

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
ARTICLE 1 - OBJET ET DÉFINITION DES TERMES	ARTICLE 1 - OBJET ET DÉFINITION DES TERMES
<p>Objet de la convention collective</p> <p>La convention a pour but d'établir les droits et les obligations réciproques des parties et de favoriser des relations de travail harmonieuses.</p>	<p>Objet de la convention collective</p> <p>La convention a pour but d'établir les droits et les obligations réciproques des parties et de favoriser des relations de travail harmonieuses.</p> <p>Dans le présent document, l'utilisation de la forme masculine désigne aussi bien les femmes que les hommes et est utilisée dans le seul but d'alléger le texte.</p>
<p>Définition des termes</p> <p>1.01 Dans la présente convention et sauf contexte contraire, on entend par:</p>	<p>Définition des termes</p> <p>1.01 Dans la présente convention et sauf contexte contraire, on entend par:</p>
<p>a) « année d'enseignement » : à l'intérieur d'une année scolaire, une période de dix (10) mois de disponibilité au sens de la convention</p>	<p>a) « année d'enseignement » : à l'intérieur d'une année d'engagement, une période de dix (10) mois de disponibilité au sens de la convention;</p>
<p>b) « année scolaire » : une période de douze (12) mois comportant une ou plusieurs sessions définies au sous-paragraphe 1.01 z) consécutives ou non;</p>	<p>b) « année d'engagement » : une période de douze (12) mois prévue à l'engagement individuel de travail durant laquelle le professeur est à l'emploi de l'institution;</p>
<p>c) « charge de travail » : la charge de travail comprend la tâche d'enseignement ainsi que toutes les attributions décrites à l'article 22 que comporte l'emploi du professeur;</p>	<p>c) « charge d'enseignement » : nombre de périodes d'enseignement attribuées au professeur.</p>
<p>d) « conjoint » :</p>	<p>e) « conjoint » :</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>1) celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage ou d'une union civile reconnu par les lois du Québec ou par le fait pour une personne de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union avec une personne qu'elle présente publiquement comme son conjoint. Il est entendu que la dissolution du mariage par divorce ou annulation, la dissolution de l'union civile par jugement du tribunal, déclaration commune ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait.</p> <p>Lors du décès du professeur, la définition de conjoint ne s'applique pas si celui-ci ou la personne qu'il présentait publiquement comme son conjoint était marié ou uni civilement à une autre personne;</p> <p>2) malgré le sous-paragraphe 1) du présent paragraphe, aux fins des articles 30, 34 et 35, on entend par conjoint, les personnes:</p> <p>a) qui sont mariées ou unies civilement et cohabitent;</p> <p>b) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant</p> <p>d) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an;</p> <p>La dissolution du mariage par divorce ou annulation, la dissolution de l'union civile par jugement du tribunal, déclaration commune ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait.</p> <p>Malgré ce qui précède, aux fins du régime d'assurance maladie, le professeur marié ou uni civilement qui ne cohabite pas avec la personne à</p>	<p>1) celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage ou d'une union civile reconnu par les lois du Québec ou par le fait pour une personne de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union avec une personne qu'elle présente publiquement comme son conjoint. Il est entendu que la dissolution du mariage par divorce ou annulation, la dissolution de l'union civile par jugement du tribunal, déclaration commune ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait.</p> <p>Lors du décès du professeur, la définition de conjoint ne s'applique pas si celui-ci ou la personne qu'il présentait publiquement comme son conjoint était marié ou uni civilement à une autre personne;</p> <p>2) malgré le sous-paragraphe 1) du présent paragraphe, aux fins des articles 30, 34 et 35, on entend par conjoint, les personnes:</p> <p>a) qui sont mariées ou unies civilement et cohabitent;</p> <p>b) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant</p> <p>e) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an;</p> <p>La dissolution du mariage par divorce ou annulation, la dissolution de l'union civile par jugement du tribunal, déclaration commune ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait.</p> <p>Malgré ce qui précède, aux fins du régime d'assurance maladie, le professeur marié ou uni civilement qui ne cohabite pas avec la personne à</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>laquelle il est marié ou uni civilement peut désigner à l'assureur celle-ci comme conjoint. Il peut aussi désigner, en lieu et place de la personne à laquelle il est marié ou uni civilement, une autre personne si celle-ci répond à la définition de conjoint prévue à la convention;</p>	<p>laquelle il est marié ou uni civilement peut désigner à l'assureur celle-ci comme conjoint. Il peut aussi désigner, en lieu et place de la personne à laquelle il est marié ou uni civilement, une autre personne si celle-ci répond à la définition de conjoint prévue à la convention;</p>
<p>e) « convention » : la présente convention collective intervenue entre l'employeur et le syndicat.</p>	<p>e) « convention » : la présente convention collective intervenue entre l'employeur et le syndicat.</p>
<p>f) « directeur de l'institution » : le responsable de la direction d'une institution ou son représentant désigné qui, aux fins de la convention, constitue le premier niveau d'autorité et représente l'employeur auprès du professeur;</p>	<p>f) « directeur de l'institution » : le responsable de la direction d'une institution ou son représentant désigné qui, aux fins de la convention, constitue le premier niveau d'autorité et représente l'employeur auprès du professeur;</p>
<p>g) « directeur du réseau » : le directeur général responsable d'institutions donnant un même type d'enseignement ou son représentant désigné qui, aux fins de la convention, représente l'employeur auprès du professeur;</p>	<p>g) « directeur du réseau » : le directeur général responsable d'institutions donnant un même type d'enseignement ou son représentant désigné qui, aux fins de la convention, représente l'employeur auprès du professeur;</p>
<p>h) « emploi vacant » : un emploi faisant partie de l'effectif régulier autorisé et pour lequel aucun professeur n'a été nommé ou qui cesse d'être occupé à la suite du départ définitif de son titulaire et que le sous-ministre décide de combler de façon permanente;</p>	<p>h) « emploi vacant » : un emploi faisant partie de l'effectif régulier autorisé et pour lequel aucun professeur n'a été nommé ou qui cesse d'être occupé à la suite du départ définitif de son titulaire et que le sous-ministre décide de combler de façon permanente;</p>
<p>i) « employeur » : le Gouvernement du Québec ou ses représentants désignés selon l'exercice du pouvoir concerné ou dévolu;</p>	<p>i) « employeur » : le Gouvernement du Québec ou ses représentants désignés selon l'exercice du pouvoir concerné ou dévolu;</p>
<p>j) « enfant à charge » : un enfant du professeur, de son conjoint ou des deux, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend du professeur pour</p>	<p>j) « enfant à charge » : un enfant du professeur, de son conjoint ou des deux, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend du professeur</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - être âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou - être âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquenter à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu; ou - aux fins du régime de base d'assurance maladie prévu à l'article 34, être sans conjoint et être âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins, et fréquenter à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu et à l'égard duquel un professeur exercerait l'autorité parentale s'il était mineur; ou - quel que soit son âge, avoir été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et être demeuré continuellement invalide depuis cette date; 	<p>pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - être âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou - être âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquenter à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu; ou - aux fins du régime de base d'assurance maladie prévu à l'article 34, être sans conjoint et être âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins, et fréquenter à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu et à l'égard duquel un professeur exercerait l'autorité parentale s'il était mineur; ou - quel que soit son âge, avoir été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et être demeuré continuellement invalide depuis cette date;
	<p>jj) «expérience pertinente» : une expérience professionnelle ou industrielle en relation avec l'emploi;</p>
<p>k) « institution » : un institut, un conservatoire, ou un carrefour d'intégration;</p>	<p>k) « institution » : un établissement ou une région administrative au MICC;</p>
<p>l) « ministère » : le ministère ou l'organisme de qui relève le professeur;</p>	<p>l) « ministère » : le ministère ou l'organisme de qui relève le professeur;</p>
<p>m) « parties » : le syndicat et l'employeur ou, le cas échéant, le sous-ministre;</p>	<p>m) « parties » : le syndicat et l'employeur ou, le cas échéant, le sous-ministre;</p>
<p>n) « personne à charge » : aux fins de l'article 34, une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance médicaments (L.R.Q., c. A-29.01, r.2) et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à</p>	<p>n) « personne à charge » : aux fins de l'article 34, une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance médicaments (L.R.Q., c. A-29.01, r.2) et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>la Loi sur la sécurité du revenu (L.R.Q., c. S-3.1.1), domiciliée chez un professeur qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure;</p>	<p>à la Loi sur la sécurité du revenu (L.R.Q., c. S-3.1.1), domiciliée chez un professeur qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure;</p>
<p>o) « professeur » :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. un fonctionnaire au sens de la Loi sur la fonction publique faisant partie de l'unité de négociation et qui est membre du personnel enseignant, dont l'occupation principale et habituelle comme salarié de l'employeur est de donner de l'enseignement à des clientèles spécifiques et de remplir sa charge de travail définie au sous-paragraphe 1.01 c); 2. un professeur qui, à la demande du sous-ministre ou avec l'autorisation de ce dernier, exerce une occupation provisoire autre que l'enseignement pour et dans l'institution à laquelle il est rattaché à titre de professeur; 3. un professeur qui, à la demande du sous-ministre ou avec l'autorisation de ce dernier, est provisoirement affecté à une autre fonction dont la nature même exige que la fonction soit confiée à un professeur. <p>Dans le cas des alinéas 2 et 3, les conditions de travail sont alors déterminées par le sous-ministre après entente écrite entre ce dernier, le professeur concerné et le syndicat.</p>	<p>o) « professeur » :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. un fonctionnaire au sens de la Loi sur la fonction publique faisant partie de l'unité de négociation et qui est membre du personnel enseignant, y compris les personnes membres d'une corporation ou d'un ordre professionnel, dont l'occupation principale et habituelle comme salarié de l'employeur est de donner de l'enseignement à des clientèles spécifiques et de remplir sa charge de travail définie au sous-paragraphe 1.01 c); 2. un professeur qui, à la demande du sous-ministre ou avec l'autorisation de ce dernier, exerce une occupation provisoire autre que l'enseignement pour et dans l'institution à laquelle il est rattaché à titre de professeur; 3. un professeur qui, à la demande du sous-ministre ou avec l'autorisation de ce dernier, est provisoirement affecté à une autre fonction dont la nature même exige que la fonction soit confiée à un professeur. <p>Dans le cas des alinéas 2 et 3, les conditions de travail sont alors déterminées par le sous-ministre après entente écrite entre ce dernier, le professeur concerné et le syndicat.</p>
<p>p) « professeur à la leçon à l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec (l'ITHQ) ou dans le réseau des Instituts de technologie agroalimentaire (ITA) » : un professeur occasionnel ayant une charge de travail comportant une tâche d'enseignement inférieure à celle du professeur à temps partiel;</p>	<p>p) « professeur à la leçon à l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec (l'ITHQ) ou dans le réseau des Instituts de technologie agroalimentaire (ITA) » : un professeur occasionnel ayant une charge de travail comportant une tâche d'enseignement inférieure à celle du professeur à temps partiel;</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>q) « professeur à temps partiel » : un professeur ayant une charge de travail inférieure à celle du professeur à temps plein et supérieure à celle du professeur à la leçon ou,</p> <p>un professeur à temps plein dont la disponibilité hebdomadaire a été provisoirement réduite pour une durée minimale d'un (1) mois conformément aux dispositions de la convention ou,</p> <p>un professeur à temps plein en préretraite graduelle, en retraite graduelle ou en retraite progressive. Les conditions de travail qui s'établissent au prorata de l'équivalent d'un professeur à temps plein sont définies à l'Annexe VI.</p>	<p>q) « professeur à temps partiel » : un professeur ayant une charge de travail inférieure à celle du professeur à temps plein et supérieure à celle du professeur à la leçon ou,</p> <p>un professeur à temps plein dont la disponibilité hebdomadaire a été provisoirement réduite pour une durée minimale d'un (1) mois conformément aux dispositions de la convention ou,</p> <p>un professeur à temps plein en préretraite graduelle, en retraite graduelle ou en retraite progressive.</p> <p>Les conditions de travail qui s'établissent au prorata de l'équivalent d'un professeur à temps plein sont définies à l'Annexe VI.</p>
<p>r) « professeur à temps plein » : un professeur ayant une pleine charge de travail;</p>	<p>r) « professeur à temps plein » : un professeur ayant une pleine charge de travail;</p>
<p>s) « professeur occasionnel » : un employé occasionnel défini à la Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique;</p>	<p>s) « professeur occasionnel » : un employé occasionnel qui est embauché pour pallier à une situation extraordinaire ou lorsque le besoin dans l'enseignement n'est pas récurrent. défini à la Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique;</p>
<p>t) « professeur permanent » : un professeur qui a terminé la période d'emploi continue à titre temporaire prescrite par les dispositions édictées en vertu de l'article 14 de la Loi sur la fonction publique et qui a obtenu le statut de permanent conformément à cette Loi et à l'article 18 de la convention;</p>	<p>t) « professeur permanent » : un professeur qui a terminé la période d'emploi continue à titre temporaire prescrite par les dispositions édictées en vertu de l'article 14 de la Loi sur la fonction publique soit une période de deux (2) années de travail, et qui a obtenu le statut de permanent conformément à cette Loi et à l'article 18 de la convention;</p>
<p>u) « professeur régulier » : un professeur permanent ou temporaire;</p>	<p>u) « professeur régulier » : un professeur permanent ou temporaire;</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>v) « professeur temporaire »: un professeur qui n'a pas terminé la période d'emploi continue à titre temporaire prescrite par les dispositions édictées en vertu des articles 13 et 14 de la Loi sur la fonction publique;</p>	<p>v) « professeur temporaire »: un professeur qui n'a pas terminé la période d'emploi continue à titre temporaire prescrite par les dispositions édictées en vertu des articles 13 et 14 de la Loi sur la fonction publique;</p>
<p>w) « réseau » : l'ensemble des institutions relevant d'un ministère ou d'un organisme;</p>	<p>w) « réseau » : l'ensemble des institutions relevant d'un ministère ou d'un organisme;</p>
<p>x) « service » : la période d'emploi rémunérée d'un professeur occasionnel sur un engagement antérieur ou non à la date d'entrée en vigueur de la convention. Le service est calculé sur la base des jours et des heures ouvrables rémunérés. Un jour est égal à sept (7) heures et un an est égal à deux cent soixante (260) jours.</p>	<p>x) « service » : la période d'emploi rémunérée d'un professeur occasionnel sur un engagement antérieur ou non à la date d'entrée en vigueur de la convention. Le service est calculé sur la base des jours et des heures ouvrables rémunérés. Un jour est égal à sept (7) heures et un an est égal à deux cent soixante (260) jours.</p>
<p>y) « service continu » : sans restreindre ni affecter la notion de période d'emploi continue prévue à la Loi sur la fonction publique, le service continu est la période d'emploi d'un professeur temporaire ou permanent, à temps plein ou à temps partiel, depuis sa dernière nomination à titre temporaire.</p> <p>Le service continu du professeur à temps plein se calcule en années et en jours.</p> <p>Le service continu du professeur à temps partiel ne s'accumule que durant les heures de disponibilité déterminées conformément aux dispositions de l'article 22; Pour les fins du calcul, un (1) jour est égal à sept (7) heures et un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours.</p>	<p>y) « service continu » : sans restreindre ni affecter la notion de période d'emploi continue prévue à la Loi sur les normes du travail, le service continu est la période d'emploi d'un professeur temporaire ou permanent, à temps plein ou à temps partiel, depuis sa dernière nomination à titre temporaire.</p> <p>Le service continu du professeur à temps plein se calcule en années et en jours.</p> <p>Le service continu du professeur à temps partiel ne s'accumule que durant les heures de disponibilité déterminées conformément aux dispositions de l'article 22; Pour les fins du calcul, un (1) jour est égal à sept (7) heures et un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours.</p>
<p>z) « session » : une subdivision de l'année scolaire;</p>	<p>z) « session » : dans les réseaux autres que le MICC, une subdivision de l'année d'enseignement.</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
aa) « sous-ministre » : le sous-ministre d'un ministère, le dirigeant d'organisme ou leur représentant désigné;	aa) « sous-ministre » : le sous-ministre d'un ministère, le dirigeant d'organisme ou leur représentant désigné;
bb) « syndicat » : le Syndicat des professeurs de l'État du Québec;	bb) « syndicat » : le Syndicat des professeurs de l'État du Québec;
cc) «tâche d'enseignement» : nombre de périodes d'enseignement attribuées au professeur.	cc) «tâche d'enseignement» : un ensemble d'activités dévolues au professeur dans l'exercice de sa profession à titre de spécialiste de l'enseignement.
dd) «unité de négociation» : l'unité de négociation décrite à l'article 2 de la convention.	dd) «unité de négociation» : l'unité de négociation décrite à l'article 2 de la convention.
1.02 De plus, à moins que le contexte n'indique un sens différent, les mots qui ne sont pas expressément définis dans la convention ont le sens que leur donnent les directives et règlements découlant de la <i>Loi sur la fonction publique</i> et de la <i>Loi sur l'administration publique</i> .	1.02 De plus, à moins que le contexte n'indique un sens différent, les mots qui ne sont pas expressément définis dans la convention ont le sens que leur donnent les directives et règlements découlant de la Loi sur la fonction publique et de la Loi sur l'administration publique.
1.03 Dans le présent document, l'utilisation de la forme masculine désigne aussi bien les femmes que les hommes et est utilisée dans le seul but d'alléger le texte.	1.03
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION
2.01 Les dispositions de la convention s'appliquent aux professeurs de la fonction publique à moins de stipulations expresses à l'effet contraire.	2.01 Les dispositions de la convention s'appliquent aux personnes qui dispensent toute activité d'enseignement ou de formation, conduisant ou non à l'obtention d'un diplôme, d'une certification, d'une attestation ou autre.

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>2.02 Les dispositions de la convention ne s'appliquent pas :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) aux administrateurs d'État, aux cadres supérieurs, aux cadres intermédiaires des institutions d'enseignement de la fonction publique; b) aux conférenciers itinérants et aux visiteurs; c) aux conférenciers invités; d) aux fonctionnaires qui, n'étant pas rattachés à une institution d'enseignement gouvernementale, enseignent à l'occasion; e) aux professeurs qui enseignent selon les termes d'une entente avec d'autres gouvernements; f) aux personnes à l'emploi des réseaux de l'enseignement collégial, de l'éducation et de la santé et des services sociaux, prêtées dans le cadre de mesures de résorption à un ministère en vertu de l'entente prévue à leur convention collective de travail. 	<p>2.02 Les dispositions de la convention ne s'appliquent pas :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) aux administrateurs d'État, aux cadres supérieurs, aux cadres intermédiaires des institutions d'enseignement de la fonction publique; b) aux conférenciers itinérants et aux visiteurs; c) aux conférenciers invités; d) aux fonctionnaires qui, n'étant pas rattachés à une institution d'enseignement gouvernementale, enseignent à l'occasion; e) aux professeurs qui enseignent selon les termes d'une entente avec d'autres gouvernements; f) aux personnes à l'emploi des réseaux de l'enseignement collégial, de l'éducation et de la santé et des services sociaux, prêtées dans le cadre de mesures de résorption à un ministère en vertu de l'entente prévue à leur convention collective de travail.
<p>2.03 L'employeur reconnaît que le syndicat est l'agent négociateur des professeurs qui font partie de l'unité de négociation prévue dans la Loi sur la fonction publique et le Code du travail et définie par l'arrêté en conseil numéro 1735 en date du 8 septembre 1965.</p>	<p>2.04 L'employeur reconnaît que le syndicat est l'agent négociateur des professeurs qui font partie de l'unité de négociation prévue dans la Loi sur la fonction publique et le Code du travail et définie par l'arrêté en conseil numéro 1735 en date du 8 septembre 1965.</p>
<p>2.04 L'employeur reconnaît que le syndicat peut seul désigner les représentants des professeurs à tout comité mixte prévu par la convention à moins de stipulations expresses à l'effet contraire.</p> <p>L'employeur accepte en outre d'inviter le syndicat à lui suggérer des noms de</p>	<p>2.04 L'employeur reconnaît que le syndicat peut seul désigner les représentants des professeurs à tout comité mixte prévu par la convention à moins de stipulations expresses à l'effet contraire.</p> <p>L'employeur reconnaît en outre que le syndicat peut seul désigner des noms de</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>professeurs pour tout comité ou organisme gouvernemental consultatif au sein duquel il veut que les professeurs aient des représentants.</p>	<p>professeurs pour tout comité ou organisme gouvernemental consultatif au sein duquel il veut que les professeurs aient des représentants.</p>
<p>2.05 Lorsque l'employeur exclut un professeur de l'unité de négociation pour un motif prévu au Code du travail, il en avise aussitôt le professeur et le syndicat, par écrit, en leur indiquant les motifs de cette exclusion. Sur demande, il fournit au syndicat une description sommaire de l'emploi du professeur exclu.</p>	<p>2.05 Lorsque l'employeur exclut un professeur de l'unité de négociation pour un motif prévu au Code du travail, il en avise aussitôt le professeur et le syndicat, par écrit, en leur indiquant les motifs de cette exclusion. Sur demande, il fournit au syndicat une description sommaire de l'emploi du professeur exclu.</p>
ARTICLE 3 - DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR	ARTICLE 3 - DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR
<p>A. Droits de l'employeur</p> <p>3.01 L'employeur conserve le libre exercice de tous ses droits comme employeur sauf dans la mesure où la convention contient une stipulation expresse à l'effet contraire.</p>	<p>A. Droits de l'employeur</p> <p>3.01 L'employeur conserve le libre exercice de tous ses droits comme employeur sauf dans la mesure où la convention contient une stipulation expresse à l'effet contraire.</p>
<p>B. Responsabilités de l'employeur</p> <p>3.02 En matière civile, lorsqu'un professeur est poursuivi en justice par un tiers, autre qu'un fonctionnaire, pour un acte qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur prend fait et cause pour le professeur qui en fait la demande écrite au sous-ministre. Après avoir consulté le professeur, l'employeur lui désigne à ses frais un procureur parmi ceux à sa disposition pour assurer sa défense.</p>	<p>B. Responsabilités de l'employeur</p> <p>3.02 En matière civile, lorsqu'un professeur est poursuivi en justice par un tiers autre qu'un fonctionnaire, pour un acte ou un geste qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur prend fait et cause pour le professeur qui en fait la demande écrite au sous-ministre. Après avoir consulté le professeur, l'employeur lui désigne à ses frais un procureur parmi ceux à sa disposition pour assurer sa défense.</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, lorsque le professeur est poursuivi en justice par un fonctionnaire et que, suite à une demande écrite du professeur, le sous-ministre juge que les circonstances le justifient, l'employeur lui désigne à ses frais un procureur parmi ceux à sa disposition pour assurer sa défense.</p> <p>Toutefois, le professeur rembourse les frais assumés par l'employeur pour sa défense si les faits révèlent qu'il y a eu faute intentionnelle ou faute lourde ou que l'acte a été posé en dehors de l'exercice de ses attributions.</p> <p>Si la poursuite entraîne pour le professeur une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est payée par l'employeur. Toutefois, dans le cas de faute intentionnelle ou de faute lourde, ou lorsque l'acte a été posé en dehors de l'exercice de ses attributions, le professeur rembourse l'employeur.</p> <p>Malgré la notion de faute lourde prévue à l'alinéa précédent, le sous-ministre peut ne pas réclamer au professeur les frais assumés pour sa défense, s'il juge que l'acte a été posé de bonne foi dans des circonstances particulières.</p> <p>Aux fins du premier alinéa, un fonctionnaire qui poursuit un professeur dans le contexte de sa relation avec l'État comme citoyen, n'est pas considéré être un fonctionnaire.</p>	<p>Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, lorsque le professeur est poursuivi en justice par un fonctionnaire et que, suite à une demande écrite du professeur, le sous-ministre juge que les circonstances le justifient, l'employeur lui désigne à ses frais un procureur parmi ceux à sa disposition pour assurer sa défense.</p> <p>Toutefois, le professeur rembourse les frais assumés par l'employeur pour sa défense si les faits révèlent qu'il y a eu faute intentionnelle ou faute lourde. ou que l'acte a été posé en dehors de l'exercice de ses attributions.</p> <p>Si la poursuite entraîne pour le professeur une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est payée par l'employeur. Toutefois, dans le cas de faute intentionnelle ou de faute lourde, ou lorsque l'acte a été posé en dehors de l'exercice de ses attributions, le professeur rembourse l'employeur.</p> <p>Malgré la notion de faute lourde et intentionnelle prévue au présent paragraphe, certains actes, omissions ou gestes posés de bonne foi par un professeur dans des circonstances particulières peuvent faire l'objet de l'assistance judiciaire et de la protection de l'employeur.</p> <p>Aux fins du premier alinéa, un fonctionnaire qui poursuit un professeur dans le contexte de sa relation avec l'État comme citoyen, n'est pas considéré être un fonctionnaire.</p>
<p>3.03 En matière pénale ou criminelle, lorsque le professeur est poursuivi en justice pour un acte qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur, sur demande écrite du professeur au sous-ministre, lui désigne à ses frais, après l'avoir consulté, un procureur parmi ceux à sa disposition pour assurer sa défense.</p>	<p>3.03 En matière pénale ou criminelle, lorsque le professeur est poursuivi en justice pour un acte qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur, sur demande écrite du professeur au sous-ministre, lui désigne à ses frais, après l'avoir consulté, un procureur parmi ceux à sa disposition pour assurer sa défense.</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>Le professeur ne peut se prévaloir de l'alinéa précédent lorsque le sous-ministre est à l'origine de la poursuite.</p> <p>Si le professeur est déclaré coupable, il rembourse les frais assumés par l'employeur pour la défense du professeur. De plus, si le professeur se voit imposer une condamnation pécuniaire celle-ci est payée par le professeur.</p>	<p>Le professeur ne peut se prévaloir de l'alinéa précédent lorsque le sous-ministre est à l'origine de la poursuite.</p> <p>Si le professeur est déclaré coupable, il rembourse les frais assumés par l'employeur pour la défense du professeur. De plus, si le professeur se voit imposer une condamnation pécuniaire celle-ci est payée par le professeur.</p>
<p>3.04 En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque le professeur porte en appel un jugement rendu dans une cause où l'employeur lui a désigné un procureur en vertu des paragraphes 3.02 ou 3.03 et que l'appel est accueilli, l'employeur lui rembourse les frais assumés pour sa défense selon le Règlement sur le tarif d'honoraires pour services professionnels fournis au gouvernement par des avocats ou des notaires.</p>	<p>3.04 En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque le professeur porte en appel un jugement rendu dans une cause où l'employeur lui a désigné un procureur en vertu des paragraphes 3.02 ou 3.03 et que l'appel est accueilli, l'employeur lui rembourse les frais assumés pour sa défense selon le Règlement sur le tarif d'honoraires pour services professionnels fournis au gouvernement par des avocats ou des notaires.</p>
<p>3.05 En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque le professeur est assigné à comparaître comme témoin à l'occasion d'une enquête ou d'une pré-enquête judiciaire ou quasi-judiciaire pour un acte qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur assiste le professeur qui en fait la demande écrite au sous-ministre. Après avoir consulté le professeur, l'employeur lui désigne, à ses frais, un procureur parmi ceux à sa disposition.</p> <p>L'alinéa précédent ne s'applique pas lorsque le professeur comparaît comme témoin dans une cause où il est l'une des parties.</p>	<p>3.05 En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque le professeur est assigné à comparaître comme témoin à l'occasion d'une enquête ou d'une pré-enquête judiciaire ou quasi-judiciaire pour un acte qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur assiste le professeur qui en fait la demande écrite au sous-ministre. Après avoir consulté le professeur, l'employeur lui désigne, à ses frais, un procureur parmi ceux à sa disposition.</p> <p>L'alinéa précédent ne s'applique pas lorsque le professeur comparaît comme témoin dans une cause où il est l'une des parties.</p>
<p>C. Modifications aux conditions de travail</p> <p>3.06 Le syndicat convient, de plus, que l'employeur peut modifier des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à la convention. Toutefois, le professeur qui se croit lésé par de telles modifications, peut recourir à la procédure de</p>	<p>C. Modifications aux conditions de travail</p> <p>3.06 Le syndicat convient, de plus, que l'employeur peut modifier des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à la convention. Toutefois, le professeur qui se croit lésé par de telles modifications, peut recourir à la procédure de</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>règlement des griefs. Dans ce cas, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a agi de façon raisonnable.</p>	<p>règlement des griefs. Dans ce cas, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a agi de façon raisonnable.</p>
<p>ARTICLE 4 - PRATIQUES INTERDITES, LANGUE DE TRAVAIL, ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI ET PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS</p>	<p>ARTICLE 4 - PRATIQUES INTERDITES, LANGUE DE TRAVAIL, ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI ET PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS</p>
<p>Discrimination</p> <p>4.01 Il n'y aura aucune menace, contrainte ou discrimination par l'employeur, le syndicat ou leurs représentants respectifs envers un professeur en raison de sa race, sa couleur, son sexe, son état de grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son âge ou du fait qu'elle est une personne handicapée, qu'elle</p>	<p>Discrimination</p> <p>4.02 Il n'y aura aucune menace, contrainte ou discrimination par l'employeur, le syndicat ou leurs représentants respectifs envers un professeur en raison de sa race, sa couleur, son sexe, son état de grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son âge ou du fait qu'elle est une personne</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>utilise un moyen pour pallier à un handicap, ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention.</p> <p>Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence fondée sur les éléments ci-dessus mentionnés a pour effet de détruire ou de compromettre un droit que lui reconnaît la convention ou la Loi.</p>	<p>handicapée, qu'elle utilise un moyen pour pallier à un handicap, ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention.</p> <p>Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence fondée sur les éléments ci-dessus mentionnés a pour effet de détruire ou de compromettre un droit que lui reconnaît la convention ou la Loi.</p>
<p>Harcèlement sexuel</p> <p>4.02 Aux fins de la convention, le harcèlement psychologique est celui défini par la <i>Loi sur les normes du travail</i>.</p>	<p>Harcèlement psychologique</p> <p>4.03 Aux fins de la convention, le harcèlement psychologique est celui défini par la <i>Loi sur les normes du travail</i>.</p>
<p>4.03 En règle générale, le harcèlement sexuel consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi. Dans certains cas, un seul acte grave qui engendre un effet nocif continu peut être qualifié de harcèlement.</p> <p>L'employeur et le syndicat conviennent de prendre des moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel. Les parties conviennent de discuter au comité mixte de relations professionnelles de tout projet ou de tout besoin de sensibilisation du personnel de la fonction publique. Ces projets peuvent prendre la forme de campagnes d'information, de conférences ou de tout autre moyen répondant aux</p>	<p>4.04 On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.</p> <p>Conduite grave.</p> <p>Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.</p> <p>(- Loi sur les normes du travail)</p> <p>L'employeur et le syndicat conviennent de prendre des moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel. Les parties conviennent de discuter au comité mixte de relations professionnelles de tout projet ou de tout besoin de sensibilisation du personnel de la fonction publique de l'institution. Ces projets peuvent prendre la forme de campagnes d'information, de conférences ou de tout autre moyen</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>besoins. La mise en œuvre de tels projets relève de l'employeur. Cependant, le syndicat convient de participer à leur promotion.</p> <p>4.04 Lorsque le sous-ministre reçoit une plainte de harcèlement sexuel, il doit procéder à une enquête au cours de laquelle il rencontre le plaignant. Ce dernier, s'il le désire, peut se faire accompagner d'un représentant désigné par le syndicat et libéré, à cette fin, sans perte de traitement.</p> <p>Toutefois, lorsque le professeur est présumé être harcelant, les parties forment un comité ad hoc composé d'un représentant désigné par le sous-ministre et d'un représentant désigné par le syndicat libéré sans perte de traitement pour participer aux rencontres du comité. Ce comité a pour fonction de s'enquérir des plaintes portées et, au plus tard vingt et un (21) jours après sa formation, de soumettre un rapport écrit, unanime ou non, au sous-ministre.</p> <p>Par la suite, le sous-ministre prend, le cas échéant, les mesures appropriées afin que cesse le harcèlement sexuel.</p> <p>Le professeur reçoit une réponse du sous-ministre dans les quatorze (14) jours suivant le dépôt du rapport du comité.</p> <p>Les plaintes soumises en vertu du présent paragraphe sont traitées le plus confidentiellement possible.</p>	<p>répondant aux besoins. La mise en œuvre de tels projets relève de l'employeur. Cependant, le syndicat convient de participer à leur promotion.</p> <p>4.05 Lorsque le sous-ministre reçoit une plainte de harcèlement psychologique, il doit procéder à une enquête au cours de laquelle il rencontre le plaignant. Ce dernier, s'il le désire, peut se faire accompagner d'un représentant désigné par le syndicat et libéré, à cette fin, sans perte de traitement.</p> <p>Toutefois, lorsque le professeur est présumé être harcelant, les parties forment un comité ad hoc composé d'un représentant désigné par le sous-ministre et d'un représentant désigné par le syndicat libéré sans perte de traitement pour participer aux rencontres du comité. Ce comité a pour fonction de s'enquérir des plaintes portées et, au plus tard vingt et un (21) jours après sa formation, de soumettre un rapport écrit, unanime ou non, au sous-ministre.</p> <p>Par la suite, le sous-ministre prend, le cas échéant, les mesures appropriées afin que cesse le harcèlement psychologique.</p> <p>Le professeur reçoit une réponse du sous-ministre dans les quatorze (14) jours suivant le dépôt du rapport du comité.</p> <p>Les plaintes soumises en vertu du présent paragraphe sont traitées le plus confidentiellement possible.</p>
<p>4.05 Un professeur qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention ou par suite d'une modification des conditions de travail existantes qui n'y sont pas prévues en raison de harcèlement sexuel, peut soumettre un grief par écrit selon la procédure de règlement des griefs dans les vingt et un (21) jours suivant l'événement qui a donné lieu en indiquant la décision</p>	<p>4.05 Un professeur qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention ou par suite d'une modification des conditions de travail existantes qui n'y sont pas prévues en raison de harcèlement psychologique, peut soumettre un grief par écrit selon la procédure de règlement des griefs dans les vingt et un (21) jours suivant l'événement qui a donné lieu en</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>recherchée ou le mettre à la poste à l'adresse du sous-ministre à l'intérieur du délai imparti.</p> <p>Malgré le paragraphe 15.02, le président du syndicat ou son représentant et le sous-ministre doivent se rencontrer pour discuter du grief prévu à l'alinéa précédent, dans les dix (10) jours ouvrables de la soumission de ce grief.</p> <p>Le grief prévu au présent paragraphe est soumis à un arbitre choisi et désigné par les parties, lequel entend le grief et en dispose conformément aux dispositions de l'article 16.</p> <p>Dès que le grief est réglé, le sous-ministre retire du dossier du professeur plaignant les documents ayant trait au grief.</p>	<p>indiquant la décision recherchée ou le mettre à la poste à l'adresse du sous-ministre à l'intérieur du délai imparti.</p> <p>Malgré le paragraphe 15.02, le président du syndicat ou son représentant et le sous-ministre doivent se rencontrer pour discuter du grief prévu à l'alinéa précédent, dans les dix (10) jours ouvrables de la soumission de ce grief.</p> <p>Le grief prévu au présent paragraphe est soumis à un arbitre choisi et désigné par les parties, lequel entend le grief et en dispose conformément aux dispositions de l'article 16.</p> <p>Dès que le grief est réglé, le sous-ministre retire du dossier du professeur plaignant les documents ayant trait au grief.</p>
<p>Langue de travail</p> <p>4.06 Aucun professeur n'est tenu d'utiliser une autre langue que le français dans l'exercice de ses fonctions sauf s'il est professeur de langues étrangères.</p>	<p>Langue de travail</p> <p>4.06 Aucun professeur n'est tenu d'utiliser une autre langue que le français dans l'exercice de ses fonctions sauf s'il est professeur de langues étrangères.</p>
<p>Accès à l'égalité en emploi</p> <p>4.07 Lorsque l'employeur décide d'implanter un programme d'accès à l'égalité ou de modifier un programme existant pour les femmes, les membres des communautés culturelles et les personnes handicapées, il doit consulter le syndicat par le biais du comité mixte prévu au paragraphe 4.08.</p>	<p>Accès à l'égalité en emploi</p> <p>4.07 Lorsque l'employeur décide d'implanter un programme d'accès à l'égalité ou de modifier un programme existant pour les femmes, les membres des communautés culturelles et les personnes handicapées, il doit consulter le syndicat par le biais du comité mixte prévu au paragraphe 4.08.</p>
<p>4.08 Un programme d'accès à l'égalité contient notamment les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les objectifs poursuivis; 	<p>4.08 Un programme d'accès à l'égalité contient notamment les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les objectifs poursuivis;

