation permanente d'enseigner délivrée par le ministre;

à compter du 1^{er} septembre 2001, programme d'études universitaires de 2^e cycle comportant un minimum de 30 crédits en gestion pertinent à l'emploi de cadre d'école;

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

exceptionnellement, la Commission peut diriger vers un comité de sélection, un candidat qui n'a pas accumulé six crédits en administration;

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

malgré les dispositions susmentionnées, un cadre qui exerce, le 1^{er} septembre 2001, l'emploi de cadre d'école ou de cadre de centre est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'emploi de cadre d'école et de cadre de centre.

2. Level 2: Vice-principal

The position of the vice-principal of an elementary or secondary school entails assisting the principal in accordance with the mandate defined by the latter in the management of the instructional, educational and administrative matters of the school.

2. Niveau 2 : directeur adjoint d'école

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

In general, this position includes all or part of the following responsibilities and duties:

- participate in the development, implementation and evaluation of the educational project;
- prepare or take part in the preparation of proposals on matters such as: the approach for the implementation of the basic school regulation, programs of studies, individualized education plans for handicapped students or students with social maladjustments or learning disabilities, the selection of textbooks and instructional material, student services and special educational services, the use of non-teaching and non-scheduled time, rules of conduct and support services;
- coordinate, supervise or take part in the carrying out of activities, programs or services in different sectors of activities of the school such as: human, material or financial resources, information and communications technologies, day care and noon-hour services;
- assume any other responsibility compatible with his function that may be assigned to him by the immediate superior;
- replace the school principal if the latter is absent for a short period.

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

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

Required minimum qualifications

- A bachelor's degree in education or an undergraduate degree in a relevant field of study certifying a minimum three-year university program or hold a senior executive or senior staff position excluding that of manager in a board;
- five years of relevant experience in a teaching or non-teaching professional position;
- a permanent teaching licence issued by the Minister;
- as of September 1st, 2001, a graduate university program including a minimum of 30 credits in administration related to a senior staff position in a school;

a minimum of six credits must have been acquired prior to the first appointment to a senior staff position in a school and the remaining credits during the five years following such an appointment;

in exceptional cases, the Board may refer to a selection committee a candidate who has not accumulated six credits in administration;

a senior staff member who does not complete the 30 credits in administration within the time limit prescribed may, in exceptional cases, be granted an extension. If not, he shall be relocated to a position that is available and compatible with his qualifications, as a senior staff member, manager, teacher or professional;

Qualifications minimales requises

- baccalauréat en sciences de l'éducation ou grade universitaire de 1^{er} cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de trois ans ou occuper un emploi de hors cadre ou de cadre, à l'exception de celui de gérant, dans une commission;
- cinq années d'expérience pertinente dans un emploi d'enseignant ou de professionnel non enseignant;
- autorisation permanente d'enseigner délivrée par le ministre;
- à compter du 1^{er} septembre 2001, programme d'études universitaires de 2^e cycle comportant un minimum de 30 crédits en gestion pertinent à l'emploi de cadre d'école;

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

exceptionnellement, la Commission peut diriger vers un comité de sélection, un candidat qui n'a pas accumulé six crédits en administration;

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

- notwithstanding the aforementioned provisions, a senior staff member who holds, on September 1st, 2001, a senior staff position in a school or centre shall be considered as meeting the requirements for that position.

D) SENIOR STAFF OF CENTRES POSITIONS

1. Level 1: Senior staff of centres

1.1 Director of adult education centre

The position of director of an adult education centre entails responsibility for the management, from both the administrative and pedagogical aspects, of all the programs and resources of an adult education centre in order to foster the academic success of all students in accordance with the *Education Act for Cree, Inuit and Naskapi Native Persons* and the responsibilities defined by the Board.

In general, this position includes the following responsibilities:

- evaluate the needs of the centre and define the specific objectives of the centre, taking into account legal provisions as well as objectives, policies and by-laws of the Board;
- assist the Board in the exercise of its functions and powers, participate in meetings and implement the decisions of the Board;
- encourage concerted action between the students, the centre staff and all concerned, their participation in the life of the centre and their collaboration in fostering academic success;
- participate in defining the policies and by-laws of the Board as well as ensure their implementation;

- malgré les dispositions susmentionnées, un cadre qui exerce, le 1^{er} septembre 2001, l'emploi de cadre d'école ou de cadre de centre est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'emploi de cadre d'école et de cadre de centre.

D) EMPLOIS DE CADRE DE CENTRE

1. Cadre de niveau 1 de centre

1.1 Directeur de centre d'éducation des adultes

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

Cet emploi comporte notamment l'exercice des responsabilités suivantes :

- évaluer les besoins du centre et en définir les objectifs compte tenu des dispositions légales ainsi que des objectifs, des politiques, des règlements de la Commission;
- assister la Commission dans l'exercice de ses fonctions et pouvoirs, participer aux séances et appliquer les décisions de cette dernière;
- favoriser la concertation entre la clientèle, le personnel du centre et les autres intervenants, leur participation à la vie du centre et à la réussite scolaire;
- participer à l'élaboration des politiques et des règlements de la Commission; voir à l'application de ceux-ci;

- promote adult education services.

assurer la promotion des services
d'éducation des adultes.

Instructional and educational matters

- coordinate the development, implementation and evaluation of the policies and action plan of the centre;
- request, approve, refuse proposals or, failing proposals, make decisions particularly as regards local programs of studies, new instructional methods, standards and procedures for the evaluation of student achievement, the determination of prerequisites, the placement tests and the rules governing promotion from one course to the other;
- prepare, after consulting the staff concerned, proposals to be submitted to the Board for approval on such matters as: the approach for the implementation of the education plan, the enrichment or adaptation of the objectives and suggested content of the programs of studies, the time allocation for each compulsory or elective subject, the implementation of programs of studies based on student needs, student services and popular education services;
- formulate and implement strategies for the development or implementation of self-financed training activities;
- devise a development plan for the centre and ensure its implementation and evaluation;
- propose procedures to the Board for evaluating the centre and see to the ongoing improvement of the centre.

En matière pédagogique et éducative

- coordonner l'élaboration, la réalisation et l'évaluation des orientations et du plan d'action du centre;
- solliciter, approuver, refuser ou, à défaut de propositions, prendre des décisions, notamment quant aux programmes d'études locaux, aux nouvelles méthodes pédagogiques, aux normes et modalités d'évaluation des apprentissages, à la détermination des préalables, aux tests de classement et aux règles de passage d'un cours à l'autre;
- élaborer, après consultation du personnel concerné, des propositions pour approbation par la Commission sur des sujets tels que les modalités d'application du régime pédagogique, l'enrichissement ou l'adaptation des objectifs et des contenus indicatifs des programmes d'études, le temps alloué à chaque matière obligatoire ou à option, la mise en oeuvre de programmes d'études selon les besoins de la clientèle, les services complémentaires et d'éducation populaire;
- concevoir et mettre en oeuvre des stratégies de développement ou d'application des activités de formation autofinancées;
- concevoir le plan de développement du centre, en assurer la réalisation, l'application et l'évaluation;
- proposer à la Commission des modalités d'évaluation institutionnelle et voir à l'amélioration continue de l'établissement.

Management of human, material and financial resources

- participate in or ensure the recruitment of centre staff;
- define the duties of as well as manage and animate centre staff while ensuring staff supervision and evaluation;
- identify needs and organize professional development activities;
- inform the Board of the requirements of the centre as regards any required equipment or repair of the premises or immovables and ensure the follow-up of the work;
- prepare, administer and monitor the centre budget;
- collect service fees billed by the centre to the businesses, organizations and ministries concerned.

En matière de gestion des ressources humaines, matérielles et financières

- participer au recrutement du personnel du centre;
- définir les tâches, diriger, animer le personnel du centre, en assurer la supervision et l'évaluation;
- préciser les besoins et organiser des activités de perfectionnement;
- faire part à la Commission des besoins d'aménagement, de réfection des immeubles et des locaux du centre et voir au suivi des travaux;
- préparer, administrer le budget du centre et en assurer le suivi;
- percevoir les frais de service facturés par le centre auprès des entreprises, des organismes et des ministères concernés.

Information and communications technologies

- develop, implement and evaluate the plan for the integration and use of information and communications technologies.

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

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

Services provided to businesses and relations with employment and potential employability development agencies

- negotiate and enter into agreements for services or training activities with businesses, organizations, ministries or other school boards.

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

- négocier et mettre en oeuvre des ententes de service ou des activités de formation avec des entreprises, organismes, ministères ou d'autres commissions scolaires;

Other matters

- perform any other functions determined by law;

En d'autres matières

- exercer toutes autres fonctions déterminées par la loi;

- perform, at the request of the Board, functions other than the functions of a director of an adult education centre.
- exercer, à la demande de la Commission, des fonctions autres que celles de directeur de centre d'éducation des adultes.

Required minimum qualifications

- a bachelor's degree in education or an undergraduate degree in a relevant field of study certifying a minimum three-year university program or hold a senior executive or senior staff position excluding that of manager in a board;

- eight years of relevant experience;
- a permanent teaching licence issued by the Minister;

- as of September 1st, 2001, a graduate university program including a minimum of 30 credits in administration related to a senior staff position in a school;

a minimum of six credits must have been acquired prior to the first appointment to a senior staff position in a school and the remaining credits during the five (5) years following such an appointment;

in exceptional cases, the Board may refer to a selection committee a candidate who has not accumulated six credits in administration;

a senior staff member who does not complete the 30 credits in administration within the time limit prescribed may, in exceptional cases, be granted an extension. If not, he shall be relocated to a position that is available and compatible with his qualifications, as a senior staff member, manager, teacher or professional.

Qualifications minimales requises

- baccalauréat en sciences de l'éducation ou grade universitaire de 1^{er} cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de trois ans ou occuper un emploi de hors cadre ou de cadre, à l'exception de celui de gérant, dans une commission;

- huit années d'expérience pertinente;
- autorisation permanente d'enseigner délivrée par le ministre;

- à compter du 1^{er} septembre 2001, programme d'études universitaires de 2^e cycle comportant un minimum de 30 crédits en gestion pertinent à l'emploi de cadre d'école;

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

exceptionnellement, la Commission peut diriger vers un comité de sélection, un candidat qui n'a pas accumulé six crédits en administration;

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

- notwithstanding the aforementioned provisions, a senior staff member who holds, on September 1st, 2001, a senior staff position in a school or centre shall be considered as meeting the requirements for that position.

1.2 Director of vocational training centre

The position of director of a vocational training centre entails responsibility for the management, from both the administrative and pedagogical aspects, of all the programs and resources of a vocational training centre in order to foster the academic success of all students in accordance with the *Education Act for Cree, Inuit, Naskapi Native Persons* and the responsibilities defined by the Board.

In general, this position includes the following responsibilities:

- evaluate the needs of the centre and define the specific objectives of the centre, taking into account legal provisions as well as the objectives, policies and by-laws of the Board and the governing board or management committee;
- assist the Board or management committee in the exercise of its functions and powers, participate in meetings and implement the decisions of the latter;
- encourage concerted action between the parents, where applicable, the Board or management committee, the students, the centre staff, the representatives of the socioeconomic milieu and all concerned, their participation in the life of the centre, and their collaboration in fostering academic success;

- malgré les dispositions susmentionnées, un cadre qui exerce, le 1^{er} septembre 2001, l'emploi de cadre d'école ou de cadre de centre est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'emploi.

1.2 Directeur de centre de formation professionnelle

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

Cet emploi comporte notamment l'exercice des responsabilités suivantes :

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

- participate in defining the policies and by-laws of the Board as well as ensure their implementation;
- promote initial training and made-to-measure training services.
- participer à l'élaboration des politiques et des règlements de la Commission; voir à l'application de ceux-ci;
- assurer la promotion des services de formation initiale et de formation sur mesure.

Instructional and educational matters

En matière pédagogique et éducative

- coordinate the development, implementation and evaluation of the policies and action plan of the centre;
- request, approve, refuse proposals or, failing proposals, make decisions particularly as regards special training projects, school organization models, new instructional methods, standards and procedures for the evaluation of student achievement, and the application of admission criteria and of the rules governing promotion from one module to the other;
- prepare, after consulting the staff concerned, proposals to be submitted to the Board for approval on such matters as: the approach for the implementation of the education plan, the enrichment or adaptation of the objectives and suggested content of the programs of studies, the time allocation for made-to-measure training, and the implementation of programs of studies based on student needs;
- formulate and implement strategies for the development of implementation of self-financed training activities;
- devise a development plan for the centre and ensure its implementation and evaluation;
- coordonner l'élaboration, la réalisation et l'évaluation des orientations et du plan d'action du centre;
- solliciter, approuver, refuser ou, à défaut de propositions, prendre des décisions, notamment quant aux projets particuliers de formation, aux modèles d'organisation scolaire, aux nouvelles méthodes pédagogiques, aux normes et modalités d'évaluation des apprentissages, à l'application des critères d'admission et des règles de passage d'un module à l'autre;
- élaborer, après consultation du personnel concerné, des propositions pour approbation par la Commission sur des sujets tels que les modalités d'application du régime pédagogique, l'enrichissement ou l'adaptation des objectifs et des contenus indicatifs des programmes d'études, le temps alloué aux matières de formation sur mesure, la mise en oeuvre de programmes d'études selon les besoins de la clientèle;
- concevoir et mettre en oeuvre des stratégies de développement ou d'application d'activités de formation autofinancées;
- concevoir le plan de développement du centre, en assurer la réalisation, l'application et l'évaluation;

- propose procedures to the governing boards or management committee for evaluating the centre and see to the ongoing improvement of the centre.

Management of human, material and financial resources

- participate in or ensure the recruitment of centre staff;
- define the duties of as well as manage and animate centre staff while ensuring its supervision and evaluation;
- identify needs and organize professional development activities;
- inform the Board of the requirements of the centre as regards any required equipment or repair of the premises or immovables and ensure the follow-up of the work;
- prepare, administer and monitor the centre budget;
- collect service fees billed by the centre to the businesses, organizations and ministries concerned.

Information and communications technologies

- develop, implement and evaluate the plan for the integration and use of information and communications technologies.

Services provided to businesses and relations with employment and potential employability development agencies

- negotiate and enter into agreements for services or training activities with businesses, organizations, ministries or school boards.

- proposer au conseil d'établissement ou au comité de gestion des modalités d'évaluation institutionnelle et voir à l'amélioration continue du centre.