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<ul style="list-style-type: none"> - les mesures de correction; - un échéancier de réalisation; - les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées. 	<ul style="list-style-type: none"> - les mesures de correction; - un échéancier de réalisation; - les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées.
<p>4.09 Les parties forment dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention, un comité mixte composé de trois (3) représentants de l'employeur et de trois (3) représentants du syndicat.</p> <p>Le comité a pour mandat de discuter des programmes existants, des projets de programmes ou des modifications aux programmes d'accès à l'égalité en emploi, ainsi que des recommandations que le syndicat juge approprié de formuler.</p>	<p>4.09 Les parties forment dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention, un comité mixte composé de trois (3) représentants de l'employeur et de trois (3) représentants du syndicat.</p> <p>Le comité a pour mandat de discuter des programmes existants, des projets de programmes ou des modifications aux programmes d'accès à l'égalité en emploi, ainsi que des recommandations que le syndicat juge approprié de formuler.</p>
<p>4.10 Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties et il adopte les règles de procédure qu'il juge utiles à son bon fonctionnement. Toute convocation doit contenir un ordre du jour et un compte rendu de chaque réunion est transmis aux membres.</p>	<p>4.10 Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties et il adopte les règles de procédure qu'il juge utiles à son bon fonctionnement. Toute convocation doit contenir un ordre du jour et un compte rendu de chaque réunion est transmis aux membres.</p>
<p>4.11 L'employeur fournit aux membres syndicaux du comité prévu au paragraphe 4.08 les données dont dispose le Secrétariat du Conseil du trésor concernant notamment le bilan général pour l'ensemble des ministères de l'application des programmes d'accès à l'égalité en emploi, les études réalisées en vue d'établir des programmes, les projets de programmes et les modifications aux programmes existants.</p> <p>À la demande du comité, l'employeur fournit certaines données additionnelles disponibles dans les ministères.</p>	<p>4.11 L'employeur fournit aux membres syndicaux du comité prévu au paragraphe 4.08 les données dont dispose le Secrétariat du Conseil du trésor concernant notamment le bilan général pour l'ensemble des ministères de l'application des programmes d'accès à l'égalité en emploi, les études réalisées en vue d'établir des programmes, les projets de programmes et les modifications aux programmes existants.</p> <p>À la demande du comité, l'employeur fournit certaines données additionnelles disponibles dans les ministères.</p>
<p>4.12 Le sous-ministre est responsable de la mise en œuvre d'un programme d'accès à l'égalité en emploi. Par le biais du comité mixte ministériel de relations</p>	<p>4.12 Le sous-ministre est responsable de la mise en œuvre d'un programme d'accès à l'égalité en emploi. Par le biais du comité mixte ministériel de relations</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>professionnelles, prévu au paragraphe 9.04, il consulte le syndicat concernant les mesures d'accès à l'égalité en emploi qu'il entend mettre en place et il l'avise des moyens qu'il entend prendre pour informer les professeurs visés. De plus, le sous-ministre discute avec le syndicat de l'application du programme d'accès à l'égalité en emploi et des recommandations du syndicat.</p>	<p>professionnelles, prévu au paragraphe 9.04, il consulte le syndicat concernant les mesures d'accès à l'égalité en emploi qu'il entend mettre en place et il l'avise des moyens qu'il entend prendre pour informer les professeurs visés. De plus, le sous-ministre discute avec le syndicat de l'application du programme d'accès à l'égalité en emploi et des recommandations du syndicat.</p>
<p>4.13 Le sous-ministre fournit, le cas échéant, aux membres syndicaux du comité mixte ministériel de relations professionnelles le plan d'action ministériel en matière d'accès à l'égalité en emploi, le bilan d'application et les conditions d'admissibilité aux divers programmes.</p>	<p>4.13 Le sous-ministre fournit, le cas échéant, aux membres syndicaux du comité mixte ministériel de relations professionnelles le plan d'action ministériel en matière d'accès à l'égalité en emploi, le bilan d'application et les conditions d'admissibilité aux divers programmes.</p>
<p>4.14 Une mesure d'accès à l'égalité qui a pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une disposition de la convention doit faire l'objet d'une entente écrite entre les parties.</p>	<p>4.14 Une mesure d'accès à l'égalité qui a pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une disposition de la convention doit faire l'objet d'une entente écrite entre les parties.</p>
<p>Programme d'aide aux employés</p> <p>4.15 Le sous-ministre est responsable de la mise en œuvre d'un programme d'aide aux employés. Par le biais du comité mixte ministériel de relations professionnelles, prévu au paragraphe 9.04, il consulte le syndicat concernant le programme d'aide qu'il entend mettre en place. Il discute de l'application du programme d'aide aux employés. Il l'avise des moyens qu'il entend prendre pour informer les professeurs.</p> <p>Annuellement, il fournit aux membres syndicaux le bilan de l'application du programme d'aide aux employés du ministère.</p>	<p>Programme d'aide aux employés</p> <p>4.15 Le sous-ministre est responsable de la mise en œuvre d'un programme d'aide aux employés. Par le biais du comité mixte ministériel de relations professionnelles, prévu au paragraphe 9.04, il consulte le syndicat concernant le programme d'aide qu'il entend mettre en place. Il discute de l'application du programme d'aide aux employés. Il l'avise des moyens qu'il entend prendre pour informer les professeurs.</p> <p>Annuellement, il fournit aux membres syndicaux le bilan de l'application du programme d'aide aux employés du ministère.</p>
<p>4.16 Le programme d'aide aux employés doit être basé sur les principes suivants :</p>	<p>4.16 Le programme d'aide aux employés doit être basé sur les principes suivants :</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>a) le respect de la volonté des professeurs d'utiliser ou non les différents services offerts;</p> <p>b) le respect et la garantie de la confidentialité entourant l'identité d'un professeur bénéficiant du programme d'aide, de même que la confidentialité entourant la nature de son problème et des services reçus;</p> <p>c) l'absence de préjudice causé au professeur du seul fait qu'il bénéficie du programme d'aide et ce, que ce soit au niveau de sa vie privée, de l'exercice de ses fonctions, de la progression de sa carrière ou autre.</p>	<p>a) le respect de la volonté des professeurs d'utiliser ou non les différents services offerts;</p> <p>b) le respect et la garantie de la confidentialité entourant l'identité d'un professeur bénéficiant du programme d'aide, de même que la confidentialité entourant la nature de son problème et des services reçus;</p> <p>c) l'absence de préjudice causé au professeur du seul fait qu'il bénéficie du programme d'aide et ce, que ce soit au niveau de sa vie privée, de l'exercice de ses fonctions, de la progression de sa carrière ou autre.</p>
<p>4.17 Les parties s'engagent à ne pas requérir le témoignage d'une personne ressource d'un programme d'aide quant aux informations confidentielles recueillies auprès d'un professeur qui utilise un programme d'aide.</p>	<p>4.17 Les parties s'engagent à ne pas requérir le témoignage d'une personne ressource d'un programme d'aide quant aux informations confidentielles recueillies auprès d'un professeur qui utilise un programme d'aide.</p>
<p>4.18 Les actions prises dans le cadre d'un programme d'aide ne doivent pas être interprétées comme une renonciation à la responsabilité de l'employeur de maintenir la discipline ou à son droit de recourir à des mesures disciplinaires ou administratives en cas de mauvaise conduite ou de rendement insuffisant.</p>	<p>4.19 Les actions prises dans le cadre d'un programme d'aide ne doivent pas être interprétées comme une renonciation à la responsabilité de l'employeur de maintenir la discipline ou à son droit de recourir à des mesures disciplinaires ou administratives en cas de mauvaise conduite ou de rendement insuffisant.</p>
<p>4.19 L'employeur fournit au syndicat, par l'entremise du comité mixte de relations professionnelles prévu au paragraphe 9.01, le bilan général dont dispose le Secrétariat du Conseil du trésor pour l'ensemble des ministères.</p>	<p>4.20 L'employeur fournit au syndicat, par l'entremise du comité mixte de relations professionnelles prévu au paragraphe 9.01, le bilan général dont dispose le Secrétariat du Conseil du trésor pour l'ensemble des ministères.</p>
<p>Violence</p>	<p>Violence</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>4.20 L'employeur et le syndicat conviennent de prendre des moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de violence.</p>	<p>4.20 L'employeur et le syndicat conviennent de prendre des moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de violence.</p> <p>4.21 Dans un cas de violence présumée, l'employeur doit fournir les motifs de consultation des professeurs afin que le syndicat agisse si ces motifs sont reliés au climat de travail.</p>
ARTICLE 5 - GRÈVE ET LOCK-OUT	ARTICLE 5 - GRÈVE ET LOCK-OUT
<p>5.01 Sous réserve des articles du <i>Code du travail</i> et de la <i>Loi sur la fonction publique</i> qui traitent de la grève et du lock-out, les parties conviennent que pendant la durée de la convention :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) l'employeur n'imposera pas de lock-out; b) il n'y aura ni grève, ni arrêt temporaire ou ralentissement de travail, ni journée d'étude, ni aucune action similaire de la part des professeurs; c) ni le syndicat, ni un professeur agissant pour lui ou en son nom n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera l'une des actions mentionnées au sous-paragraphe <i>b)</i> ci-dessus. 	<p>5.01 Sous réserve des articles du <i>Code du travail</i> et de la <i>Loi sur la fonction publique</i> qui traitent de la grève et du lock-out, les parties conviennent que pendant la durée de la convention :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) l'employeur n'imposera pas de lock-out; b) il n'y aura ni grève, ni arrêt temporaire ou ralentissement de travail, ni journée d'étude, ni aucune action similaire de la part des professeurs; c) ni le syndicat, ni un professeur agissant pour lui ou en son nom n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera l'une des actions mentionnées au sous-paragraphe <i>b)</i> ci-dessus.
ARTICLE 6 - DÉVELOPPEMENT DU PERSONNEL ENSEIGNANT	ARTICLE 6 - DÉVELOPPEMENT DU PERSONNEL ENSEIGNANT
<p>6.01 Le perfectionnement est régi par la politique de développement des ressources humaines dans la fonction publique. La responsabilité d'établir et de mettre en</p>	<p>6.01 Le perfectionnement est régi par la politique de développement des ressources humaines dans la fonction publique. La responsabilité d'établir et de mettre en</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>application cette politique appartient à l'employeur.</p>	<p>application cette politique appartient à l'employeur.</p>
<p>6.02 Le sous-ministre établit ses plans et administre ses programmes de développement des ressources humaines selon ses objectifs et priorités en cette matière. Il prévoit à son budget les sommes nécessaires pour les réaliser.</p> <p>Le sous-ministre fournit à tous les professeurs régis par la convention la possibilité réelle et les facilités de perfectionnement dans des activités, études ou travaux utiles à leur enseignement.</p>	<p>6.02 Le sous-ministre établit ses plans et administre ses programmes de développement des ressources humaines selon ses objectifs et priorités en cette matière. Il prévoit à son budget les sommes nécessaires pour les réaliser. Chaque réseau crée un fonds de perfectionnement pour assurer la formation des professeurs. Ce fonds est administré par le comité de perfectionnement prévu au paragraphe 6.05.</p> <p>Le sous-ministre fournit à tous les professeurs régis par la convention la possibilité réelle et les facilités de perfectionnement dans des activités, études ou travaux utiles à leur enseignement. Le sous-ministre met à la disposition de chaque professeur les outils nécessaires à son perfectionnement.</p>
<p>6.03 Aux fins de l'application des dispositions des paragraphes 6.01 et 6.02, le sous-ministre convoque le comité mixte de perfectionnement dans les trois (3) mois de l'approbation de son plan annuel de développement des ressources humaines pour l'informer des objectifs approuvés de son plan.</p> <p>À la fin du mois de mai de chaque année, le sous-ministre détermine, après consultation de la Commission pédagogique, les besoins prioritaires de perfectionnement et les fait connaître à tous les professeurs en les affichant dans les institutions.</p> <p>De plus, le sous-ministre informe le comité mixte de perfectionnement du bilan de réalisation des programmes de développement des ressources humaines pour l'année précédente.</p>	<p>6.03 Aux fins de l'application des dispositions des paragraphes 6.01 et 6.02, le sous-ministre convoque le comité mixte de perfectionnement dans les trois (3) mois de l'approbation de son plan annuel de développement des ressources humaines pour l'informer des objectifs approuvés de son plan.</p> <p>À la fin du mois de janvier de chaque année, le sous-ministre détermine, après consultation de la Commission pédagogique ou de l'équipe de direction des programmes, les besoins prioritaires de perfectionnement et les fait connaître à tous les professeurs en les affichant dans les institutions.</p> <p>De plus, le sous-ministre informe le comité mixte de perfectionnement du bilan de réalisation des programmes de développement des ressources humaines pour l'année précédente.</p>
<p>6.04 Les professeurs intéressés au perfectionnement dans les disciplines jugées prioritaires par la direction doivent faire parvenir leur demande au directeur de</p>	<p>6.04 Les professeurs intéressés au perfectionnement dans les disciplines jugées prioritaires par la direction doivent faire parvenir leur demande au directeur de</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>l'institution avant le 30 septembre de chaque année.</p> <p>La demande doit comprendre le programme de perfectionnement envisagé par le professeur, un exposé des raisons qui motivent sa demande et tous les éléments nécessaires à l'analyse de la demande.</p> <p>Sur réception des demandes, le directeur de l'institution transmet ces dernières au comité mixte de perfectionnement prévu au paragraphe 6.05, en y annexant ses commentaires.</p>	<p>l'institution. avant le 30 septembre de chaque année.</p> <p>La demande doit comprendre le programme de perfectionnement envisagé par le professeur, un exposé des raisons qui motivent sa demande et tous les éléments nécessaires à l'analyse de la demande.</p> <p>Sur réception des demandes, le directeur de l'institution transmet ces dernières au comité mixte de perfectionnement prévu au paragraphe 6.05, en y annexant ses commentaires.</p>
<p>6.05 Dans chacun des ministères concernés, un comité mixte de perfectionnement composé de trois (3) représentants de la direction et de trois (3) professeurs dont deux (2) du ministère et le président du syndicat ou son représentant désigné doit analyser les demandes reçues dans le but de faire des recommandations au sous-ministre, et ce avant le 30 novembre de chaque année.</p>	<p>6.05 Dans chacun des ministères concernés, un comité mixte de perfectionnement composé de trois (3) représentants de la direction et de trois (3) professeurs dont deux (2) du ministère et le président du syndicat ou son représentant désigné doit analyser les demandes reçues dans le but de faire des recommandations au sous-ministre. et ce avant le 30 novembre de chaque année.</p>
<p>6.06 Le comité mixte de perfectionnement transmet ses recommandations au sous-ministre. Celui-ci fournit une réponse à chaque professeur ayant fait une demande, et ce, avant le 31 décembre suivant.</p>	<p>6.06 Le comité mixte de perfectionnement transmet ses recommandations au sous-ministre. Celui-ci fournit une réponse à chaque professeur ayant fait une demande, dans un délai maximum d'un (1) mois après la réception.</p>
<p>6.07 Le procédé défini aux paragraphes 6.03 à 6.06 s'applique pour le perfectionnement à temps complet.</p> <p>Malgré les paragraphes 6.04, 6.05 et 6.06, le comité mixte de perfectionnement peut recommander au sous-ministre un échéancier différent.</p> <p>En ce qui concerne le perfectionnement à temps partiel et les stages pratiques, la même procédure doit s'appliquer sauf que la demande du professeur peut être faite en tout temps, et le ministère concerné doit, suite aux recommandations du comité, fournir sa réponse dans un délai maximum de deux (2) mois après la réception de</p>	<p>6.07 Le procédé défini aux paragraphes 6.03 à 6.06 s'applique pour le perfectionnement à temps complet.</p> <p>Malgré les paragraphes 6.04, 6.05 et 6.06, le comité mixte de perfectionnement peut recommander au sous-ministre un échéancier différent.</p> <p>En ce qui concerne le perfectionnement à temps partiel et les stages pratiques, la même procédure doit s'appliquer sauf que la demande du professeur peut être faite en tout temps, et le ministère concerné doit, suite aux recommandations du comité, fournir sa réponse dans un délai maximum de deux (2) mois après la réception de</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
la demande du professeur.	la demande du professeur.
6.08 Le professeur en congé de perfectionnement avec traitement conserve tous les droits et avantages qu'il retirerait d'une année d'enseignement.	6.07 Le professeur en congé de perfectionnement avec traitement conserve tous les droits et avantages qu'il retirerait d'une année d'enseignement.
6.09 Le professeur qui réintègre sa fonction suite à un congé de perfectionnement, accordé avec maintien du traitement en vertu du présent article, reprend l'emploi qu'il occupait auparavant dans son institution ou, si son emploi n'existe plus, un emploi équivalent dans la même institution d'enseignement sous réserve des dispositions prévues à l'article 21.	6.08 Le professeur qui réintègre sa fonction suite à un congé de perfectionnement, accordé avec maintien du traitement en vertu du présent article, reprend l'emploi qu'il occupait auparavant dans son institution ou, si son emploi n'existe plus, un emploi équivalent dans la même institution d'enseignement sous réserve des dispositions prévues à l'article 21.
	6.09 L'employeur utilise le tiers (1/3) des journées pédagogiques figurant au calendrier scolaire aux fins de la formation continue des professeurs réguliers et occasionnels. Pour ce faire, il consulte les professeurs avant la fin de l'année scolaire pour établir les thèmes de formation de l'année suivante.
	6.10 Un dégrèvement de vingt-cinq pour cent (25%) de la charge d'enseignement est accordé à un professeur à temps plein inscrit à un programme d'études universitaires de deuxième (2 ^e) cycle. Ce dégrèvement est de cinquante pour cent (50%) pour le professeur à temps plein inscrit à un programme d'études universitaires de troisième (3 ^e) cycle.
ARTICLE 7 - LIBERTÉ D'ACTION PROFESSIONNELLE	ARTICLE 7 - LIBERTÉ D'ACTION PROFESSIONNELLE
7.01 Sous réserve des normes d'éthique et de discipline prévues à la <i>Loi sur la fonction publique</i> et dans le règlement adopté conformément à cette loi, les parties reconnaissent que le professeur a le droit d'exprimer librement ses opinions	7.01 Sous réserve des normes d'éthique et de discipline prévues à la <i>Loi sur la fonction publique</i> et dans le règlement adopté conformément à cette loi, les parties reconnaissent que le professeur a le droit d'exprimer librement ses opinions

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>touchant la ou les disciplines qu'il enseigne, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la salle de cours. L'exercice de cette liberté doit se faire d'une façon responsable, dans le respect des dispositions de la convention.</p>	<p>touchant la ou les disciplines qu'il enseigne, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la salle de cours. L'exercice de cette liberté doit se faire d'une façon responsable, dans le respect des dispositions de la convention.</p>
<p>7.02 Lorsque le professeur est invité :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) à assister aux conférences et aux congrès d'une association à but culturel ou d'une société scientifique ou d'une corporation professionnelle; b) à donner des concerts, des cours ou des conférences sur des sujets éducatifs; c) à participer à des travaux d'ordre éducatif; d) à siéger au sein de commissions ministérielles, de comités régionaux de planification, de commissions de la direction générale de l'enseignement collégial ou de toute autre commission du même ordre; <p>il doit, avant d'accepter une telle invitation, demander par écrit au directeur de l'institution une autorisation de s'absenter au moins un (1) mois à l'avance. Toutefois, compte tenu de circonstances particulières, ce dernier peut considérer la demande du professeur même si le délai de présentation de la demande est moindre.</p> <p>Lorsqu'autorisé, le professeur voit son traitement maintenu et il bénéficie des droits et avantages prévus à la convention.</p>	<p>7.02 Lorsque le professeur est invité :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) à assister aux conférences et aux congrès d'une association à but culturel ou d'une société scientifique ou d'une corporation professionnelle; b) à donner des concerts, des cours ou des conférences sur des sujets éducatifs; c) à participer à des travaux d'ordre éducatif; d) à siéger au sein de commissions ministérielles, de comités régionaux de planification, de commissions de la direction générale de l'enseignement collégial ou de toute autre commission du même ordre; <p>il doit, avant d'accepter une telle invitation, demander par écrit au directeur de l'institution une autorisation de s'absenter au moins un (1) mois à l'avance. Toutefois, compte tenu de circonstances particulières, ce dernier peut considérer la demande du professeur même si le délai de présentation de la demande est moindre.</p> <p>Lorsqu'autorisé, le professeur voit son traitement maintenu et il bénéficie des droits et avantages prévus à la convention.</p>
<p>7.03 Le professeur, qui réintègre sa fonction à la suite d'un congé accordé en vertu du paragraphe 7.02, reprend l'emploi qu'il occupait auparavant dans son institution ou, si son emploi n'existe plus, un emploi équivalent dans la même institution</p>	<p>7.03 Le professeur, qui réintègre sa fonction à la suite d'un congé accordé en vertu du paragraphe 7.02, reprend l'emploi qu'il occupait auparavant dans son institution ou, si son emploi n'existe plus, un emploi équivalent dans la même institution</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
d'enseignement sous réserve de l'article 21 de la convention.	d'enseignement sous réserve de l'article 21 de la convention.
	7.04 L'employeur fournit aux professeurs des lieux qui leur sont réservés afin de favoriser la tenue de rencontres pédagogiques et de concertation.
ARTICLE 8 - CONGÉS SANS TRAITEMENT	ARTICLE 8 - CONGÉS SANS TRAITEMENT
Dispositions générales	Dispositions générales
8.01 Pour tout congé sans traitement, le professeur présente une demande écrite identifiant le congé demandé.	8.01 Pour tout congé sans traitement, le professeur présente une demande écrite identifiant le congé demandé.
8.02 L'autorisation ou le refus d'un congé sans traitement ou son renouvellement doit être constaté par un écrit signé par le sous-ministre.	8.02 L'autorisation ou le refus d'un congé sans traitement ou son renouvellement doit être constaté par un écrit signé par le sous-ministre.
8.03 Le congé sans traitement obtenu sur la foi de déclaration mensongère est annulé dès que le sous-ministre en est informé ; dès lors, le professeur doit réintégrer son travail et il est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.	8.03 Le congé sans traitement obtenu sur la foi de déclaration mensongère est annulé dès que le sous-ministre en est informé ; dès lors, le professeur doit réintégrer son travail et il est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.
8.04 Au cours d'un congé sans traitement, le professeur continue de participer au régime d'assurance maladie et verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.	8.04 Au cours d'un congé sans traitement, le professeur continue de participer au régime d'assurance maladie et verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.
8.05 Le professeur qui réintègre sa fonction à la suite d'une libération accordée en vertu	8.05 Le professeur qui réintègre sa fonction à la suite d'une libération accordée en vertu