En matière de gestion des ressources humaines, matérielles et financières

- participer au recrutement du personnel du centre;
- définir les tâches, diriger, animer le personnel du centre, en assurer la supervision et l'évaluation;
- préciser les besoins et organiser des activités de perfectionnement;
- faire part à la Commission des besoins d'aménagement, de réfection, des immeubles et des locaux du centre et voir au suivi des travaux;
- préparer, administrer le budget du centre et en assurer le suivi;
- percevoir les frais de service facturés par le centre auprès de entreprises, des organismes et des ministères concernés.

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

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

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

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

Other matters

- perform any other functions determined by law;
- perform, at the request of the Board, functions other than the functions of a director of a vocational training centre.

En d'autres matières

- exercer toutes autres fonctions déterminées par la loi;
- exercer, à la demande de la Commission, des fonctions autres que celles de directeur de centre de formation professionnelle.

Required minimum qualifications

- a bachelor's degree in education or an undergraduate degree in a relevant field of study certifying a minimum three-year university program or hold a senior executive or senior staff position excluding that of manager in a board.

- eight years of relevant experience;
- a permanent teaching licence issued by the Minister.

The requirement of a permanent teaching licence may be replaced by five years of teaching experience in a training or industrial centre deemed relevant by the selection committee.

- as of September 1st, 2001, a graduate university program including a minimum of 30 credits in administration related to a senior staff position in a school;

a minimum of six credits must have been acquired prior to the first appointment to a senior staff position in a school and the remaining credits during the five years following such an appointment.

Qualifications minimales requises

- baccalauréat en sciences de l'éducation ou grade universitaire de 1^{er} cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de trois ans ou occuper un emploi de hors cadre ou de cadre, à l'exception de celui de gérant, dans une commission.

- huit années d'expérience pertinente;
- autorisation permanente d'enseigner délivrée par le ministre;

L'absence de l'autorisation permanente d'enseigner peut être compensée par cinq années d'expérience en formation dans un établissement d'enseignement ou une industrie jugées pertinentes par le comité de sélection.

- à compter du 1^{er} septembre 2001, programme d'études universitaires de 2^e cycle comportant un minimum de 30 crédits en gestion pertinent à l'emploi de cadre d'école;

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

in exceptional cases, the Board may refer to a selection committee a candidate who has not accumulated six credits in administration;

a senior staff member who does not complete the 30 credits in administration within the time limit prescribed may, in exceptional cases, be granted an extension. If not, he shall be relocated to a position that is available and compatible with his qualifications, as a senior staff member, manager, teacher or professional.

- Notwithstanding the aforementioned provisions, a senior staff member who holds, on September 1st, 2001, a senior staff position in a school or centre shall be considered as meeting the requirements for that position.

2. Level 2: Senior staff of centres

2.1 Assistant director of adult education centre

The position of assistant director of an adult education centre entails assisting the centre director in accordance with the mandate defined by the latter in the management of the instructional, educational and administrative matters of the centre.

In general, this position includes the performance of all or part of the following duties and responsibilities:

Instructional and educational matters

- participate in the development, implement and evaluation of the policies and action plan of the centre;

exceptionnellement, la Commission peut diriger vers un comité de sélection, un candidat qui n'a pas accumulé six crédits en administration;

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

- malgré les dispositions susmentionnées, un cadre qui exerce, le 1^{er} septembre 2001, l'emploi de cadre d'école ou de cadre de centre est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'emploi de cadre d'école et de cadre de centre.

2. Cadre de niveau 2 de centre

2.1 directeur adjoint de centre d'éducation des adultes

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

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

En matière pédagogique et éducative

- participer à l'élaboration, à la réalisation et à l'évaluation des orientations et du plan d'action du centre;

- prepare or take part in the preparation of proposals on matters such as: the approach for the implementation of the basic school regulation, programs of studies, student services and popular education services, the time allocation for each compulsory or elective subject, the selection of textbooks and instructional materials, the determination of prerequisites, the placement tests and the rules governing promotion from one cycle to the other, rules of conduct and support services;
- coordinate, supervise or take part in the carrying out of activities, programs or services in different sectors of activities of the centre such as: human, material or financial resources, information and communications technologies, welcoming and referral services, services provided to businesses and relations with employment and potential employability development agencies;
- assume any other responsibility compatible with his function that may be assigned to him by the immediate superior;
- replace the director of the adult education centre if the latter is absent for a short period.
- élaborer ou collaborer à la formulation de propositions sur des sujets tels que les modalités d'application du régime pédagogique, les programmes d'études, les services aux étudiants et les services d'éducation populaire, le temps alloué à chaque matière obligatoire ou à option, le choix des manuels scolaires et du matériel didactique, la détermination des préalables, les tests de classement et les règles de passage d'un cycle à l'autre, les règles de conduite et les services aux adultes;
- coordonner, superviser ou collaborer à la réalisation d'activités, de programmes ou de services dans différents secteurs d'activité du centre tels que les ressources humaines, matérielles ou financières, les technologies de l'information et de la communication, les services d'accueil et de référence, les services aux entreprises et de lien avec les organismes de développement de l'emploi ou de l'employabilité;
- assumer toute autre responsabilité compatible à sa fonction qui lui est confiée par le supérieur immédiat;
- remplacer le directeur de centre d'éducation des adultes en cas d'absence brève de celui-ci.

Required minimum qualifications

- a bachelor's degree in education or an undergraduate degree in a relevant field of study certifying a minimum three-year university program or hold a senior executive or senior staff position excluding that of manager in a board;
- five years of relevant experience;

Qualifications minimales requises

- baccalauréat en sciences de l'éducation ou grade universitaire de 1^{er} cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de trois ans ou occuper un emploi de hors cadre ou de cadre, à l'exception de celui de gérant, dans une commission;
- cinq années d'expérience pertinente;

- a permanent teaching licence issued by the Minister.
 - as of September 1st, 2001, a graduate university program including a minimum of 30 credits in administration related to a senior staff position in a school;

a minimum of six credits must have been acquired prior to the first appointment to a senior staff position in a school and the remaining credits during the five years following such an appointment;

in exceptional cases, the Board may refer to a selection committee a candidate who has not accumulated six credits in administration;

a senior staff member who does not complete the 30 credits in administration within the time limit prescribed may, in exceptional cases, be granted an extension. If not, he shall be relocated to a position that is available and compatible with his qualifications, as a senior staff member, manager, teacher or professional.
 - Notwithstanding the aforementioned provisions, a senior staff member who holds, on September 1st, 2001, a senior staff position in a school or centre shall be considered as meeting the requirements for that position.
- autorisation permanente d'enseigner délivrée par le ministre;
 - à compter du 1^{er} septembre 2001, programme d'études universitaires de 2^e cycle comportant un minimum de 30 crédits en gestion pertinent à l'emploi de cadre d'école;

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

exceptionnellement, la Commission peut diriger vers un comité de sélection, un candidat qui n'a pas accumulé six crédits en administration;

un cadre qui ne complète pas la scolarité de 30 crédits en administration dans le délai prescrit peut exceptionnellement bénéficier d'une prolongation sinon il est relocalisé dans un emploi de cadre, de gérant, d'enseignant ou de professionnel disponible et compatible avec sa compétence.
 - malgré les dispositions susmentionnées, un cadre qui exerce, le 1^{er} septembre 2001, l'emploi de cadre d'école ou de cadre de centre est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'emploi.

2.2 Assistant director of vocational training centre

The position of assistant director of a vocational training centre entails assisting the centre director in accordance with the mandate defined by the latter in the management of the instructional, educational and administrative matters of the centre.

2.2 Directeur adjoint de centre de formation professionnelle

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

In general, this position includes the performance of all or part of the following duties and responsibilities:

- prepare or take part in the preparation of proposals on matters such as: the approach for the implementation of the education plan, the programs of studies, training organization methods, special training projects, the selection of textbooks and instructional material, the application of admission criteria and of the rules governing promotion from one module to the other, rules of conduct and support services;
- coordinate, supervise or take part in the carrying out of activities, programs or services in different sectors of activities of the centre such as: human, material or financial resources, information and communications technologies, welcoming and referral services, services provided to businesses and relations with employment and potential employability development agencies;
- assume any other responsibility compatible with his function that may be assigned to him by the immediate superior;
- replace the director of the vocational training centre if the latter is absent for a short period.

Required minimum qualifications

- a bachelor's degree in education or an undergraduate degree in a relevant field of study certifying a minimum three-year university program or hold a senior executive or senior staff position excluding that of manager in a board.

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

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

Qualifications minimales requises

- baccalauréat en sciences de l'éducation ou grade universitaire de 1^{er} cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de trois ans ou occuper un emploi de hors cadre ou de cadre, à l'exception de celui de gérant, dans une commission;

- five years of relevant experience; • cinq années d'expérience pertinente;
- a permanent teaching licence issued by the Minister; • autorisation permanente d'enseigner délivrée par le ministre;
- the requirement of a permanent teaching licence may be replaced by five years of teaching experience in a training or industrial centre deemed relevant by the selection committee. l'absence de l'autorisation permanente d'enseigner peut être compensée par cinq années d'expérience en formation dans un établissement d'enseignement ou une industrie jugées pertinentes par le comité de sélection.
- as of September 1st, 2003, a graduate university program including a minimum of 30 credits in administration related to a senior staff position in a school; • à compter du 1^{er} septembre 2003, programme d'études universitaires de 2^e cycle comportant un minimum de 30 crédits en gestion pertinent à l'emploi de cadre d'école;
- a minimum of six credits must have been acquired prior to the first appointment to a senior staff position in a school and the remaining credits during the five years following such an appointment; un minimum de six crédits doit être acquis avant la première affectation à un emploi de cadre d'école et le solde, au cours des cinq années qui suivent cette affectation;
- in exceptional cases, the Board may refer to a selection committee a candidate who has not accumulated six credits in administration; exceptionnellement, la Commission peut diriger vers un comité de sélection, un candidat qui n'a pas accumulé six crédits en administration;
- a senior staff member who does not complete the 30 credits in administration within the time limit prescribed may, in exceptional cases, be granted an extension. If not, he shall be relocated to a position that is available and compatible with his qualifications, as a senior staff member, manager, teacher or professional. un cadre qui ne complète pas la scolarité de 30 crédits en administration dans le délai prescrit peut exceptionnellement bénéficier d'une prolongation sinon il est relocalisé dans un emploi de cadre, de gérant, d'enseignant ou de professionnel disponible et compatible avec sa compétence;
- Notwithstanding the aforementioned provisions, a senior staff member who holds, on September 1st, 2003, a senior staff position in a school or centre shall be considered as meeting the requirements for that position. • malgré les dispositions susmentionnées, un cadre qui exerce, le 1^{er} septembre 2003, l'emploi de cadre d'école ou de cadre de centre est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'emploi de cadre d'école et de centre de centre.

SCHEDULE 2
JOB CLASSIFICATION PLAN

The deputy director general and the director general will be deemed to benefit, as of July 1st, 2013, from the following classes :

Deputy director general :	Class 13
Director general :	Class 16

Staff members who hold the positions mentioned below will be deemed to benefit, as of July 1st, 2013, from the following classes:

Maintenance Foreman :	Class 4
Administration officer :	Class 5
Residence Manager and Superintendent:	Class 6
Human Resources Advisor :	Class 7
Coordinator and Vice-principal (level 1) :	Class 8
Secretary General and Principal (level 1):	Class 9
Principal (level 2) :	Class 10
Director :	Class 11

The level assigned to a vice-principal and a principal is based on the number of students enrolled in each school. A position of vice-principal (level 1) is based on schools which have between 0 to 799 students, whereas a position of principal (level 1) is based on schools which have between 0 to 249 students and a position of principal (level 2) is based on schools which have between 250-499 students.

The Board determines the classification of any other position by taking into account the job classification plan set out under the M.O. 2012, *Regulation respecting certain conditions of employment of senior staff of School Boards and of the Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal*, (2012) 144 G.O. II, 1817.

ANNEXE 2
PLAN DE CLASSIFICATION

Le directeur général adjoint et le directeur général seront réputés bénéficier, à compter du 1er juillet 2013, des classes suivantes :

Directeur général adjoint :	Classe 13
Directeur général :	Classe 16

Les cadres qui occupent les postes mentionnés ci-dessous seront réputés bénéficier, à compter du 1er juillet 2013, des classes suivantes :

Contremaître d'entretien :	Classe 4
Agent d'administration :	Classe 5
Gestionnaire administratif d'établissement et régisseur des services :	Classe 6
Conseiller en ressources humaines :	Classe 7
Coordonateur et directeur adjoint (niveau 1):	Classe 8
Secrétaire général et directeur d'école (niveau 1) :	Classe 9
Directeur d'école (niveau 2) :	Classe 10
Directeur :	Classe 11

Le niveau assigné à un directeur adjoint ou à un directeur d'école est basé sur le nombre d'élèves inscrits à chaque école. Un emploi de directeur adjoint (niveau 1) est basé sur des écoles ayant entre 0 à 799 élèves, alors qu'un emploi de directeur d'école (niveau 1) est basé sur des écoles ayant entre 0 à 249 élèves et qu'un emploi de directeur d'école (niveau 2) est basé sur des écoles ayant entre 250 à 499 élèves.

La Commission détermine la classification de tout autre poste en considérant le plan de classification des emplois dont dispose le A.M. 2012, *Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal*, (2012) 144 G.O. II, 2905.

SCHEDULE 3
SALARY SCALES

1. The salary scales are those set out for the corresponding salary scales under the M.O. 2012, *Regulation respecting certain conditions of employment of senior staff of School Boards and of the Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal*, (2012) 144 G.O. II, 1817, and under the T.B. 201768, *Regulation respecting certain conditions of employment of senior executives of school boards*, (2004) 136 G.O. II, 3529, as amended from time to time.

ANNEXE 3
ÉCHELLES DE TRAITEMENT

1. Les échelles de traitement sont établies selon les échelles de traitement correspondantes du A.M. 2012, *Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal*, (2012) 144 G.O. II, 2905, tel qu'amendé de temps à autre, et du C.T. 201768, *Règlement déterminant certaines conditions de travail des hors cadres des commissions scolaires*, (2004) 136 G.O. II, 5323, tel qu'amendé de temps à autre.

SCHEDULE 4
PROGRESSIVE RETIREMENT PLAN

DIVISION 1
APPLICATION

1. The progressive retirement plan shall be granted to a management staff member who applies therefore and whose application is accepted by the Board.

2. The progressive retirement plan shall apply to a management staff member who meets the following conditions:

1. is a regular full-time or part-time management staff member whose time worked on an annual basis exceeds 40% of the time worked by a regular full-time management staff member;

ANNEXE 4
RÉGIME DE RETRAITE PROGRESSIVE

SECTION 1
APPLICATION

1. L'octroi de la retraite progressive résulte d'une demande du gestionnaire acceptée par la Commission.

2. Le régime de retraite progressive s'applique au gestionnaire qui satisfait aux conditions suivantes :

1. être régulier à temps plein ou régulier à temps partiel dont le temps travaillé annuellement est supérieur à 40% du temps travaillé du gestionnaire régulier à temps plein;

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2. participates in the Government and Public Employees Retirement Plan, Teachers Pension Plan or Civil Service Superannuation Plan; | 2. être participant au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics, au régime de retraite des enseignants ou au régime de retraite des fonctionnaires |
| 3. must have an attestation from the <i>Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances</i> confirming that he will be entitled to a pension on the date on which the agreement expires: this attestation, along with the management staff member's written request for the progressive retirement plan must be forwarded to the Board; | 3. avoir une attestation de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances précisant qu'il aura droit à une pension à la fin de l'entente; cette attestation doit être fournie à la Commission avec la demandé écrite du gestionnaire concernant la retraite progressive; |
| 4. must have concluded a written agreement with the Board. | 4. avoir conclu une entente écrite avec la Commission. |

DIVISION 2
CONTENTS OF THE AGREEMENT

3. A management staff member and the Board must conclude a written agreement according to the provisions of the laws and regulations governing the progressive retirement plan and the provisions of this schedule. The agreement must include the following elements:

1. the duration of the plan which may be from one to five years;
2. the proportion of time worked for each of the calendar years or parts of calendar years contemplated by the progressive retirement plan which cannot be less than 40% of the time worked by a regular full-time management staff member.

For the purposes of this paragraph, the expression "parts of calendar years" means the portion of the calendar year when the progressive retirement plan of the management staff member begins and when it ends;

SECTION 2
CONTENU DE L'ENTENTE

3. L'entente écrite conclue entre le gestionnaire et la Commission doit être conforme aux dispositions des lois et des règlements concernant la mise à la retraite de façon progressive, aux dispositions de la présente annexe et doit comprendre les éléments suivants :

1. la durée de la retraite progressive, laquelle peut varier de un an à cinq ans;
2. la proportion du temps travaillé pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par la retraite progressive, laquelle ne peut être inférieure à 40% du temps travaillé du gestionnaire régulier à plein temps;

Aux fins du présent paragraphe, par "parties d'années civiles", il faut comprendre la portion de l'année civile au cours de laquelle débute la retraite progressive du gestionnaire ainsi que celle au cours de laquelle elle se termine.

- | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3. the organization of time worked; | 3° l'aménagement du temps travaillé; |
| 4. the commitment on the part of the management staff member that he will retire on the date on which the plan expires, subject to sections 11 and 12 of this schedule. | 4. l'engagement du gestionnaire à prendre sa retraite au terme de la retraite progressive, sous réserve des articles 11 et 12 de la présente annexe. |

**DIVISION 3
OTHER TERMS AND CONDITIONS**

**SECTION 3
AUTRES MODALITÉS**

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4. Subject to the provisions of this schedule, the provisions of this By-law, adjusted in proportion to the time worked according to the agreement, shall apply to a management staff member for the duration of the progressive retirement plan. | 4. Sous réserve des dispositions de la présente annexe, pendant la durée de la retraite progressive, les dispositions décrites au présent règlement, ajustées au prorata du temps travaillé selon l'entente, s'appliquent au gestionnaire. |
| 5. The salary of the management staff member who avails himself of a progressive retirement plan shall be paid for the full calendar year or part thereof in proportion to the time worked prescribed for each of the calendar years or parts thereof contemplated by the agreement. | 5. Le traitement du gestionnaire qui opte pour la retraite progressive est versé pendant toute l'année ou partie d'année civile au prorata du temps travaillé précisé pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par l'entente. |
| 6. For the purposes of the management staff member's pension plan, the following provisions shall apply for the duration of the progressive retirement plan: | 6. Aux fins du régime de retraite du gestionnaire, les dispositions suivantes s'appliquent pendant la durée de la retraite progressive : |
| 1. the pensionable salary for the years or parts thereof contemplated by the progressive retirement plan includes the salary and, where applicable, the lump-sum payment resulting from the application of the salary readjustment procedure that the management staff member would have received or, for the period during which he received benefits under the salary insurance plan, to which he would have been entitled had he not availed himself of the progressive retirement plan; | 1. le traitement admissible des années ou parties d'années visées par la retraite progressive comprend le traitement et, le cas échéant, le montant forfaitaire relié à l'application du mécanisme de réajustement de traitement que le gestionnaire aurait reçus ou, pour la période à l'égard de laquelle l'assurance-salaire s'applique, aurait eu droit de recevoir s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive; |
| 2. the credited service shall be that which would have been credited if the management staff member had not availed himself of the progressive retirement plan; | 2. le service crédité est celui qui aurait été crédité si le gestionnaire ne s'était pas prévalu de la retraite progressive; |

- | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3. the management staff member's contributions to his pension plan shall be those that he would have paid had he not availed himself of the progressive retirement plan; | 3. les cotisations du gestionnaire à son régime de retraite sont celles qu'il aurait versées s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive; |
| 4. if the management staff member becomes disabled, he shall be exonerated from the fourth to the 104 th week of total disability, from contributing to his pension plan as if he had not availed himself of the progressive retirement plan. | 4. si le gestionnaire devient invalide, pour la période de la 4 ^e semaine à la 104 ^e semaine d'invalidité totale, l'exonération des cotisations à son régime de retraite est celle à laquelle le gestionnaire aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive. |
| 7. For the purposes of the insurance plans, the following provisions shall apply for the duration of the progressive retirement plan: | 7. Aux fins des régimes d'assurance, les dispositions suivantes s'appliquent pendant la durée de la retraite progressive : |
| 1. except for the short-term salary insurance plan, a management staff member shall be covered by the insurance plans to which he would have been entitled had he not availed himself of the progressive retirement plan; | 1. à l'exception de l'assurance-salaire de courte durée, les protections des régimes d'assurance sont celles auxquelles le gestionnaire aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive; |
| the short-term salary insurance plan shall apply in proportion to the time worked prescribed for each of the calendar years or parts of calendar years contemplated by the agreement. Monetary benefits shall be paid for the duration of the total disability, without exceeding the date on which the agreement expires; | quant à l'assurance-salaire de courte durée, elle s'applique selon la proportion du temps travaillé précisée pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par l'entente. Les bénéfices monétaires de ce régime sont versés pendant toute la durée de l'invalidité totale sans dépasser la fin de l'entente; |
| 2. the insurance premiums of the management staff member and the Board shall be those that would apply had the management staff member not availed himself of the progressive retirement plan. | 2. les primes du gestionnaire et de la Commission aux régimes d'assurance sont celles qui auraient été applicables si le gestionnaire ne s'était pas prévalu de la retraite progressive. |
| 8. For the duration of the plan, a management staff member may use the sick-leave days to his credit so that he may be exempted from performing some or all of his duties prescribed by the agreement. | 8. Pendant la durée de la retraite progressive, le gestionnaire peut utiliser les jours de congés de maladie à son crédit pour se dispenser en tout ou en partie de sa prestation de travail précisée à l'entente. |

9. For the purposes of calculating vacation credit, each of the years or parts thereof of the progressive retirement plan shall constitute continuous service.

10. Should a management staff member not be entitled to his pension on the date on which the agreement expires, the agreement shall be extended to the date on which the management staff member will be entitled to his pension.

Moreover, when the years or parts of years of service credited to a management staff member are less than those estimated by the *Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances*, the agreement shall be extended until such time as the years or parts of years of service credited to a management staff member correspond to the estimate made by the *Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances*.

11. If, while the plan is in progress, a management staff member resigns and is employed by another board or another agency in the education, higher education and science, health and social services or civil services sectors, the agreement shall terminate unless the new employer agrees to continue the agreement and provided the *Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances* approves.

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

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

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

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

12. Where the agreement becomes null or terminates due to circumstances stipulated in the preceding section or due to other circumstances stipulated in Division IX.1, Chapter 1 of the Regulation under the Act respecting the Government and Public Employees Retirement Plan (R.S.Q. c. R-10, s. 134, par. 11.2^o), in Chapter V.1 of the Regulation under the Act respecting the Teachers Pension Plan (R.S.Q., c. R-11, s. 73, par. 4.3^o) or in Chapter VIII.1 of the Regulation under the Act respecting the Civil Service Superannuation Plan (R.S.Q., c. R-12, s. 109, par. 8.1.2^o), the pensionable salary, the credited service and the contributions for pension plan purposes shall be determined in each of the circumstances and in the manner prescribed by these regulations.

13. A management staff member can avail himself only once of the progressive retirement program.

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

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

SCHEDULE 5
PARENTAL RIGHTS

1. The provisions of this schedule shall not have the effect of granting a monetary or non-monetary benefit to which a management staff member would not have been entitled had he or she remained at work.

For the purposes of this schedule, spouse means either the man and the woman:

1. who are married and cohabiting;
2. who are living together as husband and wife and are the father and mother of the same child;
3. who have been living together as husband and wife for at least one year.

ANNEXE 5
DROITS PARENTAUX

1. La présente annexe ne peut avoir pour effet de conférer à un ou une gestionnaire un avantage, monétaire ou non, dont il ou elle n'aurait pas bénéficié en demeurant au travail.

Aux fins de la présente annexe, on entend par conjointe ou conjoint la femme et l'homme :

1. qui sont mariés et cohabitent;
2. qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
3. qui vivent maritalement depuis au moins un an.

2. The maternity leave allowances prescribed in Division 1 shall be paid solely as a supplement to the employment insurance benefits or, in the cases stipulated hereinafter, as payment during a period of unemployment caused by pregnancy for which employment insurance does not provide any benefits.

3. Where the granting of a leave is restricted to only one spouse, such restriction shall apply so long as the other spouse is also employed by an agency in the public or parapublic sector.

4. The Board shall not reimburse a management staff member for the amounts that Human Resources Development Canada could require her to repay under the *Employment Insurance Act*.

5. The salary, deferred salary and severance allowances shall not be increased or decreased by the amounts received under the supplementary employment insurance benefits plan.

DIVISION 1 MATERNITY LEAVE

6. A pregnant management staff member shall be entitled to a maternity leave of 20 weeks' duration which, subject to section 11 of this schedule, must be consecutive.

The maternity leave may last for less than 20 weeks. Where a management staff member returns to work within the two weeks following the birth, she must, at the Board's request, produce a medical certificate confirming that she is sufficiently recovered to resume work.

7. A management staff member who becomes pregnant while she is benefiting from a leave without pay or a partial leave without pay prescribed in this schedule shall also be entitled to such maternity leave and to the benefits attached thereto.

2. Les indemnités du congé de maternité mentionnées à la section 1 sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas ci-dessous, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-emploi ne prévoit rien.

3. Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également employé d'un organisme du secteur public ou parapublic.

4. La Commission ne rembourse pas au gestionnaire les sommes qui pourraient lui être exigées par Développement des ressources humaines Canada en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

5. Le traitement, le traitement différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du régime de prestation supplémentaire d'emploi.

SECTION 1 CONGÉ DE MATERNITÉ

6. Le congé de maternité pour la gestionnaire enceinte est d'une durée de 20 semaines qui, sous réserve de l'article 11 de la présente annexe, doivent être consécutives.

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que 20 semaines. Si la gestionnaire revient au travail dans les deux semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la Commission, un certificat médical attestant que son rétablissement est suffisant pour reprendre le travail.

7. La gestionnaire qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement mentionné à la présente annexe a aussi droit à ce congé de maternité et aux bénéfices qui y sont rattachés.

8. A management staff member who gives birth to a stillborn child after the beginning of the 20th week preceding the due date shall also be entitled to maternity leave.

9. Should a management staff member's spouse who is on maternity leave die, the remainder of the 20 weeks of maternity leave and the rights and benefits attached thereto shall be transferred to him.

10. The distribution of the maternity leave, before and after the birth, shall be the management staff member's decision and shall include the day of the birth.

11. A management staff member who has sufficiently recovered from the delivery but whose child must remain in the health care institution may interrupt her maternity leave by returning to work.

A management staff member whose child is hospitalized within 15 days of birth shall also have that right.

Maternity leave may be interrupted only once and shall resume when the child is brought home.

12. Where the birth occurs after the due date, a management staff member shall be entitled to extend her maternity leave for the length of time the birth is overdue, except if she still has two weeks of maternity leave left after the birth.

Furthermore, a management staff member may extend her maternity leave by six weeks if her child's health requires that she do so.

During these extensions, a management staff member shall not receive any allowance or salary. However, she shall be entitled to the benefits prescribed in section 41 of this schedule provided she is entitled to them.

8. La gestionnaire qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^{ième} semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

9. Le gestionnaire dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel de 20 semaines de congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

10. La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la gestionnaire et comprend le jour de l'accouchement.

11. Lorsque la gestionnaire est suffisamment rétablie de son accouchement, et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la gestionnaire peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

La gestionnaire dont l'enfant est hospitalisé dans les 15 jours de sa naissance a également ce droit.

Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il reprend lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

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

La gestionnaire peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de six semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces prolongations du congé de maternité, la gestionnaire ne reçoit ni indemnité ni traitement. Toutefois, elle a droit aux avantages précisés à l'article 41 de la présente annexe pourvu qu'elle y ait normalement droit.

13. To obtain a maternity leave, a management staff member must notify the Board at least three weeks prior to the date of departure. Such notice must be accompanied by a medical certificate attesting to the pregnancy and the due date.

The time limit regarding the presentation of the notice may be less if a medical certificate attests that a management staff member must leave her job sooner than expected. In case of an unforeseen event, a management staff member shall be exempted from the formality of the notice provided that she give the Board a medical certificate stating that she had to leave her job immediately.

§ 1. Cases Eligible for Employment Insurance

14. A management staff member who has accumulated 20 weeks of service and who, following the submission of an application for benefits under the employment insurance plan, receives such benefits, shall be entitled, during her maternity leave, to receive:

1. for each week of the waiting period stipulated by the employment insurance plan, an allowance equal to 93% of her basic weekly salary;
2. for each week she is receiving employment insurance benefits, a complementary allowance equal to the difference between 93% of her basic weekly salary and the weekly employment insurance benefit that she is receiving.

13. Pour obtenir le congé de maternité, la gestionnaire doit donner un préavis à la Commission au moins trois semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et la date prévue pour la naissance.

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

§ 1. Cas admissibles à l'assurance-emploi

14. La gestionnaire qui a accumulé 20 semaines de service et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-emploi, reçoit de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité :

1. pour chacune des semaines du délai de carence précisé au régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire de base;
2. pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93% de son salaire hebdomadaire de base et le taux hebdomadaire des prestations d'assurance-emploi qu'elle reçoit.