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>des paragraphes 8.08, 8.10, 8.11, 8.13 et 8.15 reprend son emploi ou un emploi équivalent dans son institution sous réserve de l'article 21.</p>	<p>des paragraphes 8.08, 8.10, 8.11, 8.13 et 8.15 reprend son emploi ou un emploi équivalent dans son institution sous réserve de l'article 21.</p>
<p>8.06 Sauf pour le congé prévu au paragraphe 8.09, le professeur doit communiquer avec celui qui a autorisé l'absence afin de l'assurer de son retour à la date prévue au moins quinze (15) jours avant la date spécifiée pour son retour.</p> <p>Le professeur qui ne s'est pas présenté au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date spécifiée pour son retour peut, au gré du sous-ministre, être considéré comme ayant abandonné son emploi et est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.</p> <p>Pour les congés sans traitement de deux (2) sessions, d'une année ou plus, le professeur qui désire mettre fin à son congé sans traitement, au cours dudit congé, doit aviser le sous-ministre avant que ne siège le comité de répartition des tâches. De plus, il est entendu que dans un tel cas le congé sans traitement doit prendre fin à la date du début de la session.</p> <p>Dans le réseau du MRCI, le professeur peut mettre fin à son congé après un avis adressé au sous-ministre, au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail.</p>	<p>8.06 Sauf pour le congé prévu au paragraphe 8.09, le professeur doit communiquer avec celui qui a autorisé l'absence afin de l'assurer de son retour à la date prévue au moins quinze (15) jours avant la date spécifiée pour son retour.</p> <p>Le professeur qui ne s'est pas présenté au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date spécifiée pour son retour peut, au gré du sous-ministre, être considéré comme ayant abandonné son emploi et est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.</p> <p>Pour les congés sans traitement de deux (2) sessions, d'une année ou plus, le professeur qui désire mettre fin à son congé sans traitement, au cours dudit congé, doit aviser le sous-ministre avant que ne siège le comité de répartition des tâches. De plus, il est entendu que dans un tel cas le congé sans traitement doit prendre fin à la date du début de la session.</p> <p>Dans le réseau du MRCI, le professeur peut mettre fin à son congé après un avis adressé au sous-ministre, au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail.</p>
<p>8.07 Pour un congé sans traitement de cinq (5) jours et plus mais inférieur à douze (12) mois, le professeur peut choisir d'étaler la coupure de traitement sur une période n'excédant pas douze (12) mois précédant ou suivant immédiatement la date du début du congé mais incluant la période du congé.</p>	<p>8.07 Pour un congé sans traitement de cinq (5) jours et plus mais inférieur à douze (12) mois, le professeur peut choisir d'étaler la coupure de traitement sur une période n'excédant pas douze (12) mois précédant ou suivant immédiatement la date du début du congé mais incluant la période du congé.</p>
<p>Congé pour un motif jugé valable</p> <p>8.08 Pour un motif jugé valable par le sous-ministre, un professeur peut, compte tenu</p>	<p>Congé pour un motif jugé valable</p> <p>8.08 Pour un motif jugé valable par le sous-ministre, un professeur peut, compte tenu</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>des nécessités du service, obtenir un congé sans traitement, à temps complet ou à temps partiel, pour une période n'excédant pas douze (12) mois; ce congé peut être renouvelé.</p> <p>La durée totale maximale du congé est de deux (2) ans, cette période étant constituée de la durée du congé initial et de son ou de ses renouvellements.</p>	<p>des nécessités du service, obtenir un congé sans traitement, à temps complet ou à temps partiel, pour une période n'excédant pas douze (12) mois; ce congé peut être renouvelé.</p> <p>La durée totale maximale du congé est de deux (2) ans, cette période étant constituée de la durée du congé initial et de son ou de ses renouvellements.</p>
<p>Congé périodique</p> <p>8.09 Pour chaque période du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, le professeur a droit à un maximum de deux (2) congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de vingt (20) jours ouvrables. La demande doit être faite au directeur de l'institution au moins quinze (15) jours précédant la date du début du congé. Les dates de début et de fin du congé sont fixées en tenant compte des nécessités du service et ne doivent pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres professeurs.</p>	<p>Congé périodique</p> <p>8.09 Pour chaque période du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, le professeur a droit à un maximum de deux (2) congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de vingt (20) jours ouvrables. La demande doit être faite au directeur de l'institution au moins quinze (15) jours précédant la date du début du congé. Les dates de début et de fin du congé sont fixées en tenant compte des nécessités du service et ne doivent pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres professeurs.</p>
<p>Congé pour études</p> <p>8.10 Le professeur a droit à un congé sans traitement, à temps complet ou à temps partiel, pour études. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre le sous-ministre et le professeur.</p>	<p>Congé pour études</p> <p>8.11 Le professeur a droit à un congé sans traitement, à temps complet ou à temps partiel, pour études. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre le sous-ministre et le professeur.</p>
<p>Congé après (7) ans de service continu</p> <p>8.11 Après sept (7) ans de service continu, le professeur a droit, après entente avec le sous-ministre sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, et une fois par période d'au moins sept (7) ans, à un congé sans traitement dont la durée ne peut pas excéder douze (12) mois.</p>	<p>Congé après quinze (15) ans de service continu</p> <p>8.11 Après quinze (15) ans de service continu, le professeur a droit, après entente avec le sous-ministre sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, et une fois par période d'au moins quinze (15) ans, à un congé avec traitement dont la durée ne peut pas excéder douze (12) mois.</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>Aux fins de l'alinéa précédent, les conditions entourant l'exercice de ce droit comprennent notamment les dates de début et de fin de ce congé. Cette entente doit intervenir dans un délai permettant l'exercice du droit dans la mesure où le professeur fait sa demande au moins soixante (60) jours avant la date du début d'une session.</p>	<p>Aux fins de l'alinéa précédent, les conditions entourant l'exercice de ce droit comprennent notamment les dates de début et de fin de ce congé. Cette entente doit intervenir dans un délai permettant l'exercice du droit dans la mesure où le professeur fait sa demande au moins soixante (60) jours avant la date du début d'une session.</p>
<p>Congé suite à une absence pour invalidité</p> <p>8.12 Le professeur peut aussi, après entente avec le sous-ministre, obtenir un congé partiel sans traitement à la suite d'une absence pour invalidité prévue aux articles 34 et 44. Le congé est d'une durée maximale de deux (2) ans à moins qu'une nouvelle entente n'intervienne à l'expiration de la première entente.</p>	<p>Congé suite à une absence pour invalidité</p> <p>8.12 Le professeur peut aussi, après entente avec le sous-ministre, obtenir un congé partiel sans traitement à la suite d'une absence pour invalidité prévue aux articles 34 et 44. Le congé est d'une durée maximale de deux (2) ans à moins qu'une nouvelle entente n'intervienne à l'expiration de la première entente.</p>
<p>Congé pour fonder une entreprise</p> <p>8.13 Sous réserve du Règlement sur <i>l'éthique et la discipline dans la fonction publique</i>, le sous-ministre peut autoriser un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans afin de permettre à un professeur permanent de fonder une entreprise. Les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre le sous-ministre et le professeur.</p> <p>Malgré le premier alinéa du paragraphe 8.06, le professeur doit informer le sous-ministre au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail.</p>	<p>Congé pour fonder une entreprise</p> <p>8.13 Sous réserve du Règlement sur <i>l'éthique et la discipline dans la fonction publique</i>, le sous-ministre peut autoriser un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans afin de permettre à un professeur permanent de fonder une entreprise. Les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre le sous-ministre et le professeur.</p> <p>Malgré le premier alinéa du paragraphe 8.06, le professeur doit informer le sous-ministre au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail.</p>
<p>Congé sans traitement à traitement différé</p> <p>8.14 Le congé sans traitement à traitement différé permet au professeur de voir son traitement d'un (1), deux (2), trois (3) ou quatre (4) ans étalé sur une période de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans selon le cas, l'une de ces années ou une partie de celle-ci étant prise en congé.</p>	<p>Congé sans traitement à traitement différé</p> <p>8.14 Le congé sans traitement à traitement différé permet au professeur de voir son traitement d'un (1), deux (2), trois (3) ou quatre (4) ans étalé sur une période de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans selon le cas, l'une de ces années ou une partie de celle-ci étant prise en congé.</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>8.15 Un professeur permanent à temps plein peut demander par écrit au sous-ministre un congé sans traitement à traitement différé. Cependant, un professeur absent du travail, pour quelque motif que ce soit, ne peut adresser une telle demande avant son retour effectif au travail.</p> <p>En se référant aux options apparaissant au paragraphe 8.41, le professeur indique sa préférence concernant les dates de début et de fin de l'option choisie de même que celles concernant la période de congé sans traitement à traitement différé.</p> <p>Il appartient au sous-ministre d'accepter l'option choisie par le professeur et de déterminer l'une et l'autre de ces dates. Celles-ci peuvent être différentes dans les circonstances et selon les modalités prévues au présent article. Le sous-ministre tient compte notamment du fait que le professeur ait son nom inscrit sur une liste de professeurs mis en disponibilité, le cas échéant. En cas de refus et à la demande du professeur, le sous-ministre l'informe par écrit des motifs de sa décision.</p>	<p>8.15 Un professeur permanent à temps plein peut demander par écrit au sous-ministre un congé sans traitement à traitement différé. Cependant, un professeur absent du travail, pour quelque motif que ce soit, ne peut adresser une telle demande avant son retour effectif au travail.</p> <p>En se référant aux options apparaissant au paragraphe 8.41, le professeur indique sa préférence concernant les dates de début et de fin de l'option choisie de même que celles concernant la période de congé sans traitement à traitement différé.</p> <p>Il appartient au sous-ministre d'accepter l'option choisie par le professeur et de déterminer l'une et l'autre de ces dates. Celles-ci peuvent être différentes dans les circonstances et selon les modalités prévues au présent article. Le sous-ministre tient compte notamment du fait que le professeur ait son nom inscrit sur une liste de professeurs mis en disponibilité, le cas échéant. En cas de refus et à la demande du professeur, le sous-ministre l'informe par écrit des motifs de sa décision.</p>
<p>8.16 La convention s'applique au professeur bénéficiant d'un congé sans traitement à traitement différé en tenant compte des dispositions prévues au présent article.</p>	<p>8.16 La convention s'applique au professeur bénéficiant d'un congé sans traitement à traitement différé en tenant compte des dispositions prévues au présent article.</p>
<p>8.17 Les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre le sous-ministre et le professeur. Cette entente doit contenir un engagement du professeur à revenir au service de l'employeur à la suite de son congé pour une durée au moins égale à celle de son congé. De plus, elle doit indiquer que l'option ne vise pas à fournir des prestations au moment de la retraite ou à différer de l'impôt.</p>	<p>8.17 Les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre le sous-ministre et le professeur. Cette entente doit contenir un engagement du professeur à revenir au service de l'employeur à la suite de son congé pour une durée au moins égale à celle de son congé. De plus, elle doit indiquer que l'option ne vise pas à fournir des prestations au moment de la retraite ou à différer de l'impôt.</p>
<p>8.18 Le congé sans traitement peut se situer au début, au cours ou à la dernière année de l'option. La période de congé peut être d'une durée de six (6) ou douze (12)</p>	<p>8.18 Le congé sans traitement peut se situer au début, au cours ou à la dernière année de l'option. La période de congé peut être d'une durée de six (6) ou douze (12)</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>mois, sauf pour le réseau du MRCI, où la période de congé peut être d'une durée moindre qu'une année sans toutefois être inférieure à six (6) mois ; les paragraphes du présent article doivent être adaptés notamment au niveau des quanta en proportion de l'option retenue. Le congé doit se prendre en mois entiers et consécutifs et ce, sans exception.</p> <p>Pendant la période de congé sans traitement, le professeur reçoit le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée de l'option ; il ne peut recevoir aucun autre traitement ou rémunération de l'employeur, d'une autre personne ou d'une société avec qui l'employeur a un lien de dépendance.</p>	<p>mois, sauf pour le réseau du MICC, où la période de congé peut être d'une durée moindre qu'une année sans toutefois être inférieure à six (6) mois ; les paragraphes du présent article doivent être adaptés notamment au niveau des quanta en proportion de l'option retenue. Le congé doit se prendre en mois entiers et consécutifs et ce, sans exception.</p> <p>Pendant la période de congé sans traitement, le professeur reçoit le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée de l'option ; il ne peut recevoir aucun autre traitement ou rémunération de l'employeur, d'une autre personne ou d'une société avec qui l'employeur a un lien de dépendance.</p>
<p>8.19 Le pourcentage de traitement que le professeur reçoit, au cours des années de participation à l'option choisie, est déterminé par le paragraphe 8.41, sur la base du traitement qu'il aurait reçu au cours de chacune de ces années s'il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé.</p>	<p>8.19 Le pourcentage de traitement que le professeur reçoit, au cours des années de participation à l'option choisie, est déterminé par le paragraphe 8.41, sur la base du traitement qu'il aurait reçu au cours de chacune de ces années s'il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé.</p>
<p>8.20 Au cours de la participation du professeur à l'option choisie, le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée de l'option est prolongée d'autant. Toutefois, si le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, l'option choisie par le professeur prend fin à la date où une telle durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues au paragraphe 8.37 s'appliquent en les adaptant.</p>	<p>8.20 Au cours de la participation du professeur à l'option choisie, le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée de l'option est prolongée d'autant. Toutefois, si le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, l'option choisie par le professeur prend fin à la date où une telle durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues au paragraphe 8.37 s'appliquent en les adaptant.</p>
<p>8.21 Le professeur n'accumule pas de vacances au cours de la période de congé sans traitement. Malgré les dispositions de l'article 42 et du paragraphe 22D.8, il peut demander le report des vacances acquises à la date du début du congé sans traitement. La date du report doit être soumise, dès le retour au travail du professeur, à l'approbation du directeur de l'institution qui tiendra compte des</p>	<p>8.21 Le professeur permanent n'accumule pas de vacances au cours de la période de congé sans traitement. Malgré les dispositions de l'article 42 et du paragraphe 22D.8, il peut demander le report des vacances acquises à la date du début du congé sans traitement. La date du report doit être soumise, dès le retour au travail du professeur, à l'approbation du directeur de l'institution qui tiendra compte des</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
nécessités de l'enseignement.	nécessités de l'enseignement.
<p>8.22 Les jours fériés et les congés pour événements familiaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par le professeur pendant la durée de l'option y compris pendant le congé sans traitement.</p>	<p>8.22 Les jours fériés et les congés pour événements familiaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par le professeur pendant la durée de l'option y compris pendant le congé sans traitement.</p>
<p>8.23 Aux fins des droits parentaux, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale de vingt (20) semaines si le congé de maternité survient avant ou après le congé sans traitement. L'assurance-emploi est alors premier payeur et l'employeur comble la différence pour totaliser le quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement. L'option est alors prolongée d'autant.</p> <p>Toutefois, le professeur peut mettre fin à son option si le congé de maternité survient avant la prise du congé sans traitement ; elle reçoit alors le traitement non versé sans intérêt (celui-ci étant cotisable au régime de retraite) ainsi que la pleine prestation du congé de maternité.</p> <p>Si le congé de maternité ou d'adoption survient pendant la prise du congé, ce congé de maternité ou d'adoption est présumé ne pas avoir cours durant le congé. Toutefois, à la date déterminée de son retour au travail, le professeur bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle de ce congé de maternité ou d'adoption comme si ce dernier avait eu autrement cours, et ce, pour autant qu'il satisfasse aux conditions prévues à l'article 35.</p> <p>À la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement, le professeur qui bénéficie du congé sans traitement à traitement différé peut, sous réserve du paragraphe 8.20, demander un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement et poursuivre sa participation à l'option choisie. Toutefois, pour l'un ou l'autre de ces congés, la durée de l'option est prolongée d'autant.</p> <p>Le montant que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option, occasionnée par le congé partiel sans traitement, est égal au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite de ce congé partiel sans traitement.</p>	<p>8.23 Aux fins des droits parentaux, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale de vingt (20) semaines si le congé de maternité survient avant ou après le congé sans traitement. L'assurance-emploi est alors premier payeur et l'employeur comble la différence pour totaliser le quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement. L'option est alors prolongée d'autant.</p> <p>Toutefois, le professeur peut mettre fin à son option si le congé de maternité survient avant la prise du congé sans traitement ; elle reçoit alors le traitement non versé sans intérêt (celui-ci étant cotisable au régime de retraite) ainsi que la pleine prestation du congé de maternité.</p> <p>Si le congé de maternité ou d'adoption survient pendant la prise du congé, ce congé de maternité ou d'adoption est présumé ne pas avoir cours durant le congé. Toutefois, à la date déterminée de son retour au travail, le professeur bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle de ce congé de maternité ou d'adoption comme si ce dernier avait eu autrement cours, et ce, pour autant qu'il satisfasse aux conditions prévues à l'article 35.</p> <p>À la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement, le professeur qui bénéficie du congé sans traitement à traitement différé peut, sous réserve du paragraphe 8.20, demander un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement et poursuivre sa participation à l'option choisie. Toutefois, pour l'un ou l'autre de ces congés, la durée de l'option est prolongée d'autant.</p> <p>Le montant que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option, occasionnée par le congé partiel sans traitement, est égal au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite de ce congé partiel sans traitement.</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>8.24 Aux fins des régimes complémentaires d'assurance-vie, maladie, traitement, le traitement assurable du professeur est celui défini à l'article 27. Le professeur doit payer sa prime.</p>	<p>8.24 Aux fins des régimes complémentaires d'assurance-vie, maladie, traitement, le traitement assurable du professeur est celui défini à l'article 27. Le professeur doit payer sa prime.</p>
<p>8.25 Aux fins de l'assurance traitement, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant la période de congé sans traitement si celle-ci survient au cours de la période de congé sans traitement.</p> <p>Dans ce cas, le professeur a droit, durant sa période de congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, il aura droit, s'il est encore invalide, aux avantages prévus aux sous-paragraphes a), b) et c) du paragraphe 34.18 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie, tant et aussi longtemps qu'il participe à l'option.</p> <p>Il bénéficie pleinement des avantages prévus aux sous-paragraphes a), b) et c) du paragraphe 34.18 si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où il est encore invalide.</p>	<p>8.25 Aux fins de l'assurance traitement, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant la période de congé sans traitement si celle-ci survient au cours de la période de congé sans traitement.</p> <p>Dans ce cas, le professeur a droit, durant sa période de congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, il aura droit, s'il est encore invalide, aux avantages prévus aux sous-paragraphes a), b) et c) du paragraphe 34.18 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie, tant et aussi longtemps qu'il participe à l'option.</p> <p>Il bénéficie pleinement des avantages prévus aux sous-paragraphes a), b) et c) du paragraphe 34.18 si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où il est encore invalide.</p>
<p>8.26 La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient avant ou après que le congé sans traitement ait été pris et le professeur bénéficie pleinement des avantages prévus aux sous-paragraphes a), b) et c) du paragraphe 34.18 multiplié par le pourcentage du traitement relatif à l'option choisie et ce, tant que dure l'option. Le participant, encore invalide au moment où l'option se termine, bénéficie pleinement des avantages prévus aux sous-paragraphes a), b) et c) du paragraphe 34.18.</p>	<p>8.26 La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient avant ou après que le congé sans traitement ait été pris et le professeur bénéficie pleinement des avantages prévus aux sous-paragraphes a), b) et c) du paragraphe 34.18 multiplié par le pourcentage du traitement relatif à l'option choisie et ce, tant que dure l'option. Le participant, encore invalide au moment où l'option se termine, bénéficie pleinement des avantages prévus aux sous-paragraphes a), b) et c) du paragraphe 34.18.</p>
<p>8.27 Aux fins de l'assurance traitement, le professeur visé peut se prévaloir des choix ci-dessous si l'invalidité survient avant que le congé sans traitement n'ait été pris et qu'elle dure jusqu'au moment où le congé a été planifié :</p>	<p>8.27 Aux fins de l'assurance traitement, le professeur visé peut se prévaloir des choix ci-dessous si l'invalidité survient avant que le congé sans traitement n'ait été pris et qu'elle dure jusqu'au moment où le congé a été planifié :</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>a) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter le congé sans traitement à un moment où il ne sera plus invalide. Au cours de cette période et ce, jusqu'à la dernière journée précédant le début du congé sans traitement, le professeur a droit aux avantages des sous-paragraphes a), b) et c) du paragraphe 34.18 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie.</p> <p>L'option elle-même peut alors être interrompue à compter du début du congé sans traitement jusqu'à la fin de l'invalidité s'il arrive que l'invalidité se poursuive au cours de l'option. Durant cette période d'interruption, le professeur bénéficie pleinement des avantages prévus aux sous-paragraphes a), b) et c) du paragraphe 34.18 et le congé sans traitement peut débuter le jour où cesse l'invalidité.</p> <p>b) soit mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé sans intérêt (ce traitement étant cotisable au régime de retraite) de même que les pleins avantages prévus aux sous-paragraphes a), b) et c) du paragraphe 34.18.</p>	<p>a) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter le congé sans traitement à un moment où il ne sera plus invalide. Au cours de cette période et ce, jusqu'à la dernière journée précédant le début du congé sans traitement, le professeur a droit aux avantages des sous-paragraphes a), b) et c) du paragraphe 34.18 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie.</p> <p>L'option elle-même peut alors être interrompue à compter du début du congé sans traitement jusqu'à la fin de l'invalidité s'il arrive que l'invalidité se poursuive au cours de l'option. Durant cette période d'interruption, le professeur bénéficie pleinement des avantages prévus aux sous-paragraphes a), b) et c) du paragraphe 34.18 et le congé sans traitement peut débuter le jour où cesse l'invalidité.</p> <p>b) soit mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé sans intérêt (ce traitement étant cotisable au régime de retraite) de même que les pleins avantages prévus aux sous-paragraphes a), b) et c) du paragraphe 34.18.</p>
<p>8.28 Le professeur sera traité comme le prévoient les paragraphes 8.25 à 8.27 s'il épuise tous les avantages du régime d'assurance traitement durant les années d'invalidité :</p> <p>a) à la fin de ces années, l'option cesse si l'employeur met fin à l'emploi du professeur. Selon le cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le traitement versé en trop n'est pas exigible si le professeur a déjà pris son congé sans traitement et les droits de son régime de retraite sont alors pleinement reconnus, soit une (1) année de service pour chaque année de 	<p>8.28 Le professeur sera traité comme le prévoient les paragraphes 8.25 à 8.27 s'il épuise tous les avantages du régime d'assurance traitement durant les années d'invalidité :</p> <p>a) à la fin de ces années, l'option cesse si l'employeur met fin à l'emploi du professeur. Selon le cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le traitement versé en trop n'est pas exigible si le professeur a déjà pris son congé sans traitement et les droits de son régime de retraite sont alors pleinement reconnus, soit une (1) année de service pour chaque année de