This complementary allowance shall be calculated on the basis of the employment insurance benefits that a management staff member is entitled to receive without taking into account the amounts deducted from such benefits because of the reimbursement of benefits, interest, penalties and other amounts recoverable under the employment insurance plan.

The maternity leave allocation paid by the *ministère de la Sécurité du revenu du Québec* shall be deducted from the allowances to be paid under this subdivision: this allocation is currently established at \$360.

However, in the case of a management staff member who works for more than one employer, she shall receive a complementary allowance equal to the difference between 93% of the basic salary paid by the Board and the percentage of the employment insurance benefits corresponding to the proportion of basic weekly salary it pays her in relation to the total basic weekly salaries paid by all the employers. To this end, a management staff member shall provide each of her employers with a statement of the weekly salaries paid by each of them and the amount of the benefits paid by Human Resources Development Canada.

Cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi que la gestionnaire a droit de recevoir, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements des prestations, des intérêts, des pénalités et des autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-emploi.

L'allocation de congé de maternité versée par le ministère de la Sécurité du revenu du Québec est soustraite des indemnités à verser selon les dispositions de la présente sous-section; cette allocation est actuellement établie à 360 \$.

Lorsque la gestionnaire travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre 93% du salaire de base versé par la Commission et le pourcentage des prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la gestionnaire produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations que lui verse Développement des ressources humaines Canada.

Where the number of weeks of employment insurance benefits is reduced by Human Resources Development Canada, where applicable, a management staff member shall continue to receive the complementary allowance without taking into account that reduction by Human Resources Development Canada as if she had, during that period, availed herself of the employment insurance benefits;

3. for each of the weeks that follow those described in paragraph 2° of this section, an allowance equal to 93% of her basic weekly salary up to the end of the 20th week of the maternity leave.

15. An absent management staff member shall accumulate service for purposes of eligibility for maternity allowances if her absence is authorized, particularly for total disability, and includes benefits or remuneration.

16. For the purposes of this division, basic weekly salary means the management staff member's regular salary and lump sums resulting from the annual increment or the salary readjustment procedure distributed on a weekly basis.

17. The Board may not offset, by means of the allowance paid to a management staff member on maternity leave, a reduction in the employment insurance benefits attributable to income earned from another employer.

Si Développement des ressources humaines Canada réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi, le cas échéant, la gestionnaire continue de recevoir l'indemnité complémentaire sans tenir compte de la réduction effectuée par Développement des ressources humaines Canada comme si la gestionnaire avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi;

3. Pour chacune des semaines qui suivent la période mentionnée au paragraphe 2° du présent article, une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire de base, et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine du congé de maternité.

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

16. Aux fins de la présente section, on entend par salaire hebdomadaire de base, le traitement régulier de la gestionnaire et les montants forfaitaires reliés à l'annualité ou au mécanisme de réajustement de traitement, répartis sur une base hebdomadaire.

17. La Commission ne peut par l'indemnité qu'elle verse à la gestionnaire en congé de maternité, compenser la diminution des prestations d'assurance-emploi attribuable au salaire gagné chez un autre employeur.

Notwithstanding the provisions of the preceding paragraph, the Board shall pay compensation if a management staff member proves, by means of a letter to this effect from the employer who pays this regular salary, that the income earned from another employer is regular salary. Where the management staff member proves that only a portion of that income is regular salary, compensation payable shall be in proportion to that portion.

The employer who pays the regular salary as determined in the preceding paragraph must, at a management staff member's request, provide such a letter.

18. The total amounts received by the management staff member during her maternity leave as employment insurance benefits, compensation and salary may not exceed 93% of the basic salary paid by her employer or, where applicable, by her employers.

19. No compensation may be paid during a vacation period for which a management staff member receives remuneration.

20. Compensation owing for the first two weeks shall be paid by the Board within the two weeks following the beginning of the leave: compensation owing due after that date shall be paid every two weeks. In the case of a management staff member eligible for employment insurance benefits, the first installment shall only become payable 15 days after the Board receives proof that she is receiving employment insurance benefits. For the purposes of this section, a statement of benefits, a stub or a computerized information statement provided by Human Resources Development Canada to the Board shall be accepted as proof.

21. Service shall be calculated with all the employers in the public or parapublic sector.

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

L'employeur qui verse le salaire habituel déterminé par l'alinéa précédent doit, à la demande de la gestionnaire, produire cette lettre.

18. Le total des montants reçus par la gestionnaire durant son congé de maternité, en prestations d'assurance-emploi, indemnités et salaires ne peut cependant excéder 93% du salaire de base versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

19. Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la gestionnaire est rémunérée.

20. L'indemnité due pour les deux premières semaines est versée par la Commission dans les deux semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalles de deux semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la gestionnaire admissible à l'assurance-emploi, que 15 jours après l'obtention par la Commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. Aux fins du présent article, sont considérées comme preuves un état ou un relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par Développement des ressources humaines Canada à la Commission au moyen d'un talon ou d'un relevé informatisé.

21. Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des organismes du secteur public ou parapublic.

22. A management staff member may defer a maximum of four weeks' annual vacation if it falls within her maternity leave and if she notifies the Board in writing of the date of such deferral no later than two weeks before the termination of the said maternity leave.

§ 2. *Cases not Eligible for Employment Insurance*

23. A management staff member excluded from receiving employment insurance benefits or declared ineligible shall also be excluded from any other compensation. However, a full-time management staff member who has accumulated 20 weeks of service shall also be entitled, for ten weeks, to compensation equal to 93% of her basic weekly salary in accordance with this division for 10 weeks if she is ineligible for employment insurance benefits because she did not hold an insurable job for at least 20 weeks during the reference period prescribed by the employment insurance plan.

**DIVISION 2
PATERNITY LEAVE**

24. A management staff member whose spouse has given birth shall be entitled to paternity leave, the duration of which shall not exceed five working days. This paid leave may be discontinuous but must be taken between the beginning of the delivery and the 15th day following the mother's or the child's return home.

22. La gestionnaire peut reporter au maximum quatre semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit la Commission de la date du report.

§ 2. *Cas non admissibles à l'assurance-emploi*

23. La gestionnaire exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi ou déclarée non admissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois, la gestionnaire à temps plein qui a accumulé 20 semaines de service a également droit à une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire de base conformément à la présente section, et ce, durant 10 semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi parce qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins 20 semaines au cours de sa période de référence déterminée par le régime d'assurance-emploi.

**SECTION 2
CONGÉ DE PATERNITÉ**

24. Le congé de paternité, pour le gestionnaire dont la conjointe accouche, est d'une durée maximale de cinq jours ouvrables. Ce congé payé peut être discontinu mais doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 15^e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

**DIVISION 3
LEAVES FOR ADOPTION AND LEAVES
WITHOUT PAY WITH A VIEW TO ADOPT**

25. A management staff member who adopts a child shall be entitled to a leave of absence the duration of which shall not exceed 10 consecutive weeks provided that his or her spouse not also be on such a leave. This leave must be taken following the child's placement order or an equivalent procedure in the case of an international adoption in accordance with the adoption plan.

26. A management staff member who legally adopts a child and who does not benefit from the leave for adoption prescribed in section 25 shall be entitled to a leave for a maximum period of five working days, of which only the first two shall be remunerated.

This leave may be discontinuous but it may not be taken more than 15 days following the child's arrival home.

However, if it involves the spouse's child, a management staff member shall be entitled only to a leave without pay for a maximum period of two working days.

27. For every week of the leave prescribed in section 25 of this schedule, a management staff member shall receive an allowance equal to the salary he or she would have received had he or she been at work.

28. A management staff member shall benefit, with a view to adopt a child, from a leave without pay of a maximum duration of 10 weeks as of the date he or she assumes full legal responsibility for the child.

**SECTION 3
CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ SANS
TRAITEMENT EN VUE D'UNE ADOPTION**

25. Le congé, lors de l'adoption d'un enfant, pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également, est d'une durée maximale de 10 semaines consécutives. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de la procédure équivalente lors d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption.

26. Le congé, lors de l'adoption légale d'un enfant, pour le ou la gestionnaire qui ne bénéficie pas d'un congé pour adoption mentionné à l'article 25, est d'une durée maximale de cinq jours ouvrables dont seulement les deux premiers sont payés.

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

Toutefois, s'il s'agit d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint, le ou la gestionnaire n'a droit qu'à un congé sans traitement d'une durée maximale de deux jours ouvrables.

27. Pour chaque semaine de congé précisée à l'article 25 de la présente annexe, le gestionnaire ou la gestionnaire reçoit une indemnité égale au salaire qu'il ou qu'elle aurait reçu en étant au travail.

28. Le ou la gestionnaire bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la date de la prise en charge effective de cet enfant.

29. A management staff member who must travel outside of Quebec to adopt a child shall be entitled, for that purpose and upon written request to the Board four weeks in advance where possible, a leave without pay for the required travel time. Where the trip results in obtaining actual custody of the child, the duration of the leave without pay shall not exceed 10 weeks in accordance with section 28 of this schedule.

30. Sections 25 and 28 of this schedule shall not apply to the management staff member who adopts his or her spouse's child.

31. The leave for adoption prescribed in section 25 of this schedule may take effect on the date of the beginning of the leave without pay with a view to adopt where the duration of the latter is 10 weeks and where the management staff member so decides after the placement order has been granted.

Where leave for adoption takes effect on the date of the beginning of the leave without pay, a management staff member shall be entitled only to the benefits prescribed for the leave for adoption.

DIVISION 4 LEAVES WITHOUT PAY

32. A leave without pay as extended maternity leave, paternity leave or leave for adoption shall not exceed two years.

A management staff member who wishes to terminate such leave during the first 34 weeks must submit a written notice to this effect at least 21 days prior to his or her return.

A management staff member who does not avail himself or herself of his or her leave without pay may, for the portion of the leave that his or her spouse has not used, benefit, at his or her choice, form a leave without pay.

29. Le ou la gestionnaire qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à la Commission, si possible quatre semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de 10 semaines, conformément à l'article 28 de la présente annexe.

30. Les articles 25 et 28 de la présente annexe ne s'appliquent pas au gestionnaire ou à la gestionnaire qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

31. Le congé pour adoption mentionné à l'article 25 de la présente annexe peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de 10 semaines et si le ou la gestionnaire en décide ainsi après l'ordonnance de placement de l'enfant.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement, le ou la gestionnaire bénéficie exclusivement des avantages qui concernent le congé pour adoption.

SECTION 4 CONGÉ SANS TRAITEMENT

32. Le congé sans traitement en prolongation du congé de maternité, de paternité ou pour adoption est d'une durée maximale de deux ans.

Le ou la gestionnaire qui veut mettre fin à ce congé au cours des 34 premières semaines doit donner un avis écrit de son intention au moins 21 jours avant la date de son retour.

Le ou la gestionnaire qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement.

33. A management staff member who does not avail himself or herself of the leave prescribed in section 32 of this schedule may benefit, after the birth or adoption of a child, from a leave without pay for a maximum period of 52 continuous weeks which begins at the time the management staff member chooses and ends no later than 70 weeks after the birth or, in the case of adoption, one year after he or she assumes full legal responsibility for the child. However, this paragraph shall not apply to a management staff member who adopts his or her spouses's child.

A management staff member who wishes to terminate his or her leave before the anticipated date must submit a written notice to this effect at least 21 days prior to his or her return.

34. A leave without pay or a partial leave without pay for a maximum period of one year shall be granted to a management staff member whose minor child experiences socio-emotional problems or whose minor child is handicapped or ill and who requires his or her care.

35. A management staff member may be absent from work for a maximum of six days per year, in cases where his or her presence is required, to fulfill obligations relating to the health, safety or education of his or her child: the days thus used shall be deducted from the management staff member's bank of sick-leave days and, failing that, the days of absence shall be without pay.

36. Subject to sections 32 and 33 of this schedule, a management staff member who is absent from work without pay to extend a leave prescribed in this schedule must agree in advance with the Board on the terms and conditions of his or her absence and of his or her eventual return to a position within the plan.

33. Le ou la gestionnaire qui ne se prévaut pas du congé précisé à l'article 32 de la présente annexe peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'au plus 52 semaines continues qui commence au moment déterminé par le ou la gestionnaire et se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, un an après que l'enfant lui a été confié. Toutefois, cet alinéa ne s'applique pas au ou à la gestionnaire qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

Le ou la gestionnaire qui veut mettre fin à ce congé avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins 21 jours avant la date de son retour.

34. Un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un an est accordé au gestionnaire ou à la gestionnaire dont l'enfant mineur ayant des difficultés de développement socio-affectif ou un enfant mineur handicapé ou malade nécessite sa présence.

35. Le ou la gestionnaire peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six jours par année lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation; les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque de jours de congés de maladie du ou de la gestionnaire et à défaut de tels congés, ces absences sont sans traitement.

36. Sous réserve des articles 32 et 33 de la présente annexe, le ou la gestionnaire qui s'absente sans traitement pour prolonger un congé mentionné à la présente annexe doit s'entendre au préalable avec la Commission sur les modalités de son absence et de son retour éventuel à un poste dans le plan.

Notwithstanding the first paragraph, upon the management staff member's return from a maximum 12 weeks leave without pay, he or she shall be reinstated in the duties that he or she would have had had he or she been at work, subject to the provisions concerning stability of employment applicable to him or her.

DIVISION 5 OTHER SPECIAL LEAVES AND PREVENTIVE REASSIGNMENT

37. A management staff member shall be entitled to a special leave in the following cases:

1. when a complication in the pregnancy or a risk of miscarriage requires a work stoppage for a period prescribed by a medical certificate: such special leave cannot be extended beyond the beginning of the 8th week preceding the due date;
2. upon presentation of a medical certificate prescribing the duration, when a natural or induced miscarriage occurs before the beginning of the 20th week preceding the due date;
3. for medical examinations related to the pregnancy carried out by a health professional and attested to by a medical certificate or for examination carried out by a midwife pursuant to the *Act respecting the practice of midwifery* within the framework of pilot projects (1990, c. 12).

38. As regards the examinations referred to in paragraph 3^o of section 37 of this schedule, a management staff member shall benefit from a special leave with pay for a maximum duration of four days which may be taken in half-days.

Malgré le premier alinéa, au retour d'un congé sans traitement n'excédant pas 12 semaines, le ou la gestionnaire reprend l'emploi qu'il ou qu'elle aurait eu en étant au travail, sous réserve des dispositions concernant la stabilité d'emploi applicables au gestionnaire.

SECTION 5 AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX ET RETRAIT PRÉVENTIF

37. La gestionnaire a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

1. lorsqu'une complication de la 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 8^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
2. sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
3. pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical, ou effectuées chez une sage-femme en vertu de la *Loi sur la pratique des sages-femmes* dans le cadre de projets-pilotes (1990, c. 12).

38. Dans le cas des visites prévues au paragraphe 3^o de l'article 37 de la présente annexe, la gestionnaire bénéficie d'un congé spécial avec traitement jusqu'à concurrence de quatre jours, qui peuvent être pris par demi-journées.

39. During the special leaves granted under this division, a management staff member shall be entitled to the benefits prescribed in sections 41 and 44 of this schedule.

Notwithstanding paragraph 1° of section 41 of this schedule, a management staff member covered by section 37 of this schedule may also avail herself of salary insurance benefits. However, in the case of paragraph 3° of section 37 of this schedule, a management staff member must first have used up the four days prescribed in section 38 of this schedule before benefiting from the basic salary insurance plan.

40. A management staff member who benefits from preventive reassignment by virtue of the *Act respecting occupational health and safety* shall also avail herself of the benefits prescribed in section 22 and 41 of this schedule insofar as she is normally entitled to them and may subsequently avail herself of the provision prescribed in section 44 of this schedule.

DIVISION 6 OTHER PROVISIONS

41. During a maternity leave or a 10-week leave for adoption, a management staff member shall avail himself or herself of the following benefits, insofar as he or she is normally entitled to them:

1. insurance plans excluding salary insurance benefits. However, in the case of a maternity leave, the Board shall assume all the premiums of the compulsory basic plans and the management staff member shall be exempted from the payment of premiums according to the provisions contained in the master policy of the insurance plans;
2. accumulation of vacation;

39. Durant les congés spéciaux accordés en vertu de la présente section, la gestionnaire bénéficie des avantages mentionnés aux articles 41 et 44 de la présente annexe.

Malgré le paragraphe 1° de l'article 41 de la présente annexe, la gestionnaire visée par l'article 37 de la présente annexe peut également se prévaloir des bénéfices du régime d'assurance-salaire. Cependant, dans le cas du paragraphe 3° de l'article 37 de cette même annexe, la gestionnaire doit d'abord avoir épuisé les quatre jours précisés à l'article 38 de cette annexe avant de bénéficier du régime de base d'assurance-salaire.

40. La gestionnaire qui bénéficie d'un retrait préventif en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* bénéficie également des avantages mentionnés aux articles 22 et 41 de la présente annexe dans la mesure où elle y a normalement droit et elle peut subséquemment se prévaloir de la disposition précisée à l'article 44 de cette annexe.

SECTION 6 AUTRES DISPOSITIONS

41. Durant un congé de maternité ou un congé pour adoption de 10 semaines, le gestionnaire ou la gestionnaire bénéficie, pourvu qu'il ou qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

1. régimes d'assurances, sauf les bénéfices reliés au régime d'assurance-salaire. Toutefois, dans le cas d'un congé de maternité, la Commission défraie la totalité des primes des régimes obligatoires de base et la gestionnaire est exonérée du paiement des primes selon les dispositions précisées à la police maîtresse des régimes d'assurance;
2. accumulation de vacances;

3. accumulation of experience and continuous service for stability of employment purposes;

4. remoteness and isolation premium;

Notwithstanding paragraph 4°, the maternity leave benefits applicable cannot exceed 93% of the amount that constitutes the basic weekly salary and the remoteness and isolation premium.

42. During a leave without pay in accordance with this schedule, a management staff member shall retain his or her experience and his or her continuous service shall not be interrupted. The insurance plans shall apply to a management staff member in accordance with the provisions of section 99 of the By-law.

43. The Board and a management staff member shall agree, in advance, on the terms and conditions of a maternity leave, a leave for adoption or a leave without pay with a view to adopt.

44. When a management staff member returns from a maternity leave, a leave for adoption or a leave with a view to adopt, he or she shall be reinstated in the position he or she would have had had he or she been at work, subject to the provisions respecting stability of employment.

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

4° primes pour disparités régionales;

Malgré le paragraphe 4°, l'indemnité applicable dans le cas d'un congé de maternité ne peut excéder 93% de la somme constituée par le salaire hebdomadaire de base et la prime pour disparités régionales de la gestionnaire.

42. Au cours d'un congé sans traitement conformément à la présente annexe, le gestionnaire ou la gestionnaire conserve son expérience, et son service continu n'est pas interrompu. Les régimes d'assurance s'appliquent au gestionnaire selon les dispositions précisées à l'article 99 du règlement.

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

44. Au retour d'un congé de maternité, d'un congé pour adoption ou d'un congé en vue d'une adoption, le ou la gestionnaire reprend l'emploi qu'il ou qu'elle aurait eu en étant au travail, sous réserve des dispositions concernant la stabilité d'emploi.

SCHEDULE 6
MOVING EXPENSES

1. This schedule covers moving expenses in the case of relocation.
2. Moving expenses shall apply to a management staff member only if the Regional Placement Bureau or the Provincial Relocation Bureau agrees that the relocation of the management staff member necessitates his moving.

Moving shall be deemed necessary if it takes place and if the distance between the management staff member's new place of work and his current domicile is greater than 65 kilometres.

DIVISION 1
**COST OF TRANSPORTING FURNITURE
AND PERSONAL EFFECTS**

3. A management staff member shall be entitled to be reimbursed, upon presentation of supporting vouchers, for the costs incurred in transporting his furniture and personal effects, including packing, unpacking and the cost of the insurance premium, on the condition that he provides at least two detailed quotations of the costs to be incurred in advance.
4. However, a management staff member shall not be entitled to be reimbursed for the cost of transporting his personal vehicle. Moreover, a management staff member shall not be entitled to be reimbursed for the cost of transporting a boat, canoe, etc.

ANNEXE 6
FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

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

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

SECTION 1
**FRAIS DE TRANSPORT DES MEUBLES ET
DES EFFETS PERSONNELS**

3. Le gestionnaire a droit au remboursement, sur production de pièces justificatives, des frais engagés pour le transport de ses meubles meublants et de ses effets personnels, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, à la condition qu'il fournisse à l'avance au moins deux soumissions détaillées des frais à engager.
4. Le gestionnaire n'a pas droit toutefois au remboursement des frais engagés pour le transport de son véhicule personnel. De même, le gestionnaire n'a pas droit au remboursement des frais engagés pour le transport d'une embarcation, d'un canot, etc.

**DIVISION 2
STORAGE**

5. Where a move from one domicile to another cannot take place directly owing to circumstances beyond the control of the management staff member, other than the construction of a new residence, he shall be reimbursed for the costs of storing his furniture and personal effects and those of his dependents for a period not exceeding two months.

**DIVISION 3
CONCOMITANT MOVING EXPENSES**

6. A management staff member shall be entitled to a moving allowance of \$750 if married or of \$200 if single, as compensation for the concomitant moving expenses (carpets, draperies, disconnection and installation of electrical appliances, cleaning, babysitting fees, etc.), unless the said management staff member is assigned to a location where all facilities are placed at his disposal by the board.

Nevertheless, the \$750 moving allowance payable to the transferred married management staff member shall also be payable to the single management staff member who maintains a dwelling.

**SECTION 2
ENTREPOSAGE**

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

**SECTION 3
DÉPENSES CONCOMITANTES DE
DÉPLACEMENT**

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

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

**DIVISION 4
COMPENSATION FOR LEASE**

7. A management staff member shall also be paid, if need be, the equivalent of one month's rent for the abandonment of a dwelling without a written lease. If there is a written lease, the management staff member who must terminate his lease and for which the landlord demands compensation shall be entitled to an allowance not exceeding the equivalent of three months' rent. In both cases, the management staff member must attest that the landlord's request is well-founded and must present supporting vouchers.

8. A management staff member who chooses to sublet his dwelling himself shall be entitled to be reimbursed for reasonable costs for advertising the sublease.

**DIVISION 5
REIMBURSEMENT OF EXPENSES
RELATED TO THE SALE OR PURCHASE
OF A HOUSE**

9. A management staff member shall be entitled to be reimbursed for the following expenses related to the sale of his principal house-residence:

1. the actual real estate agent's fees, upon presentation of the contract with the real estate agent immediately after it is signed, the sales contract and the bill of the agent's fees;
2. the cost of notarized deeds chargeable to the management staff member for the purchase of a house for the purpose of residence in the location of his posting provided that the management staff member already be the proprietor of his house at the time of his transfer and that the said house be sold;

**SECTION 4
COMPENSATION POUR LE BAIL**

7. Le gestionnaire a également droit, s'il y a lieu, au paiement de la valeur d'un mois de loyer à l'abandon d'un logis sans bail écrit. S'il y a bail écrit, le gestionnaire a droit au paiement de la valeur maximale de trois mois de loyer lorsque ce dernier doit résilier son bail et que le propriétaire exige une compensation. Dans les deux cas, le gestionnaire doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives nécessaires.

8. Le gestionnaire qui choisit de sous-louer lui-même son logement a droit au remboursement des frais raisonnables d'annonces engagés pour la sous-location.

**SECTION 5
REMBOURSEMENT DES DÉPENSES
INHÉRENTES À LA VENTE OU À L'ACHAT
D'UNE MAISON**

9. Le gestionnaire a droit au remboursement des dépenses suivantes relativement à la vente de sa maison qui est sa résidence principale :

1. les honoraires d'un agent immobilier, sur production du contrat avec l'agent immobilier immédiatement après sa passation, du contrat de vente de la maison et du compte d'honoraires de l'agent;
2. les frais d'actes notariés imputables au gestionnaire pour l'achat d'une maison aux fins de résidence au lieu de son affectation à la condition que le gestionnaire soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que ladite maison soit vendue;

- | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>3. the penalty for breach of mortgage, if need be;</p> <p>4. the proprietor's transfer tax, if need be.</p> <p>10. Where the house of the management staff member, although it has been put up for sale at a reasonable price, is not sold by the time he must assume new obligations for lodging, he shall not be entitled to the reimbursement of the costs of surveillance of the unsold house. However, in this case, upon presentation of supporting vouchers, the management staff member shall be entitled for a period not exceeding three months to be reimbursed for the following expenses:</p> <ol style="list-style-type: none">1. municipal and school taxes;2. interest on the mortgage;3. cost of the insurance premium. <p>11. Where a management staff member chooses not to sell his principal house-residence, he shall be entitled, for the period in which his house is not rented, to be reimbursed for the amount of his new rent, up to a period of three months, upon presentation of the leases. Moreover, the management staff member shall be entitled to be reimbursed for reasonable costs of advertisements and the costs of no more than two trips incurred for the renting of his house, upon presentation of supporting vouchers and in accordance with the regulation concerning travel expenses in effect in the agency in the education sector.</p> | <p>3. le paiement d'une pénalité pour bris d'hypothèque, le cas échéant;</p> <p>4. le paiement de la taxe de mutation de propriétaire, le cas échéant;</p> <p>10. Lorsque la maison du gestionnaire, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où il doit assumer un nouvel engagement pour se loger, le gestionnaire n'a pas droit au remboursement des frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, sur production de pièces justificatives, le gestionnaire a droit, pour une période n'excédant pas trois mois, au remboursement des dépenses suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none">1. les taxes municipales et scolaires;2. l'intérêt sur l'hypothèque;3. le coût de la prime d'assurance. <p>11. Dans le cas où le gestionnaire choisit de ne pas vendre sa maison qui est sa résidence principale, il a droit, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, au remboursement du montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de trois mois, sur présentation des baux. De plus, il a droit au remboursement des frais raisonnables d'annonces et des frais d'au plus deux voyages engagés pour la location de sa maison, sur présentation de pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur dans l'organisme du secteur de l'éducation.</p> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**DIVISION 6
TRAVEL AND ACCOMMODATION
EXPENSES**

12. Where the move from one domicile to another cannot take place directly owing to circumstances beyond the control of the management staff member, other than the construction of a new residence, the management staff member shall be entitled to be reimbursed for accommodation expenses for himself and his dependents in accordance with the policy concerning travel expenses in effect in the Board for a period not exceeding two weeks.

13. Where the move is delayed, with the authorization of the Board, or where the dependents of the married management staff member are not relocated immediately, the management staff member shall be entitled to be reimbursed for transportation costs incurred to visit his dependents every two weeks up to 500 kilometres, round trip, and once a month if the distance exceeds 500 kilometres, round trip, up to a maximum of 1,600 kilometres, the foregoing in accordance with the policy concerning travel expenses in effect in the Board.

14. Moving expenses prescribed by this schedule shall be reimbursed by the board that the management staff member is leaving within 60 days after the management staff member provides supporting vouchers.

**SECTION 6
FRAIS DE SÉJOUR ET D'ASSIGNATION**

12. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le gestionnaire a droit au remboursement des frais de séjour conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la Commission, pour lui et ses dépendants, pendant une période n'excédant pas deux semaines.

13. Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation de la Commission, ou si les dépendants du gestionnaire marié ne sont pas relocalisés immédiatement, ce dernier a droit au remboursement des frais de transport pour visiter ses dépendants toutes les deux semaines, jusqu'à concurrence de 500 kilomètres, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à 500 kilomètres aller-retour, et une fois par mois jusqu'à concurrence de 1 600 kilomètres, le tout conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la Commission.

14. Le remboursement des frais de déménagement précisés à la présente annexe se fait par la commission qu'il quitte, et ce, dans les 60 jours de la présentation par le gestionnaire des pièces justificatives nécessaires.

SCHEDULE 7
SABBATICAL LEAVE PLAN WITH
DEFERRED SALARY

1. The granting of a sabbatical leave with deferred salary shall be the exclusive responsibility of the Board: however, in the case of refusal, the Board shall provide the management staff member who so requests with the reasons for its refusal.

2. The Board shall maintain its contribution to the Quebec Pension Plan, the Quebec Health Insurance Plan, the group insurance plans and the occupational health and safety plan during the management staff member's sabbatical leave.

Employment insurance contributions of the Board and the management staff member shall not apply during the management staff member's sabbatical leave.

3. The replacement of a management staff member on sabbatical leave by staff on availability must be encouraged but is not mandatory: however, the replacement, where applicable, is temporary.

4. A management staff member must return to work, following his sabbatical leave, for a period equal to that of the leave. His return to work shall take place during the contract or following its expiry.

5. A management staff member covered by salary insurance or on a leave without pay may only avail himself of these provisions on the date of his return to work.

6. The provisions of the pension plans concerning the sabbatical leave with deferred salary are contained in sections 192 to 197 of the *Act respecting the Government and Public Employees Retirement Plan* (R.S.Q., c. R-10).

ANNEXE 7
RÉGIME DE CONGÉ SABBATIQUE À
TRAITEMENT DIFFÉRÉ

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

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

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

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

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

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

6. Les dispositions des régimes de retraite concernant le congé sabbatique à traitement différé sont précisées aux articles 192 à 197 de la *Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics* (L.R.Q., c. R-10).