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>participation à l'option.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Par ailleurs, le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans être cotisable aux fins du régime de retraite si le professeur n'a pas déjà pris son congé sans traitement et toute pension d'invalidité à laquelle il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement ; <p>ou</p> <p>b) à la fin de ces années, si l'employeur ne met pas fin à l'emploi du professeur, l'option se poursuit sous réserve du paragraphe 8.20.</p>	<p>participation à l'option.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Par ailleurs, le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans être cotisable aux fins du régime de retraite si le professeur n'a pas déjà pris son congé sans traitement et toute pension d'invalidité à laquelle il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement ; <p>ou</p> <p>b) à la fin de ces années, si l'employeur ne met pas fin à l'emploi du professeur, l'option se poursuit sous réserve du paragraphe 8.20.</p>
<p>8.29 Le montant que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option occasionnée par des périodes de versement de prestations d'assurance traitement (P2 et P3) est égal au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite du versement de prestations d'assurance traitement (P2 et P3) au cours de l'option.</p>	<p>8.29 Le montant que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option occasionnée par des périodes de versement de prestations d'assurance traitement (P2 et P3) est égal au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite du versement de prestations d'assurance traitement (P2 et P3) au cours de l'option.</p>
<p>8.30 Le professeur n'accumule aucun crédit de congé de maladie au cours du congé sans traitement.</p>	<p>8.30 Le professeur n'accumule aucun crédit de congé de maladie au cours du congé sans traitement.</p>
<p>8.31 Aux fins d'application de l'article 44, la participation à l'option se poursuit si l'accident du travail survient avant ou après que le congé sans traitement ait été pris et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie et ce, tant que dure l'option. Le professeur reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.</p>	<p>8.31 Aux fins d'application de l'article 44, la participation à l'option se poursuit si l'accident du travail survient avant ou après que le congé sans traitement ait été pris et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie et ce, tant que dure l'option. Le professeur reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.</p>
<p>8.32 Aux fins des accidents du travail, le professeur pourra se prévaloir de l'un des choix ci-dessous, si l'accident du travail survient avant que le congé sans traitement n'ait été pris et que l'incapacité dure jusqu'au moment du début du congé planifié :</p>	<p>8.32 Aux fins des accidents du travail, le professeur pourra se prévaloir de l'un des choix ci-dessous, si l'accident du travail survient avant que le congé sans traitement n'ait été pris et que l'incapacité dure jusqu'au moment du début du congé planifié :</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>a) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter le congé sans traitement à un moment où cessera l'incapacité.</p> <p>L'option elle-même peut alors être interrompue s'il arrive que l'incapacité se poursuive au cours de la dernière année de l'option et empêche la prise de la période de congé sans traitement pendant l'option. Durant cette période d'interruption, la pleine prestation d'accident du travail redevient payable et le congé sans traitement peut débuter le jour où cesse l'incapacité ;</p> <p>b) soit mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé, sans intérêt, de même que la pleine prestation d'accident du travail. Ce traitement est cotisable au régime de retraite.</p>	<p>a) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter le congé sans traitement à un moment où cessera l'incapacité.</p> <p>L'option elle-même peut alors être interrompue s'il arrive que l'incapacité se poursuive au cours de la dernière année de l'option et empêche la prise de la période de congé sans traitement pendant l'option. Durant cette période d'interruption, la pleine prestation d'accident du travail redevient payable et le congé sans traitement peut débuter le jour où cesse l'incapacité ;</p> <p>c) soit mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé, sans intérêt, de même que la pleine prestation d'accident du travail. Ce traitement est cotisable au régime de retraite.</p>
<p>8.33 Durant les deux (2) premières années, le professeur est traité comme le prévoient les paragraphes 8.31 et 8.32 si, à la suite d'un accident du travail, l'incapacité dure plus de deux (2) ans. L'option choisie par le professeur cesse à la fin de ces deux (2) années et les modalités suivantes s'appliquent :</p> <p>a) le traitement versé en trop n'est pas exigible si le professeur a déjà pris son congé sans traitement, et les droits de pension sont alors pleinement reconnus (une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option);</p> <p>ou</p> <p>b) le traitement non versé est remboursé sans intérêt sans être cotisable aux fins du régime de retraite si le professeur n'a pas déjà pris son congé sans traitement.</p>	<p>8.33 Durant les deux (2) premières années, le professeur est traité comme le prévoient les paragraphes 8.31 et 8.32 si, à la suite d'un accident du travail, l'incapacité dure plus de deux (2) ans. L'option choisie par le professeur cesse à la fin de ces deux (2) années et les modalités suivantes s'appliquent :</p> <p>a) le traitement versé en trop n'est pas exigible si le professeur a déjà pris son congé sans traitement, et les droits de pension sont alors pleinement reconnus (une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option);</p> <p>ou</p> <p>b) le traitement non versé est remboursé sans intérêt sans être cotisable aux fins du régime de retraite si le professeur n'a pas déjà pris son congé sans traitement.</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>8.34 L'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant son congé sans traitement si, à la suite d'un accident du travail, il y a rechute pendant le congé sans traitement.</p> <p>Le professeur a droit, durant son congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, la participation à l'option se poursuit si l'incapacité persiste, et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie et ce, tant que dure l'option. Le professeur reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.</p>	<p>8.34 L'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant son congé sans traitement si, à la suite d'un accident du travail, il y a rechute pendant le congé sans traitement.</p> <p>Le professeur a droit, durant son congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, la participation à l'option se poursuit si l'incapacité persiste, et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie et ce, tant que dure l'option. Le professeur reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.</p>
<p>8.35 Aux fins des régimes de retraite une année complète de service cotisée pour chaque année de participation est reconnue au professeur et le traitement moyen est établi sur la base du traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé et ce, pour autant qu'il n'y ait pas de dispositions contraires au présent article.</p>	<p>8.35 Aux fins des régimes de retraite une année complète de service cotisée pour chaque année de participation est reconnue au professeur et le traitement moyen est établi sur la base du traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé et ce, pour autant qu'il n'y ait pas de dispositions contraires au présent article.</p>
<p>8.36 Aux fins d'application des articles 24, 27 et 31, le professeur n'a droit au cours du congé sans traitement à aucune prime, allocation, rémunération additionnelle et montant forfaitaire.</p> <p>Pendant les autres mois de l'option, il a droit au montant de ses primes, rémunération additionnelle et montant forfaitaire, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'option choisie.</p>	<p>8.36 Aux fins d'application des articles 24, 27 et 31, le professeur n'a droit au cours du congé sans traitement à aucune prime, allocation, rémunération additionnelle et montant forfaitaire.</p> <p>Pendant les autres mois de l'option, il a droit au montant de ses primes, rémunération additionnelle et montant forfaitaire, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'option choisie.</p>
<p>8.37 Le professeur qui désire mettre fin à son option avant la date prévue, pendant son congé sans traitement, doit en aviser le sous-ministre avant que ne siège le comité de répartition des tâches et la date de retour au travail du professeur doit coïncider avec la date de début de la session.</p> <p>Dans le réseau du MRCI, le professeur peut mettre fin à son congé après un avis</p>	<p>8.37 Le professeur qui désire mettre fin à son option avant la date prévue, pendant son congé sans traitement, doit en aviser le sous-ministre avant que ne siège le comité de répartition des tâches et la date de retour au travail du professeur doit coïncider avec la date de début de la session.</p> <p>Dans le réseau du MICC, le professeur peut mettre fin à son congé après un avis</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>de trente (30) jours au sous-ministre.</p> <p>Les modalités suivantes doivent être respectées au cas où l'option a été annulée pour raison de désistement de l'option, démission, préretraite, retraite ou congédiement :</p> <p>a) le professeur doit rembourser sans intérêt, conformément au paragraphe 8.40, le traitement reçu au cours du congé sans traitement, proportionnellement au nombre de mois qui restent à courir dans l'option si le congé sans traitement a été pris;</p> <p>b) le professeur sera remboursé sans intérêt d'un montant égal aux prélèvements de traitement effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'option si le congé sans traitement n'a pas été pris;</p> <p>c) le calcul du montant dû par l'employeur ou le professeur s'effectue, si le congé sans traitement est en cours, selon la formule ci-dessous :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le montant reçu par le professeur durant le congé sans traitement moins les montants déjà déduits sur le traitement du professeur en application de l'option choisie. Si le solde est négatif, le ministère rembourse sans intérêt ce solde au professeur ; si le solde obtenu est positif, le professeur rembourse sans intérêt ce solde à l'employeur; <p>d) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si le professeur n'avait jamais adhéré à l'option. Ainsi, si le congé sans traitement a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sans traitement sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus ; le professeur pourra cependant racheter le service perdu selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement (200 % RREGOP et RRCE, 100 % RRE).</p>	<p>de trente (30) jours au sous-ministre.</p> <p>Les modalités suivantes doivent être respectées au cas où l'option a été annulée pour raison de désistement de l'option, démission, préretraite, retraite ou congédiement :</p> <p>a) le professeur doit rembourser sans intérêt, conformément au paragraphe 8.40, le traitement reçu au cours du congé sans traitement, proportionnellement au nombre de mois qui restent à courir dans l'option si le congé sans traitement a été pris;</p> <p>b) le professeur sera remboursé sans intérêt d'un montant égal aux prélèvements de traitement effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'option si le congé sans traitement n'a pas été pris;</p> <p>c) le calcul du montant dû par l'employeur ou le professeur s'effectue, si le congé sans traitement est en cours, selon la formule ci-dessous :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le montant reçu par le professeur durant le congé sans traitement moins les montants déjà déduits sur le traitement du professeur en application de l'option choisie. Si le solde est négatif, le ministère rembourse sans intérêt ce solde au professeur ; si le solde obtenu est positif, le professeur rembourse sans intérêt ce solde à l'employeur; <p>d) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si le professeur n'avait jamais adhéré à l'option. Ainsi, si le congé sans traitement a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sans traitement sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus ; le professeur pourra cependant racheter le service perdu selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement (200 % RREGOP et RRCE, 100 % RRE).</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>Par ailleurs, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement du traitement qui sera effectué au professeur si le congé sans traitement n'a pas été pris.</p>	<p>Par ailleurs, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement du traitement qui sera effectué au professeur si le congé sans traitement n'a pas été pris.</p>
<p>8.38 La participation à l'option choisie par le professeur est maintenue à la suite d'une affectation, d'une mutation, d'un reclassement ou d'une promotion.</p> <p>Cependant, l'option cesse si le sous-ministre ne peut maintenir la participation du professeur à une option et, selon le cas, les modalités suivantes s'appliquent :</p> <p>a) le traitement versé en trop est exigible conformément aux modalités de remboursement prévues au paragraphe 8.40 si le professeur a déjà pris son congé sans traitement et les droits de pension sont pleinement reconnus (une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option) ; ou</p> <p>b) le traitement non versé est remboursé sans intérêt sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si le professeur n'a pas déjà pris son congé sans traitement.</p>	<p>8.38 La participation à l'option choisie par le professeur est maintenue à la suite d'une affectation, d'une mutation, d'un reclassement ou d'une promotion.</p> <p>Cependant, l'option cesse si le sous-ministre ne peut maintenir la participation du professeur à une option et, selon le cas, les modalités suivantes s'appliquent :</p> <p>a) le traitement versé en trop est exigible conformément aux modalités de remboursement prévues au paragraphe 8.40 si le professeur a déjà pris son congé sans traitement et les droits de pension sont pleinement reconnus (une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option) ; ou</p> <p>b) le traitement non versé est remboursé sans intérêt sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si le professeur n'a pas déjà pris son congé sans traitement.</p>
<p>8.39 Il n'y a aucune perte de droit au niveau du régime de retraite, ni aucune obligation de rembourser le traitement versé en trop qui n'est pas sujet à cotisation si l'option cesse à cause du décès du professeur.</p>	<p>8.39 Il n'y a aucune perte de droit au niveau du régime de retraite, ni aucune obligation de rembourser le traitement versé en trop qui n'est pas sujet à cotisation si l'option cesse à cause du décès du professeur.</p>
<p>8.40 Le traitement reçu en trop est égal au traitement versé lors de la période du congé sans traitement moins, pendant les autres périodes de l'option, la différence entre le plein traitement que le professeur aurait reçu si ce n'était de l'option et celui qu'il</p>	<p>8.40 Le traitement reçu en trop est égal au traitement versé lors de la période du congé sans traitement moins, pendant les autres périodes de l'option, la différence entre le plein traitement que le professeur aurait reçu si ce n'était de l'option et celui qu'il</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales																																																																																								
<p>a effectivement reçu.</p> <p>Malgré le paragraphe 28.11, le sous-ministre récupère à compter de la cessation de l'option la totalité des montants versés en trop au rythme initialement prévu à son option s'il n'y a pas d'entente avec le professeur.</p> <p>Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur la paie du professeur.</p> <p>En cas de cessation définitive de l'emploi, sauf si autrement stipulé, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.</p>	<p>a effectivement reçu.</p> <p>Malgré le paragraphe 28.11, le sous-ministre récupère à compter de la cessation de l'option la totalité des montants versés en trop au rythme initialement prévu à son option s'il n'y a pas d'entente avec le professeur.</p> <p>Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur la paie du professeur.</p> <p>En cas de cessation définitive de l'emploi, sauf si autrement stipulé, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.</p>																																																																																								
<p>8.41 Le tableau ci-dessous détermine le pourcentage du traitement à verser à un professeur selon la durée du congé et l'option choisie :</p> <p>Pour le réseau du MRCI :</p> <table border="1" data-bbox="177 995 983 1320"> <thead> <tr> <th rowspan="2">DURÉE DU CONGÉ</th> <th colspan="4">OPTIONS</th> </tr> <tr> <th>2 ANS</th> <th>3 ANS</th> <th>4 ANS</th> <th>5 ANS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6 mois</td> <td>75,00 %</td> <td>83,33 %</td> <td>87,50 %</td> <td>90,00 %</td> </tr> <tr> <td>7 mois</td> <td>70,83 %</td> <td>80,56 %</td> <td>85,42 %</td> <td>88,33 %</td> </tr> <tr> <td>8 mois</td> <td>66,67 %</td> <td>77,78 %</td> <td>83,33 %</td> <td>86,67 %</td> </tr> <tr> <td>9 mois</td> <td></td> <td>75,00 %</td> <td>81,25 %</td> <td>85,00 %</td> </tr> <tr> <td>10 mois</td> <td></td> <td>72,22 %</td> <td>79,17 %</td> <td>83,33 %</td> </tr> <tr> <td>11 mois</td> <td></td> <td>69,44 %</td> <td>77,08 %</td> <td>81,67 %</td> </tr> <tr> <td>12 mois</td> <td></td> <td>66,67 %</td> <td>75,00 %</td> <td>80,00 %</td> </tr> </tbody> </table> <p>Pour les réseaux autres que le MRCI :</p>	DURÉE DU CONGÉ	OPTIONS				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		75,00 %	81,25 %	85,00 %	10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %	11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %	12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %	<p>8.41 Le tableau ci-dessous détermine le pourcentage du traitement à verser à un professeur selon la durée du congé et l'option choisie :</p> <p>Pour le réseau du MICC :</p> <table border="1" data-bbox="1381 995 2188 1320"> <thead> <tr> <th rowspan="2">DURÉE DU CONGÉ</th> <th colspan="4">OPTIONS</th> </tr> <tr> <th>2 ANS</th> <th>3 ANS</th> <th>4 ANS</th> <th>5 ANS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6 mois</td> <td>75,00 %</td> <td>83,33 %</td> <td>87,50 %</td> <td>90,00 %</td> </tr> <tr> <td>7 mois</td> <td>70,83 %</td> <td>80,56 %</td> <td>85,42 %</td> <td>88,33 %</td> </tr> <tr> <td>8 mois</td> <td>66,67 %</td> <td>77,78 %</td> <td>83,33 %</td> <td>86,67 %</td> </tr> <tr> <td>9 mois</td> <td></td> <td>75,00 %</td> <td>81,25 %</td> <td>85,00 %</td> </tr> <tr> <td>10 mois</td> <td></td> <td>72,22 %</td> <td>79,17 %</td> <td>83,33 %</td> </tr> <tr> <td>11 mois</td> <td></td> <td>69,44 %</td> <td>77,08 %</td> <td>81,67 %</td> </tr> <tr> <td>12 mois</td> <td></td> <td>66,67 %</td> <td>75,00 %</td> <td>80,00 %</td> </tr> </tbody> </table> <p>Pour les réseaux autres que le MICC :</p>	DURÉE DU CONGÉ	OPTIONS				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		75,00 %	81,25 %	85,00 %	10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %	11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %	12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %
DURÉE DU CONGÉ		OPTIONS																																																																																							
	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		75,00 %	81,25 %	85,00 %																																																																																					
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %																																																																																					
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %																																																																																					
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %																																																																																					
DURÉE DU CONGÉ	OPTIONS																																																																																								
	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		75,00 %	81,25 %	85,00 %																																																																																					
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %																																																																																					
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %																																																																																					
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %																																																																																					

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales																																						
<table border="1" data-bbox="180 305 986 456"> <thead> <tr> <th rowspan="2">DURÉE DU CONGÉ</th> <th colspan="4">OPTIONS</th> </tr> <tr> <th>2 ANS</th> <th>3 ANS</th> <th>4 ANS</th> <th>5 ANS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6 mois</td> <td>75,00 %</td> <td>83,33 %</td> <td>87,50 %</td> <td>90,00 %</td> </tr> <tr> <td>12 mois</td> <td></td> <td>66,67 %</td> <td>75,00 %</td> <td>80,00 %</td> </tr> </tbody> </table>	DURÉE DU CONGÉ	OPTIONS				2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %	12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %	<table border="1" data-bbox="1376 305 2182 456"> <thead> <tr> <th rowspan="2">DURÉE DU CONGÉ</th> <th colspan="4">OPTIONS</th> </tr> <tr> <th>2 ANS</th> <th>3 ANS</th> <th>4 ANS</th> <th>5 ANS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6 mois</td> <td>75,00 %</td> <td>83,33 %</td> <td>87,50 %</td> <td>90,00 %</td> </tr> <tr> <td>12 mois</td> <td></td> <td>66,67 %</td> <td>75,00 %</td> <td>80,00 %</td> </tr> </tbody> </table>	DURÉE DU CONGÉ	OPTIONS				2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %	12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %
DURÉE DU CONGÉ		OPTIONS																																					
	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS																																			
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %																																			
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %																																			
DURÉE DU CONGÉ	OPTIONS																																						
	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS																																			
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %																																			
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %																																			
<p>8.42 Les paragraphes 8.14 à 8.41 peuvent être modifiés si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.</p>	<p>8.42 Les paragraphes 8.14 à 8.41 peuvent être modifiés si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.</p>																																						
<p>Professeur occasionnel</p> <p>8.43 Les paragraphes 8.01 à 8.04, 8.06 et 8.08 s'appliquent au professeur occasionnel.</p>	<p>Professeur occasionnel</p> <p>8.43 Les paragraphes 8.01 à 8.04, 8.06 et 8.08 s'appliquent au professeur occasionnel.</p>																																						
<p>ARTICLE 9 - COMITÉ MIXTE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES ET COMITÉS MIXTES MINISTÉRIELS DE RELATIONS PROFESSIONNELLES</p>	<p>ARTICLE 9 - COMITÉ MIXTE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES ET COMITÉS MIXTES MINISTÉRIELS DE RELATIONS PROFESSIONNELLES</p>																																						
<p>Comité mixte de relations professionnelles</p> <p>9.01 Les parties forment un comité consultatif, désigné sous le nom de Comité mixte de relations professionnelles.</p> <p>Ce comité est constitué d'au plus cinq (5) représentants de chacune des parties dont pour la partie syndicale le président du syndicat ou son représentant désigné et pour la partie patronale un (1) représentant de la Direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor.</p>	<p>Comité mixte de relations professionnelles</p> <p>9.01 Les parties forment un comité consultatif, désigné sous le nom de Comité mixte de relations professionnelles.</p> <p>Ce comité est constitué d'au plus cinq (5) représentants de chacune des parties dont pour la partie syndicale le président du syndicat ou son représentant désigné et pour la partie patronale un (1) représentant de la Direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor.</p>																																						

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>9.02 Le Comité mixte de relations professionnelles a notamment pour rôle :</p> <p>a) d'établir les moyens de communication entre l'employeur, ses organismes administratifs et le syndicat;</p> <p>b) de contribuer à la solution des problèmes de relations de travail et de nature professionnelle impliquant un ou plusieurs ministères.</p>	<p>9.02 Le Comité mixte de relations professionnelles a notamment pour rôle :</p> <p>a) d'établir les moyens de communication entre l'employeur, ses organismes administratifs et le syndicat;</p> <p>b) de contribuer à la solution des problèmes de relations de travail et de nature professionnelle impliquant un ou plusieurs ministères.</p>
<p>9.03 Le Comité mixte de relations professionnelles doit en outre établir des règles pour l'établissement de relations ordonnées avec les Comités mixtes ministériels de relations professionnelles.</p>	<p>9.03 Le Comité mixte de relations professionnelles doit en outre établir des règles pour l'établissement de relations ordonnées avec les Comités mixtes ministériels de relations professionnelles.</p>
<p>Comités mixtes ministériels de relations professionnelles</p> <p>9.04 Un comité consultatif, désigné sous le nom de Comité mixte ministériel de relations professionnelles, est formé dans chacun des réseaux.</p> <p>Ce comité est constitué d'au plus quatre (4) représentants de chacune des parties. Les représentants de la partie syndicale sont le président du syndicat ou son représentant désigné et trois (3) professeurs du réseau concerné, dont au moins un (1) est un professeur permanent, à moins que le sous-ministre et le syndicat en conviennent autrement.</p>	<p>Comités mixtes ministériels de relations professionnelles</p> <p>9.04 Un comité consultatif, désigné sous le nom de Comité mixte ministériel de relations professionnelles, est formé dans chacun des réseaux.</p> <p>Ce comité est constitué d'au plus quatre (4) représentants de chacune des parties. Les représentants de la partie syndicale sont le président du syndicat ou son représentant désigné et trois (3) professeurs du réseau concerné, dont au moins un (1) est un professeur permanent, à moins que le sous-ministre et le syndicat en conviennent autrement.</p>
<p>9.05 Les Comités mixtes ministériels de relations professionnelles ont notamment pour rôle de contribuer à la solution de problèmes de relations de travail et de nature professionnelle.</p>	<p>9.05 Les Comités mixtes ministériels de relations professionnelles ont notamment pour rôle de contribuer à la solution de problèmes de relations de travail et de nature professionnelle, de discuter de dispositions relatives à la conciliation travail-famille,</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
	d'être proactif eu égard aux changements technologiques et de convenir des emplois à combler.
9.06 Les Comités mixtes ministériels de relations professionnelles soumettent leurs recommandations au sous-ministre concerné. Le sous-ministre fournit une réponse dans les trente (30) jours et, s'il s'agit d'une décision, en communique par écrit les motifs au syndicat.	9.07 Les Comités mixtes ministériels de relations professionnelles soumettent leurs recommandations au sous-ministre concerné. Le sous-ministre fournit une réponse dans les trente (30) jours et, s'il s'agit d'une décision, en communique par écrit les motifs au syndicat.
Généralités	Généralités
9.07 Les membres du Comité mixte de relations professionnelles et les membres des Comités mixtes ministériels de relations professionnelles sont nommés dans les deux (2) mois qui suivent la signature de la convention.	9.07 Les membres du Comité mixte de relations professionnelles et les membres des Comités mixtes ministériels de relations professionnelles sont nommés dans les deux (2) mois qui suivent la signature de la convention.
9.08 Ces comités se réunissent à la demande de l'une ou l'autre des parties.	9.08 Ces comités se réunissent à la demande de l'une ou l'autre des parties.
9.09 Ces comités adoptent des règles de procédure pour leur bon fonctionnement et leur régie interne. Chacune des réunions fait l'objet d'un ordre du jour et d'un compte rendu dont une copie est transmise aux représentants. Le compte rendu contient les sujets discutés, les propositions de l'une ou l'autre des parties et leurs attendus ainsi que, s'il y a lieu, les ententes intervenues.	9.09 Ces comités adoptent des règles de procédure pour leur bon fonctionnement et leur régie interne. Chacune des réunions fait l'objet d'un ordre du jour et d'un compte rendu dont une copie est transmise aux représentants. Le compte rendu contient les sujets discutés, les propositions de l'une ou l'autre des parties et leurs attendus ainsi que, s'il y a lieu, les ententes intervenues.
9.10 Avant la réunion de ces comités, les parties fournissent aux membres l'information disponible qui peut être utile à la discussion des sujets à l'ordre du jour.	9.10 Avant la réunion de ces comités, les parties fournissent aux membres l'information disponible qui peut être utile à la discussion des sujets à l'ordre du jour.

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
ARTICLE 10 - RÉGIME SYNDICAL	ARTICLE 10 - RÉGIME SYNDICAL
<p>A. Cotisation</p> <p>10.01 L'employeur prélève sur le traitement de chaque professeur une somme égale à la cotisation syndicale fixée par le syndicat.</p> <p>Cette somme ne comprend pas les droits d'entrée, les cotisations spéciales, les amendes ou autres peines pécuniaires imposées par le syndicat à l'un de ses membres.</p>	<p>A. Cotisation</p> <p>10.01 L'employeur prélève sur le traitement de chaque professeur une somme égale à la cotisation syndicale fixée par le syndicat.</p> <p>Cette somme ne comprend pas les droits d'entrée, les cotisations spéciales, les amendes ou autres peines pécuniaires imposées par le syndicat à l'un de ses membres.</p>
<p>10.02 Le montant de la cotisation est établi de temps à autre par résolution du syndicat dont une copie certifiée conforme est transmise par le président du syndicat au directeur des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor. L'avis donné par le syndicat prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième (30^e) jour après sa réception.</p>	<p>10.02 Le montant de la cotisation est établi de temps à autre par résolution du syndicat dont une copie certifiée conforme est transmise par le président du syndicat au directeur des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor. L'avis donné par le syndicat prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième (30^e) jour après sa réception.</p>
<p>10.03 Tout changement dans la somme à retenir du traitement du professeur prend effet à compter de la date effective du changement de traitement lorsque le montant de la cotisation fixée par le syndicat varie en fonction du traitement du professeur.</p>	<p>10.03 Tout changement dans la somme à retenir du traitement du professeur prend effet à compter de la date effective du changement de traitement lorsque le montant de la cotisation fixée par le syndicat varie en fonction du traitement du professeur.</p>
<p>10.04 La retenue prévue au paragraphe 10.01 prend effet dès l'entrée en fonction du professeur embauché après la signature de la convention.</p>	<p>10.04 La retenue prévue au paragraphe 10.01 prend effet dès l'entrée en fonction du professeur embauché après la signature de la convention.</p>
<p>10.05 Dans les quinze (15) jours qui suivent celui où il a effectué une retenue prévue dans le présent article, l'employeur transmet au syndicat un chèque correspondant</p>	<p>10.05 Dans les quinze (15) jours qui suivent celui où il a effectué une retenue prévue dans le présent article, l'employeur transmet au syndicat un chèque correspondant</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>au montant total des retenues syndicales et donne accès à un fichier informatisé, selon les possibilités de l'équipement utilisé par l'employeur.</p> <p>À compter du trentième (30^e) jour suivant l'expiration du délai de l'alinéa précédent, les sommes dues en vertu de cet alinéa portent intérêt au taux fixé en vertu de l'article 28 de la Loi du ministère du Revenu lorsque l'employeur fait défaut de payer dans le délai prévu à l'alinéa précédent.</p> <p>Le fichier informatisé indique au syndicat, pour chacun des professeurs visés, ses nom et prénom, numéro d'assurance sociale, adresse personnelle, adresse de son lieu de travail, classement, date d'entrée en fonction, statut d'emploi (temporaire, permanent, occasionnel), date de naissance, ministère, centre de responsabilité et traitement, ainsi que le montant de la retenue individuelle. Ce fichier pourrait indiquer d'autres renseignements, s'il y avait entente entre les parties.</p>	<p>au montant total des retenues syndicales et donne accès à un fichier informatisé, selon les possibilités de l'équipement utilisé par l'employeur.</p> <p>À compter du trentième (30^e) jour suivant l'expiration du délai de l'alinéa précédent, les sommes dues en vertu de cet alinéa portent intérêt au taux fixé en vertu de l'article 28 de la Loi du ministère du Revenu lorsque l'employeur fait défaut de payer dans le délai prévu à l'alinéa précédent.</p> <p>Le fichier informatisé indique au syndicat, pour chacun des professeurs visés, ses nom et prénom, numéro d'assurance sociale, adresse personnelle, adresse de son lieu de travail, classement, date d'entrée en fonction, statut d'emploi (temporaire, permanent, occasionnel), date de naissance, ministère, centre de responsabilité et traitement, ainsi que le montant de la retenue individuelle. Ce fichier pourrait indiquer d'autres renseignements, s'il y avait entente entre les parties.</p>
<p>10.06 Lorsque l'employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec le syndicat, percevoir des arrérages de cotisation syndicale, il peut, après consultation du syndicat sur le mode de remboursement, accepter de les percevoir au moyen de retenues sur la paie du professeur.</p> <p>Dans ce cas, l'employeur ne peut être tenu responsable, à l'égard du syndicat, du solde des cotisations qui pourraient être dues par le professeur au moment où ce dernier quitte son emploi et qui ne peuvent être déduites des sommes dues par l'employeur au professeur au moment de son départ.</p>	<p>10.06 Lorsque l'employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec le syndicat, percevoir des arrérages de cotisation syndicale, il peut, après consultation du syndicat sur le mode de remboursement, accepter de les percevoir au moyen de retenues sur la paie du professeur.</p> <p>Dans ce cas, l'employeur ne peut être tenu responsable, à l'égard du syndicat, du solde des cotisations qui pourraient être dues par le professeur au moment où ce dernier quitte son emploi et qui ne peuvent être déduites des sommes dues par l'employeur au professeur au moment de son départ.</p>
<p>10.07 Le syndicat s'engage à ne pas tenir l'employeur responsable des réclamations qui pourraient être faites contre celui-ci par suite de la retenue d'une cotisation syndicale sur le traitement d'un professeur; le présent alinéa s'applique notamment aux retenues qui pourraient être faites sur le traitement d'une personne qui ne</p>	<p>10.07 Le syndicat s'engage à ne pas tenir l'employeur responsable des réclamations qui pourraient être faites contre celui-ci par suite de la retenue d'une cotisation syndicale sur le traitement d'un professeur; le présent alinéa s'applique notamment aux retenues qui pourraient être faites sur le traitement d'une personne qui ne</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>serait pas un professeur.</p> <p>Seul le syndicat est autorisé à effectuer un remboursement des cotisations aux personnes concernées, lequel remboursement doit se faire sur présentation de pièces justificatives.</p>	<p>serait pas un professeur.</p> <p>Seul le syndicat est autorisé à effectuer un remboursement des cotisations aux personnes concernées, lequel remboursement doit se faire sur présentation de pièces justificatives.</p>
<p>10.08 L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue au paragraphe 10.01 à compter du moment où un professeur cesse d'être régi par la convention.</p>	<p>10.08 L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue au paragraphe 10.01 à compter du moment où un professeur cesse d'être régi par la convention.</p>
<p>B. Renseignements au syndicat</p> <p>10.09 L'employeur fournit au syndicat dans les quinze (15) jours qui suivent chaque période de paie une liste faisant état des variations relatives à l'arrivée ou au départ de professeurs, à leur inclusion ou à leur exclusion de l'unité de négociation ainsi que la raison de ces variations.</p> <p>Le sous-ministre fournit au syndicat le nom des personnes visées aux sous-paragraphes e) et f) du paragraphe 2.02.</p>	<p>B. Renseignements au syndicat</p> <p>10.09 L'employeur fournit au syndicat dans les quinze (15) jours qui suivent chaque période de paie une liste faisant état des variations relatives à l'arrivée ou au départ de professeurs, à leur inclusion ou à leur exclusion de l'unité de négociation ainsi que la raison de ces variations.</p> <p>Le sous-ministre fournit au syndicat le nom des personnes visées aux sous-paragraphes e) et f) du paragraphe 2.02.</p>
<p>10.10 Pour chaque année civile, l'employeur fournit à chaque professeur, aux fins d'impôts, un relevé qui indique la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.</p>	<p>10.10 Pour chaque année civile, l'employeur fournit à chaque professeur, aux fins d'impôts, un relevé qui indique la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.</p>
<p>10.11 Le syndicat assure le caractère confidentiel des renseignements nominatifs fournis par l'employeur en vertu de la convention et ne les utilise qu'aux fins pour lesquelles ils ont été prévus</p>	<p>10.12 Le syndicat assure le caractère confidentiel des renseignements nominatifs fournis par l'employeur en vertu de la convention et ne les utilise qu'aux fins pour lesquelles ils ont été prévus</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
ARTICLE 11 - RÉUNIONS SYNDICALES	ARTICLE 11 -RÉUNIONS SYNDICALES
<p>11.01 Le sous-ministre peut autoriser le syndicat à tenir des réunions dans ses institutions à la condition que le directeur de l'institution ait reçu préalablement une demande écrite du président local du syndicat ou de son représentant désigné et à la condition qu'un ou des locaux soient disponibles.</p> <p>Lorsque l'usage de locaux particuliers entraîne des frais additionnels d'entretien, de surveillance ou de réparation, le syndicat s'engage à en acquitter le coût dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture à cet effet, le tout sous réserve que le sous-ministre ne charge pas de frais de location.</p>	<p>11.01 Le sous-ministre autorise le syndicat à tenir des réunions dans ses institutions à la condition que le directeur de l'institution ait reçu préalablement une demande écrite du président local du syndicat ou de son représentant désigné et à la condition qu'un ou des locaux soient disponibles.</p> <p>Lorsque l'usage de locaux particuliers entraîne des frais additionnels d'entretien, de surveillance ou de réparation, le syndicat s'engage à en acquitter le coût dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture à cet effet, le tout sous réserve que le sous-ministre ne charge pas de frais de location.</p>
<p>11.02 Le sous-ministre, dans la mesure de ses disponibilités, met à la disposition du syndicat dans chaque institution un local aménagé ou encore un autre espace dans la salle des professeurs que le syndicat, le délégué syndical local ou l'agent syndical libéré utilise pour recevoir en consultation les professeurs pour fins d'enquête, demande de renseignements ou toute autre information syndicale.</p>	<p>11.02 Le sous-ministre, dans la mesure de ses disponibilités, met à la disposition du syndicat dans chaque institution un local aménagé et fermé ou encore un autre espace dans la salle des professeurs que le syndicat, le délégué syndical local ou l'agent syndical libéré utilise pour recevoir en consultation les professeurs pour fins d'enquête, demande de renseignements, ou toute autre information syndicale et la conservation des dossiers.</p>
<p>11.03 Le sous-ministre fait en sorte qu'un délégué syndical qui doit rencontrer un professeur puisse avoir un endroit privé pour le faire.</p>	<p>11.03 Le sous-ministre fait en sorte qu'un délégué syndical qui doit rencontrer un professeur puisse avoir un endroit privé pour le faire.</p>
ARTICLE 12 -DROIT D'AFFICHAGE	ARTICLE 12 -DROIT D'AFFICHAGE

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>12.01 Le syndicat peut afficher dans les institutions tout document de nature syndicale signé par un représentant autorisé du syndicat. Cet affichage ne doit cependant se faire que dans les locaux réservés aux professeurs.</p>	<p>12.02 Le syndicat peut afficher dans les institutions tout document de nature syndicale signé par un représentant autorisé du syndicat. Cet affichage ne doit cependant se faire que dans les locaux réservés aux professeurs.</p>
<p>12.02 Le syndicat peut distribuer aux professeurs tout document de nature syndicale en le déposant dans le casier respectif de chaque professeur.</p>	<p>12.02 Le syndicat peut distribuer aux professeurs tout document de nature syndicale en le déposant dans le casier respectif de chaque professeur et/ou en utilisant les moyens technologiques mis à la disposition des professeurs.</p>
<p>12.03 Le directeur de chaque institution affiche dans les locaux réservés aux professeurs copie de toute directive ou circulaire d'ordre général et de tout document relatif à la convention émis à l'intention des professeurs.</p>	<p>12.03 Le directeur de chaque institution affiche dans les locaux réservés aux professeurs copie de toute directive ou circulaire d'ordre général et de tout document relatif à la convention émis à l'intention des professeurs.</p>
<p>ARTICLE 13 - TRANSMISSION DE DOCUMENTS</p>	<p>ARTICLE 13 - TRANSMISSION DE DOCUMENTS</p>
<p>13.01 L'employeur transmet au syndicat copie de toute directive ou politique relative à la convention émise par le Conseil du trésor.</p> <p>Le sous-ministre transmet au syndicat copie de tout document relatif à la convention émis à l'intention des professeurs. Une copie est également adressée au président local du syndicat ou à son représentant désigné dans chaque institution.</p>	<p>13.01 L'employeur transmet au syndicat copie de toute directive ou politique relative à la convention émise par le Conseil du trésor.</p> <p>Le sous-ministre transmet au syndicat copie de tout document relatif à la convention émis à l'intention des professeurs. Une copie est également adressée au président local du syndicat ou à son représentant désigné dans chaque institution.</p>
<p>13.02 L'employeur fait parvenir au syndicat une copie de tout document remis aux comités consultatifs ou produit par lesdits comités (y compris les procès-verbaux ou les comptes rendus) au sein desquels le syndicat a été appelé à désigner ou à suggérer des membres et au sein desquels il a effectivement un représentant.</p>	<p>13.02 L'employeur fait parvenir au syndicat une copie de tout document remis aux comités consultatifs ou produit par lesdits comités (y compris les procès-verbaux ou les comptes rendus) au sein desquels le syndicat a été appelé à désigner ou à suggérer des membres et au sein desquels il a effectivement un représentant.</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>13.03 Le sous ministre fournit au syndicat la liste des directeurs de son réseau et de ses autres représentants autorisés. Le syndicat est informé de toute modification à cette liste.</p>	<p>13.03 Le sous ministre fournit au syndicat la liste des directeurs de son réseau et de ses autres représentants autorisés. Le syndicat est informé de toute modification à cette liste.</p>
<p>13.04 Tous les documents de nature personnelle émanant des bureaux de l'administration du personnel ou de la comptabilité de chaque ministère sont acheminés au professeur sous enveloppe scellée ou par un moyen électronique.</p>	<p>13.04 Tous les documents de nature personnelle émanant des bureaux de l'administration du personnel ou de la comptabilité de chaque ministère sont acheminés au professeur sous enveloppe scellée ou par un moyen électronique.</p>
<p>13.05 Le sous-ministre remet une convention collective et ses modifications, sous forme écrite ou sur support électronique ou autrement selon les possibilités de l'équipement utilisé, à chaque professeur dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention et à tout nouveau professeur au moment de son entrée en fonction.</p> <p>Malgré ce qui précède, le sous-ministre remet une convention collective sous forme écrite au professeur qui occupe la fonction de délégué syndical ou qui est désigné par le syndicat pour agir à titre de représentant local.</p> <p>Le sous-ministre remet au nouveau professeur tout dépliant explicatif relatif au régime de retraite et aux régimes d'assurances. Il rend accessible à tout professeur qui en fait la demande la « Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion » se rapportant à sa famille d'emplois et le « Règlement sur le classement des fonctionnaires ».</p> <p>Les modifications pouvant intervenir à ces documents sont transmises au professeur dans la mesure où ces changements lui sont applicables.</p>	<p>13.05 Le sous-ministre remet une convention collective et ses modifications, sous forme écrite ou sur support électronique ou autrement selon les possibilités de l'équipement utilisé, à chaque professeur dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention et à tout nouveau professeur au moment de son entrée en fonction.</p> <p>Malgré ce qui précède, le sous-ministre remet une convention collective sous forme écrite au professeur qui occupe la fonction de délégué syndical ou qui est désigné par le syndicat pour agir à titre de représentant local.</p> <p>Le sous-ministre remet au nouveau professeur tout dépliant explicatif relatif au régime de retraite et aux régimes d'assurances. Il rend accessible à tout professeur qui en fait la demande la « Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion » se rapportant à sa famille d'emplois et le « Règlement sur le classement des fonctionnaires ».</p> <p>Les modifications pouvant intervenir à ces documents sont transmises au professeur dans la mesure où ces changements lui sont applicables.</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
13.06 Le professeur reçoit un avis de chaque modification à son traitement ou à son classement.	13.06 Le professeur reçoit un avis de chaque modification à son traitement ou à son classement.
	13.07 L'employeur soumet au syndicat, à des fins de recommandation, tout projet de directive ou de règlement pouvant affecter la vie professionnelle des professeurs.
ARTICLE 14 - LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE	ARTICLE 14 - LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE
<p>A. Absence pour activités syndicales officielles</p> <p>14.01 Un professeur peut s'absenter afin de participer à des activités syndicales officielles et ce, avec maintien du traitement par l'employeur. Le syndicat rembourse le traitement à l'employeur à moins que par voie de suppléance volontaire avec l'autorisation du directeur, un autre professeur, sans coût additionnel pour l'employeur, donne aux temps et lieux prescrits la prestation de la ou des périodes d'enseignement non dispensées par le professeur absent pour activités syndicales et se charge des activités connexes en découlant.</p>	<p>A. Absence pour activités syndicales officielles</p> <p>14.01 Un professeur peut s'absenter afin de participer à des activités syndicales officielles et ce, avec maintien du traitement par l'employeur. Le syndicat rembourse le traitement à l'employeur à moins que par voie de suppléance volontaire avec l'autorisation du directeur, un autre professeur, sans coût additionnel pour l'employeur, donne aux temps et lieux prescrits la prestation de la ou des périodes d'enseignement non dispensées par le professeur absent pour activités syndicales et se charge des activités connexes en découlant.</p>
14.02 Un professeur qui désire obtenir une autorisation d'absence en vertu du présent article doit en faire la demande écrite à son sous-ministre au moins trois (3) jours ouvrables avant la date du début de l'absence.	14.02 Un professeur qui désire obtenir une autorisation d'absence en vertu du présent article doit en faire la demande écrite à son sous-ministre au moins trois (3) jours ouvrables avant la date du début de l'absence.
<p>14.03 Toute demande d'autorisation d'absence doit :</p> <p>a) être présentée au moyen du formulaire prescrit à cette fin;</p>	<p>14.03 Toute demande d'autorisation d'absence doit :</p> <p>a) être présentée au moyen du formulaire prescrit à cette fin;</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>b) contenir tous les renseignements requis par le formulaire;</p> <p>c) être signée par le professeur et un représentant autorisé du syndicat.</p>	<p>b) contenir tous les renseignements requis par le formulaire;</p> <p>c) être signée par le professeur et un représentant autorisé du syndicat.</p>
<p>14.04 Une demande d'autorisation d'absence peut être refusée lorsque :</p> <p>a) le professeur a déjà bénéficié d'autorisations d'absence d'une durée totale de vingt (20) jours ouvrables au cours de toute période de douze (12) mois comprise entre le 30 juin d'une année et le 1^{er} juillet de l'année suivante. Cette restriction ne s'applique pas au professeur qui est membre du Conseil exécutif du syndicat, de la Fédération ou de la Centrale syndicale à laquelle le syndicat est affilié;</p> <p>b) la demande d'autorisation d'absence est pour une durée supérieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs.</p>	<p>14.04 Une demande d'autorisation d'absence peut être refusée lorsque :</p> <p>a) le professeur a déjà bénéficié d'autorisations d'absence d'une durée totale de vingt (20) jours ouvrables au cours de toute période de douze (12) mois comprise entre le 30 juin d'une année et le 1^{er} juillet de l'année suivante. Cette restriction ne s'applique pas au professeur qui est membre du Conseil exécutif du syndicat, de la Fédération ou de la Centrale syndicale à laquelle le syndicat est affilié;</p> <p>b) la demande d'autorisation d'absence est pour une durée supérieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs.</p>
<p>B. Membre du Conseil exécutif syndical ou fonction syndicale permanente</p> <p>14.05 Dans le cas d'un professeur membre du Conseil exécutif du syndicat qui demande une autorisation d'absence aux fins de l'exécution de son mandat et dont la fréquence des absences nuit à la prestation de son enseignement ou à la bonne marche de l'institution, il sera loisible au directeur de l'institution de l'affecter à un autre emploi, après consultation de la Commission pédagogique.</p>	<p>B. Membre du Conseil exécutif syndical ou fonction syndicale permanente</p> <p>14.05 Dans le cas d'un professeur membre du Conseil exécutif du syndicat qui demande une autorisation d'absence aux fins de l'exécution de son mandat et dont la fréquence des absences nuit à la prestation de son enseignement ou à la bonne marche de l'institution, il sera loisible au directeur de l'institution de l'affecter à un autre emploi, après consultation de la Commission pédagogique.</p>
<p>14.06 Suite à une demande adressée à l'employeur vingt et un (21) jours à l'avance, un professeur élu à une fonction de membre de l'Exécutif de la Fédération ou de la Centrale syndicale à laquelle le syndicat est affilié ou du Conseil exécutif du syndicat, est libéré pour la durée de son mandat.</p>	<p>14.06 Suite à une demande adressée à l'employeur vingt et un (21) jours à l'avance, un professeur élu à une fonction de membre de l'Exécutif de la Fédération ou de la Centrale syndicale à laquelle le syndicat est affilié ou du Conseil exécutif du syndicat, est libéré pour la durée de son mandat.</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>Le traitement et les avantages sociaux du professeur sont maintenus. Le syndicat rembourse à l'employeur une somme égale à la somme prévue au paragraphe 14.16 additionnée d'un cinquième (1/5) du traitement brut du professeur.</p> <p>Ces dispositions s'appliquent également au professeur qui occupe une fonction syndicale permanente d'une durée minimale de trois (3) mois. Dans ce cas, un maximum de trois (3) professeurs peuvent être libérés.</p>	<p>Le traitement et les avantages sociaux du professeur sont maintenus. Le syndicat rembourse à l'employeur une somme égale à la somme prévue au paragraphe 14.16 additionnée d'un cinquième (1/5) du traitement brut du professeur.</p> <p>Ces dispositions s'appliquent également au professeur qui occupe une fonction syndicale permanente d'une durée minimale de trois (3) mois. Dans ce cas, un maximum de trois (3) professeurs peuvent être libérés.</p>
<p>C. Agents syndicaux libérés</p> <p>14.07 Sur demande du syndicat, l'employeur libère au plus deux (2) professeurs permanents à titre de président et d'agent de griefs afin de veiller à l'application de la convention. Ces professeurs sont libérés à temps plein pour la durée de leur mandat.</p> <p>Le syndicat rembourse à l'employeur une somme égale à la moitié de la somme prévue au paragraphe 14.16 pour chaque professeur libéré en vertu du premier alinéa et ce, pour la durée de leur mandat.</p>	<p>C. Agents syndicaux libérés</p> <p>14.07 Sur demande du syndicat, l'employeur libère au plus deux (2) professeurs permanents à titre de président et d'agent de griefs afin de veiller à l'application de la convention. Ces professeurs sont libérés à temps plein pour la durée de leur mandat.</p> <p>Le syndicat rembourse à l'employeur une somme égale à la moitié de la somme prévue au paragraphe 14.16 pour chaque professeur libéré en vertu du premier alinéa et ce, pour la durée de leur mandat.</p>
<p>14.08 Le syndicat doit aviser l'employeur du nom du professeur permanent ou des deux (2) professeurs permanents désignés au moins trente (30) jours avant que cette libération ne devienne effective.</p>	<p>14.08 Le syndicat doit aviser l'employeur du nom du professeur permanent ou des deux (2) professeurs permanents désignés au moins trente (30) jours avant que cette libération ne devienne effective.</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>D. Délégués syndicaux</p> <p>14.09 Le syndicat peut nommer un professeur à la fonction de délégué syndical. Il exerce sa fonction pendant sa période d'emploi.</p>	<p>D. Délégués syndicaux</p> <p>14.09 Le syndicat peut nommer un professeur à la fonction de délégué syndical. Il exerce sa fonction pendant sa période d'emploi.</p>
<p>14.10 Le champ d'action du délégué est limité aux cadres de l'institution où il enseigne. Il n'y a qu'un délégué par institution; cependant, le syndicat peut en tout temps nommer un substitut au délégué syndical en le choisissant parmi les membres du Comité exécutif de l'institution.</p>	<p>14.10 Le champ d'action du délégué est limité aux cadres de l'institution où il enseigne. Il n'y a qu'un délégué par institution; cependant, le syndicat peut en tout temps nommer un substitut au délégué syndical en le choisissant parmi les membres du Comité exécutif de l'institution.</p>
<p>14.11 Un délégué syndical ou son substitut doit faire partie du groupe de professeurs compris dans son champ d'action.</p>	<p>14.12 Un délégué syndical ou son substitut doit faire partie du groupe de professeurs compris dans son champ d'action.</p>
<p>14.12 Un délégué syndical ou son substitut a pour fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) d'accompagner le professeur lors de la présentation ou de la discussion de son grief, en vertu de l'article 15; b) d'assister à une réunion convoquée par le sous-ministre dans le but de discuter d'un grief, lorsque le professeur le requiert ou lorsque sa présence est requise en vertu de l'article 15; c) d'accompagner le professeur convoqué à une rencontre préalable et relative à une suspension ou à un congédiement en vertu du paragraphe 17.06. 	<p>14.12 Un délégué syndical ou son substitut a pour fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) d'accompagner le professeur lors de la présentation ou de la discussion de son grief, en vertu de l'article 15; b) d'assister à une réunion convoquée par le sous-ministre dans le but de discuter d'un grief, lorsque le professeur le requiert ou lorsque sa présence est requise en vertu de l'article 15; c) d'accompagner le professeur convoqué à une rencontre préalable et relative à une suspension ou à un congédiement en vertu du paragraphe 17.06.
<p>14.13 Un délégué ou son substitut peut, aux fins du paragraphe 14.12, s'absenter de son</p>	<p>14.13 Un délégué ou son substitut peut, aux fins du paragraphe 14.12, s'absenter de son</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>travail avec maintien du traitement et sans remboursement par le syndicat s'il a d'abord avisé son directeur en remplissant le formulaire prescrit à cette fin auquel sera jointe une copie de la convocation reçue en vertu des sous-paragraphes b) et c) du paragraphe 14.12. Aucun frais de séjour ou de déplacement ne sera cependant versé par l'employeur à un tel délégué ou substitut.</p>	<p>travail avec maintien du traitement et sans remboursement par le syndicat s'il a d'abord avisé son directeur en remplissant le formulaire prescrit à cette fin auquel sera jointe une copie de la convocation reçue en vertu des sous-paragraphes b) et c) du paragraphe 14.12. Aucun frais de séjour ou de déplacement ne sera cependant versé par l'employeur à un tel délégué ou substitut.</p>
	<p>14.14 Dans chaque institution, les parties conviennent de libérations pour le fonctionnement interne du syndicat. Chaque libération se fait à même le nombre de professeurs alloués à l'institution, sans remboursement par le syndicat.</p> <p>Sans restreindre la portée du sous-paragraphe précédent, le nombre minimum de professeurs à temps plein ou l'équivalent ainsi libérés est le suivant :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Un (1) professeur pour l'institution dont l'allocation est de cent (100) professeurs et plus; 2. Zéro virgule soixante-quinze (0,75) pour une institution dont l'allocation est entre cinquante (50) et cent (100) professeurs; 3. Zéro virgule cinquante (0,50) pour une institution dont l'allocation est de moins de cinquante (50) professeurs.
	<p>14.15 La direction de l'institution alloue aux membres du comité exécutif de la section locale du syndicat une même période d'au moins une demi-journée (1/2) par semaine, libre de toute prestation d'enseignement, à la condition que le syndicat informe la direction de l'institution des noms des personnes visées en temps utile pour l'élaboration de l'horaire des cours.</p>
	<p>14.16 La direction de l'institution prévoit trois (3) périodes consécutives libres de cours à l'horaire pour permettre des réunions des professeurs.</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>Généralités</p> <p>14.14 Lorsqu'un professeur libéré, comme prévu aux paragraphes 14.06 et 14.07 désire réintégrer son emploi, il donne au sous-ministre un préavis de vingt et un (21) jours dans le cas d'une fonction syndicale élective, et un préavis de trente (30) jours dans le cas d'une fonction syndicale non élective ; une copie du préavis est adressée à la direction des Relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor. Le retour au travail doit toujours coïncider avec le début d'une session, sauf pour le réseau du MRCI où le professeur peut réintégrer son emploi en tout temps après le délai de l'avis ci-dessus mentionné.</p> <p>Si le professeur cesse d'exercer ses fonctions syndicales et qu'il lui est impossible de réintégrer immédiatement son emploi à cause des conditions prévues à l'alinéa précédent, ce professeur bénéficie alors d'un congé avec traitement remboursable par le syndicat jusqu'à ce qu'il soit en mesure de le faire.</p>	<p>Généralités</p> <p>14.17 Lorsqu'un professeur libéré, comme prévu aux paragraphes 14.06 et 14.07 désire réintégrer son emploi, il donne au sous-ministre un préavis de vingt et un (21) jours dans le cas d'une fonction syndicale élective, et un préavis de trente (30) jours dans le cas d'une fonction syndicale non élective ; une copie du préavis est adressée à la direction des Relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor. Le retour au travail doit toujours coïncider avec le début d'une session, sauf pour le réseau du MRCI où le professeur peut réintégrer son emploi en tout temps après le délai de l'avis ci-dessus mentionné.</p> <p>Si le professeur cesse d'exercer ses fonctions syndicales et qu'il lui est impossible de réintégrer immédiatement son emploi à cause des conditions prévues à l'alinéa précédent, ce professeur bénéficie alors d'un congé avec traitement remboursable par le syndicat jusqu'à ce qu'il soit en mesure de le faire.</p>
<p>14.15 À la fin d'une libération accordée en vertu du présent article, le professeur reprend l'emploi qu'il exerçait auparavant dans son institution ou, si cet emploi n'existe plus, un emploi équivalent dans son institution sous réserve de l'article 21.</p>	<p>14.18 À la fin d'une libération accordée en vertu du présent article, le professeur reprend l'emploi qu'il exerçait auparavant dans son institution ou, si cet emploi n'existe plus, un emploi équivalent dans son institution sous réserve de l'article 21.</p>
<p>14.16 À titre de remboursement prévu au présent article sauf le paragraphe 14.07, le syndicat paie à l'employeur, pour chaque jour ouvrable d'absence, une somme égale à un deux cent soixante et neuf dixième (1/260,9) du traitement brut de ce professeur.</p>	<p>14.19 À titre de remboursement prévu au présent article sauf le paragraphe 14.07, le syndicat paie à l'employeur, pour chaque jour ouvrable d'absence, une somme égale à un deux cent soixante et neuf dixième (1/260,9) du traitement brut de ce professeur.</p>
<p>14.17 Les sommes dues par le syndicat à l'employeur sont payées dans les trente (30) jours de l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel détaillé indiquant le nom du professeur absent et la durée de son absence, ainsi que son traitement annuel.</p>	<p>14.20 Les sommes dues par le syndicat à l'employeur sont payées dans les trente (30) jours de l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel détaillé indiquant le nom du professeur absent et la durée de son absence, ainsi que son traitement annuel.</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>14.18 Le syndicat fournit à l'employeur, sous la signature de son président, la liste des membres de son Conseil exécutif, la liste des délégués syndicaux avec indication de leur champ d'action respectif ainsi que la liste des membres des Comités exécutifs des institutions; l'employeur sera pareillement informé de toute modification à cette liste.</p>	<p>14.21 Le syndicat fournit à l'employeur, sous la signature de son président, la liste des membres de son Conseil exécutif, la liste des délégués syndicaux avec indication de leur champ d'action respectif ainsi que la liste des membres des Comités exécutifs des institutions; l'employeur sera pareillement informé de toute modification à cette liste.</p>
	<p>14.22 Les parties conviennent d'instituer un comité de négociation.</p> <p>Durant la période de négociation, l'employeur libère, sans remboursement de traitement par le syndicat, l'équivalent de trois (3) professeurs à temps plein.</p>
<p>ARTICLE 15 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS</p>	<p>ARTICLE 15 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>15.01 Tout grief ou toute mécontente à la suite d'une modification, sans motif raisonnable, des conditions de travail non prévues dans la convention ou d'une prétendue violation ou d'une fausse interprétation de celle-ci est réglé conformément aux dispositions du présent article et de l'article 16.</p> <p>Les griefs doivent être réglés dans les plus brefs délais. À cette fin, les dispositions du présent article ne doivent pas être interprétées de façon à empêcher les professeurs, accompagnés de leur délégué syndical ou de l'agent de griefs, de discuter avec leurs supérieurs de leurs problèmes.</p>	<p>15.01 Tout grief ou toute mécontente à la suite d'une modification, sans motif raisonnable, des conditions de travail non prévues dans la convention ou d'une prétendue violation ou d'une fausse interprétation de celle-ci est réglé conformément aux dispositions du présent article et de l'article 16.</p> <p>Les griefs doivent être réglés dans les plus brefs délais. À cette fin, les dispositions du présent article ne doivent pas être interprétées de façon à empêcher les professeurs, accompagnés de leur délégué syndical ou de l'agent de griefs, de discuter avec leurs supérieurs de leurs problèmes.</p> <p>Le professeur occasionnel a droit de grief dès le premier (1^{er}) jour d'engagement.</p>
<p>A. Grief d'un professeur</p> <p>15.02 La procédure de règlement des griefs se déroule de la façon suivante :</p> <p>a) Un professeur qui se croit lésé au sens du paragraphe 15.01 peut, seul ou accompagné de son délégué syndical ou de l'agent de griefs, présenter son grief dans les trente (30) jours qui suivent cette prétendue violation ou fausse interprétation;</p> <p>cette présentation se fait au moyen d'un écrit contenant un exposé sommaire des faits identifiant le problème soulevé et le correctif recherché. Cet écrit dûment signé par le professeur est remis ou mis à la poste au directeur de l'institution avec copie au directeur du réseau et à l'agent de griefs du syndicat.</p> <p>Le professeur accompagné, s'il le désire, de son délégué syndical ou de l'agent de griefs, et le directeur de l'institution et/ou un représentant désigné par le sous-ministre se rencontrent dans les trente (30) jours de la soumission du grief.</p>	<p>B. Grief d'un professeur</p> <p>15.02 La procédure de règlement des griefs se déroule de la façon suivante :</p> <p>a) Un professeur qui se croit lésé au sens du paragraphe 15.01 peut, seul ou accompagné de son délégué syndical ou de l'agent de griefs, présenter son grief dans les trente (30) jours qui suivent cette prétendue violation ou fausse interprétation;</p> <p>cette présentation se fait au moyen d'un écrit contenant un exposé sommaire des faits identifiant le problème soulevé et le correctif recherché. Cet écrit dûment signé par le professeur est remis ou mis à la poste au directeur de l'institution avec copie au directeur du réseau et à l'agent de griefs du syndicat.</p> <p>Le professeur accompagné, s'il le désire, de son délégué syndical ou de l'agent de griefs, et le directeur de l'institution et/ou un représentant désigné par le sous-ministre se rencontrent dans les trente (30) jours de la soumission du grief.</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>Le directeur de l'institution ou un représentant désigné par le sous-ministre doit répondre au grief par écrit dans les quinze (15) jours suivant cette rencontre. Une copie de la réponse est transmise au délégué syndical et à l'agent de griefs.</p> <p>b) Le syndicat peut, aux conditions prévues à l'article 16, soumettre le grief à l'arbitrage si la réponse ne satisfait pas le professeur, s'il n'y a pas de réponse dans le délai indiqué ou si la rencontre n'a pas eu lieu. Le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage entre le quarante-cinquième (45^e) jour et le soixante-quinzième (75^e) jour suivant la présentation du grief. Il en informe par écrit l'employeur et le greffe du tribunal d'arbitrage au moyen du formulaire prévu à cette fin par l'employeur.</p> <p>c) À la demande de l'une ou l'autre des parties, le président du syndicat ou son représentant et le sous-ministre se rencontrent pour discuter du grief dans les quatre-vingt dix (90) jours qui suivent la date de soumission à l'arbitrage. Les parties peuvent s'adjoindre toute autre personne qu'elles désirent à l'occasion de cette rencontre.</p>	<p>Le directeur de l'institution ou un représentant désigné par le sous-ministre doit répondre au grief par écrit dans les quinze (15) jours suivant cette rencontre. Une copie de la réponse est transmise au délégué syndical et à l'agent de griefs.</p> <p>b) Le syndicat peut, aux conditions prévues à l'article 16, soumettre le grief à l'arbitrage si la réponse ne satisfait pas le professeur, s'il n'y a pas de réponse dans le délai indiqué ou si la rencontre n'a pas eu lieu. Le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage entre le quarante-cinquième (45^e) jour et le soixante-quinzième (75^e) jour suivant la présentation du grief. Il en informe par écrit l'employeur et le greffe du tribunal d'arbitrage au moyen du formulaire prévu à cette fin par l'employeur.</p> <p>c) À la demande de l'une ou l'autre des parties, le président du syndicat ou son représentant et le sous-ministre se rencontrent pour discuter du grief dans les quatre-vingt dix (90) jours qui suivent la date de soumission à l'arbitrage. Les parties peuvent s'adjoindre toute autre personne qu'elles désirent à l'occasion de cette rencontre.</p>
<p>C. Grief collectif</p> <p>15.03 Si plusieurs professeurs d'un même ministère se croient lésés au sens du paragraphe 15.01 par une décision du sous-ministre, un représentant spécialement désigné à cette fin par le syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief par écrit au directeur du réseau. Cet écrit doit indiquer le nom des professeurs visés par le grief et contenir un exposé sommaire des faits identifiant le problème soulevé et le correctif recherché. Une copie du grief est transmise au sous-ministre.</p> <p>Le représentant spécialement désigné à cette fin par le syndicat accompagné, s'il le désire, de son délégué syndical ou de l'agent de griefs, et le directeur du réseau</p>	<p>D. Grief collectif</p> <p>15.03 Si plusieurs professeurs d'un même ministère se croient lésés au sens du paragraphe 15.01 par une décision du sous-ministre, un représentant spécialement désigné à cette fin par le syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief par écrit au directeur du réseau. Cet écrit doit indiquer le nom des professeurs visés par le grief et contenir un exposé sommaire des faits identifiant le problème soulevé et le correctif recherché. Une copie du grief est transmise au sous-ministre.</p> <p>Le représentant spécialement désigné à cette fin par le syndicat accompagné, s'il le désire, de son délégué syndical ou de l'agent de griefs, et le directeur du réseau</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>et/ou un représentant désigné par le sous-ministre se rencontrent dans les trente (30) jours de la soumission du grief.</p> <p>Le directeur du réseau ou un représentant désigné par le sous-ministre doit répondre au grief par écrit dans les quinze (15) jours suivant cette rencontre. Une copie de la réponse est transmise au délégué syndical et à l'agent de griefs.</p>	<p>et/ou un représentant désigné par le sous-ministre se rencontrent dans les trente (30) jours de la soumission du grief.</p> <p>Le directeur du réseau ou un représentant désigné par le sous-ministre doit répondre au grief par écrit dans les quinze (15) jours suivant cette rencontre. Une copie de la réponse est transmise au délégué syndical et à l'agent de griefs.</p>
<p>15.04 Si plusieurs professeurs de différents ministères se croient lésés au sens du paragraphe 15.01 par une décision de l'employeur, un représentant spécialement désigné à cette fin par le syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief par écrit à l'employeur représenté par la Direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor. Cet écrit doit indiquer le nom des professeurs et les ministères visés par le grief et contenir un exposé sommaire des faits identifiant le problème soulevé et le correctif recherché.</p> <p>La Direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor et le président du syndicat, ou son représentant, se rencontrent pour discuter du grief dans les trente (30) jours de la soumission du grief.</p> <p>La Direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor informe par écrit le président du syndicat, ou son représentant, de sa décision dans les quinze (15) jours suivant cette rencontre.</p>	<p>15.04 Si plusieurs professeurs de différents ministères se croient lésés au sens du paragraphe 15.01 par une décision de l'employeur, un représentant spécialement désigné à cette fin par le syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief par écrit à l'employeur représenté par la Direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor. Cet écrit doit indiquer le nom des professeurs et les ministères visés par le grief et contenir un exposé sommaire des faits identifiant le problème soulevé et le correctif recherché.</p> <p>La Direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor et le président du syndicat, ou son représentant, se rencontrent pour discuter du grief dans les trente (30) jours de la soumission du grief.</p> <p>La Direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor informe par écrit le président du syndicat, ou son représentant, de sa décision dans les quinze (15) jours suivant cette rencontre.</p>
<p>15.05 Le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage entre le quarante-cinquième (45^e) jour et le soixante-quinzième (75^e) jour suivant la présentation du grief mentionné au paragraphe 15.03 ou 15.04, si la réponse ne satisfait pas le syndicat, s'il n'y a pas de réponse dans le délai indiqué ou si la rencontre prévue au paragraphe 15.03 ou 15.04 n'a pas eu lieu.</p>	<p>15.05 Le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage entre le quarante-cinquième (45^e) jour et le soixante-quinzième (75^e) jour suivant la présentation du grief mentionné au paragraphe 15.03 ou 15.04, si la réponse ne satisfait pas le syndicat, s'il n'y a pas de réponse dans le délai indiqué ou si la rencontre prévue au paragraphe 15.03 ou 15.04 n'a pas eu lieu.</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>E. Grief affectant le syndicat</p> <p>15.06 S'il s'agit d'un grief qui affecte le syndicat comme tel, celui-ci peut, dans les trente (30) jours suivant la prétendue violation ou fausse interprétation de la convention, présenter ce grief par écrit à l'employeur représenté par la Direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor. Ce grief doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé et le correctif recherché.</p> <p>La Direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor et le président du syndicat, ou son représentant, se rencontrent pour discuter du grief dans les trente (30) jours de la soumission du grief.</p> <p>La Direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor informe par écrit le président du syndicat, ou son représentant, de sa décision dans les quinze (15) jours suivant cette rencontre.</p> <p>Le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage entre le quarante-cinquième (45^e) jour et le soixante-quinzième (75^e) jour suivant la présentation du grief à défaut par la Direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor de décider du grief dans le délai prévu ou si la décision de cette dernière ne le satisfait pas.</p>	<p>F. Grief affectant le syndicat</p> <p>15.06 S'il s'agit d'un grief qui affecte le syndicat comme tel, celui-ci peut, dans les trente (30) jours suivant la prétendue violation ou fausse interprétation de la convention, présenter ce grief par écrit à l'employeur représenté par la Direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor. Ce grief doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé et le correctif recherché.</p> <p>La Direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor et le président du syndicat, ou son représentant, se rencontrent pour discuter du grief dans les trente (30) jours de la soumission du grief.</p> <p>La Direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor informe par écrit le président du syndicat, ou son représentant, de sa décision dans les quinze (15) jours suivant cette rencontre.</p> <p>Le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage entre le quarante-cinquième (45^e) jour et le soixante-quinzième (75^e) jour suivant la présentation du grief à défaut par la Direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor de décider du grief dans le délai prévu ou si la décision de cette dernière ne le satisfait pas.</p>
<p>D. Grief de l'employeur ou du sous-ministre</p> <p>15.07 L'employeur ou le sous-ministre, selon le cas, peut soumettre un grief au syndicat dans les trente (30) jours suivant une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention. Ce grief doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé et le correctif recherché.</p> <p>Dans les quarante-cinq (45) jours suivant sa réception, le syndicat rend sa décision</p>	<p>D. Grief de l'employeur ou du sous-ministre</p> <p>15.07 L'employeur ou le sous-ministre, selon le cas, peut soumettre un grief au syndicat dans les trente (30) jours suivant une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention. Ce grief doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé et le correctif recherché.</p> <p>Dans les quarante-cinq (45) jours suivant sa réception, le syndicat rend sa</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>par écrit. Si le syndicat fait défaut de décider du grief dans ledit délai ou si sa décision est insatisfaisante, l'employeur ou son sous-ministre peut soumettre le grief à l'arbitrage entre le quarante-cinquième (45^e) et le soixante-quinzième (75^e) jour suivant la présentation du grief.</p>	<p>décision par écrit. Si le syndicat fait défaut de décider du grief dans ledit délai ou si sa décision est insatisfaisante, l'employeur ou son sous-ministre peut soumettre le grief à l'arbitrage entre le quarante-cinquième (45^e) et le soixante-quinzième (75^e) jour suivant la présentation du grief.</p>
<p>E. Généralités</p> <p>15.08 Tout grief, sauf celui prévu au paragraphe 15.07, doit être présenté sur les formulaires prévus à cette fin par l'employeur conformément à la procédure prévue au présent article. Un exposé du grief n'est pas réputé invalide pour le seul motif qu'il n'est pas conforme au formulaire rédigé par l'employeur.</p> <p>Le sous-ministre met ces formulaires à la disposition du professeur et du syndicat, dans chacune de ses institutions ou à la direction des ressources humaines.</p> <p>Le syndicat est consulté lorsque l'employeur veut apporter une modification à ce formulaire.</p>	<p>E. Généralités</p> <p>15.08 Tout grief, sauf celui prévu au paragraphe 15.07, doit être présenté sur les formulaires prévus à cette fin par l'employeur conformément à la procédure prévue au présent article. Un exposé du grief n'est pas réputé invalide pour le seul motif qu'il n'est pas conforme au formulaire rédigé par l'employeur.</p> <p>Le sous-ministre met ces formulaires à la disposition du professeur et du syndicat, dans chacune de ses institutions ou à la direction des ressources humaines.</p> <p>Le syndicat est consulté lorsque l'employeur veut apporter une modification à ce formulaire.</p>
<p>15.09 Les délais prévus au présent article, ainsi que tous les délais dans la convention en matière de procédure de règlement des griefs sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat ou leurs représentants. Cependant, les jours de vacances annuelles du professeur ne doivent pas être comptés dans le délai de présentation d'un grief.</p> <p>Il y a prorogation du délai lorsque le dernier jour du délai pour faire un grief ne correspond pas à une journée de disponibilité du professeur. Dans ce cas, le délai pour ce faire est prorogé au jour suivant de disponibilité.</p> <p>Les jours fériés, les samedis et les dimanches sont comptés, mais lorsque le dernier jour du délai est un jour férié, un samedi ou un dimanche, le délai est</p>	<p>15.09 Les délais prévus au présent article, ainsi que tous les délais dans la convention en matière de procédure de règlement des griefs sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat ou leurs représentants. Cependant, les jours de vacances annuelles du professeur ne doivent pas être comptés dans le délai de présentation d'un grief.</p> <p>Il y a prorogation du délai lorsque le dernier jour du délai pour faire un grief ne correspond pas à une journée de disponibilité du professeur. Dans ce cas, le délai pour ce faire est prorogé au jour suivant de disponibilité.</p> <p>Les jours fériés, les samedis et les dimanches sont comptés, mais lorsque le dernier jour du délai est un jour férié, un samedi ou un dimanche, le délai est</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>prorogé au premier jour ouvrable suivant.</p>	<p>prorogé au premier jour ouvrable suivant.</p>
<p>15.10 Sous réserve du paragraphe 14.13, le syndicat paie les frais et le traitement des personnes qu'il veut s'adjoindre pour les rencontres prévues au sous-paragraphe c) du paragraphe 15.02, et aux paragraphes 15.03, 15.04 et 15.06.</p> <p>Le sous-ministre maintient le traitement d'un seul des plaignants dans le cas du grief collectif, lorsque sa présence est requise à cette rencontre.</p> <p>Les frais de déplacement pour participer à ces rencontres sont à la charge du syndicat.</p>	<p>15.10 Sous réserve du paragraphe 14.13, le syndicat paie les frais et le traitement des personnes qu'il veut s'adjoindre pour les rencontres prévues au sous-paragraphe c) du paragraphe 15.02, et aux paragraphes 15.03, 15.04 et 15.06.</p> <p>Le sous-ministre maintient le traitement d'un seul des plaignants dans le cas du grief collectif, lorsque sa présence est requise à cette rencontre.</p> <p>Les frais de déplacement pour participer à ces rencontres sont à la charge du syndicat.</p>
<p>15.11 Le délai relatif à la prescription pour la présentation des griefs est suspendu pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours à partir de la date de la signature de la convention.</p>	<p>15.11 Le délai relatif à la prescription pour la présentation des griefs est suspendu pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours à partir de la date de la signature de la convention.</p>
<p>15.12 Toute entente qui peut intervenir entre le syndicat et l'employeur ou le sous-ministre le cas échéant, et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs représentants désignés à cette fin et elle lie l'employeur ou le sous-ministre le cas échéant, le syndicat et le(les) professeur(s) en cause.</p>	<p>15.12 Toute entente qui peut intervenir entre le syndicat et l'employeur ou le sous-ministre le cas échéant, et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs représentants désignés à cette fin et elle lie l'employeur ou le sous-ministre le cas échéant, le syndicat et le(les) professeur(s) en cause.</p>
<p>ARTICLE 16 - ARBITRAGE</p>	<p>ARTICLE 16 - ARBITRAGE</p>
<p>16.01 Lorsqu'une partie demande qu'un grief, soumis conformément aux dispositions de l'article 15, soit porté à l'arbitrage, elle en informe par écrit l'autre partie et le greffe, entre le quarante-cinquième (45^e) et le soixante-quinzième (75^e) jour suivant la présentation du grief conformément à la procédure de règlement des griefs. Cet avis doit être accompagné d'une copie conforme du grief.</p>	<p>16.01 Lorsqu'une partie demande qu'un grief, soumis conformément aux dispositions de l'article 15, soit porté à l'arbitrage, elle en informe par écrit l'autre partie et le greffe, entre le quarante-cinquième (45^e) et le soixante-quinzième (75^e) jour suivant la présentation du grief conformément à la procédure de règlement des griefs. Cet avis doit être accompagné d'une copie conforme du grief.</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>16.02 Sous réserve des priorités identifiées au paragraphe 16.11, les griefs peuvent être portés au rôle d'audition dès leur inscription à l'arbitrage.</p>	<p>16.02 Sous réserve des priorités identifiées au paragraphe 16.11, les griefs peuvent être portés au rôle d'audition dès leur inscription à l'arbitrage.</p>
<p>16.03 Chacune des parties nomme un assesseur auprès de l'arbitre à moins d'entente à l'effet contraire.</p> <p>Les assesseurs avisent l'arbitre et délibèrent avec lui. L'arbitre peut toutefois siéger ou délibérer en l'absence des assesseurs ou de l'un d'entre eux pourvu que ceux-ci aient été dûment convoqués.</p>	<p>16.03 Chacune des parties nomme un assesseur auprès de l'arbitre à moins d'entente à l'effet contraire.</p> <p>Les assesseurs avisent l'arbitre et délibèrent avec lui. L'arbitre peut toutefois siéger ou délibérer en l'absence des assesseurs ou de l'un d'entre eux pourvu que ceux-ci aient été dûment convoqués.</p>
<p>16.04 Quand il y a matière à audition d'un grief, celui-ci est entendu devant l'arbitre désigné et les assesseurs, le cas échéant. Cet arbitre est choisi par le greffe dans la liste convenue entre les parties.</p> <p>Malgré ce qui précède, les parties peuvent convenir de modifier ou d'ajouter des arbitres à la liste précitée.</p> <p>Avant de procéder à l'audition d'un grief, l'arbitre doit entendre l'objection qu'une des parties pourrait soulever quant à l'arbitrabilité du grief. Dans le cas où il n'est pas nécessaire que l'arbitre entende la preuve au mérite pour juger de la recevabilité de l'objection, il dispose de celle-ci dans le plus bref délai possible. Au cas contraire, l'arbitre peut prendre l'objection sous réserve et entendre le grief au mérite.</p>	<p>16.04 Quand il y a matière à audition d'un grief, celui-ci est entendu devant l'arbitre désigné et les assesseurs, le cas échéant. Cet arbitre est choisi par le greffe dans la liste convenue entre les parties.</p> <p>Malgré ce qui précède, les parties peuvent convenir de modifier ou d'ajouter des arbitres à la liste précitée.</p> <p>Avant de procéder à l'audition d'un grief, l'arbitre doit entendre l'objection qu'une des parties pourrait soulever quant à l'arbitrabilité du grief. Dans le cas où il n'est pas nécessaire que l'arbitre entende la preuve au mérite pour juger de la recevabilité de l'objection, il dispose de celle-ci dans le plus bref délai possible. Au cas contraire, l'arbitre peut prendre l'objection sous réserve et entendre le grief au mérite.</p>
<p>16.05 Aucun grief ne peut être présenté à l'arbitrage s'il n'a pas d'abord suivi les étapes prévues dans la procédure de règlement des griefs.</p>	<p>16.06 Aucun grief ne peut être présenté à l'arbitrage s'il n'a pas d'abord suivi les étapes prévues dans la procédure de règlement des griefs.</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>16.06 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la convention. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'en retrancher quoi que ce soit; l'arbitre ne peut accorder de dommages-intérêts dans le cas de congédiement administratif ou de mesures disciplinaires.</p>	<p>16.06 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la convention. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'en retrancher quoi que ce soit; l'arbitre ne peut accorder de dommages-intérêts dans le cas de congédiement administratif ou de mesures disciplinaires.</p>
<p>16.07 La décision de l'arbitre agissant suivant la juridiction qui lui est conférée par la convention doit être motivée ; elle lie les parties et elle doit être exécutée dans le plus bref délai possible.</p>	<p>16.07 La décision de l'arbitre agissant suivant la juridiction qui lui est conférée par la convention doit être motivée ; elle lie les parties et elle doit être exécutée dans le plus bref délai possible.</p>
<p>16.08 L'arbitre doit rendre sa décision dans les soixante-quinze (75) jours qui suivent la date des plaidoiries, à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties. La décision n'est toutefois pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti. La décision est communiquée aux parties par le greffe qui leur fait parvenir une copie signée par l'arbitre.</p>	<p>16.09 L'arbitre doit rendre sa décision dans les soixante-quinze (75) jours qui suivent la date des plaidoiries, à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties. La décision n'est toutefois pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti. La décision est communiquée aux parties par le greffe qui leur fait parvenir une copie signée par l'arbitre.</p>
<p>16.09 Chaque partie acquitte les dépenses et le traitement de son assesseur et de ses témoins. Les dépenses et les honoraires de l'arbitre sont acquittés par les parties à parts égales.</p> <p>Le sous-ministre libère le plaignant sans perte de traitement pour la durée de l'audition lorsque sa présence est requise. Dans le cas d'un grief prévu aux paragraphes 15.03 et 15.04, la présente disposition ne s'applique qu'à un seul des plaignants.</p>	<p>16.09 Chaque partie acquitte les dépenses et le traitement de son assesseur et de ses témoins. Les dépenses et les honoraires de l'arbitre sont acquittés par les parties à parts égales.</p> <p>Le sous-ministre libère le plaignant sans perte de traitement pour la durée de l'audition lorsque sa présence est requise. Dans le cas d'un grief prévu aux paragraphes 15.03 et 15.04, la présente disposition ne s'applique qu'à un seul des plaignants.</p>
<p>16.10 Dans les sept (7) premiers jours de chaque mois, le syndicat et l'employeur fixent d'un commun accord les causes qui sont portées au rôle d'audition dans le cours du mois suivant.</p>	<p>Dans les sept (7) premiers jours de chaque mois, le syndicat et l'employeur fixent d'un commun accord les causes qui sont portées au rôle d'audition dans le cours du mois suivant.</p> <p>Le syndicat fait inscrire au rôle d'audition en priorité tout grief qu'il juge nécessaire.</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>En cas de désaccord des parties sur le choix des causes qui doivent être portées au rôle d'audition, les causes sont entendues par l'arbitre suivant l'ordre chronologique de leur inscription à l'arbitrage.</p>	<p>En cas de désaccord des parties sur le choix des causes qui doivent être portées au rôle d'audition, les causes sont entendues par l'arbitre suivant l'ordre chronologique de leur inscription à l'arbitrage.</p>
<p>16.11 Chaque mois, dix (10) mois par année, cinq (5) jours ouvrables sont affectés à l'audition des griefs.</p> <p>Les parties conviennent d'accorder priorité dans la préparation des rôles d'arbitrage aux griefs :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. de congédiement ; 2. de suspension ; 3. relatifs à l'interprétation et à l'application du paragraphe 34.31 pour les absences de dix (10) jours ouvrables et plus ; 4. relatifs à l'interprétation et l'application de l'article 21. <p>Malgré le premier alinéa, lorsqu'un grief de l'employeur ou du sous-ministre, le cas échéant, est porté au rôle, une journée d'audition est ajoutée.</p>	<p>16.11 Chaque mois, dix (10) mois par année, cinq (5) jours ouvrables sont affectés à l'audition des griefs.</p> <p>Les parties conviennent d'accorder priorité dans la préparation des rôles d'arbitrage aux griefs :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. de congédiement ; 2. de suspension ; 3. relatifs à l'interprétation et à l'application du paragraphe 34.31 pour les absences de dix (10) jours ouvrables et plus ; 4. relatifs à l'interprétation et l'application de l'article 21. <p>Malgré le sous-paragraphe précédent, lorsqu'un grief de l'employeur ou du sous-ministre, le cas échéant, est porté au rôle, une journée d'audition est ajoutée.</p>
<p>16.12 Malgré les dispositions prévues aux paragraphes 16.10 et 16.11, les parties peuvent convenir qu'un grief soit inscrit à un rôle spécial d'arbitrage. A cette fin, un arbitre est choisi et désigné par les parties. L'arbitre entend et décide du grief conformément aux dispositions du présent article et ce, sans assesseur, ni</p>	<p>16.12 Malgré les dispositions prévues aux paragraphes 16.10 et 16.11, les parties peuvent convenir qu'un grief soit inscrit à un rôle spécial d'arbitrage. A cette fin, un arbitre est choisi et désigné par les parties. L'arbitre entend et décide du grief conformément aux dispositions du présent article et ce, sans assesseur, ni</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>procureur. La décision rendue dans le cadre du rôle spécial d'arbitrage ne fait pas jurisprudence.</p>	<p>procureur. La décision rendue dans le cadre du rôle spécial d'arbitrage ne fait pas jurisprudence.</p>
<p>16.13 Si plusieurs griefs de même nature et recherchant une même décision sont inscrits pour audition, le syndicat a droit de déterminer, lors de la préparation du rôle d'audition, lequel de ces griefs est entendu par l'arbitre en priorité sur les autres griefs de même nature, sous réserve que la décision sur ce grief ne peut lier les parties en ce qui concerne les autres griefs.</p>	<p>16.13 Si plusieurs griefs de même nature et recherchant une même décision sont inscrits pour audition, le syndicat a droit de déterminer, lors de la préparation du rôle d'audition, lequel de ces griefs est entendu par l'arbitre en priorité sur les autres griefs de même nature, sous réserve que la décision sur ce grief ne peut lier les parties en ce qui concerne les autres griefs.</p>
<p>16.14 Si, à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent, il y a contestation quant à cette somme, le quantum en est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief.</p>	<p>16.14 Si, à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent, il y a contestation quant à cette somme, le quantum en est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief. De plus, l'arbitre peut accorder des dommages et intérêts au professeur plaignant.</p>
<p>16.15 L'arbitre décide d'un grief d'une convention collective antérieure selon les dispositions de la convention collective en vigueur au moment de l'événement ayant donné lieu au grief.</p> <p>Toutefois, un tel grief porté à l'arbitrage est assujéti aux dispositions des paragraphes 16.02 à 16.14 de la convention.</p>	<p>16.15 L'arbitre décide d'un grief d'une convention collective antérieure selon les dispositions de la convention collective en vigueur au moment de l'événement ayant donné lieu au grief.</p> <p>Toutefois, un tel grief porté à l'arbitrage est assujéti aux dispositions des paragraphes 16.02 à 16.14 de la convention.</p>
<p>ARTICLE 17 - MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES</p>	<p>ARTICLE 17 - MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES</p>
<p>Mesures disciplinaires</p> <p>17.01 Toute mesure disciplinaire prise contre un professeur peut faire l'objet d'un grief de sa part.</p>	<p>17.01 Toute mesure disciplinaire prise contre un professeur peut faire l'objet d'un grief de sa part.</p> <p>L'employeur ne peut imposer une mesure disciplinaire ou administrative à un professeur sans avoir rempli les conditions suivantes :</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
	<p>a) il doit avoir, au préalable et par écrit, fait part de ses doléances trois (3) fois dans une même année d'enseignement, et ce, sur le même sujet. Les délais entre les trois (3) avis doivent permettre au professeur de s'amender;</p> <p>b) il doit avoir soumis la question au CMMRP conformément aux dispositions du paragraphe 9.05.</p>
<p>17.02 Dans les cas de réprimande, de suspension ou de congédiement, le sous-ministre doit informer le professeur par écrit de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en explicitant les motifs de cette sanction. Seuls les faits se rapportant aux motifs en question peuvent servir de preuve à l'occasion d'un arbitrage.</p>	<p>17.02 Dans les cas de réprimande, de suspension ou de congédiement, le sous-ministre doit informer le professeur par écrit de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en explicitant les motifs de cette sanction. Seuls les faits se rapportant aux motifs en question peuvent servir de preuve à l'occasion d'un arbitrage.</p> <p>Le professeur qui subit un congédiement en vertu du paragraphe 17.01 ne peut être congédié qu'à l'expiration de son contrat. Si l'employeur lui communique cette décision après le 1^{er} avril précédant l'expiration de son engagement, au moins un (1) des trois (3) avis prévus à l'alinéa a) du paragraphe 17.01 doit être justifié par des faits survenus après cette date.</p>
<p>17.03 Tout grief de suspension ou de congédiement peut être réglé selon la procédure de règlement des griefs, y compris l'arbitrage, de la manière suivante :</p> <p>a) en maintenant la décision du sous-ministre; ou</p> <p>b) en convertissant un congédiement en une suspension ou en une réprimande; ou</p> <p>c) en réduisant la période de suspension ou en convertissant la suspension en une réprimande; ou</p>	<p>17.03 Tout grief de suspension ou de congédiement peut être réglé selon la procédure de règlement des griefs, y compris l'arbitrage, de la manière suivante :</p> <p>a) en maintenant la décision du sous-ministre; ou</p> <p>b) en convertissant un congédiement en une suspension ou en une réprimande; ou</p> <p>c) en réduisant la période de suspension ou en convertissant la suspension en une réprimande; ou</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>d) en réinstallant le professeur avec tous ses droits et en lui remboursant la perte de traitement subie à la suite de la suspension ou du congédiement.</p> <p>Ce remboursement est calculé en déduisant du montant du traitement perdu les revenus du professeur résultant d'une activité, d'une prestation ou d'une indemnité compensatoire à cette suspension ou ce congédiement.</p>	<p>d) en réinstallant le professeur avec tous ses droits et en lui remboursant la perte de traitement subie à la suite de la suspension ou du congédiement.</p> <p>Ce remboursement est calculé en déduisant du montant du traitement perdu les revenus du professeur résultant d'une activité, d'une prestation ou d'une indemnité compensatoire à cette suspension ou ce congédiement.</p> <p>Toutefois, malgré le paragraphe 17.01, et ce, exceptionnellement, si un professeur cause à l'employeur, à ses membres, à son personnel ou aux élèves un préjudice qui, par sa nature et sa gravité, nécessite une intervention immédiate. La procédure suivante s'applique :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. L'employeur suspend temporairement le professeur de ses fonctions sans perte de salaire, en lui envoyant un avis écrit qui doit comprendre les motifs de sa suspension et en faisant aussi parvenir une copie de cet avis au Syndicat. 2. L'employeur dispose alors de cinq (5) jours ouvrables pour aviser par écrit le professeur de son intention de prendre action et pour convoquer le CMMRP, à défaut de quoi la procédure prend fin et le professeur est réinstallé sans préjudice. 3. L'employeur et le Syndicat, après la rencontre du CMMRP, disposent alors de cinq (5) jours ouvrables pour étudier le cas. Le professeur peut se faire entendre lors de cette rencontre, et ceci, sans préjudice à son droit de grief. 4. L'employeur communique sa décision par écrit au professeur et au Syndicat dans les trois (3) jours ouvrables suivant l'expiration du délai mentionné au sous-paragraphe précédent, à défaut de quoi la procédure prend fin et le professeur est réinstallé sans préjudice. <p>Le professeur peut faire parvenir sa démission écrite à l'employeur depuis le</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
	<p>moment où il reçoit l'avis de suspension prévu à l'alinéa 1. du présent paragraphe et jusqu'à cinq (5) jours après la décision de l'employeur conformément à l'alinéa 4. du présent paragraphe.</p>
<p>17.04 Aucune réprimande inscrite au dossier du professeur ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie, pendant une période de douze (12) mois consécutifs, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement. De plus, une telle réprimande et tout document y référant sont retirés de son dossier.</p>	<p>17.04 Aucune réprimande inscrite au dossier du professeur ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie, pendant une période de douze (12) mois consécutifs, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement. De plus, une telle réprimande et tout document y référant sont retirés de son dossier.</p> <p>Aucun aveu signé par un professeur ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé devant un représentant du Syndicat.</p>
<p>17.05 Toute mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision du sous-ministre ou d'un arbitre doit être retirée du dossier du professeur. Le sous-ministre verse au dossier personnel du professeur copie de la sentence arbitrale ou de tout document modifiant une mesure disciplinaire.</p>	<p>17.05 Toute mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision du sous-ministre ou d'un arbitre doit être retirée du dossier du professeur. Le sous-ministre verse au dossier personnel du professeur copie de la sentence arbitrale ou de tout document modifiant une mesure disciplinaire.</p> <p>Aucun avis, remarque ou réprimande ainsi que tout document s'y référant, adressés au professeur ou inscrits à son dossier ne lui sont opposables s'ils n'ont pas été suivis, pendant une période de douze mois consécutifs d'une autre réprimande, suspension ou congédiement relatifs au même sujet et doivent être retirés de son dossier.</p>
<p>17.06 Le professeur convoqué à une rencontre préalable et relative à sa suspension ou à son congédiement peut exiger la présence de son délégué syndical ou de l'agent de grief.</p>	<p>17.06 Le professeur convoqué à une rencontre préalable et relative à sa suspension ou à son congédiement peut exiger la présence de son délégué syndical ou de l'agent de grief.</p> <p>Le professeur accompagné ou non d'un représentant du Syndicat peut consulter</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
	<p>son dossier qui comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) le formulaire de demande d'emploi; b) le ou les formulaire(s) d'engagement; c) toute autorisation de déduction; d) les avis, aveux, remarques défavorables et pièces incriminantes prévus au présent article; e) les documents relatifs à la classification et au classement du professeur. <p>Si le professeur désire consulter son dossier et que celui-ci n'est pas conservé à son lieu de travail, le sous-ministre doit prendre les mesures nécessaires pour que ce dossier ou une copie de celui-ci lui soit accessible dans les trente (30) jours de la réception de sa demande.</p> <p>Lorsque le professeur consulte son dossier, il peut obtenir une copie d'un document en faisant partie.</p>
<p>Mesures administratives</p> <p>17.07 Le professeur peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel s'il en fait la demande à la direction des ressources humaines.</p> <p>Le professeur peut également consulter son dossier si ce dernier est sur place, et ce, en présence du directeur des ressources humaines ou de son représentant. Il peut se faire accompagner, s'il le désire, de son délégué syndical ou de l'agent de griefs lors de la consultation de son dossier.</p>	<p>Mesures administratives</p> <p>17.07 Le professeur peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel s'il en fait la demande à la direction des ressources humaines.</p> <p>Le professeur peut également consulter son dossier si ce dernier est sur place, et ce, en présence du directeur des ressources humaines ou de son représentant. Il peut se faire accompagner, s'il le désire, de son délégué syndical ou de l'agent de griefs lors de la consultation de son dossier.</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>Si le professeur désire consulter son dossier et que celui-ci n'est pas conservé à son lieu de travail, le sous-ministre doit prendre les mesures nécessaires pour que ce dossier ou une copie de celui-ci lui soit accessible dans les trente (30) jours de la réception de sa demande.</p> <p>Sous réserve du paragraphe 26.04, le professeur peut joindre sa version à un document apparaissant à son dossier.</p> <p>Lorsque le professeur consulte son dossier, il peut obtenir une copie d'un document en faisant partie.</p>	<p>Si le professeur désire consulter son dossier et que celui-ci n'est pas conservé à son lieu de travail, le sous-ministre doit prendre les mesures nécessaires pour que ce dossier ou une copie de celui-ci lui soit accessible dans les trente (30) jours de la réception de sa demande.</p> <p>Sous réserve du paragraphe 26.04, le professeur peut joindre sa version à un document apparaissant à son dossier.</p> <p>Lorsque le professeur consulte son dossier, il peut obtenir une copie d'un document en faisant partie.</p> <p>17.07 Le professeur est toujours informé lors du dépôt d'un avis ou autre dans son dossier. Une copie de toute doléance, mesure disciplinaire ou administrative, remarque défavorable ou pièce incriminante versée au dossier d'un professeur est aussi transmise au Syndicat. Dans ce cas, le dossier doit contenir une attestation selon laquelle le professeur a pris connaissance du ou des documents qui y ont été déposés. D'aucune façon, une telle attestation ne peut être invoquée contre le professeur comme un aveu.</p>
<p>17.08 Aux fins de l'application du présent article, l'avertissement est une déclaration par laquelle le sous-ministre attire l'attention du professeur sur ses obligations.</p> <p>Aucun avertissement écrit au dossier du professeur ne lui est opposable s'il n'a pas été suivi, pendant une période de douze (12) mois consécutifs, d'un autre avertissement écrit, d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement. De plus, un tel avertissement et tout document y référant sont retirés de son dossier.</p> <p>Le contenu de l'avertissement écrit ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un grief.</p>	<p>17.08 Aux fins de l'application du présent article, l'avertissement est une déclaration par laquelle le sous-ministre attire l'attention du professeur sur ses obligations.</p> <p>Aucun avertissement écrit au dossier du professeur ne lui est opposable s'il n'a pas été suivi, pendant une période de douze (12) mois consécutifs, d'un autre avertissement écrit, d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement. De plus, un tel avertissement et tout document y référant sont retirés de son dossier.</p> <p>Le contenu de l'avertissement écrit ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un grief.</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
	<p>17.08 Tout avis, doléance, mesure disciplinaire ou administrative, remarque défavorable, pièce incriminante ou autre conformément aux paragraphes 17.01, 17.02 et 17.08 peuvent être contestés par le professeur ou le Syndicat par le recours au CMMRP et par la procédure de grief.</p> <p>Si l'employeur reconnaît le bien-fondé de la requête du professeur après rencontre au CMMRP, la pièce contestée et tous les documents s'y référant, sont immédiatement retirés du dossier. Il en est de même si le jugement du tribunal d'arbitrage fait droit au grief du professeur. Le sous-ministre verse au dossier personnel du professeur copie de la sentence arbitrale ou de tout document modifiant une mesure disciplinaire ou administrative.</p>
<p>17.09 Relevé provisoire</p> <p>Un professeur ne peut être relevé provisoirement de ses fonctions pour une période excédant trente (30) jours sauf dans les cas faisant ou pouvant faire l'objet de poursuites judiciaires. Dans ces cas, seule la durée du relevé provisoire excédant trente (30) jours peut être contestée par grief selon la procédure de règlement des griefs.</p> <p>À la suite d'un relevé provisoire, le professeur a droit au remboursement de son traitement pour toute la période du relevé s'il ne subit aucune mesure disciplinaire ou n'est l'objet que d'un avertissement ou d'une réprimande.</p>	<p>17.09 Relevé provisoire</p> <p>Un professeur ne peut être relevé provisoirement de ses fonctions pour une période excédant trente (30) jours sauf dans les cas faisant ou pouvant faire l'objet de poursuites judiciaires. Dans ces cas, seule la durée du relevé provisoire excédant trente (30) jours peut être contestée par grief selon la procédure de règlement des griefs.</p> <p>À la suite d'un relevé provisoire, le professeur a droit au remboursement de son traitement pour toute la période du relevé s'il ne subit aucune mesure disciplinaire ou n'est l'objet que d'un avertissement ou d'une réprimande.</p> <p>17.09 À la demande du professeur, le dossier peut aussi faire mention de la participation du professeur à tout comité créé par l'employeur ainsi qu'à toute activité professionnelle accomplie dans son réseau.</p> <p>Le professeur peut également exiger que soit portée à son dossier une appréciation favorable à son sujet de la part du CMMRP ou d'un tribunal d'arbitrage.</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
	<p>17.10 Une copie du dossier complet est remise au professeur au moment de l'avis de congédiement.</p> <p>Copie des pièces prévues à l'alinéa d) du paragraphe 17.07 est aussi remise au professeur en même temps que son avis de suspension.</p>
	<p>17.11 Si le professeur formule un grief en vertu du présent article, l'employeur doit établir par preuve les motifs et le bien-fondé de la mesure prise contre lui.</p> <p>L'employeur ne peut mettre en preuve, devant l'arbitre, que les motifs qu'il a invoqués par écrit au moment de la suspension, du congédiement ou de toute autre mesure disciplinaire.</p>
	<p>17.12 Dans tous les cas de suspension, congédiement ou autres mesures disciplinaires pour juste cause, le tribunal d'arbitrage a toute latitude pour maintenir, modifier ou rescinder une telle décision de l'employeur et l'autorité pour établir tout droit ou privilège partiellement ou totalement, selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou en tout cette décision. Si le tribunal juge à propos d'accorder une indemnité au professeur, il doit tenir compte de tout salaire que le professeur a perçu dans l'intervalle. Le tribunal peut ordonner que les sommes dues au professeur portent intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu (L.R.Q., c. M-31).</p>
	<p>17.13 Un professeur maintenu ou réinstallé dans ses fonctions reprend sans préjudice ni perte de traitement, tous ses droits et privilèges que lui confère la convention collective en vigueur au moment de la mesure</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
ARTICLE 18 - STATUT DE PERMANENT	ARTICLE 18 - STATUT DE RÉGULIER
18.01 À l'expiration de la période d'emploi continue prescrite en vertu de l'article 14 de la Loi sur la fonction publique, le professeur nommé à titre temporaire obtient le statut de professeur permanent, s'il est maintenu en fonction et s'il satisfait aux conditions prévues aux règlements et directives relatifs à cette matière en vigueur au moment de son embauchage.	18.01 À l'expiration de la période d'emploi continue prescrite en vertu de l'article 14 de la Loi sur la fonction publique, soit une période de deux (2) années de travail , le professeur nommé à titre temporaire obtient le statut de professeur permanent, s'il est maintenu en fonction. et s'il satisfait aux conditions prévues aux règlements et directives relatifs à cette matière en vigueur au moment de son embauchage.
18.02 Si le sous-ministre décide de mettre fin à l'engagement du professeur temporaire, il doit lui donner un avis écrit de cette décision au moins deux (2) mois avant de mettre fin à son emploi.	18.02 Si le sous-ministre décide de mettre fin à l'engagement du professeur temporaire, il doit lui donner un avis écrit de cette décision au moins deux (2) mois avant de mettre fin à son emploi.
18.03 Aux fins du présent article, l'avis prévu au paragraphe 18.02 interrompt, à compter de sa date de transmission ou de sa date d'expédition par courrier recommandé, la période d'emploi continu mentionnée au paragraphe 18.01.	18.03 Aux fins du présent article, l'avis prévu au paragraphe 18.02 interrompt, à compter de sa date de transmission ou de sa date d'expédition par courrier recommandé, la période d'emploi continu mentionnée au paragraphe 18.01.
18.04 Aux fins d'obtention de la permanence, l'avis prévu ci-dessus est considéré comme nul s'il arrivait que le professeur, malgré cet avis, soit réengagé par l'employeur pour l'année scolaire suivante.	18.04 Aux fins d'obtention de la permanence, l'avis prévu ci-dessus est considéré comme nul s'il arrivait que le professeur, malgré cet avis, soit réengagé par l'employeur. pour l'année scolaire suivante.
18.05 La décision du sous-ministre de mettre fin à l'emploi du professeur temporaire au cours de la période prévue au paragraphe 18.01, ou à l'expiration de cette période, ne peut faire l'objet d'un grief aux termes de cette convention sauf si la décision de l'employeur a pour but d'é luder l'application du paragraphe 18.01.	18.05 La décision du sous-ministre de mettre fin à l'emploi du professeur temporaire au cours de la période prévue au paragraphe 18.01, ou à l'expiration de cette période, ne peut faire l'objet d'un grief aux termes de cette convention. sauf si la décision de l'employeur a pour but d'é luder l'application du paragraphe 18.01.
Professeur occasionnel	