**DIVISION 1
DURATION OF CONTRACT**

7. The provisions of this schedule may apply to a management staff member for a period of two, three, four or five years, this period is herein often referred to as the “contract”.

**DIVISION 2
DURATION OF SABBATICAL LEAVE,
PERCENTAGE OF SALARY AND
WORKLOAD**

8. The duration of the sabbatical leave as well as the percentage of salary applicable in relation to the duration of the contract are found in the following table:

Duration of leave	% of salary in relation to the duration of the contract			
	2 years	3 years	4 years	5 years
6 months	75.00	83.33	87.50	90.00
7 months	70.83	80.56	85.42	88.33
8 months	66.67	77.78	83.33	86.67
9 months	N.A.	75.00	81.25	85.00
10 months	N.A.	72.22	79.17	83.33
11 months	N.A.	69.44	77.08	81.67
12 months	N.A.	66.67	75.00	80.00

9. Notwithstanding any provision to the contrary as a result of benefits and conditions of which a management staff member may avail himself during the contract, the duration of the leave must be at least six consecutive months and the leave may not be interrupted under any circumstances, regardless of its duration.

**SECTION 1
DURÉE DU CONTRAT**

7. Les dispositions de la présente annexe peuvent s’appliquer à un gestionnaire pour une période de deux ans, de trois ans, de quatre ans ou de cinq ans, ci-après appelée “le contrat”.

**SECTION 2
DURÉE DU CONGÉ SABBATIQUE,
POURCENTAGE DU SALAIRE ET
PRESTATIONS DE TRAVAIL**

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

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

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

10. Notwithstanding any provision to the contrary as a result of benefits and conditions of which a management staff member may avail himself during the contract, the sabbatical leave must begin no later than six years after the date on which the salary of the management staff member begins to be deferred.

11. Except for the duration of the sabbatical leave, the workload of a management staff member for the period of the contract shall not be modified.

12. Upon his return, a management staff member shall be reinstated in his position, subject to the provisions concerning stability of employment applicable to the management staff member.

DIVISION 3 RIGHTS AND BENEFITS

13. Subject to the provisions stipulated in this schedule, a management staff member shall be entitled, for the duration of the contract, to the provisions of this By-law, provided these provisions are compatible with the nature of the leave.

14. During the sabbatical leave, a management staff member shall not be entitled to any of the premiums or supplements prescribed by this By-law, including the isolation and remoteness premium. During each of the other years of the contract, a management staff member shall be entitled, where applicable, to all of the premiums and supplements that are applicable to him.

15. For the purposes of this schedule, the salary of a management staff member includes his salary and, where applicable, any lump sum related to the salary review or the application of the salary readjustment procedure.

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

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

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

SECTION 3 DROITS ET AVANTAGES

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

14. Pendant le congé sabbatique, le gestionnaire n'a droit à aucune des primes ni aucun des suppléments précisés au présent règlement incluant la prime de disparité régionale. Pendant chacune des autres années du contrat, le gestionnaire a droit, le cas échéant, à la totalité des primes et des suppléments applicables.

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

16. The purpose of this plan is not to provide benefits at the time of retirement nor defer income tax. Moreover, during a sabbatical leave, a management staff member cannot receive any remuneration from the Board or from a person or a company with which the Board has ties in accordance with tax legislation requirements other than the amount corresponding to a percentage of his salary for the duration of the contract.

17. For purposes of insurance plans, the insurable salary during the contract is the salary that the management staff member would receive had he not availed himself of the sabbatical leave with deferred salary and the premium of the management staff member shall be calculated on the basis of that salary.

18. For the purposes of calculating vacation credit, each of the years of the contract shall constitute a year of continuous service.

19. Vacation deemed used during the sabbatical leave shall be proportional to the duration of the leave.

20. Each of the years contemplated by the contract shall count as a year of service for the purposes of the pension plans.

DIVISION 4 TOTAL DISABILITY

21. The following provisions shall apply in the case of a disability which develops during the contract:

1o where total disability develops during the sabbatical leave:

total disability shall be considered as beginning on the date a management staff member returns to work and not during the sabbatical leave:

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

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

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

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

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

SECTION 4 INVALIDITÉ TOTALE

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

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

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

- a management staff member shall be entitled, during his sabbatical leave, to the percentage of salary determined in section 8 of this schedule. As of the date of his return to work, if he is still disabled, he shall be entitled, for the duration of the contract, to a salary insurance benefit based on the percentage prescribed in section 8 of this schedule;
2. where total disability develops after the sabbatical leave:
- a management staff member shall continue to participate in the contract and he shall be entitled, for the duration of the contract, to a salary insurance benefit based on the percentage prescribed in section 8 of this schedule;
3. where total disability develops before and terminates before the sabbatical leave is taken:
- a management staff member shall continue to participate in the contract and he shall be entitled to a salary insurance benefit based on the percentage prescribed in section 8 of this schedule;
4. where total disability develops before the sabbatical leave is taken and still exists at the time when the leave is supposed to take place, a management staff member may choose:
- a) to continue to participate in the contract and defer the sabbatical leave either to the date of his return to work or to the following school year in accordance with the agreement concluded between the Board and the management staff member;
- le gestionnaire a droit, durant son congé sabbatique, au pourcentage du salaire déterminé selon l'article 8. À compter de la date de son retour au travail, s'il est encore invalide, la prestation d'assurance-salaire s'applique en tenant compte du pourcentage précisé à l'article 8 tant que dure le contrat;
2. si l'invalidité totale survient après que le congé sabbatique a été pris :
- la participation au contrat se poursuit et la prestation d'assurance-salaire s'applique en tenant compte du pourcentage précisé à l'article 8 tant que dure le contrat;
3. si l'invalidité totale survient avant que le congé sabbatique n'ait été pris et qu'elle se termine avant le début du congé sabbatique :
- la participation au contrat se poursuit et la prestation d'assurance-salaire s'applique en tenant compte du pourcentage précisé à l'article 8;
4. si l'invalidité totale survient avant que le congé sabbatique n'ait été pris et qu'elle se poursuit jusqu'au moment où le congé sabbatique a été planifié, le gestionnaire peut se prévaloir de l'un des deux choix suivants :
- a) il peut continuer sa participation au contrat de congé sabbatique et reporter le congé à la date de son retour au travail ou à l'année scolaire suivante, selon l'entente convenue entre la Commission et le gestionnaire;

- b) to terminate his participation in the contract. In such a case, the Board shall reimburse, without interest, a management staff member during the first tax year following the expiry of the contract for the total amount of deferred salary;
5. where the disability lasts more than two years, a management staff member shall cease to participate in the contract and:
- a) where a management staff member has already taken his sabbatical leave, the Board shall not make any monetary claim for the salary paid;
- b) where a management staff member has not already taken his sabbatical leave, the Board shall reimburse, without interest, the management staff member during the first tax year following the expiry of the contract for the total amount of deferred salary.
- b) il peut mettre un terme à sa participation au contrat. Dans ce cas, la Commission rembourse au gestionnaire, au cours de la première année d'imposition suivant la fin du contrat, la totalité des montants de salaire différés, et ce, sans intérêt;
5. si l'invalidité totale dure plus de deux ans, la participation au contrat cesse et :
- a) si le gestionnaire a déjà pris son congé sabbatique, la Commission n'effectue aucune réclamation d'argent pour le salaire versé;
- b) si le gestionnaire n'a pas déjà pris son congé sabbatique, la Commission rembourse au gestionnaire, au cours de la première année d'imposition suivant la fin du contrat, la totalité des montants de salaire différés, et ce, sans intérêt.

**DIVISION 5 RESIGNATION,
RETIREMENT OR WITHDRAWAL
OF A MANAGEMENT STAFF
MEMBER**

22. In the event of the resignation, retirement or withdrawal of a management staff member during the contract, the said contract shall terminate on the date of such resignation, retirement or withdrawal under the conditions described hereinafter:

**SECTION 5
DÉMISSION, RETRAIT OU DÉSISTEMENT**

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

1. where the sabbatical leave has already taken place, a management staff member shall reimburse the Board, without interest, an amount equal to the difference between the salary received during the sabbatical leave and the total amount of deferred salary. In such a case, the Board and the management staff member may agree on the terms and conditions of reimbursement;
 2. where the sabbatical leave has not taken place, the Board shall reimburse, without interest, a management staff member during the first tax year following the expiry of the contract for the total amount of deferred salary;
 3. where the sabbatical leave is in progress, the amount owing by one party or the other shall be calculated in the following manner:

amount received by the management staff member during the leave minus the total amount of deferred salary: if the result obtained is negative, the Board shall reimburse this amount to the management staff member during the first tax year following the expiry of the contract: if the result is positive, the management staff member shall reimburse this amount to the Board. In such a case, the Board and the management staff member may agree on the terms and conditions of reimbursement.

This paragraph shall not apply in the case of a withdrawal which is not permitted during the sabbatical leave.
1. si le congé sabbatique a été pris, le gestionnaire rembourse le montant qui correspond à la différence entre le salaire reçu au cours du congé sabbatique et le total des montants de salaire différés, et ce, sans intérêt. Dans ce cas, la Commission et le gestionnaire peuvent convenir des modalités de remboursement.
 2. si le congé sabbatique n'a pas été pris, la Commission rembourse au gestionnaire, au cours de la première année d'imposition suivant la fin du contrat, la totalité des montants de salaire différés, et ce, sans intérêt;
 3. si le congé sabbatique est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante :

on soustrait du montant reçu par le gestionnaire durant le congé le total des montants de salaire différés; si le solde est négatif, la Commission rembourse ce solde au gestionnaire au cours de la première année d'imposition suivant la fin du contrat; si le solde est positif, le gestionnaire rembourse ce solde à la Commission. Dans ce dernier cas, la Commission et le gestionnaire peuvent convenir des modalités de remboursement.

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

Notwithstanding the provisions of this section, a management staff member who, following a resignation, is hired as a management staff member by another board shall continue to participate in the contract, provided that he so request and that his request be approved by the board that hires him.

DIVISION 6 DEATH

23. In the event of the death of a management staff member during the contract, the latter shall terminate on the date of the death and the provisions stipulated in section 22 of this schedule shall apply. However, the Board shall not make any monetary claim if the management staff member is required to reimburse the Board following the application of paragraph 1^o or 3^o of the said section.

DIVISION 7 LEAVE WITHOUT PAY

24. For the duration of the contract, a management staff member shall be entitled to one or more leaves without pay according to the policy in effect at the Board: in which case the period of the contract shall be extended accordingly.

The total duration of one or more leaves without pay may not exceed 12 months.

Should the total duration of one or more leaves without pay exceed 12 months, the contract shall terminate on the date following that on which the allowed period expires and the provisions of section 22 shall apply.

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

SECTION 6 DÉCÈS

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

SECTION 7 CONGÉ SANS TRAITEMENT

24. Pendant la période de participation au contrat, le gestionnaire a droit aux congés sans traitement selon la politique en vigueur à la Commission. Dans ce cas, la durée du contrat est prolongée selon la durée du congé.

La durée totale d'une ou des absences sans traitement ne peut excéder 12 mois.

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

**DIVISION 8
MATERNITY LEAVE AND LEAVE FOR
ADOPTION**

25. Where a management staff member obtains a maternity leave (20 weeks) or leave for adoption (10 weeks) during the contract, the sabbatical leave shall be interrupted for the duration of the maternity leave or leave for adoption and shall be extended accordingly.

Where the maternity leave or leave for adoption takes place before the sabbatical leave, the management staff member shall terminate the contract and the provisions of paragraph 2° of section 22 shall apply.

**DIVISION 9
PLACEMENT ON AVAILABILITY**

26. If a management staff member is placed on availability during the contract, he shall continue to participate in the plan.

In the event that a management staff member is relocated to another board, the contract shall be transferred to that board, unless the latter refuses, in which case the provisions of section 22 shall apply. However, the Board shall not make any monetary claim if the management staff member is required to reimburse the Board following the application of paragraph 1° or 3° of that section.

**DIVISION 10
DISMISSAL OR NON REENGAGEMENT**

27. In the event of the dismissal, termination of employment or non reengagement of a management staff member, the contract shall terminate on the effective date of the dismissal, termination of employment or non reengagement. The conditions stipulated in section 22 shall apply.

**SECTION 8
CONGÉ DE MATERNITÉ OU CONGÉ POUR
ADOPTION**

25. Lorsque la gestionnaire obtient un congé de maternité (20 semaines) ou lorsque la ou le gestionnaire obtient un congé pour adoption (10 semaines) pendant la période de participation au contrat, cette participation est suspendue pour la durée du congé et la période du contrat est alors prolongée d'autant.

Toutefois, lorsque le congé de maternité ou le congé pour adoption survient avant le congé sabbatique, le ou la gestionnaire met fin au contrat et les dispositions mentionnées au paragraphe 2° de l'article 22 s'appliquent.

**SECTION 9
MISE EN DISPONIBILITÉ**

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

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

**SECTION 10
CONGÉDIEMENT ET NON-RENGAGEMENT**

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

SCHEDULE 8
PART-TIME SENIOR STAFF

1. This schedule applies to part-time senior staff.

DIVISION 1
SALARY

2. For the purposes of this By-law, the salary of a part-time senior staff member corresponds to the salary that he would have received had he been appointed a regular fulltime senior staff member, adjusted in proportion to the time worked.

DIVISION 2
INSURANCE PLANS

3. Subject to sections 4 to 6, a part-time senior staff member is covered by the insurance plans prescribed by this By-law and the master policy of the insurance plans.

4. A part-time senior staff member is eligible for the insurance plans upon the expiry of a three-month period following his entry into service, provided he is at work. If he is unable to be at work on that date, he shall be eligible for the plans on the date of his return to work.

However, subject to the specific provisions in this regard in the master policy for the insured plans, a part-time senior staff member who previously held employment in an agency in the public or parapublic sector and who was eligible for a group insurance plan applicable to employees of such an agency is eligible for the insurance plans on the date of his entry into service, provided that his former employment ended less than 30 days prior to the date of his entry into service and that he provide proof of his former employment.

ANNEXE 8
CADRE À TEMPS PARTIEL

1. La présente annexe s'applique au cadre à temps partiel.

SECTION 1
TRAITEMENT

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

SECTION 2
RÉGIMES D'ASSURANCE

3. Sous réserve des articles 4 à 6, le cadre à temps partiel est protégé par les régimes d'assurance précisés à ce règlement et à la police maîtresse des régimes d'assurance.

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

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

5. The part-time senior staff member whose regular workweek is less than 70% of that of the full-time senior staff member shall benefit from life insurance in the amount of \$3,200 payable to his beneficiaries.