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
18.06 Le présent article ne s'applique pas au professeur occasionnel.	<p>18.06 Le présent article ne s'applique pas au professeur occasionnel.</p>
	<p>18.06 Un professeur visé par le premier alinéa de la lettre d'entente no 9 E est nommé par le sous-ministre, à titre de professeur temporaire, chaque fois qu'un poste de professeur permanent, de son réseau, se libère soit à la suite d'un départ à la retraite, d'une promotion, d'une réaffectation ou autre et ce, depuis le premier jour de la session automne 1997. Ce professeur accède au titre de professeur temporaire selon un rang qui lui est attribué de la façon suivante.</p> <p>Pour le réseau du MICC, le professeur occasionnel qui possède le nombre de périodes d'enseignement reconnues le plus élevé se voit attribuer le premier rang sur la liste et ainsi de suite. Si sur la liste, plusieurs professeurs possèdent le même nombre de périodes d'enseignement reconnues, la date du premier engagement, à titre de professeur occasionnel dans le réseau du MICC, prévaut.</p> <p>Pour les autres réseaux, le professeur occasionnel accède au titre de professeur temporaire selon un rang qui lui a été attribué en date de son premier engagement à titre de professeur à la Fonction publique. Le professeur, qui possède la date d'entrée en fonction la plus éloignée, se voit attribuer le premier rang et ainsi de suite. Si sur la liste, plusieurs professeurs possèdent la même date d'entrée en fonction à la Fonction publique, le nombre de périodes d'enseignement reconnues dans le réseau, prévaut. Ce rang demeure tant que la liste de déclaration d'aptitudes visée par la lettre d'entente no 9 E existe.</p> <p>Une copie de la liste est transmise au syndicat.</p>
	<p>18.07 Nonobstant ce qui précède, lorsque le professeur visé par le premier alinéa de la lettre d'entente no 9 E a cumulé deux (2) engagements consécutifs, le statut de temporaire lui est attribué à l'obtention du troisième engagement.</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
	<p>18.08 Les professeurs embauchés depuis 2001 se voient reconnaître leur expérience d'enseignement au sein de la fonction publique, en tenant compte des paramètres de la lettre d'entente no 9 B. Ces périodes d'enseignement prédéterminent un rang sur la liste de priorité téléphonique – le rang 1 correspond au professeur qui a le plus de périodes d'enseignement reconnues et ainsi de suite. L'employeur offre du travail en tenant compte de cette liste de priorité téléphonique.</p>
<p>ARTICLE 19 - MODALITÉS D'AFFECTATION</p>	<p>ARTICLE 19 - MODALITÉS D'AFFECTATION ET DE SÉLECTION</p>
<p>19.01 Tout emploi vacant que le sous-ministre décide de combler par un professeur permanent ou temporaire est comblé selon les modalités prévues au présent article.</p>	<p>19.01 Tout emploi vacant que le sous-ministre décide de combler par un professeur permanent ou temporaire est comblé selon les modalités prévues au présent article.</p>
<p>19.02 Sous réserve des dispositions de l'article 21 ou du droit du sous-ministre de combler l'emploi vacant par un fonctionnaire mis en disponibilité ou en transition de carrière ou replacé en vertu de l'article 30 de la Loi sur la fonction publique ou faisant l'objet d'une réorientation professionnelle, d'un reclassement ou d'une rétrogradation, ou par un professeur qui ne réussit pas un stage probatoire suite à une promotion, l'emploi à combler doit, l'être en priorité de la façon suivante:</p> <p style="padding-left: 40px;">pour un emploi régulier à temps plein vacant, la priorité est accordée :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. au professeur régulier à temps plein de la région concernée par l'emploi à combler; 2. au professeur régulier à temps partiel de la région concernée par l'emploi à combler; 	<p>19.02 Sous réserve des dispositions de l'article 21 ou du droit du sous-ministre de combler l'emploi vacant par un fonctionnaire mis en disponibilité ou en transition de carrière ou replacé en vertu de l'article 30 de la Loi sur la fonction publique ou faisant l'objet d'une réorientation professionnelle, d'un reclassement ou d'une rétrogradation, ou par un professeur qui ne réussit pas un stage probatoire suite à une promotion, l'emploi à combler doit, l'être en priorité de la façon suivante:</p> <p style="padding-left: 40px;">pour un emploi régulier à temps plein vacant, la priorité est accordée :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. au professeur régulier à temps plein de la région concernée par l'emploi à combler; 2. au professeur régulier à temps partiel de la région concernée par l'emploi à combler;

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>3. au professeur régulier à temps plein d'une autre région que celle concernée par l'emploi à combler;</p> <p>4. au professeur régulier à temps partiel d'une autre région que celle concernée par l'emploi à combler.</p> <p>pour un emploi régulier à temps partiel vacant, la priorité est accordée :</p> <p>1. au professeur régulier à temps partiel de la région concernée par l'emploi à combler;</p> <p>2. au professeur régulier à temps partiel d'une autre région que celle concernée par l'emploi à combler.</p>	<p>3. au professeur régulier à temps plein d'une autre région que celle concernée par l'emploi à combler;</p> <p>4. au professeur régulier à temps partiel d'une autre région que celle concernée par l'emploi à combler;</p> <p>5. au professeur selon son rang au regard de la lettre d'entente no 9 E;</p> <p>6. au professeur selon son rang au regard de la lettre d'entente no 4;</p> <p>7. si le besoin n'est pas comblé, procéder par recrutement.</p> <p>pour un emploi régulier à temps partiel vacant, la priorité est accordée :</p> <p>1. au professeur régulier à temps partiel de la région concernée par l'emploi à combler;</p> <p>2. au professeur régulier à temps partiel d'une autre région que celle concernée par l'emploi à combler;</p> <p>3. au professeur selon son rang au regard de la lettre d'entente no 9 E;</p> <p>4. au professeur selon son rang au regard de la lettre d'entente no 4;</p> <p>5. si le besoin n'est pas comblé, procéder par recrutement.</p>
<p>19.03 Le sous-ministre procède à l'affectation d'un professeur régulier concerné par le</p>	<p>19.03 Le sous-ministre procède à l'affectation d'un professeur régulier concerné par le</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>paragraphe 19.02 lorsque le professeur répond aux conditions suivantes :</p> <p>a) en avoir fait la demande conformément à l'offre d'affectation prévu au paragraphe 19.05;</p> <p>b) satisfaire aux exigences de l'emploi à combler;</p> <p>c) avoir obtenu un rendement satisfaisant lors de la dernière évaluation écrite. À défaut d'évaluation, cette condition est réputée avoir été rencontrée.</p>	<p>paragraphe 19.02 lorsque le professeur répond aux conditions suivantes :</p> <p>a) en avoir fait la demande conformément à l'offre d'affectation prévu au paragraphe 19.05;</p> <p>b) satisfaire aux exigences de l'emploi à combler;</p> <p>c) avoir obtenu un rendement satisfaisant lors de la dernière évaluation écrite. À défaut d'évaluation, cette condition est réputée avoir été rencontrée.</p>
<p>19.04 Malgré les dispositions des paragraphes 19.02 et 19.03, le professeur régulier à temps partiel visé par la lettre d'entente numéro 9F est affecté en priorité sur un emploi régulier à temps plein vacant selon la modalité prévue à cette lettre d'entente.</p>	<p>19.04 Malgré les dispositions des paragraphes 19.02 et 19.03, le professeur régulier à temps partiel visé par la lettre d'entente numéro 9F est affecté en priorité sur un emploi régulier à temps plein vacant selon la modalité prévue à cette lettre d'entente.</p>
<p>19.05 L'offre d'affectation est transmise à chaque professeur régulier du réseau concerné par courrier adressé à la dernière adresse connue de leur domicile.</p>	<p>19.05 L'offre d'affectation est transmise à chaque professeur régulier du réseau concerné par courrier adressé à la dernière adresse connue de leur domicile.</p>
<p>19.06 Le sous-ministre ne peut affecter un professeur régulier à temps plein dans un emploi de professeur régulier à temps partiel sauf si le professeur y consent.</p>	<p>19.06 Le sous-ministre ne peut affecter un professeur régulier à temps plein dans un emploi de professeur régulier à temps partiel sauf si le professeur y consent.</p>
<p>19.07 Un professeur régulier à temps partiel peut être affecté dans un emploi de professeur régulier à temps partiel ou dans un emploi régulier à temps plein.</p>	<p>19.07 Un professeur régulier à temps partiel peut être affecté dans un emploi de professeur régulier à temps partiel ou dans un emploi régulier à temps plein.</p>
<p>Professeur occasionnel</p> <p>19.08 Le présent article ne s'applique pas au professeur occasionnel.</p>	<p>Professeur occasionnel</p> <p>19.08 — Le présent article ne s'applique pas au professeur occasionnel.</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
	<p>Sélection</p> <p>19.08 La direction de chaque réseau forme des comités de sélection dont le rôle est de lui recommander l'engagement de professeurs.</p>
	<p>19.09 Le comité de sélection de trois (3) personnes comprend au moins deux (2) professeurs désignés par le syndicat.</p>
	<p>19.10 Le comité fait ses recommandations à la direction du réseau concerné.</p>
	<p>19.11 Le comité doit fonder ses recommandations sur la prépondérance des qualifications particulières et des aptitudes pédagogiques.</p>
	<p>19.12 Toutes les candidatures ainsi que les attestations de compétence et d'expérience y afférents sont soumises par la direction du réseau avant la sélection.</p>
	<p>Intégration à l'emploi</p> <p>19.13 Tout nouveau professeur bénéficie d'une période d'intégration à l'emploi d'un minimum de cinq (5) jours.</p>
	<p>19.14 Pour le réseau du MICC, à la période d'intégration définie au paragraphe 19.13 s'ajoute une période d'observation de la classe d'un autre professeur d'une durée de cinq (5) jours.</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
ARTICLE 20 - DÉMISSION, RÉTROGRADATION, CONGÉDIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE ET RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE	ARTICLE 20 - DÉMISSION, RÉTROGRADATION, CONGÉDIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE ET RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE
<p>Démission</p> <p>20.01 Le professeur qui veut démissionner en cours d'année scolaire doit le signifier par écrit au directeur de l'institution avec copie au directeur du réseau d'enseignement de qui il relève au moins soixante (60) jours avant la date effective de son départ.</p> <p>Ce délai peut être diminué avec l'accord du directeur du réseau.</p>	<p>Démission</p> <p>20.01 Le professeur qui veut démissionner en cours d'année d'engagement doit le signifier par écrit au directeur de l'institution avec copie au directeur du réseau d'enseignement de qui il relève au moins soixante (60) jours avant la date effective de son départ.</p> <p>Ce délai peut être diminué avec l'accord du directeur du réseau.</p>
<p>20.02 Sauf pour le réseau du MRCl, le professeur qui ne désire pas reprendre son emploi au début de l'année scolaire doit prévenir par écrit son directeur avec copie au directeur du réseau au plus tard le 30 avril. Dans ce cas, sa démission prend effet au début de la session d'automne.</p>	<p>20.02 Sauf pour le réseau du MICC, le professeur qui ne désire pas reprendre son emploi au début de l'année d'engagement doit prévenir par écrit son directeur avec copie au directeur du réseau au plus tard le 30 avril. Dans ce cas, sa démission prend effet au début de la session d'automne.</p>
<p>20.03 a) Quand un professeur ne se rapporte pas ou ne se présente plus à l'emploi qui lui est assigné et ne donne pas de raison valable de son absence dans les dix (10) jours du début de celle-ci, il doit être considéré comme ayant abandonné son emploi et est sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.</p> <p>b) Toutefois, si le professeur ne donne pas de raison valable dans ce délai à cause d'une impossibilité physique ou mentale dont la preuve lui incombe, il ne peut être considéré comme ayant abandonné son emploi.</p>	<p>20.03 a) Quand un professeur ne se rapporte pas ou ne se présente plus à l'emploi qui lui est assigné et ne donne pas de raison valable de son absence dans les dix (10) jours du début de celle-ci, il doit être considéré comme ayant abandonné son emploi et est sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.</p> <p>b) Toutefois, si le professeur ne donne pas de raison valable dans ce délai à cause d'une impossibilité physique ou mentale dont la preuve lui incombe, il ne peut être considéré comme ayant abandonné son emploi.</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>Rétrogradation et congédiement pour insuffisance professionnelle</p> <p>20.04 La rétrogradation signifie l'attribution à un professeur d'une classe d'emplois de niveau de mobilité inférieur à celle à laquelle il appartient. Elle entraîne un changement de famille d'emplois et un changement d'unité de négociation du professeur rétrogradé.</p>	<p>Rétrogradation et congédiement pour insuffisance professionnelle</p> <p>20.04 La rétrogradation signifie l'attribution à un professeur d'une classe d'emplois de niveau de mobilité inférieur à celle à laquelle il appartient. Elle entraîne un changement de famille d'emplois et un changement d'unité de négociation du professeur rétrogradé.</p>
<p>20.05 Le sous-ministre peut rétrograder ou congédier un professeur:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) soit pour incompetence dans l'exercice de ses attributions; b) soit pour incapacité d'exercer ses attributions. <p>La rétrogradation ou le congédiement se fait au moyen d'un avis écrit avec copie au syndicat. Le défaut de transmettre une telle copie au syndicat ne peut être invoqué comme vice de fond si le professeur n'a pas subi de préjudice. Cet écrit doit indiquer les motifs de la décision et, dans le cas de la rétrogradation, le nouveau classement du professeur.</p> <p>L'avis prévu à l'alinéa précédent doit être accompagné d'une copie des paragraphes 20.04 à 20.08.</p>	<p>20.05 Le sous-ministre peut rétrograder ou congédier un professeur:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) soit pour incompetence dans l'exercice de ses attributions; b) soit pour incapacité d'exercer ses attributions. <p>La rétrogradation ou le congédiement se fait au moyen d'un avis écrit avec copie au syndicat. Le défaut de transmettre une telle copie au syndicat ne peut être invoqué comme vice de fond si le professeur n'a pas subi de préjudice. Cet écrit doit indiquer les motifs de la décision et, dans le cas de la rétrogradation, le nouveau classement du professeur.</p> <p>L'avis prévu à l'alinéa précédent doit être accompagné d'une copie des paragraphes 20.04 à 20.08.</p>
<p>20.06 Le professeur visé au paragraphe 20.05 peut, dans les trente (30) jours suivant l'expédition de son avis de rétrogradation ou de congédiement, recourir à la procédure de règlement des griefs pour contester le bien-fondé des motifs donnés par le sous-ministre.</p> <p>Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être</p>	<p>20.06 Le professeur visé au paragraphe 20.05 peut, dans les trente (30) jours suivant l'expédition de son avis de rétrogradation ou de congédiement, recourir à la procédure de règlement des griefs pour contester le bien-fondé des motifs donnés par le sous-ministre.</p> <p>Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
allégués à l'occasion d'un arbitrage.	allégués à l'occasion d'un arbitrage.
<p>20.07 L'arbitre peut maintenir ou annuler la décision rendue.</p> <p>À la demande du plaignant, l'arbitre peut, s'il maintient la rétrogradation, demander au Président du Conseil du trésor de lui donner un avis sur le classement qu'il juge le plus conforme aux aptitudes du professeur après les avoir vérifiées.</p> <p>Sur réception de l'avis, l'arbitre peut ordonner que la rétrogradation déjà effectuée soit remplacée par une autre qui se fait à la classe d'emplois indiquée dans l'avis du Président du Conseil du trésor.</p>	<p>20.07 L'arbitre peut maintenir ou annuler la décision rendue.</p> <p>À la demande du plaignant, l'arbitre peut, s'il maintient la rétrogradation, demander au Président du Conseil du trésor de lui donner un avis sur le classement qu'il juge le plus conforme aux aptitudes du professeur après les avoir vérifiées.</p> <p>Sur réception de l'avis, l'arbitre peut ordonner que la rétrogradation déjà effectuée soit remplacée par une autre qui se fait à la classe d'emplois indiquée dans l'avis du Président du Conseil du trésor.</p>
<p>20.08 Dans le cas de la rétrogradation pour incompétence, le taux de traitement du professeur doit être conforme au nouveau classement de ce dernier.</p> <p>Dans le cas d'une rétrogradation pour incapacité d'exercer ses fonctions pour cause d'invalidité, le taux de traitement ne doit pas être inférieur à celui auquel le professeur avait droit avant sa rétrogradation pourvu que son taux de traitement antérieur ne dépasse pas le taux maximal prévu pour la nouvelle classe d'emplois à laquelle il est rétrogradé.</p>	<p>20.08 Dans le cas de la rétrogradation pour incompétence, le taux de traitement du professeur doit être conforme au nouveau classement de ce dernier.</p> <p>Dans le cas d'une rétrogradation pour incapacité d'exercer ses fonctions pour cause d'invalidité, le taux de traitement ne doit pas être inférieur à celui auquel le professeur avait droit avant sa rétrogradation pourvu que son taux de traitement antérieur ne dépasse pas le taux maximal prévu pour la nouvelle classe d'emplois à laquelle il est rétrogradé.</p>
<p>Réorientation professionnelle</p> <p>20.09 La réorientation professionnelle est une mesure administrative par laquelle un professeur se voit attribuer à sa demande une classe d'emplois de niveau de mobilité inférieur à celle à laquelle il appartient. La réorientation professionnelle</p>	<p>Réorientation professionnelle</p> <p>20.09 La réorientation professionnelle est une mesure administrative par laquelle un professeur se voit attribuer à sa demande une classe d'emplois de niveau de mobilité inférieur à celle à laquelle il appartient. La réorientation professionnelle</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
entraîne un changement de classe d'emplois et un changement d'unité de négociation du professeur réorienté.	entraîne un changement de classe d'emplois et un changement d'unité de négociation du professeur réorienté.
<p>20.10 Le professeur peut demander sa réorientation professionnelle lorsqu'il ne peut plus exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois pour cause d'invalidité:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) soit au cours de la période de versement des prestations d'assurance traitement; b) soit à l'expiration de la période de versement des prestations d'assurance traitement. <p>Dans sa demande, le professeur doit indiquer la classe d'emplois qu'il envisage.</p>	<p>20.10 Le professeur peut demander sa réorientation professionnelle lorsqu'il ne peut plus exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois pour cause d'invalidité:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) soit au cours de la période de versement des prestations d'assurance traitement; b) soit à l'expiration de la période de versement des prestations d'assurance traitement. <p>Dans sa demande, le professeur doit indiquer la classe d'emplois qu'il envisage.</p>
<p>20.11 Compte tenu des emplois vacants dans le ministère et des exigences reliées à l'emploi visé, le sous-ministre doit, à la demande du professeur, procéder à la réorientation professionnelle au moyen d'un avis écrit avec copie au syndicat. Le défaut de transmettre une telle copie au syndicat ne peut être invoqué comme vice de fond si le professeur n'a pas subi de préjudice. Cet écrit doit indiquer le nouveau classement du professeur. En cas de refus, cette demande ne peut être utilisée comme motif par le sous-ministre pour le rétrograder.</p>	<p>20.11 Compte tenu des emplois vacants dans le ministère et des exigences reliées à l'emploi visé, le sous-ministre doit, à la demande du professeur, procéder à la réorientation professionnelle au moyen d'un avis écrit avec copie au syndicat. Le défaut de transmettre une telle copie au syndicat ne peut être invoqué comme vice de fond si le professeur n'a pas subi de préjudice. Cet écrit doit indiquer le nouveau classement du professeur. En cas de refus, cette demande ne peut être utilisée comme motif par le sous-ministre pour le rétrograder.</p>
<p>20.12 Aux fins d'application du paragraphe 20.11, le professeur doit faire l'objet d'un examen médical. Cet examen médical doit:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) être fait par le médecin choisi par les parties dans les trente (30) jours suivant la demande du professeur; b) attester que son état de santé lui permet d'accomplir les tâches de son 	<p>20.12 Aux fins d'application du paragraphe 20.11, le professeur doit faire l'objet d'un examen médical. Cet examen médical doit:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) être fait par le médecin choisi par les parties dans les trente (30) jours suivant la demande du professeur; b) attester que son état de santé lui permet d'accomplir les tâches de son

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
nouveau classement.	nouveau classement.
20.13 À défaut pour le professeur de remplir la condition du paragraphe 20.12, l'employeur peut le congédier.	20.13 À défaut pour le professeur de remplir la condition du paragraphe 20.12, l'employeur peut le congédier.
20.14 Le taux de traitement du professeur réorienté ne doit pas être inférieur à celui auquel le professeur avait droit avant sa réorientation professionnelle pourvu que son taux de traitement antérieur ne dépasse pas le taux maximal prévu par sa nouvelle classe d'emplois.	20.15 Le taux de traitement du professeur réorienté ne doit pas être inférieur à celui auquel le professeur avait droit avant sa réorientation professionnelle pourvu que son taux de traitement antérieur ne dépasse pas le taux maximal prévu par sa nouvelle classe d'emplois.
<p>Professeur occasionnel</p> <p>20.15 Le congédiement pour insuffisance professionnelle du professeur occasionnel se fait au moyen d'un avis écrit avec copie au syndicat. Le défaut de transmettre une telle copie au syndicat ne peut être invoqué comme vice de fond si le professeur concerné par les dispositions du paragraphe 20.17 n'a pas subi de préjudice. Cet écrit doit indiquer les motifs de la décision.</p>	<p>Professeur occasionnel</p> <p>20.15 Le congédiement pour insuffisance professionnelle du professeur occasionnel se fait au moyen d'un avis écrit avec copie au syndicat. Le défaut de transmettre une telle copie au syndicat ne peut être invoqué comme vice de fond si le professeur concerné par les dispositions du paragraphe 20.17 n'a pas subi de préjudice. Cet écrit doit indiquer les motifs de la décision.</p>
20.16 Le professeur occasionnel qui accumule, à partir de la date de la signature de la convention, huit-cent-quarante (840) périodes d'enseignement à l'intérieur d'un minimum de deux (2) années scolaires peut, dans les trente (30) jours suivant l'expédition de son avis de congédiement pour insuffisance professionnelle, recourir à la procédure de règlement des griefs pour contester le bien-fondé des motifs donnés par le sous-ministre.	20.16 Le professeur occasionnel qui accumule deux (2) années de service à partir de la date de la signature de la convention, huit-cent-quarante (840) périodes d'enseignement à l'intérieur d'un minimum de deux (2) années scolaires peut, dans les trente (30) jours suivant l'expédition de son avis de congédiement pour insuffisance professionnelle, recourir à la procédure de règlement des griefs pour contester le bien-fondé des motifs donnés par le sous-ministre.
20.17 L'arbitre peut maintenir ou annuler le congédiement pour insuffisance professionnelle.	20.17 L'arbitre peut maintenir ou annuler le congédiement pour insuffisance professionnelle.