6. The insurance plan provisions applicable to regular full-time senior staff shall apply to part-time senior staff whose regular workweek is equal to or greater than 70% of that of regular full-time senior staff.

DIVISION 3 ANNUAL VACATION

7. The provisions of this By-law concerning annual vacation apply to a part-time senior staff member. However, the number of working days of vacation resulting from the application of these provisions shall be adjusted in proportion to the time worked and distributed by taking into account the regular workweek of the part-time senior staff member.

DIVISION 4 REGIONAL DISPARITIES

8. The provisions concerning regional disparities apply to a part-time senior staff member. However, the isolation and remoteness premium and other benefits shall be adjusted in proportion to the time worked.

DIVISION 5 PARENTAL RIGHTS

9. The provisions of Schedule 5 of this By-law apply to a part-time senior staff member. However, for purposes of this schedule, the following is substituted for section 23 of Schedule 5:

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

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

SECTION 3 VACANCES ANNUELLES

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

SECTION 4 DISPARITÉS RÉGIONALES

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

SECTION 5 DROITS PARENTAUX

9. Les dispositions précisées à l'annexe 5 du présent règlement s'appliquent au cadre à temps partiel. Cependant, aux fins de la présente annexe, l'article 23 de l'annexe 5 est remplacé par le suivant :

“A part-time senior staff member excluded from receiving employment insurance benefits shall also be excluded from any other compensation. However, a part-time senior staff member who has accumulated 20 weeks of service shall be entitled to the compensation specified in sections 14 to 20 for 10 weeks if she is ineligible for employment insurance benefits because she did not hold an insurable job for at least 20 weeks during the reference period prescribed by the employment insurance plan.”

DIVISION 6 STATUTORIES HOLIDAYS

10. Where a statutory holiday coincides with the work schedule of a part-time senior staff member, he shall receive the salary to which he would have been entitled had he been working that day.

SCHEDULE 9 REGIONAL DISPARITIES

DIVISION 1 DEFINITIONS

1.1 For the purposes of this Schedule the following terms mean:

"Dependent": the spouse and the dependent child as defined below and any other dependent within the meaning of the *Taxation Act*, provided that the latter reside with the management staff member. However, for the purpose of this Schedule, the income earned from a job by the management staff member's spouse shall not nullify the latter's status as dependent.

“Le cadre à temps partiel exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi est également exclu du bénéfice de toute indemnité. Toutefois, le cadre à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service reçoit l'indemnité précisée aux articles 14 à 20 durant une période de 10 semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi parce qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins 20 semaines au cours de la période de référence déterminée par le régime d'assurance-emploi.”

SECTION 6 JOURS FÉRIÉS

10. Lorsqu'un jour férié coïncide avec l'horaire de travail de cadre à temps partiel, ce dernier reçoit le traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail ce jour-là.

ANNEXE 9 DISPARITÉS RÉGIONALES

SECTION 1 DÉFINITIONS

1.1 Aux fins de la présente annexe, on entend par:

"Personne à charge": le conjoint et l'enfant à charge, tel que défini ci-bas et tout autre personne à charge au sens de la *Loi sur les impôts* à la condition que celle-ci réside avec le gestionnaire. Cependant, pour les fins de la présente annexe, les revenus tirés d'un emploi par le conjoint du gestionnaire n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge.

The fact that a child attends a secondary school declared to be of public interest situated elsewhere than in the management staff member's place of residence shall not nullify his or her status as dependent if no public secondary school is accessible where the management staff member lives.

Moreover, the fact that a child attends preschool or elementary school, recognized of public interest, in a locality other than the management staff member's place of residence shall not remove his or her status of dependent when no school recognized of public interest, preschool or elementary, as the case may be, is accessible in the child's language of instruction (French or English) in the locality where the staff member lives.

"Point of origin": domicile in Québec or main residence in Québec at the time of hiring. The point of origin, however, may be changed through agreement between the management staff member and the Board under condition that this point be situated in Québec.

"Sector I": Mistissini, Whapmagoostui, Chisasibi, Waswanipi, Oujé-Bougoumou.

"Sector II": Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemaska.

"Spouse" includes persons:

- a) who are married and cohabit;
- b) who are living together in a conjugal relationship and are the father and mother of the same child;
- c) who are living together in a conjugal relationship for at least one (1) year;

Le fait pour un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence du gestionnaire ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsque aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside le gestionnaire.

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

"Point de départ": domicile au Québec ou résidence principale au Québec au moment de l'embauche. Ce point de départ peut cependant être modifié par entente entre la Commission et le gestionnaire sous réserve que celui-ci soit situé au Québec.

"Secteur I": Mistissini, Whapmagoostui, Chisasibi, Waswanipi, Oujé-Bougoumou.

"Secteur II": Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemaska.

On entend par *"conjoint"* les personnes:

- a) qui sont mariées et cohabitent;
- b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an;

it being specified that the dissolution of the marriage by divorce or annulment as well as any *de facto* separation for more than three (3) months in the case of persons living together in a conjugal relationship shall entail the loss of status as a spouse.

sous réserve que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas de personnes qui vivent maritalement.

“Dependent child”: a child of the management staff member, his spouse or both of them or a child living with the management staff member for whom adoption procedures have been undertaken, unmarried and living or domiciled in Canada, who depends on the management staff member for his support and whose age is less than eighteen (18) years or, if he follows on a full time basis as a duly registered student courses in a recognized learning institution, whose age is less than twenty-five (25) years, or no matter his age, a child who was rendered totally invalid before the age of eighteen (18) or before the age of twenty-five (25) if he was at that time a full time student in a recognized teaching establishment and has remained continuously invalid since this date.

“Enfant à charge”: un enfant du gestionnaire, de son conjoint ou des deux, ou un enfant habitant avec le gestionnaire pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend du gestionnaire pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans ou s'il fréquente à temps complet à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue et est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans, ou quel que soit son âge, un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18e) anniversaire de naissance ou avant son vingt-cinquième (25e) anniversaire de naissance s'il fréquentait à temps complet, à titre d'étudiant, une maison d'enseignement reconnue et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

**DIVISION 2
RATE OF PREMIUMS**

2.1 A management staff member working in one of the sectors specified in section 1.1 of this Schedule shall receive an annual isolation and remoteness premium of:

**SECTION 2
NIVEAU DES PRIMES**

2.1 Le gestionnaire qui travaille dans l'un des secteurs mentionnés à l'article 1.1 de la présente annexe reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de:

From / De: To / À:		01-07-98 31-12-98	01-01-99 31-12-99	01-01-00 31-12-00	01-01-01 31-12-01	37256
With dependent(s)/ Avec dépendant(s)	Sector / Secteur I	\$ 9,717	\$ 9,863	\$10,110	\$10,363	\$10,622
	Sector / Secteur II	\$12,636	\$12,826	\$13,147	\$13,476	\$13,813
Without dependent / Sans	Sector / Secteur I	\$ 6,075	\$ 6,166	\$ 6,320	\$ 6,478	\$ 6,640
	Sector / Secteur II	\$ 7,169	\$ 7,277	\$ 7,459	\$ 7,645	\$ 7,836

2.2 The amount of the isolation and remoteness premium is adjusted in proportion to the duration of the management staff member's assignment on the Board's territory included in a sector described in section 1.1 of this Schedule. The management staff member working part-time receives this allowance in proportion to the number of hours worked.

2.3 The management staff member on a maternity leave or on a leave for adoption who remains in the territory during the leave shall continue to benefit from the provisions of this schedule for the first 20 weeks of the maternity leave if this period is subject to an allowance equal to 93% of her basic weekly salary.

2.4 Where both spouses work for the Board, or if one and the other spouse work for two (2) different employers in the public or parapublic sectors, only one spouse is entitled to the premium applicable to a management staff member with one or more dependents, when there is one or more dependents other than the spouse. If there is no other dependent than the spouse, each spouse is entitled to the allowance in the scale under the heading "without dependent", despite the definition of the term "dependent" in section 1.1 of this Schedule.

2.5 Subject to section 2.3, the Board ceases to pay the isolation and remoteness premium if the management staff member and his dependents deliberately leave the territory for a paid leave of absence for more than thirty (30) days, except for vacation, sick leave, maternity or adoption leave or leave due to a work accident or occupational illness.

2.2 Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation du gestionnaire sur le territoire de la Commission compris dans un secteur décrit à l'article 1.1 de la présente annexe. Le gestionnaire travaillant à temps partiel reçoit cette prime au prorata des heures travaillées.

2.3 Le gestionnaire en congé de maternité ou en congé d'adoption qui demeure sur le territoire pendant le congé continue de bénéficier des dispositions de la présente annexe pour les 20 premières semaines du congé de maternité si cette période est sujette à un paiement égal à 93% de son salaire hebdomadaire de base.

2.4 Dans le cas où les conjoints travaillent pour la Commission ou que l'un et l'autre travaillent pour deux employeurs différents des secteurs public et parapublic, un seul des deux peut se prévaloir de la prime applicable au gestionnaire avec personne à charge, s'il y a une des personnes à charge autres que le conjoint. S'il n'y a pas d'autre personne à charge que le conjoint, chacun a droit à la prime sans personne à charge, malgré la définition de l'expression "personne à charge" apparaissant à l'article 1.1 de la présente annexe.

2.5 Sous réserve de l'article 2.3, la Commission cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement si le gestionnaire et ses personnes à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérés de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit de vacances annuelles, de congé de maladie, de congé de maternité ou d'adoption ou de congé pour accident du travail ou maladie professionnelle.

DIVISION 3 OTHER BENEFITS

3.1 For any management staff member recruited more than fifty (50) kilometers from the locality to which he is assigned, provided that the locality is in one of the sectors described in section 1.1 of this Schedule, the Board assumes the following expenses:

- a) transportation expenses for the management staff member and his dependents;
- b) the costs of transporting the personal belongings of the management staff member and those of his dependents, up to a maximum of:
 - two hundred and twenty-eight (228) kilograms per adult or child twelve (12) years of age or older;
 - one hundred and thirty-seven (137) kilograms per child under twelve (12) years of age;
- c) the cost of transporting the furniture of the management staff member insofar as such furniture is not provided by the Board, as the case may be;
- d) the costs of storing the management staff member's furniture, where applicable, following the policy in force at the Board.

3.2 Where a management staff member who is entitled to the provisions of subsections b), c) or d) of section 3.1 of this Schedule has decided not to avail himself of them immediately, either in whole or in part, he may avail himself thereof during the year following the date on which his assignment begins.

SECTION 3 AUTRES AVANTAGES

3.1 La Commission assume les frais suivants pour tout gestionnaire recruté à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il est appelé à exercer ses fonctions, pourvu que ce gestionnaire soit affecté dans l'un des secteurs décrits à l'article 1.1 de la présente Annexe:

- a) coûts de transport pour lui-même et de ses personnes à charge;
- b) les coûts du transport de ses effets personnels et ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de:
 - deux cent vingt-huit (228) kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans et plus;
 - cent trente-sept (137) kilogrammes pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;
- c) les coûts du transport de ses meubles meublant autres que ceux fournis par la Commission s'il y a lieu;
- d) les coûts d'entreposage de ses meubles meublant, s'il y a lieu, selon la politique en vigueur à la Commission.

3.2 Dans le cas où le gestionnaire admissible aux dispositions des paragraphes b), c) ou d) de l'article 3.1 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, il y demeure admissible pendant l'année qui suit la date du début de son affectation.

3.3 These expenses are payable provided that the management staff member is not reimbursed for these expenses by another plan or his spouse has not received an equivalent benefit from his employer or another source, and only in the following cases:

- a) where the management staff member is assigned for the first time: between his point of origin and his place of assignment;
- b) at the termination of employment: between his place of assignment and his point of origin;
- c) where a reassignment or transfer takes place upon the request of the Board or of the management staff member: from one place of assignment to another;
- d) where a management staff member obtains a leave for study: from his place of assignment to the place of study if this place of study is situated in Québec; this place of study may be situated elsewhere in Canada when the course of study followed is not available in Quebec in the language understood by the management staff member. In these cases, the expenses provided in section 3.1 of this Schedule are also payable to a management staff member whose point of origin is situated fifty (50) kilometers or less from the locality where he performs his duties.

3.4 These expenses are reimbursed by the Board upon presentation of supporting vouchers.

3.3 Ces frais sont payables à la condition que le gestionnaire ne soit pas remboursé en vertu d'un autre régime ou que son conjoint n'ait pas reçu un avantage équivalent de la part de son employeur ou d'une autre source et uniquement dans les cas suivants:

- a) lors de sa première affectation: du point de départ au lieu d'affectation;
- b) lors de la résiliation d'engagement: du lieu d'affectation au point de départ;
- c) lors d'une réaffectation, résiliation ou mutation à la demande de la Commission ou du gestionnaire: d'un lieu d'affectation à l'autre;
- d) lorsqu'un gestionnaire obtient un congé pour fins d'études: du lieu d'affectation au lieu d'étude, si ce lieu d'étude est situé au Québec; le lieu d'études peut être ailleurs au Canada lorsque le programme d'études n'est pas disponible dans une langue comprise par le gestionnaire. Dans ces derniers cas, les frais prévus à l'article 3.1 de la présente annexe sont également payables au gestionnaire dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où il exerce ses fonctions.

3.4 Ces frais sont remboursés par la Commission sur présentation de pièces justificatives.

In the case of a management staff member recruited from outside of Québec, the total amount of expenses paid by the Board must not exceed the lesser of the following amounts: either the real cost from the domicile either what it would cost for the transportation between Montréal and the place of assignment. The Board and the management staff member recruited outside Québec but in Canada may, however, agree to another arrangement.

3.5 The weight of two hundred and twenty-eight (228) kilograms provided in paragraph b) of section 3.1 is increased by forty-five (45) kilograms per year of service in one of the sectors described in section 1.1 up to a total maximum of ninety (90) kilograms per person.

3.6 When both spouses work for the Board, only one may benefit from the provisions of sections 3.1 to 3.4. If the spouse has received equivalent benefits from another employer or another source, the Board is not obliged to reimburse any such costs.

DIVISION 4 OUTINGS

4.1 The fact that the spouse is an employee of the public or parapublic sectors cannot entitle a management staff member to benefit from more paid trips than the number provided in this Schedule.

Dans le cas du gestionnaire recruté à l'extérieur du Québec, le montant total des frais remboursables ne doit pas excéder le moindre des montants suivants: soit le coût réel à partir du domicile, soit ce qu'il en coûterait pour le transport entre Montréal et le lieu d'affectation. Cependant, la Commission et l'administrateur recruté au Canada mais hors du Québec peuvent s'entendre sur un autre arrangement.