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>20.18 Les paragraphes 20.01, 20.02 et 20.15 à 20.17 du présent article s'appliquent au professeur occasionnel.</p>	<p>20.18 Les paragraphes 20.01, 20.02 et 20.15 à 20.17 du présent article s'appliquent au professeur occasionnel.</p>
ARTICLE 21 - RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI	ARTICLE 21 - RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI
<p>Dispositions générales</p> <p>21.01 Les dispositions du présent article s'appliquent uniquement au professeur permanent.</p> <p>Aux fins du présent article, on entend par professeur le professeur permanent.</p>	<p>Dispositions générales</p> <p>21.02 Les dispositions du présent article s'appliquent uniquement au professeur permanent.</p> <p>Aux fins du présent article, on entend par professeur le professeur permanent.</p>
<p>21.02 Il appartient à l'employeur de diriger, de maintenir et d'améliorer l'efficacité de ses opérations et de prendre les mesures nécessaires pour assurer aux professeurs la sécurité d'emploi. Sous réserve du droit de l'employeur de congédier un professeur pour une cause juste et suffisante, aucun professeur ne sera mis à pied ou licencié.</p>	<p>21.02 Il appartient à l'employeur de diriger, de maintenir et d'améliorer l'efficacité de ses opérations et de prendre les mesures nécessaires pour assurer aux professeurs la sécurité d'emploi. Sous réserve du droit de l'employeur de congédier un professeur pour une cause juste et suffisante, aucun professeur ne sera mis à pied ou licencié.</p>
<p>21.03 Le professeur collabore aux mesures que prend l'employeur pour lui assurer sa sécurité d'emploi. Le professeur en disponibilité qui refuse une mesure visant à assurer sa sécurité d'emploi est congédié.</p>	<p>21.03 Le professeur collabore aux mesures que prend l'employeur pour lui assurer sa sécurité d'emploi. Le professeur en disponibilité qui refuse une mesure visant à assurer sa sécurité d'emploi est congédié.</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>21.04 Le sous-ministre prend les moyens à sa disposition pour éviter de mettre des professeurs en disponibilité. Pour ce faire, il prend les mesures appropriées pour faciliter le remplacement du professeur en surplus. Le sous-ministre peut procéder d'abord sur une base volontaire en accordant la priorité à celui qui a le plus de service continu.</p>	<p>21.05 Le sous-ministre prend les moyens à sa disposition pour éviter de mettre des professeurs en disponibilité. Pour ce faire, il prend les mesures appropriées pour faciliter le remplacement du professeur en surplus. Le sous-ministre peut procéder d'abord sur une base volontaire en accordant la priorité à celui qui a le plus de service continu.</p>
<p>21.05 Lorsque l'employeur réfère un professeur en vue de combler un emploi vacant, le sous-ministre doit réaliser l'affectation ou la mutation de celui-ci.</p>	<p>21.05 Lorsque l'employeur réfère un professeur en vue de combler un emploi vacant, le sous-ministre doit réaliser l'affectation ou la mutation de celui-ci.</p>
<p>21.06 L'affectation ou la mutation du professeur à temps plein se fait dans un emploi à temps plein ou, s'il y a acceptation du professeur, dans un emploi à temps partiel, lorsqu'en application du présent article l'employeur ou le sous-ministre doit affecter ou muter un professeur.</p> <p>D'autre part, l'affectation ou la mutation du professeur à temps partiel peut se faire dans un emploi à temps plein ou à temps partiel.</p>	<p>21.06 L'affectation ou la mutation du professeur à temps plein se fait dans un emploi à temps plein ou, s'il y a acceptation du professeur, dans un emploi à temps partiel, lorsqu'en application du présent article l'employeur ou le sous-ministre doit affecter ou muter un professeur.</p> <p>D'autre part, l'affectation ou la mutation du professeur à temps partiel peut se faire dans un emploi à temps plein ou à temps partiel.</p>
<p>21.07 Aux fins d'application du présent article, la distance de cinquante (50) kilomètres entre l'ancien port d'attache et le nouveau port d'attache ou entre le lieu de résidence du professeur et le nouveau port d'attache, se calcule par le plus court chemin carrossable normalement utilisé.</p>	<p>21.07 Aux fins d'application du présent article, la distance de cinquante (50) kilomètres entre l'ancien port d'attache et le nouveau port d'attache ou entre le lieu de résidence du professeur et le nouveau port d'attache, se calcule par le plus court chemin carrossable normalement utilisé.</p>
<p>21.08 Lorsqu'un professeur fait l'objet d'une mesure visant à lui assurer sa sécurité d'emploi, son taux de traitement et, le cas échéant, le montant forfaitaire prévu au paragraphe 27.18 ne sont pas réduits.</p> <p>Il en est de même pour le professeur faisant l'objet d'une réorientation professionnelle qui a pour effet d'éviter au sous-ministre de le mettre en disponibilité en application des dispositions du présent article.</p>	<p>21.08 Lorsqu'un professeur fait l'objet d'une mesure visant à lui assurer sa sécurité d'emploi, son taux de traitement et, le cas échéant, le montant forfaitaire prévu au paragraphe 27.18 ne sont pas réduits.</p> <p>Il en est de même pour le professeur faisant l'objet d'une réorientation professionnelle qui a pour effet d'éviter au sous-ministre de le mettre en disponibilité en application des dispositions du présent article.</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>Événements déclencheurs</p> <p>21.09 Un professeur peut être mis en disponibilité lorsque survient l'un ou l'autre des événements suivants:</p> <p>a) soit lors de l'introduction de changements d'ordre technique ou technologique qui auraient pour effet de modifier substantiellement la nature des attributions d'un groupe de professeurs et d'entraîner leur déplacement ou recyclage;</p> <p>soit lors d'une modification à la structure administrative résultant de l'introduction d'une modification au plan d'organisation ayant pour effet de modifier substantiellement la nature des attributions d'un groupe de professeurs;</p> <p>b) lors d'un déplacement total ou partiel d'une institution ayant pour effet de transférer un ou plusieurs professeurs à un nouveau port d'attache situé à plus de cinquante (50) kilomètres de l'ancien port d'attache et que les deux (2) éléments suivants se réalisent concurremment:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. les attributions du directeur de l'institution sont déplacées au nouveau port d'attache ou partagées entre les deux (2) ports d'attache; 2. les ressources matérielles rattachées à l'exercice des attributions des professeurs transférés sont relocalisées au nouveau port d'attache. <p>Ce sous-paragraphe ne s'applique qu'aux professeurs dont le lieu de résidence est situé à plus de cinquante (50) kilomètres du nouveau port d'attache;</p> <p>c) lors d'une cession totale ou partielle d'une institution à une entité juridique</p>	<p>Événements déclencheurs</p> <p>21.09 Un professeur peut être mis en disponibilité lorsque survient l'un ou l'autre des événements suivants:</p> <p>a) soit lors de l'introduction de changements d'ordre technique ou technologique qui auraient pour effet de modifier substantiellement la nature des attributions d'un groupe de professeurs et d'entraîner leur déplacement ou recyclage;</p> <p>soit lors d'une modification à la structure administrative résultant de l'introduction d'une modification au plan d'organisation ayant pour effet de modifier substantiellement la nature des attributions d'un groupe de professeurs;</p> <p>b) lors d'un déplacement total ou partiel d'une institution ayant pour effet de transférer un ou plusieurs professeurs à un nouveau port d'attache situé à plus de cinquante (50) kilomètres de l'ancien port d'attache et que les deux (2) éléments suivants se réalisent concurremment:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. les attributions du directeur de l'institution sont déplacées au nouveau port d'attache ou partagées entre les deux (2) ports d'attache; 2. les ressources matérielles rattachées à l'exercice des attributions des professeurs transférés sont relocalisées au nouveau port d'attache. <p>Ce sous-paragraphe ne s'applique qu'aux professeurs dont le lieu de résidence est situé à plus de cinquante (50) kilomètres du nouveau port d'attache;</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>dont les employés ne sont pas nommés suivant la Loi sur la fonction publique;</p> <p>d) lors de la fermeture d'une institution nécessitant la cessation des activités reliées à cette institution;</p> <p>e) lors d'un surplus ministériel de professeurs, c'est-à-dire lorsque dans un ministère, le nombre d'emplois de la famille d'emplois des professeurs de l'État devient inférieur au nombre de professeurs.</p> <p>Le sous-ministre peut également décider qu'il y a surplus ministériel de professeurs lorsque dans une institution le nombre d'emplois de la famille d'emplois des professeurs de l'État devient inférieur au nombre de professeurs.</p>	<p>c) lors d'une cession totale ou partielle d'une institution à une entité juridique dont les employés ne sont pas nommés suivant la Loi sur la fonction publique;</p> <p>d) lors de la fermeture d'une institution nécessitant la cessation des activités reliées à cette institution;</p> <p>e) lors d'un surplus ministériel de professeurs, c'est-à-dire lorsque dans un ministère, le nombre d'emplois de la famille d'emplois des professeurs de l'État devient inférieur au nombre de professeurs.</p> <p>Le sous-ministre peut également décider qu'il y a surplus ministériel de professeurs lorsque dans une institution le nombre d'emplois de la famille d'emplois des professeurs de l'État devient inférieur au nombre de professeurs.</p>
<p>Identification des professeurs visés</p> <p>21.10 Dans le cas d'un changement technique, technologique ou administratif, d'un déplacement d'une institution, d'une cession d'une institution ou de la fermeture d'une institution, les professeurs visés sont ceux touchés par l'événement.</p> <p>Lorsqu'il n'y a qu'une partie des professeurs qui sont touchés dans l'institution où intervient un des événements cités à l'alinéa précédent, le sous-ministre identifie les professeurs visés en procédant d'abord sur une base volontaire en accordant la priorité à celui qui a le plus de service continu. Par la suite, les professeurs visés sont ceux qui ont le moins de service continu.</p>	<p>Identification des professeurs visés</p> <p>21.10 Dans le cas d'un changement technique, technologique ou administratif, d'un déplacement d'une institution, d'une cession d'une institution ou de la fermeture d'une institution, les professeurs visés sont ceux touchés par l'événement.</p> <p>Lorsqu'il n'y a qu'une partie des professeurs qui sont touchés dans l'institution où intervient un des événements cités à l'alinéa précédent, le sous-ministre identifie les professeurs visés en procédant d'abord sur une base volontaire en accordant la priorité à celui qui a le plus de service continu. Par la suite, les professeurs visés sont ceux qui ont le moins de service continu.</p>
<p>21.11 Dans le cas d'un surplus ministériel, le professeur à mettre en disponibilité est identifié par discipline et selon les dispositions de la Directive concernant la mise en disponibilité de certains employés lors de surplus ministériel, laquelle doit prévoir que les professeurs visés sont ceux qui ont le moins de service continu.</p>	<p>21.11 Dans le cas d'un surplus ministériel, le professeur à mettre en disponibilité est identifié par discipline et selon les dispositions de la Directive concernant la mise en disponibilité de certains employés lors de surplus ministériel, laquelle doit prévoir que les professeurs visés sont ceux qui ont le moins de service continu.</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>L'employeur s'engage à consulter le syndicat avant toute modification à la directive en vigueur au moment de la signature de la convention.</p> <p>Le professeur visé peut contester selon la procédure de règlement de griefs l'application qui lui est faite de cette directive.</p>	<p>L'employeur s'engage à consulter le syndicat avant toute modification à la directive en vigueur au moment de la signature de la convention.</p> <p>Le professeur visé peut contester selon la procédure de règlement de griefs l'application qui lui est faite de cette directive.</p>
<p>Avis de mise en disponibilité</p> <p>21.12 Lorsqu'un des événements prévus au paragraphe 21.09 doit survenir, le sous-ministre transmet au professeur susceptible d'être mis en disponibilité, un avis écrit de soixante (60) jours avant la date prévue de mise en disponibilité. Une copie de cet avis est transmise au syndicat et au Secrétariat du Conseil du trésor.</p> <p>Le sous-ministre affecte le professeur dans un emploi vacant de la famille d'emplois des professeurs de l'État ou occupé par un professeur temporaire, à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.</p> <p>Lorsque le sous-ministre ne peut affecter le professeur selon l'alinéa précédent, il s'efforce, en collaboration avec le Secrétariat du Conseil du trésor, de favoriser l'affectation ou la mutation du professeur dans un emploi de la famille d'emplois des professeurs de l'État ou, avec l'accord de ce dernier, d'une classe d'une autre famille d'emplois.</p>	<p>Avis de mise en disponibilité</p> <p>21.12 Lorsqu'un des événements prévus au paragraphe 21.09 doit survenir, le sous-ministre transmet au professeur susceptible d'être mis en disponibilité, un avis écrit de soixante (60) jours avant la date prévue de mise en disponibilité. Une copie de cet avis est transmise au syndicat et au Secrétariat du Conseil du trésor.</p> <p>Le sous-ministre affecte le professeur dans un emploi vacant de la famille d'emplois des professeurs de l'État ou occupé par un professeur temporaire, à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.</p> <p>Lorsque le sous-ministre ne peut affecter le professeur selon l'alinéa précédent, il s'efforce, en collaboration avec le Secrétariat du Conseil du trésor, de favoriser l'affectation ou la mutation du professeur dans un emploi de la famille d'emplois des professeurs de l'État ou, avec l'accord de ce dernier, d'une classe d'une autre famille d'emplois.</p>
<p>21.13 Le professeur visé par un déplacement total ou partiel d'une institution qui refuse d'être déplacé au nouveau port d'attache en informe le sous-ministre, par courrier recommandé, dans les soixante (60) jours qui suivent la transmission de l'avis prévu au paragraphe 21.12.</p> <p>Le sous-ministre peut décider que le professeur visé au premier alinéa effectue un stage au nouveau port d'attache pour assurer le maintien temporaire du service ou</p>	<p>21.13 Le professeur visé par un déplacement total ou partiel d'une institution qui refuse d'être déplacé au nouveau port d'attache en informe le sous-ministre, par courrier recommandé, dans les soixante (60) jours qui suivent la transmission de l'avis prévu au paragraphe 21.12.</p> <p>Le sous-ministre peut décider que le professeur visé au premier alinéa effectue un stage au nouveau port d'attache pour assurer le maintien temporaire du service ou</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>la formation du nouveau personnel. La durée du stage ne peut excéder un (1) an.</p> <p>Pendant la durée du stage, le professeur est assujéti à l'article 36.</p> <p>Le professeur en stage conserve le port d'attache qu'il avait au moment où il a reçu l'avis prévu au paragraphe 21.12.</p>	<p>la formation du nouveau personnel. La durée du stage ne peut excéder un (1) an.</p> <p>Pendant la durée du stage, le professeur est assujéti à l'article 36.</p> <p>Le professeur en stage conserve le port d'attache qu'il avait au moment où il a reçu l'avis prévu au paragraphe 21.12.</p>
<p>21.14 Le professeur visé par la cession totale ou partielle d'une institution qui refuse d'être transféré à la nouvelle entité juridique en informe le sous-ministre, par courrier recommandé dans les soixante (60) jours qui suivent la transmission de l'avis prévu au paragraphe 21.12.</p>	<p>21.14 Le professeur visé par la cession totale ou partielle d'une institution qui refuse d'être transféré à la nouvelle entité juridique en informe le sous-ministre, par courrier recommandé dans les soixante (60) jours qui suivent la transmission de l'avis prévu au paragraphe 21.12.</p>
<p>Mise en disponibilité</p> <p>21.15 À l'expiration de la période de soixante (60) jours prévue par le premier alinéa du paragraphe 21.12, le professeur qui n'a pas été affecté ou muté à un emploi vacant ou à un emploi occupé par un professeur temporaire est mis en disponibilité.</p> <p>Le professeur mis en disponibilité doit être disponible et collaborer à toute mesure ou démarche initiée en vue de son remplacement ou de son utilisation provisoire.</p>	<p>Mise en disponibilité</p> <p>21.15 À l'expiration de la période de soixante (60) jours prévue par le premier alinéa du paragraphe 21.12, le professeur qui n'a pas été affecté ou muté à un emploi vacant ou à un emploi occupé par un professeur temporaire est mis en disponibilité.</p> <p>Le professeur mis en disponibilité doit être disponible et collaborer à toute mesure ou démarche initiée en vue de son remplacement ou de son utilisation provisoire.</p>
<p>Droits et obligations des professeurs visés par le déplacement ou la cession d'une institution</p> <p>21.16 Le professeur visé par un déplacement total ou partiel d'une institution et qui n'a pas signifié son refus selon le paragraphe 21.13 est transféré à son nouveau port d'attache à compter de la date du déplacement de l'institution. Il n'est pas mis en disponibilité conformément à l'article 21.15. Dans ce cas, l'article 37 s'applique.</p>	<p>Droits et obligations des professeurs visés par le déplacement ou la cession d'une institution</p> <p>21.16 Le professeur visé par un déplacement total ou partiel d'une institution et qui n'a pas signifié son refus selon le paragraphe 21.13 est transféré à son nouveau port d'attache à compter de la date du déplacement de l'institution. Il n'est pas mis en disponibilité conformément à l'article 21.15. Dans ce cas, l'article 37 s'applique.</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>21.17 Le professeur visé par la cession totale ou partielle de son institution et qui n'a pas signifié son refus selon le paragraphe 21.14 est transféré à la nouvelle entité juridique à compter de la date de la cession de l'institution. Il n'est pas mis en disponibilité conformément au paragraphe 21.15.</p> <p>L'employeur assure au professeur transféré à la suite d'une cession d'une institution les avantages suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) aucune réduction de son taux de traitement et de son montant forfaitaire prévu au paragraphe 27.18 le cas échéant, résultant du seul fait de son transfert; b) le transfert de sa réserve de congés de maladie accumulés au moment de son départ et l'utilisation possible de cette réserve conformément aux sous-paragraphe a), b), c) et d) du paragraphe 34.36 en tenant compte du solde des jours de congés de maladie non utilisées depuis le transfert; toutefois le professeur qui se fait payer sa réserve de congés de maladie conformément au paragraphe 34.35 renonce aux autres avantages que lui garantit le présent article et, en conséquence, son lien d'emploi est rompu à tous égards; c) la garantie qu'il ne subit aucun préjudice relativement à son fonds de pension; d) dans le cas de cessation totale ou partielle d'activités d'une telle entité juridique, le maintien de la sécurité d'emploi prévue pour lui au présent article; e) lors de son retour dans la fonction publique, le transfert de son service continu accumulé avant la cession ainsi que celui accumulé dans l'autre entité juridique; ce service continu ainsi transféré est reconnu comme service continu au sens du sous-paragraphe y) du paragraphe 1.01; le service continu accumulé dans l'autre entité juridique est calculé conformément à la convention. 	<p>21.17 Le professeur visé par la cession totale ou partielle de son institution et qui n'a pas signifié son refus selon le paragraphe 21.14 est transféré à la nouvelle entité juridique à compter de la date de la cession de l'institution. Il n'est pas mis en disponibilité conformément au paragraphe 21.15.</p> <p>L'employeur assure au professeur transféré à la suite d'une cession d'une institution les avantages suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) aucune réduction de son taux de traitement et de son montant forfaitaire prévu au paragraphe 27.18 le cas échéant, résultant du seul fait de son transfert; b) le transfert de sa réserve de congés de maladie accumulés au moment de son départ et l'utilisation possible de cette réserve conformément aux sous-paragraphe a), b), c) et d) du paragraphe 34.36 en tenant compte du solde des jours de congés de maladie non utilisées depuis le transfert; toutefois le professeur qui se fait payer sa réserve de congés de maladie conformément au paragraphe 34.35 renonce aux autres avantages que lui garantit le présent article et, en conséquence, son lien d'emploi est rompu à tous égards; c) la garantie qu'il ne subit aucun préjudice relativement à son fonds de pension; d) dans le cas de cessation totale ou partielle d'activités d'une telle entité juridique, le maintien de la sécurité d'emploi prévue pour lui au présent article; e) lors de son retour dans la fonction publique, le transfert de son service continu accumulé avant la cession ainsi que celui accumulé dans l'autre entité juridique; ce service continu ainsi transféré est reconnu comme service continu au sens du sous-paragraphe y) du paragraphe 1.01; le service continu accumulé dans l'autre entité juridique est calculé conformément à la

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
	convention.
<p>21.18 Les ententes concernant les cessions d'institutions, intervenues entre les parties conformément aux dispositions des conventions antérieures, demeurent en vigueur.</p>	<p>21.18 Les ententes concernant les cessions d'institutions, intervenues entre les parties conformément aux dispositions des conventions antérieures, demeurent en vigueur.</p>
<p>Formation de comités</p> <p>21.19 A l'occasion d'un changement technique, technologique ou administratif, lors d'un déplacement d'une institution, lors d'un surplus ministériel de professeurs, lors de la fermeture d'une institution ou lors d'une cession totale ou partielle d'une institution, un comité "ad hoc" composé de six (6) membres dont trois (3) personnes sont désignées par l'employeur et trois (3) professeurs permanents désignés par le syndicat est formé à la demande d'une des parties.</p> <p>Le rôle de ce comité est de faire des recommandations à l'employeur sur les mesures à prendre conformément aux dispositions de la convention. Lorsque survient un changement technique, technologique ou administratif, les parties discutent des mesures à prendre pour permettre aux professeurs visés de se réadapter et, le cas échéant, leur assurer, eu égard à leurs aptitudes respectives et aux besoins du service, la possibilité d'acquérir aux frais de l'employeur la formation professionnelle additionnelle nécessaire à l'accomplissement des nouvelles attributions. Dans le cas de surplus ministériel de professeurs, le comité fait des recommandations à l'employeur quant à l'application de la directive prévue au paragraphe 21.11. Dans le cas de cession totale ou partielle, il étudie les modalités d'application des garanties prévues au paragraphe 21.17.</p> <p>Les membres de ce comité pourront requérir auprès des autorités compétentes les informations dont elles disposent lorsqu'ils les jugent utiles au bon fonctionnement de leur comité.</p>	<p>Formation de comités</p> <p>21.19 A l'occasion d'un changement technique, technologique ou administratif, lors d'un déplacement d'une institution, lors d'un surplus ministériel de professeurs, lors de la fermeture d'une institution ou lors d'une cession totale ou partielle d'une institution, un comité "ad hoc" composé de six (6) membres dont trois (3) personnes sont désignées par l'employeur et trois (3) professeurs permanents désignés par le syndicat est formé à la demande d'une des parties.</p> <p>Le rôle de ce comité est de faire des recommandations à l'employeur sur les mesures à prendre conformément aux dispositions de la convention. Lorsque survient un changement technique, technologique ou administratif, les parties discutent des mesures à prendre pour permettre aux professeurs visés de se réadapter et, le cas échéant, leur assurer, eu égard à leurs aptitudes respectives et aux besoins du service, la possibilité d'acquérir aux frais de l'employeur la formation professionnelle additionnelle nécessaire à l'accomplissement des nouvelles attributions. Dans le cas de surplus ministériel de professeurs, le comité fait des recommandations à l'employeur quant à l'application de la directive prévue au paragraphe 21.11. Dans le cas de cession totale ou partielle, il étudie les modalités d'application des garanties prévues au paragraphe 21.17.</p> <p>Les membres de ce comité pourront requérir auprès des autorités compétentes les informations dont elles disposent lorsqu'ils les jugent utiles au bon fonctionnement de leur comité.</p>

<p>Conditions de travail 2003-2010</p>	<p>Propositions syndicales</p>
<p>STABILITÉ D'EMPLOI ET PLACEMENT</p> <p>Dispositions générales</p> <p>21.20 La stabilité d'emploi est la garantie pour un professeur en disponibilité de ne pas se voir affecter ou muter à plus de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence au cours d'une période de dix-huit (18) mois.</p> <p>Au cours de cette période de stabilité, l'employeur peut attribuer au professeur en disponibilité un nouveau classement en vue d'une affectation ou d'une mutation; ce nouveau classement doit correspondre à un reclassement au sens de la Directive concernant le reclassement des fonctionnaires.</p> <p>L'attribution du nouveau classement par l'employeur est faite en fonction des emplois à temps plein pour les professeurs à temps plein et en fonction des emplois à temps plein ou à temps partiel pour le professeur à temps partiel.</p>	<p>STABILITÉ D'EMPLOI ET PLACEMENT</p> <p>Dispositions générales</p> <p>21.20 La stabilité d'emploi est la garantie pour un professeur en disponibilité de ne pas se voir affecter ou muter à plus de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence au cours d'une période de dix-huit (18) mois.</p> <p>Au cours de cette période de stabilité, l'employeur peut attribuer au professeur en disponibilité un nouveau classement en vue d'une affectation ou d'une mutation; ce nouveau classement doit correspondre à un reclassement au sens de la Directive concernant le reclassement des fonctionnaires.</p> <p>L'attribution du nouveau classement par l'employeur est faite en fonction des emplois à temps plein pour les professeurs à temps plein et en fonction des emplois à temps plein ou à temps partiel pour le professeur à temps partiel.</p>
<p>21.21 La stabilité d'emploi ne peut survenir que lors de changements techniques, technologiques ou administratifs, d'un déplacement, d'une cession ou d'une fermeture d'une institution ou lors d'un surplus ministériel de professeurs.</p>	<p>21.21 La stabilité d'emploi ne peut survenir que lors de changements techniques, technologiques ou administratifs, d'un déplacement, d'une cession ou d'une fermeture d'une institution ou lors d'un surplus ministériel de professeurs.</p>
<p>21.22 La période de stabilité d'emploi de dix-huit (18) mois prend effet à la date de la mise en disponibilité prévue au paragraphe 21.15.</p>	<p>21.22 La période de stabilité d'emploi de dix-huit (18) mois prend effet à la date de la mise en disponibilité prévue au paragraphe 21.15.</p>
<p>21.23 Au cours de la période de stabilité d'emploi, l'employeur affecte ou mute le professeur visé à un emploi vacant de la famille d'emplois des professeurs de l'État ou occupé par un fonctionnaire temporaire à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence et pour autant qu'il soit qualifié pour combler l'emploi.</p>	<p>21.23 Au cours de la période de stabilité d'emploi, l'employeur affecte ou mute le professeur visé à un emploi vacant de la famille d'emplois des professeurs de l'État ou occupé par un fonctionnaire temporaire à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence et pour autant qu'il soit qualifié pour combler l'emploi.</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>Le sous-ministre favorisera le recyclage du professeur visé afin qu'il puisse être préparé à remplir un autre emploi de la famille d'emplois des professeurs de l'État qui serait alors disponible dans les institutions de l'employeur. Les conditions du recyclage sont prescrites par le sous-ministre et le traitement du professeur est maintenu pour la durée du recyclage. Le sous-ministre tient compte de la compétence et de l'expérience du professeur au service de l'employeur.</p>	<p>Le sous-ministre favorisera le recyclage du professeur visé afin qu'il puisse être préparé à remplir un autre emploi de la famille d'emplois des professeurs de l'État qui serait alors disponible dans les institutions de l'employeur. Les conditions du recyclage sont prescrites par le sous-ministre et le traitement du professeur est maintenu pour la durée du recyclage. Le sous-ministre tient compte de la compétence et de l'expérience du professeur au service de l'employeur.</p>
<p>21.24 Si, à la fin de la période de stabilité d'emploi, l'employeur n'a pu affecter ou muter le professeur visé à un emploi vacant ou occupé par un fonctionnaire temporaire à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence, il l'affecte ou il le mute dans un emploi vacant ou occupé par un fonctionnaire temporaire.</p>	<p>21.24 Si, à la fin de la période de stabilité d'emploi, l'employeur n'a pu affecter ou muter le professeur visé à un emploi vacant ou occupé par un fonctionnaire temporaire à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence, il l'affecte ou il le mute dans un emploi vacant ou occupé par un fonctionnaire temporaire.</p>
<p>21.25 Le professeur qui, au moment de sa mise en disponibilité ou au cours de la période de stabilité d'emploi, est :</p> <ul style="list-style-type: none"> - absent pour raison d'invalidité voit sa période de stabilité d'emploi suspendue jusqu'à ce qu'il redevienne apte au travail ; - en congé de maternité ou d'adoption et en congé sans traitement consécutif à l'un ou l'autre de ces congés pour une durée maximale de dix (10) semaines peut, s'il le désire, voir sa période de stabilité d'emploi suspendue jusqu'à la date de fin de ce congé. <p>Pendant la suspension de la période de stabilité d'emploi prévue par le présent paragraphe, l'employeur n'est pas tenu de placer le professeur visé dans un emploi vacant.</p>	<p>21.25 Le professeur qui, au moment de sa mise en disponibilité ou au cours de la période de stabilité d'emploi, est :</p> <ul style="list-style-type: none"> - absent pour raison d'invalidité voit sa période de stabilité d'emploi suspendue jusqu'à ce qu'il redevienne apte au travail ; - en congé de maternité ou d'adoption et en congé sans traitement consécutif à l'un ou l'autre de ces congés pour une durée maximale de dix (10) semaines peut, s'il le désire, voir sa période de stabilité d'emploi suspendue jusqu'à la date de fin de ce congé. <p>Pendant la suspension de la période de stabilité d'emploi prévue par le présent paragraphe, l'employeur n'est pas tenu de placer le professeur visé dans un emploi vacant.</p>
<p>Placement du professeur en disponibilité</p> <p>21.26 Pour affecter ou muter un professeur en disponibilité, l'employeur choisit:</p>	<p>Placement du professeur en disponibilité</p> <p>21.26 Pour affecter ou muter un professeur en disponibilité, l'employeur choisit:</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>a) d'abord, parmi les professeurs qui bénéficient de la stabilité d'emploi, celui qui a le plus de service continu.</p> <p>La priorité est accordée à celui qui a été mis en disponibilité le premier si plus d'un professeur répond à cette condition;</p> <p>b) ensuite, parmi les professeurs qui ne bénéficient plus de la stabilité d'emploi, d'abord sur une base volontaire en accordant la priorité à celui qui a le plus de service continu; par la suite à celui qui a été mis en disponibilité le premier et si plus d'un professeur répond à cette condition, la priorité est accordée à celui qui a le moins de service continu.</p> <p>À la fin de la période de stabilité d'emploi, l'employeur peut attribuer au professeur qui le désire un nouveau classement afin d'éviter de le déplacer à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence. Lorsque l'employeur attribue un nouveau classement, il le fait en fonction d'un emploi vacant ou d'un emploi occupé par un fonctionnaire temporaire. Dans ce cas, les dispositions du paragraphe 21.08 s'appliquent.</p>	<p>a) d'abord, parmi les professeurs qui bénéficient de la stabilité d'emploi, celui qui a le plus de service continu.</p> <p>La priorité est accordée à celui qui a été mis en disponibilité le premier si plus d'un professeur répond à cette condition;</p> <p>b) ensuite, parmi les professeurs qui ne bénéficient plus de la stabilité d'emploi, d'abord sur une base volontaire en accordant la priorité à celui qui a le plus de service continu; par la suite à celui qui a été mis en disponibilité le premier et si plus d'un professeur répond à cette condition, la priorité est accordée à celui qui a le moins de service continu.</p> <p>À la fin de la période de stabilité d'emploi, l'employeur peut attribuer au professeur qui le désire un nouveau classement afin d'éviter de le déplacer à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence. Lorsque l'employeur attribue un nouveau classement, il le fait en fonction d'un emploi vacant ou d'un emploi occupé par un fonctionnaire temporaire. Dans ce cas, les dispositions du paragraphe 21.08 s'appliquent.</p>
<p>21.27 A la fin de la période de stabilité d'emploi, le professeur demeure en disponibilité jusqu'à ce que l'employeur ait procédé à son placement dans un emploi vacant dans la fonction publique ou occupé par un fonctionnaire temporaire.</p>	<p>21.28 A la fin de la période de stabilité d'emploi, le professeur demeure en disponibilité jusqu'à ce que l'employeur ait procédé à son placement dans un emploi vacant dans la fonction publique ou occupé par un fonctionnaire temporaire.</p>
<p>21.28 Le professeur en disponibilité qui formule un grief concernant les paragraphes 21.26 et 21.27 le soumet au sous-ministre qui, selon lui, aurait dû réaliser le placement par mutation.</p>	<p>21.28 Le professeur en disponibilité qui formule un grief concernant les paragraphes 21.26 et 21.27 le soumet au sous-ministre qui, selon lui, aurait dû réaliser le placement par mutation.</p>

Conditions de travail 2003-2010	Propositions syndicales
<p>Utilisation provisoire du professeur en disponibilité</p> <p>21.29 Au cours et après la période de stabilité d'emploi, l'employeur peut utiliser provisoirement le professeur en disponibilité à d'autres emplois dans la fonction publique pour autant qu'il soit qualifié pour en exercer les attributions.</p>	<p>Utilisation provisoire du professeur en disponibilité</p> <p>21.29 Au cours et après la période de stabilité d'emploi, l'employeur peut utiliser provisoirement le professeur en disponibilité à d'autres emplois dans la fonction publique pour autant qu'il soit qualifié pour en exercer les attributions.</p>
<p>21.30 Sans restreindre la portée du paragraphe 21.29, l'employeur peut aussi utiliser provisoirement le professeur en disponibilité, visé par la cession totale ou partielle de son unité administrative, en prêtant ses services à la nouvelle entité juridique. Dans ce cas, la convention continue de s'appliquer à l'exception de l'article 41.</p> <p>Au cours de ce prêt de services, le professeur peut revenir sur son refus à l'égard de la cession et accepter d'être cédé. Dans ce cas, les protections prévues au paragraphe 21.17 s'appliquent.</p>	<p>21.30 Sans restreindre la portée du paragraphe 21.29, l'employeur peut aussi utiliser provisoirement le professeur en disponibilité, visé par la cession totale ou partielle de son unité administrative, en prêtant ses services à la nouvelle entité juridique. Dans ce cas, la convention continue de s'appliquer à l'exception de l'article 41.</p> <p>Au cours de ce prêt de services, le professeur peut revenir sur son refus à l'égard de la cession et accepter d'être cédé. Dans ce cas, les protections prévues au paragraphe 21.17 s'appliquent.</p>
<p>Professeur occasionnel</p> <p>21.31 Le présent article ne s'applique pas au professeur occasionnel.</p>	<p>Professeur occasionnel</p> <p>21.31 Le présent article ne s'applique pas au professeur occasionnel.</p>