3.5 Le poids de deux cent vingt-huit (228) kilogrammes prévu au paragraphe b) de l'article 3.1 est augmenté de quarante-cinq (45) kilogrammes par année de service dans un des secteurs décrits à l'article 1.1, jusqu'à un maximum de quatre-vingt-dix (90) kilogrammes par personne.

3.6 Lorsque les deux conjoints travaillent pour la Commission, un seul des deux peut bénéficier des dispositions des articles 3.1 à 3.4. Si le conjoint a reçu des bénéfices équivalents d'un autre employeur ou d'une autre source, la Commission n'est pas obligée de rembourser de tels coûts.

SECTION 4 SORTIES

4.1 Le fait que son conjoint soit employé du secteur public ou parapublic ne peut avoir pour effet de faire bénéficier le gestionnaire d'un nombre de sorties payées supérieur à celui prévu à la présente annexe.

4.2 On a prorata of the duration of the assignment in a sector described in section 1.1, the Board reimburses to the management staff member recruited over fifty (50) kilometers from the locality where he performs his duties for expenses incurred for three (3) trips per year, for the management staff member and his dependents to the point of origin upon hiring, unless he agrees to another arrangement with the Board. The trip to enter and leave provided for in sections 3.1 and 3.3 are deducted from these three (3) trips.

4.3 In the case provided in the previous section, the management staff member can request that one (1) of the trips be used by his spouse and dependent children as defined in section 1.1 who does not reside with him for the purposes of a visit.

4.4 These expenses are reimbursed by the Board to the management staff member upon the presentation of supporting vouchers for himself and his dependents up to a maximum, for each, of the equivalent of the price of a return plane trip from the place of assignment to the point of origin situated in Québec.

4.5 In the case of a management staff member recruited outside Québec, these expenses must not exceed the lower of the following amounts:

- either the equivalent of the price of a return plane trip from the place of assignment to the point of origin outside Quebec;
- either the equivalent of a return plane trip from the place of assignment to Montréal.

The Board and the management staff member recruited outside Québec but in Canada may, however, agree to another arrangement.

4.2 Au prorata de la durée de son affectation dans l'un des secteurs décrits à l'article 1.1, la Commission rembourse au gestionnaire recruté à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il exerce ses fonctions les frais inhérents à trois (3) sorties par année, pour le gestionnaire et ses personnes à charge jusqu'au point de départ à l'embauche, à moins qu'il ne convienne avec la Commission d'un arrangement différent. Le voyage d'entrée et le voyage de sortie prévus aux articles 3.1 et 3.3 sont déduits de ces trois sorties.

4.3 Dans le cas prévu à l'article précédent, le gestionnaire peut demander qu'une (1) des sorties soit utilisée par son conjoint et ses enfants à charge tel que défini à l'article 1.1 qui ne résident pas avec le gestionnaire, pour lui rendre visite.

4.4 Ces frais sont remboursés sur présentation de pièces justificatives pour le gestionnaire et ses personnes à charge jusqu'à concurrence, pour chacun, de l'équivalent du prix d'un passage aller-retour, par avion, de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec.

4.5 Dans le cas du gestionnaire recruté à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre des montants suivants:

- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion de la localité d'affectation jusqu'au point de départ;
- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion de la localité d'affectation jusqu'à Montréal.

Cependant, la Commission et le gestionnaire recruté au Canada mais hors du Québec peuvent s'entendre sur un autre arrangement.

4.6 In the case where a management staff member or one of his dependents must immediately leave his place of work situated in one of the localities prescribed in section 1.1 because of illness, accident or complication related to pregnancy, the Board shall pay for the cost of the return flight. The management staff member must prove that it was necessary for him to leave immediately. An attestation from the nurse or physician in the locality or, if the attestation cannot be obtained locally, a medical certificate from the attending physician shall be accepted as proof.

4.7 The management staff member benefits from the reimbursement, upon presentation of vouchers, of the cost of transportation of his personal belongings and those of his dependents, up to forty-five (45) kilograms per person (round trip), once a year for one of the outings provided in section 4.2.

DIVISION 5 REIMBURSEMENT OF TRANSIT EXPENSES

5.1 Upon the presentation of supporting vouchers, a management staff member is reimbursed by the Board for expenses incurred in transit (meals, taxis and hotels where applicable), for himself and his dependents when he is hired or makes any authorized trip provided for in section 4.2 provided that these expenses are not paid or assumed otherwise. Such expenses are limited to the amounts provided in the policy established by the Board.

4.6 Lorsqu'un gestionnaire ou l'une de ses personnes à charge doit être évacué d'urgence de son lieu de travail situé dans l'une des localités prévue à l'article 1.1 pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, la Commission défraie le coût du transport par avion aller et retour. Le gestionnaire doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou l'infirmier ou de la ou du médecin du poste ou, si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical de la ou du médecin traitant est accepté comme preuve.

4.7 Le gestionnaire bénéficie du remboursement, sur présentation des pièces justificatives, du coût de transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de quarante-cinq (45) kilogrammes par personne (aller-retour), une fois par année, lors de l'une des sorties prévues à l'article 4.2.

SECTION 5 REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT

5.1 La Commission rembourse au gestionnaire, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu), pour lui-même et ses personnes à charge lors de l'embauche et de toute sortie prévue à l'article 4.2 à la condition que ces frais ne soient pas autrement payés ou assumés. Telles dépenses sont limitées aux montants prévus dans la politique établie par la Commission.

DIVISION 6 TRANSPORTATION OF MORTAL REMAINS

6.1 When a management staff member or one of his dependents dies, the cost of repatriating the mortal remains is paid by the Board. Furthermore, in the case of the death of the management staff member, the Board reimburses the dependents the costs of travelling to and from the burial place if situated in Canada.

DIVISION 7 TRANSPORTATION OF FOOD

7.1 A management staff member who must supply himself with food in one of the localities described in section 1.1 (except Mistissini, Waswanipi, Oujé-Bougoumou and Chisasibi), because there are no sources of provision in his locality, is paid for the costs of transporting the food, up to and including the following weights:

- seven hundred and twenty-seven (727) kilograms per year per adult and per child twelve (12) years of age or older;
- three hundred and sixty-four (364) kilograms per year per child under twelve (12) years of age.

Before the management staff member may benefit from the present Division, he must agree beforehand with the Board on the mode of transportation to be used and the locality where the food may be transported from.

DIVISION 8 HOUSING

8.1 Certain management staff members may be entitled to housing following the policies established by the Board for such purposes.

SECTION 6 TRANSPORT DE DÉPOUILLES MORTELLES

6.1 Dans le cas du décès du gestionnaire ou de l'une de ses personnes à charge, la Commission paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, dans le cas du décès du gestionnaire, la Commission rembourse aux personnes à charge les coûts de transport pour assister aux funérailles si ces funérailles ont lieu au Canada.

SECTION 7 TRANSPORT DE NOURRITURE

7.1 Le gestionnaire qui doit pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les localités décrites à l'article 1.1 (sauf Mistissini, Waswanipi, Oujé-Bougoumou et Chisasibi), parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes:

- sept cent vingt-sept (727) kilogrammes par année par adulte et par enfant de douze (12) ans et plus;
- trois cent soixante-quatre (364) kilogrammes par année par enfant de moins de douze (12) ans.

Avant que le gestionnaire ne puisse bénéficier de la présente section, il doit convenir préalablement avec la Commission du mode de transport à utiliser et du point d'approvisionnement.

SECTION 8 LOGEMENT

8.2 Certains gestionnaires peuvent bénéficier d'un logement suivant la politique établie par la Commission à cet égard.

SCHEDULE 10

**ADMINISTRATORS WHO ARE
BENEFICIARIES OF THE JAMES BAY
AND NORTHERN QUEBEC AGREEMENT
AND WHO ARE ASSIGNED TO
MONTREAL OR HULL**

1. The Cree School Board shall maintain a special program of benefits granted to administrators who are beneficiaries of the James Bay and Northern Quebec Agreement and who are assigned to Montreal or Hull.
2. To this effect, this special program includes the following elements:
 - a) only the administrator holding a regular position and assigned on a regular basis to Montreal or Hull who is a beneficiary of the James Bay and Northern Quebec Agreement and whose domicile in the legal sense of the word at the time of his or her hiring is situated in one of the Cree communities of Quebec may benefit from the special program;
 - b) this special program shall terminate as soon as the Board assigns the administrator to one of the Cree communities of Quebec;
 - c) the administrator who benefits from the special program shall receive, in addition to his or her salary, an annual retention premium according to the following rates:

ANNEXE 10

**ADMINISTRATEURS BÉNÉFICIAIRES DE
LA CONVENTION DE LA BAIE JAMES ET
DU NORD QUÉBÉCOIS
ET ASSIGNÉS À MONTRÉAL OU HULL**

1. La Commission scolaire crie maintient un programme particulier d'avantages pour les administrateurs qui sont des bénéficiaires de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et qui sont affectés à Montréal ou Hull.
2. À cet égard, ce régime particulier comprend les éléments ci-après énumérés :
 - a) seul l'administrateur détenant un poste régulier et affecté sur une base régulière à Montréal ou Hull, bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et dont le domicile au moment de l'embauche est situé dans une des communautés crie du Québec peut bénéficier du régime particulier;
 - b) ce régime particulier prend fin dès que l'administrateur est affecté par la Commission dans une des communautés crie du Québec;
 - c) l'administrateur qui bénéficie du régime particulier reçoit une prime annuelle de rétention additionnelle à son salaire selon les taux suivants :

**for the period from January 1st, 1998 to
December 31st, 1998:**

\$ 9,717 with dependent(s)¹
\$ 6,075 without dependents

**for the period from January 1, 1999 to
December 31, 1999:**

\$ 9,863 with dependent(s)
\$ 6,166 without dependents

**for the period from January 1, 2000 to
December 31, 2000:**

\$ 10,110 with dependent(s)
\$ 6,320 without dependents

**for the period from January 1, 2001 to
December 31, 2001:**

\$ 10,363 with dependent(s)
\$ 6,478 without dependents

as of January 1st 2002:

\$ 10,622 with dependent(s)
\$ 6,640 without dependents

**pour la période du 1^{er} janvier 1998 au 31
décembre 1998:**

\$ 9,717 avec personne à charge²
\$ 6,075 sans personne à charge

**pour la période du 1^{er} janvier 1999 au 31
décembre 1999:**

\$ 9,863 avec personne à charge
\$ 6,166 sans personne à charge

**pour la période du 1^{er} janvier 2000 au 31
décembre 2000:**

\$ 10,110 avec personne à charge
\$ 6,320 sans personne à charge

**pour la période du 1^{er} janvier 2001 au 31
décembre 2001:**

\$ 10,363 avec personne à charge
\$ 6,478 sans personne à charge

à compter du 1^{er} janvier 2002:

\$ 10,622 avec personne à charge
\$ 6,640 sans personne à charge

d) Sections 2.2 to 2.5 of Schedule 9 shall apply with the necessary changes to the premium payable to the administrator who is covered by the special program;

d) Les clauses 2.2 à 2.5 de l'annexe 9 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires à la prime payable à l'administrateur qui bénéficie du régime particulier;

¹ Within the meaning of section 1.1 of Schedule 9.

² Au sens de la clause 1.1 de l'annexe 9.

- e) the administrator who is entitled to the special program shall benefit, at the time of his or her first regular assignment in Montreal or Hull, from the reimbursement of his or her transportation costs for himself or herself and his or her dependents as well as the reimbursement of the transportation costs of his or her personal effects and those of his or her dependents up to:

1. two hundred and twenty-eight (228) kilograms for each adult and each child twelve (12) years old or older;
2. one hundred and thirty-seven (137) kilograms for each child less than twelve (12) years old.

These expenses shall be assumed by the Board between the community in Quebec where he or she was domiciled at the time of his or her engagement and Montreal or Hull as the case may be, or shall be reimbursed upon presentation of supporting vouchers.

To this effect, sections 3.2 to 3.6 of Schedule 9 shall apply with the necessary changes;

- f) the administrator who is entitled to the special program shall benefit, upon the termination of his or her regular assignment in Montreal or Hull, from the reimbursement of the transportation cost of his or her household furniture for his or her own personal use from Montreal or Hull to his or her community of origin or, as the case may be, to his or her new place of assignment at the Board;

- e) l'administrateur qui bénéficie du régime particulier obtient, au moment de sa première affectation régulière à Montréal ou Hull, le remboursement du coût de transport de l'administrateur déplacé et de ses personnes à charge de même que le remboursement du coût de transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de :

1. deux cent vingt-huit (228) kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfants de douze (12) ans et plus;
2. cent trente-sept (137) kilogrammes pour chaque enfant de moins de douze (12) ans).

Ces frais sont assumés par la Commission entre la communauté du Québec dans laquelle l'administrateur était domicilié au moment de son embauche et Montréal ou Hull selon le cas, ou remboursés sur présentation de pièces justificatives.

À cet égard, les articles 3.2 à 3.6 de l'annexe 9 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires;

- f) l'administrateur qui bénéficie du régime particulier obtient, au moment ou cesse son affectation régulière à Montréal ou Hull, le remboursement du coût de transport de ses meubles meublants à son usage personnel et ce de Montréal ou Hull à sa communauté d'origine ou, selon le cas, à son nouveau lieu d'affectation à la Commission;

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| g) the administrator who is entitled to the special program shall benefit from sections 4.1 to 4.7 of the Schedule 9 with the necessary changes, it being understood that the place of assignment is Montreal or Hull as the case may be and the point of origin is the Cree community in Quebec where the administrator was domiciled at the time of hiring; | g) l'administrateur qui bénéficie du régime particulier peut se prévaloir des articles 4.1 à 4.7 de l'annexe 9 en faisant les adaptations nécessaires étant entendu que le lieu d'affectation est Montréal ou Hull selon le cas et le point de départ est la communauté crie du Québec dans laquelle l'administrateur était domicilié au moment de son embauche; |
| h) section 6.1 of Schedule 9 shall apply with the necessary changes to the administrator who benefits from the special program; | h) l'article 6.1 de l'annexe 9 s'applique en faisant les adaptations nécessaires à l'administrateur qui bénéficie du régime particulier; |
| 3. An administrator who, prior to the coming into force of this By-law, was recruited from outside Quebec may benefit from a point of origin elsewhere in Canada for the purposes of subsection 2g) of this Schedule. | 3. Un administrateur qui, préalablement à l'entrée en vigueur de ce règlement, fut recruté de l'extérieur du Québec peut bénéficier d'un point de départ ailleurs au Canada pour les fins de l'application de l'alinéa 2g) de la présente annexe. |